

PRINCIPES ET NORMES D'ÉTHIQUE  
DES ÉTABLISSEMENTS UNIVERSITAIRES DU QUÉBEC  
EN ENSEIGNEMENT ET EN RECHERCHE

## TABLE DES MATIÈRES

---

Note liminaire .....	5
Préambule .....	7
1. Les droits et devoirs des formateurs et des personnes en formation.....	9
1.1 Principes spécifiques à la relation «pédagogique» .....	9
1.2 Points particulièrement sensibles en contexte pédagogique .....	9
2. Principes d'éthique concernant la signature des publications.....	11
3. Les conflits d'intérêts.....	12
3.1 Notions et distinctions essentielles.....	12
3.2 De la situation de conflit potentiel à la faute professionnelle.....	13
3.3 Gestion des situations conflictuelles .....	13
4. Principes d'éthique concernant la propriété intellectuelle.....	15
5. L'intégrité dans la présentation, l'analyse et l'exploitation des faits en recherche scientifique .....	16
6. Le plagiat.....	17
7. Éléments relatifs au traitement des plaintes.....	18
Annexe 1 Exemples de catégories de conflits d'intérêts .....	19
Annexe 2 Mandat du Groupe de travail sur la politique interuniversitaire en matière d'éthique .....	21
Annexe 3 Liste des membres du Groupe de travail sur la politique interuniversitaire en matière d'éthique .....	23
Bibliographie.....	25

## NOTE LIMINAIRE

---

C'est à titre de politique cadre qu'à sa réunion du 22 février 1996, le Comité exécutif de la CREPUQ a approuvé les *Principes et normes d'éthique des établissements universitaires du Québec en enseignement et en recherche*, en invitant les universités à réévaluer leurs politiques institutionnelles à la lumière de ce document.

Pour donner à cette initiative les meilleures garanties de pertinence et de rigueur, il était essentiel d'assurer la collaboration de tous les secteurs universitaires concernés: en conséquence, l'élaboration des *Principes et normes d'éthique* a été confiée à un groupe de spécialistes mis sur pied conjointement par les comités de la recherche, des affaires académiques, des ressources humaines et des secrétaires généraux de la CREPUQ.

Conformément à l'approche retenue — conceptuelle, résolument détachée de toute préoccupation administrative découlant de la gestion d'une politique d'éthique en milieu universitaire —, le document se présente sous la forme d'un code général énonçant, pour chacun des volets retenus, les principes qui sous-tendent l'éthique des comportements et des attitudes en enseignement et en recherche, assortis des définitions appropriées.

Par ailleurs, la CREPUQ a convenu de produire un document explicatif illustrant, à l'aide de cas concrets, l'application des principes d'éthique qu'elle a adoptés. Tout en facilitant l'interprétation du code général, cet instrument complémentaire viendra appuyer utilement les activités de sensibilisation et de formation à l'éthique qu'organisent les établissements.

## PRÉAMBULE

---

Il est important que la communauté universitaire se dote d'un cadre éthique explicite au sein duquel toutes ses activités d'enseignement, de recherche et de création artistique doivent être menées; ce besoin a été reconnu par les principaux organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux ainsi que par la CREPUQ. Ces principes et normes d'éthique doivent être interprétés dans le respect de l'esprit qui anime l'établissement universitaire et les membres de sa communauté, lesquels souscrivent aux principes d'honnêteté, de confiance, de collégialité et de loyauté, en toutes circonstances; ils doivent également tenir compte de la liberté académique en matière de travaux de recherche, de publication et de formation.

La fraude scientifique est un événement rare, mais dont l'occurrence engendre des effets graves aussi bien pour l'individu fautif que pour ses collègues, ses étudiants, son établissement, ainsi que pour la société en général, tout en perturbant le bon fonctionnement interne des activités scientifiques. Consciente des effets négatifs pour les établissements universitaires de tout comportement déviant en recherche, la CREPUQ propose un énoncé de principes et de normes en matière d'éthique identifiant les éléments clés de probité et de responsabilité qui sont applicables à toute personne qui participe à une activité de formation dans un contexte de recherche universitaire, quel que soit son statut. Elle souhaite que tous ses membres souscrivent à cet énoncé.

Pour la recherche utilisant des sujets humains et pour l'expérimentation animale, les établissements universitaires du Québec souscrivent aux recommandations formulées respectivement par le Conseil de recherches médicales (CRM), dans le document intitulé «Lignes directrices concernant la recherche sur des sujets humains», et par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), dans le «Code déontologique de la recherche utilisant des sujets humains», d'une part, et par le Conseil Canadien de Protection des Animaux, dans le «Manuel sur le soin et l'utilisation des animaux d'expérimentation», d'autre part.

L'emploi du masculin tout au long du présent document doit être interprété comme s'appliquant à toute personne oeuvrant dans la communauté universitaire.

## **1. LES DROITS ET DEVOIRS DES FORMATEURS ET DES PERSONNES EN FORMATION**

---

### **1.1 Principes spécifiques à la relation «pédagogique»**

Est en formation toute personne qui se trouve en situation d'apprentissage et dépend d'une autre (formateur) pour le développement de ses connaissances ou habiletés; lorsque le formateur est aussi l'employeur de la personne en formation, la relation d'employé-employeur s'ajoute à la relation pédagogique sans en modifier les droits et devoirs réciproques.

Est formateur toute personne contribuant, par ses compétences ou habiletés, à la formation universitaire d'une autre personne en formation.

La relation pédagogique qui s'établit entre formateurs et personnes en formation est une relation asymétrique. Mais cette asymétrie n'affecte en rien le caractère réciproque des responsabilités éