

Politique sur l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition

PRÉAMUBLE

Attendu que la mise en œuvre des principes éthiques de base et des responsabilités est essentielle au bon fonctionnement d'une université et considérant que les conseils subventionnaires au Canada ont récemment annoncé que les universités bénéficiaires de fonds de recherche doivent avoir une politique sur l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition, la présente Politique a été élaborée par le Comité sur l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition, qui relève du Sénat de l'Université Laurentienne, pour donner suite à cet appel national aux universités.

La présente Politique repose sur l'idée que les travaux d'érudition englobent la recherche, le développement de théories, l'enseignement et l'apprentissage de même que la production, l'exécution, la présentation ou la publication de communications savantes, d'œuvres d'art ou d'autres formes d'expression. Elle suppose le développement et le maintien d'une culture de l'équité au sein de l'Université, une culture où la norme d'équité ne dépend pas seulement de mécanismes structurels à l'appui de l'équité, comme le Bureau de protection des employés, le Bureau de l'équité d'emploi ou le Bureau du harcèlement, ni de procédures comme les appels de la population étudiante, les griefs des membres du personnel ou toutes autres conventions collectives existantes. Bien au contraire, la présente Politique vient compléter ces politiques et autres procédures de l'Université Laurentienne, notamment celles qui régissent l'éthique de la recherche comportant des sujets humains, les animaux et les substances radioactives, présentant des risques biologiques ainsi que pour la santé et la sécurité au travail et concernant la conduite de la population étudiante.

Sachant que le grand public a un intérêt légitime dans le maintien de normes de conduite rigoureuse en son sein, l'Université Laurentienne tient au maintien de ces normes d'une manière ouverte à l'examen et veille à faire clairement comprendre les enjeux propres au maintien des normes les plus élevées en ce qui concerne aussi la recherche, l'enseignement et l'apprentissage que d'autres aspects de l'érudition. De même, appelée à offrir un environnement où la reconnaissance des normes éthiques est valorisée, l'Université Laurentienne se doit de répondre de façon appropriée aux allégations d'inconduite visant les membres de l'administration, du personnel et de la population étudiante. Enfin, l'Université Laurentienne a la responsabilité d'évaluer et d'examiner les politiques et pratiques en vue de s'assurer que les normes éthiques les plus élevées sont maintenues au fil du temps, une responsabilité qu'elle partage directement avec les membres de l'administration, du corps professoral, du personnel et de la population étudiante qui sont tous tenus de veiller au respect des normes établies dans le présent document.

Le présent document se compose de principes, normes, motifs qui sous-tendent la mise en œuvre des principes et des normes, la diffusion ainsi que la mise en œuvre de cette politique, de procédures d'enquête liée à l'intégrité, de sanctions et de responsabilisation de même que de protocole d'examen et de révision. Les annexes fournissent des lignes directrices relatives à la propriété et à la paternité de la propriété intellectuelle et les lignes directrices concernant le conflit d'intérêts.

PRINCIPES

La poursuite de l'excellence dans toutes ses formes - travaux d'érudition, enseignement et recherche - se fait dans le contexte des principes suivants :

1. Obligation de rendre des comptes

Toute personne engagée dans la recherche et les travaux d'érudition à l'Université Laurentienne est tenue de se familiariser avec les principes ainsi que les responsabilités figurant dans le présent document et est tenue responsable de son comportement dans l'exercice des activités visées. L'Université Laurentienne prévoit des mécanismes propres à soutenir les membres de la communauté universitaire dans leurs efforts d'assurer un niveau d'intégrité élevé dans la recherche et les travaux d'érudition.

2. Responsabilité sociale

Toute personne engagée dans la recherche et les travaux d'érudition à l'Université Laurentienne est responsable envers la collectivité et la société dans lesquelles elle vit et travaille, doit tenir compte, autant que possible, des effets plus larges de ses activités savantes et prendre des mesures pour minimiser les effets négatifs sociaux et environnementaux qui peuvent découler de son travail.

3. Respect de la dignité des personnes

Toute personne engagée dans la recherche et les travaux d'érudition à l'Université Laurentienne doit veiller, comme il se doit, au respect des droits fondamentaux, de la dignité et de la valeur intrinsèque de toute personne, y compris les droits à la vie privée, à l'autodétermination et à l'autonomie, et être sensible aux différences individuelles, y compris celles touchant l'âge, le sexe, l'origine raciale, ethnique et nationale, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, la langue et le statut socioéconomique.

NORMES

Le respect des normes de conduite élevées dans la recherche, l'enseignement, l'apprentissage, l'édition et d'autres activités d'érudition incombe avant tout aux personnes engagées dans ces activités, notamment les membres de l'administration, du corps professoral, de la population étudiante et du personnel de soutien et de ce fait, l'Université Laurentienne les tient responsables du maintien des normes établies ci-dessous.

1. Permission et reconnaissance nécessaires à l'utilisation de l'information

Le travail d'autres chercheurs et universitaires, y compris la formulation de leurs idées, qu'ils soient obtenus de manière officielle ou officieuse, ne doit être utilisé que s'il est dûment reconnu et formellement autorisé, à moins que le travail en question ne relève du domaine public. Les documents d'archives doivent être utilisés uniquement en conformité avec les règles de la source archivistique. De même, les informations reçues dans le cadre du processus d'examen par les pairs doivent l'être par l'examineur à titre confidentiel.

2. Assurance de la qualité

Les membres du corps professoral, de la population étudiante et du personnel de soutien sont tenus de faire preuve d'honnêteté, d'exactitude et de rigueur scientifique qui répondent aux normes de la discipline nécessaire à l'obtention, à l'enregistrement et à l'analyse des données ainsi qu'à la communication et à la publication des résultats. Ils doivent pouvoir assurer l'accès aux données originales pendant une période raisonnable (en général cinq ans) après avoir terminé l'étude et publié les résultats.

3. Propriété intellectuelle et paternité

Les membres de l'administration, du corps professoral, de la population étudiante et du personnel de soutien doivent comprendre et respecter les lignes directrices relatives à la propriété et à la paternité de toute propriété intellectuelle. S'agissant de la publication de tous travaux d'érudition (articles, communications orales, dissertations de baccalauréat, mémoires de maîtrise et thèses de doctorat), la paternité doit être attribuée à toutes les personnes, et seulement aux personnes, qui ont apporté une contribution savante substantielle à la publication et partagent la responsabilité de son contenu. La paternité ne peut être attribuée aux personnes dont la contribution se limite aux encouragements, aux installations matérielles, au soutien

financier, aux critiques ou au travail éditorial. (Voir Annexe A)

4. Conflits d'intérêts

Les chercheurs et les universitaires doivent révéler aux parrains potentiels ou engagés, dont la Laurentienne et toute autre université, les revues ou les organismes de financement tout conflit d'intérêt financier ou autre qui pourrait influencer sur les décisions des parrains quant à savoir si tel chercheur ou tel universitaire doit examiner les manuscrits ou les applications, essayer les produits ou entreprendre des travaux que proposent ces parrains. (Voir Annexe B)

5. Responsabilité financière et de la recherche

Les fonds de recherche doivent être utilisés dans la poursuite des fins pour lesquelles ils ont été donnés et en conformité avec les politiques et les lignes directrices de l'Université Laurentienne relatives à l'utilisation de ces fonds et à la tenue des dossiers qui s'y rattachent. Les politiques de l'Université ainsi que les autres politiques sur la recherche comportant des sujets humains, des animaux, des risques biologiques et des substances radioactives et autres doivent être respectées.

6. Protection des tiers

Les chercheurs doivent s'assurer que les tiers (ceux qui sont touchés par la recherche, mais ne relèvent pas de la définition traditionnelle de « sujets de recherche ») sont protégés contre une exposition excessive au risque physique ou psychologique (y compris les violations de la confidentialité ou les atteintes à la vie privée) en se fondant sur les mêmes critères d'évaluation des risques et avantages que dans la recherche avec des sujets humains. Les chercheurs doivent identifier les tiers potentiels et décrire les procédures de recherche qui seront mises en œuvre pour assurer leur protection.

7. Déséquilibres des pouvoirs

Les membres du corps professoral, de la population étudiante et du personnel de soutien doivent reconnaître la nécessité de protéger contre la coercition, et d'y veiller, les personnes qui ont moins de pouvoir (par exemple, les sujets de recherche, les tiers, la population étudiante, le corps professoral débutant ou non titulaire, le personnel et les techniciens) alors qu'elles participent à la recherche, à l'enseignement, à l'apprentissage, à la publication ou autre activité savante.

8. Enseignement et apprentissage

Reconnaissant la liberté universitaire du corps professoral et de la population étudiante, nous reconnaissons aussi que tout ce qui est enseigné ou fait valoir, soit par le membre du corps professoral ou de la population étudiante, dans le cadre de l'enseignement et de l'apprentissage comme vérité ou fait établi, doit dériver d'une enquête scientifique et de données empiriques analysées de façon appropriée, y compris celles tirées de l'expérimentation, de l'étude de la documentation scientifique, d'entrevues, d'expérience vécue, ou de l'observation du participant. Dans le cadre de l'enseignement et de l'apprentissage, les membres du corps professoral, du personnel et de la population étudiante ont tous une obligation, celle d'une reconnaissance respectueuse des personnes ou groupes, notamment ceux et celles qui ont été historiquement marginalisés. Toutes les personnes présentes se partagent la responsabilité d'agir dans le respect mutuel et de contribuer à favoriser un climat d'inclusion. Les personnes en situation d'autorité doivent corriger plutôt que de perpétuer les inégalités.

¹ *La définition suivante de la liberté universitaire apparaît dans la convention collective de l'APUL : la liberté universitaire [...] est le droit de chercher la vérité, la connaissance et la compréhension et d'exprimer librement ce que l'on croit. À titre d'établissement, l'Université et l'ensemble de ses chercheurs se doivent de protéger et défendre la recherche du savoir et la vérité par toutes les personnes œuvrant sous ses auspices, que ce soit dans le domaine de l'enseignement, de la recherche, de la bibliothéconomie, ou comme membre du corps étudiant. (Convention collective de l'APUL, 1992-1995, p. 3)*

MOTIFS QUI SOUS-TENDENT LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES ET NORMES

L'Université Laurentienne tient à ce que ces normes soient appliquées à l'enseignement, à la recherche et à d'autres formes de travaux d'érudition, reconnaissant que :

- toute personne dans la communauté universitaire doit comprendre clairement ce qui constitue en son sein une conduite conforme à l'éthique;
- le simple fait d'afficher des directives en matière d'éthique ne veut pas dire que la communauté universitaire les prendra au sérieux;
- les personnes ne sont pas toujours conscientes du fait que leur conduite constitue un manquement aux directives ou conscientes des conséquences possibles de leurs actions;
- les intérêts et les points de vue personnels peuvent influencer sur la façon dont les normes d'éthique sont interprétées;
- une culture institutionnelle qui valorise la concurrence peut inciter certains membres de la communauté universitaire à délaissé les questions d'intégrité au profit de la productivité, alors que la culture d'une université doit reposer sur les principes et les responsabilités éthiques.

Compte tenu de ces hypothèses fondamentales, l'Université Laurentienne accepte sa responsabilité de mettre en place des mécanismes pour :

1. informer toutes les personnes associées à la recherche et à d'autres formes d'activité d'érudition des politiques, normes et procédures établies en vue de résoudre les problèmes d'intégrité;
2. établir un processus devant faciliter la résolution des enquêtes ou des malentendus nés de la non-violation apparente de la Politique d'intégrité;
3. établir un processus permettant de déterminer les infractions dès qu'elles se produisent;
4. préciser et mettre en œuvre des sanctions, s'il y a lieu;
5. assurer la protection de la population étudiante et de toute autre personne contre les représailles;
6. examiner et, s'il y a lieu, réviser ces politiques et procédures.

DIFFUSION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

La présente Politique ainsi que ses procédures de mise en œuvre doivent être communiquées au sein de la communauté universitaire et à l'extérieur de celle-ci, et les personnes appelées à prendre une part très active à cette communication (les administrateurs de l'Université, en particulier, les doyens et leur personnel de bureau) doivent comprendre sa mise en œuvre et s'engager en faveur de celle-ci.

Sections consacrées à l'intégrité dans les manuels et les guides de l'Université

Les éléments pertinents de la Politique sur l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition devraient être incorporés dans le Guide du membre du corps étudiant du premier cycle, le Guide des études supérieures, l'Annuaire de l'Université Laurentienne et l'Annuaire de l'École des études supérieures. La Politique fera également partie du document intitulé *Directives pour la préparation et l'administration des subventions et des contrats de recherche*, publié par l'École des études supérieures et de la recherche.

Ateliers à l'intention des membres de la communauté universitaire

Les facultés organiseront à l'intention de tous les membres des groupes ci-dessous, conjointement aux séances d'orientation prévues et aux cours sur les méthodes de recherche, des ateliers traitant des problèmes afférents à l'intégrité de même que des enjeux et des voies de solutions possibles :

- administrateurs et autres responsables chargés de l'enseignement et participant au processus d'orientation et à l'exécution des tâches relatives à l'application de la présente Politique ;
- membres du corps professoral et du personnel de soutien;
- étudiants et étudiantes de premier cycle;
- étudiants et étudiantes des cycles supérieurs.

Associations d'étudiants, de professeurs, du personnel et d'autres employés

Les associations d'étudiants et d'employés ainsi que les syndicats jouent un rôle vital dans la diffusion de la Politique et des informations connexes. Dans certains cas, ils seront la première source d'information aux personnes qui envisagent de communiquer avec un doyen ou un directeur. À ce titre, ces organisations et leurs représentants doivent connaître la Politique et s'engager à la faire respecter. L'information provenant de ces sources complétera le texte imprimé dans les guides et autres documents à leur disposition.

Diffusion à l'extérieur de la communauté universitaire

La présente Politique ainsi que les informations connexes doivent être connues aux personnes hors de la communauté universitaire, car elles peuvent avoir des questions au sujet de la Politique, un différend avec l'Université Laurentienne ou des allégations à propos de la conduite de certains membres de la communauté universitaire. S'agissant de personnes participant à la recherche en tant que sujets humains, le formulaire de consentement qu'elles signent devrait les amener à communiquer avec le Bureau des études supérieures et de la recherche. Les standardistes de l'Université devraient également savoir comment orienter les gens vers les sources d'information concernant la Politique.

Préparation de matériel éducatif

Des documents écrits ainsi que des diapositives ou vidéos devraient être mis au point ou recueillis auprès des organismes compétents ou comités d'éthique de diverses disciplines, comme l'Educational Psychological Association, l'Institut canadien de recherches sur les femmes ou l'Association des infirmières et infirmiers du Canada.

Conférences sur les questions d'intégrité

Il y a lieu de promouvoir des conférences dans le cadre desquelles seront présentées, du point de vue de divers intervenants ou parties prenantes (groupes communautaires, organismes, entreprises, industrie, établissements d'enseignement, établissements hospitaliers et de l'Université) des communications et des études de cas relatifs à des questions d'intégrité.

Publications savantes traitant des questions d'intégrité

Il y a lieu d'inciter également la publication d'articles, qui traitent de questions d'intégrité, dans des revues spécialisées et scientifiques.

PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES DEMANDES D'INFORMATION RELATIVES À L'INTÉGRITÉ

L'Université s'efforcera de protéger sa réputation de même que celle de toutes les personnes en cause à toutes les étapes d'une enquête portant sur l'intégrité. À la fin de celle-ci, et si les allégations d'inconduite ont été établies, les autorités concernées ou les organismes de financement de la recherche seront informés et il pourrait alors être opportun de rendre publics les résultats de l'enquête.

Introduction

Les présentes procédures visent à favoriser des discussions et interventions informelles en vue de résoudre les problèmes efficacement, sans confrontation ni sanctions injustifiées, et à préserver autant que possible la confidentialité des informations.

L'Université Laurentienne entend promouvoir la conformité à la présente Politique et s'assurer que des conseils impartiaux et informels sur la Politique sont faciles d'accès. L'Université Laurentienne veillera également à ce que les manquements à la Politique soient traités avec équité et célérité. Par conséquent, les responsables de l'Université agiront de façon appropriée chaque fois que se déclare une violation à la présente Politique.

1) Information et conseils

Toute personne désirant obtenir des renseignements ou des conseils sur l'interprétation ou l'application de la Politique devrait adresser sa demande au doyen de la faculté concernée ou au directeur des études supérieures et de la recherche.

Si un problème concerne plus d'un membre du corps professoral, le doyen ou le directeur saisi en premier lieu devrait consulter le doyen ou le directeur de l'autre faculté quant à la voie de résolution du problème. En cas de désaccord entre le doyen ou le directeur, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche peut être appelé à régler le problème.

Les demandes de ce genre peuvent venir de personnes au sein de la communauté universitaire et à l'extérieur de celle-ci, des organismes de financement ou encore de l'Université par l'entremise de ses administrateurs.

Il est envisagé que, de temps à autre, des personnes auront besoin de conseils à titre d'information personnelle, chercheront à régler des différends entre elles et un autre membre de la communauté universitaire ou auront des réserves à l'égard de la conduite d'un autre membre de la communauté universitaire en ce qui a trait à la présente Politique. Il incombe alors au doyen ou au directeur de déterminer le fondement de la requête et d'orienter la personne en conséquence, à savoir que :

- le doyen ou le directeur devrait aider la personne directement ou lui recommander de s'adresser à une autre personne-ressource au sein de l'Université, lorsqu'elle demande des informations concernant la présente Politique ou son application;
- le doyen ou le directeur demandera à la personne de consulter un membre compétent du corps professoral, qui est disposé à exercer les fonctions de médiateur entre les personnes en cause, lorsqu'elle déclare un conflit ou un malentendu entre elle et un autre membre de la communauté universitaire (p. ex. un autre membre du corps professoral, de l'administration ou de la population étudiante ou un chercheur), sans manquement grave à la Politique;
- Lorsque, de l'avis du doyen / directeur, la question pourrait être résolue en communiquant avec la personne qui a prétendument violé la Politique, il doit le faire aussi rapidement et aussi confidentiellement que possible et, dans le cas où le demandeur demanderait l'anonymat, auquel cas le doyen ou le directeur fera tous les efforts raisonnables pour l'assurer, il fera également savoir au demandeur que l'anonymat sera respecté autant que possible.

En ayant recours à une approche informelle, le doyen ou le directeur doit porter le problème soulevé à l'attention de la personne qui aurait enfreint la Politique, préciser la nature du problème et fournir des conseils sur la manière dont la Politique doit être interprétée et appliquée. Il est à espérer que, dans de nombreux cas, une telle rencontre entre le doyen ou le directeur et la personne se soldera par un règlement satisfaisant. Le résultat de cette rencontre informelle et le règlement satisfaisant du problème seront communiqués à l'auteur de la demande initiale de renseignements.

2) Procédures formelles

- De temps à autre, un manquement présumé à la Politique sera grave ou assez complexe pour qu'un examen formel soit justifié. Par exemple, certaines allégations peuvent exiger un examen minutieux de dossiers financiers complexes ou un examen détaillé de la méthodologie de la recherche ou des résultats. Dans de tels cas, le doyen ou le directeur doit informer la personne ayant prétendument enfreint la Politique qu'il y a matière à allégation et doit désigner une ou plusieurs personnes pour l'examiner.

Les examinateurs peuvent venir de l'intérieur ou de l'extérieur de l'Université, comme il convient pour le cas, doivent être enquêteurs indépendants qui possèdent peut-être une certaine expertise et peuvent aborder la question sans idées préconçues quant au résultat et ne doivent pas agir comme avocat ou représentant de l'une ou l'autre des parties.

Les enquêteurs doivent rencontrer la personne ayant prétendument enfreint la Politique, autant qu'il est nécessaire, et cerner toute question qui nécessite une réponse. À la première rencontre et aux rencontres subséquentes, la personne qui aurait violé la Politique pourra se faire accompagner par des conseillers, comme des pairs, des représentants du Conseil étudiant ou du syndicat, voire un avocat. Les allégations précises devraient être formulées par écrit, par le doyen ou le directeur ou bien les enquêteurs, et la personne visée devrait se voir accordée des délais raisonnables pour y répondre comme il se doit. Le cas échéant, les enquêteurs pourraient rencontrer d'autres personnes et examiner des documents ou du matériel. Le répondant devrait avoir accès à tous les renseignements disponibles concernant le cas. (Au besoin, le format de présentation des informations peut être modifié pour préserver la confidentialité de la source.)

- Les enquêteurs doivent rapporter leurs conclusions et soumettre le rapport au doyen ou au directeur pour suivi et pourraient faire des recommandations en faveur ou contre d'autres mesures. L'examen doit normalement s'achever dans les six semaines suivant la nomination des enquêteurs.
- Après avoir reçu le rapport des enquêteurs, le doyen ou le directeur doit :
 1. résumer le rapport afin de protéger la vie privée des personnes concernées et remettre une copie du résumé à la personne visée par l'examen et à la personne dont la demande d'information est à l'origine de l'examen; **et, s'il y a lieu**, prendre toute mesure corrective ou disciplinaire nécessaire et autorisée en vertu de la convention collective en vigueur. (Une telle mesure disciplinaire peut normalement faire l'objet d'un grief. Si la personne visée par la mesure disciplinaire est un membre du corps étudiant, celle-ci peut faire l'objet d'un appel en vertu du Code de conduite de la population étudiante); **ou**
 2. convoquer une audience, si une suspension ou un renvoi est envisagé, au cours de laquelle seront entendues les allégations de manquement à la Politique. Les parties représentées à cette audience doivent être l'Université et le membre du corps étudiant ou du personnel qui aurait enfreint la Politique (voir remarque ci-dessus concernant la possibilité d'être accompagné par des conseillers). Le cas sera entendu devant un seul arbitre choisi hors la communauté universitaire par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, en tenant compte des particularités du cas et, s'il y a lieu, en consultation avec les unités de négociation et les associations d'étudiants ou d'employés.
 3. L'arbitre doit déterminer si les allégations de manquement à la Politique sont justifiées et (ou) dans quelle mesure elles le sont, et il peut recommander au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche des mesures à prendre, lequel doit décider des suites à donner.

Dans tous les cas, l'Université doit prendre des mesures raisonnables pour protéger les personnes qui auront indiqué les manquements à la Politique contre les représailles. Ces mesures s'imposent surtout s'il existe entre ces personnes et la personne présumée avoir enfreint la Politique un déséquilibre de pouvoir et il incombe à l'Université de leur assurer la défense en droit dans le cas où elles feraient l'objet de poursuite judiciaire alors qu'elles n'auront fourni des informations ni par méchanceté ni par mauvaise foi.

Après qu'une décision définitive a été prise concernant l'allégation, et dans les cas où une inconduite a été confirmée, un compte rendu des délibérations et des conclusions sera classé dans un dossier confidentiel tenu par le Bureau du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Ce n'est que lorsque celui-ci ou son délégué aura conclu que ce compte rendu devrait être versé au dossier personnel d'un membre du personnel ou du corps étudiant qu'une copie y sera déposée. Dans ces cas, le membre du personnel ou du corps étudiant sera informé du fait que la documentation relative à l'inconduite a été placée dans son dossier.

SANCTIONS ET RESPONSABILITÉ

Voici une liste de sanctions possibles, de degré de sévérité variable, qui pourraient s'ajouter à d'autres et qui devraient être prises dans le souci du principe de justesse ou d'adéquation à l'infraction :

1. surveillance par un doyen ou un directeur, pendant une période déterminée, des activités de recherche du chercheur et (ou) obligation de celui-ci de suivre intégralement des programmes de sensibilisation aux directives en matière d'éthique;
2. contrôle par un doyen ou un directeur, pendant une période déterminée, des activités pédagogiques du membre du corps professoral et (ou) obligations de celui-ci de suivre intégralement des programmes de sensibilisation aux directives en matière d'éthique;
3. imposition d'une amende appropriée dans un but précis, par exemple, rembourser l'Université les frais d'audit ou les dépenses abusives, conformément aux conventions collectives;
4. dépôt à titre permanent ou temporaire du compte rendu des délibérations et conclusions dans le dossier personnel du membre visé du personnel ou de la population étudiante;
5. suspension temporaire de l'exercice des fonctions dans le cas d'un membre du personnel de l'Université ou de l'inscription dans le cas d'un membre du corps étudiant;
6. divulgation publique de l'infraction;
7. congédiement dans le cas d'un membre du personnel de l'Université ou expulsion dans le cas d'un membre du corps étudiant.

Si l'Université est jugée responsable de l'infraction, les sanctions de même ordre peuvent être appliquées aux agents administratifs responsables de l'infraction. L'Université doit s'en tenir aux directives des organismes subventionnaires en matière d'intégrité et informera ceux-ci ainsi que les autres organismes concernés lorsque la preuve d'inconduite a été établie.

L'Université doit prendre toutes les mesures raisonnables pour réparer tout dommage pouvant résulter d'une inconduite de la part de membres de son personnel, son effectif étudiant ou son administration, et réparer toute atteinte à la réputation d'intégrité scientifique que la personne présumée avoir enfreint la Politique aurait pu subir du fait d'une allégation non fondée. L'Université doit également prendre des mesures disciplinaires à l'endroit des personnes reconnues coupables d'avoir fait des allégations d'inconduite par méchanceté ou mauvaise foi.

EXAMEN ET RÉVISION

L'expérience montre que les procédures et les politiques peuvent nécessiter une révision et des améliorations de sorte que, pour les faciliter, les processus administratifs doivent être établis. Chaque année, le directeur des études supérieures et de la recherche ou tout autre responsable désigné par le Sénat pour contrôler l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition fera rapport au Sénat des points suivants :

1. nombre de demandes d'information, de différends et d'allégations traités suivant les procédures informelles et formelles;
2. nombre et nature de cas d'inconduite confirmée;
3. type de sanctions imposées;
4. activités de sensibilisation visant à promouvoir l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition;
5. nombre de participants à ces activités;
6. nombre et nature de demandes d'information au sein et en dehors de l'Université au sujet des questions d'intégrité;
7. provenance des enquêteurs ou des médiateurs (membres ou non de la communauté universitaire).

Ces renseignements aideront l'Université à évaluer et à réviser la Politique et à renforcer le souci d'intégrité dans les activités de recherche et d'érudition.

Tableau

Procédures de traitement des demandes d'information relatives à l'intégrité

Procédures informelles		
Information ou conseils	Doyen/directeur	<ul style="list-style-type: none">• Fournit l'information demandée ou• Oriente la personne vers le membre du corps professoral apte à servir de médiateur, ou• Communique avec la personne présumée avoir enfreint la politique, précise la nature du problème et fournit des renseignements sur la manière dont la politique devrait être interprétée
Procédures formelles		
Première étape	Doyen/directeur	<ul style="list-style-type: none">• Informe la personne qu'il y a matière à allégation• Nomme un enquêteur indépendant (une personne ou un comité)
Enquête (normalement six semaines)	Enquêteur ou comité d'enquête	<ul style="list-style-type: none">• Remet à la personne une copie écrite des allégations• ²Rencontre la personne pour déterminer les questions qui nécessitent une réponse• Rencontre d'autres personnes et, s'il y a lieu, examine des documents ou du matériel• Rapporte au doyen ou au directeur ses conclusions et ses recommandations en faveur ou contre des mesures de suivi
Rapport et suivi	Doyen/directeur	<ul style="list-style-type: none">• Résume le rapport pour protéger la vie privée des personnes concernées• Remet pour examen le résumé du rapport à la personne visée• Remet le résumé à la personne à l'origine de l'enquête• S'il y a lieu :<ul style="list-style-type: none">○ prend des mesures correctives et (ou) disciplinaires nécessaires et autorisées en vertu de la convention collective, etc.○ si une suspension ou le congédiement est envisagé, tient une audience au cours de laquelle les parties en présence sont l'Université et la personne présumée avoir enfreint la Politique
Procédure de suspension/renvoi		
Enquêteur externe	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	Choisit une personne hors de la communauté universitaire pour entendre les allégations (en consultation avec les unités de négociation, les associations d'étudiants et d'employés selon le cas).
Processus d'examen par l'enquêteur externe	Personne choisie pour entendre les allégations	<ul style="list-style-type: none">• Tient une audience au cours de laquelle les allégations sont entendues (les parties en présence sont l'Université et la personne présumée avoir violé la Politique)

		<ul style="list-style-type: none"> • Prend une décision définitive relative à la culpabilité • Rapporte sa décision au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche
Décision définitive	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	Décision définitive ou sanctions

² À toutes les rencontres avec la personne présumée avoir enfreint la Politique, celle-ci doit pouvoir se faire accompagner par des conseillers, tels que des pairs, des représentants du Conseil d'étudiant ou du syndicat, voire un avocat.

Annexe A

Lignes directrices relatives à la permanence de droit et à la paternité de propriété intellectuelle

1. Définition

La propriété intellectuelle est l'expression d'idées et peut revêtir diverses formes : poèmes, inventions, programmes informatiques, livres, articles, essais, rapports, pièces de théâtre, partitions musicales, vidéos, etc.

2. Titre de propriété

La propriété intellectuelle appartient à l'auteur ou au créateur d'une œuvre, à moins que cette personne n'ait été précisément engagée pour produire cette œuvre et que le titre de propriété ne soit défini par les termes du contrat. Le titre de propriété peut être établi formellement par le dépôt légal des droits d'auteur, brevet ou enregistrement. Les conditions de publication peuvent modifier le titre de propriété.

3. Partage des avantages

Dans les cas où l'appui institutionnel (financier ou autre) a directement contribué à la création de la propriété intellectuelle, les avantages matériels seront partagés entre le créateur et l'établissement. Bien qu'ils aient reçu des bourses ou autres récompenses relativement à leurs études, les membres du corps étudiant sont néanmoins considérés comme les seuls créateurs des thèses et des mémoires qu'ils ont produits.

4. Qualité d'auteur et reconnaissance des contributions

Conformément à la norme énoncée à la page 3, relativement à la propriété intellectuelle et à la qualité d'auteur, les membres du corps professoral, de la population étudiante, du personnel, les techniciens ainsi que les administrateurs doivent reconnaître les contributions légitimes à la création de propriétés intellectuelles. Le soutien technique doit être reconnu à titre de courtoisie.

5. Titre de propriété intellectuelle dans le travail en équipe ou en collaboration

Lorsque la propriété intellectuelle est le fruit d'un travail fait en équipe ou en collaboration, des difficultés peuvent surgir quant à la propriété. Il faudra s'efforcer, dès la mise en branle de la collaboration, d'établir

des critères permettant de reconnaître les contributions respectives (auteur principal, ordre des noms et type de reconnaissance).

6. Propriété des données du travail en équipe ou en collaboration

Tout comme la paternité du travail fait en équipe ou en collaboration, il y a lieu de préciser également les questions concernant le titre de propriété des données et l'accès à celles-ci. Il est recommandé aux équipes de tenter d'établir dès le départ les règles et procédures afférentes à l'utilisation des données, surtout dans le cas où un membre qui a contribué au projet a quitté l'équipe ou l'Université ou se joint à un projet déjà en cours.

7. Résolution de malentendus et de différends

Pour régler les différends concernant la propriété intellectuelle, un processus informel sera suivi par l'entremise du Bureau du doyen ou de la bibliothécaire en chef ou encore du directeur des études supérieures et de la recherche.

Annexe B

Lignes directrices afférentes au conflit d'intérêts

Il existe une situation potentielle de conflit d'intérêts lorsqu'un membre du personnel ou du corps étudiant de l'Université Laurentienne est en mesure d'utiliser à son profit ou à son avantage personnel (financier ou autres) la recherche, la connaissance, l'autorité ou l'influence auxquelles lui donne accès sa relation avec l'Université). Il y a aussi conflit d'intérêts lorsqu'un membre de la famille d'un membre du personnel ou du corps étudiant de l'Université est en mesure d'en tirer un gain ou un avantage personnel.

Sachant que la crédibilité des travaux de recherche et d'érudition peut être compromise même par la simple apparence de conflit d'intérêts, l'Université Laurentienne demande aux membres du personnel ou du corps étudiant de reconnaître et de divulguer les conflits d'intérêts éventuels ou réels dans lesquels ils se trouvent.

Les membres du personnel ou du corps étudiant doivent également informer les conseils subventionnaires de recherche, les éditeurs et autres parties intéressées lorsqu'un conflit d'intérêts pourrait affecter ou pourrait influencer ou sembler influencer sur la partialité d'un processus d'examen.

Procédures

Dès qu'ils prennent connaissance des conflits d'intérêts, potentiels ou réels, les chercheurs doivent en faire part à leur superviseur immédiat, ainsi qu'aux collaborateurs et aux bailleurs de fonds, et discuter avec eux des façons dont ces conflits pourraient être gérés. Les supérieurs doivent déterminer si un conflit d'intérêts peut être géré ou s'il doit être écarté à tout prix. Ils doivent également assurer le suivi de leur décision et se tenir informés périodiquement de la situation porteuse de conflits d'intérêts.

Exemples de situations de conflit d'intérêts

Favoriser des intérêts extérieurs à son profit personnel

- Passer des contrats de recherche avec des sociétés dont fait partie un membre du corps professoral ou un membre de sa famille immédiate.

- Orienter la recherche vers des développements qui pourraient avantager des sociétés privées dans lesquelles le chercheur a un intérêt personnel.
- Influencer l'achat de matériel ou de biens venant d'une société dans laquelle le chercheur a un intérêt personnel.

Abus du personnel, des ressources, des biens ou de la bonne réputation de l'Université

- Le fait que des membres du corps professoral ou chercheurs demandent à superviser des étudiants en vue de leur faire faire des travaux d'intérêt personnel ou au profit d'une société dans laquelle ils ont un intérêt.
- Le fait que des membres du corps professoral ou chercheurs utilisent, sans autorisation ni remboursement, des biens ou ressources de l'Université à leur profit ou celui d'une société dans laquelle ils ont un intérêt.
- Le fait qu'un membre du personnel de l'Université participe au processus d'examen ou de recrutement lorsqu'il a une relation conjugale, familiale ou intime avec le candidat ou la candidate à l'embauche.
- Le fait de présenter des idées au nom de l'Université, d'insinuer que ces idées représentent la position de l'Université ou de s'identifier publiquement à l'Université alors qu'on vaque à des affaires privées sans rapport avec l'Université.

Abus d'information

- Le fait d'utiliser à son profit personnel toute information privilégiée acquise dans le cadre des activités appuyées par l'Université (par exemple, la passation d'un contrat pour une société dans laquelle on détient un intérêt financier).
- Le fait de retarder indûment la publication des résultats de la recherche ou de les annoncer prématurément pour en tirer des avantages personnels.

Autres conflits potentiels

- Conflit entre les objectifs de la recherche subventionnée par deux bailleurs de fonds différents.
- Conflit entre le code d'éthique de la recherche et le code de déontologie au sein d'une profession particulière.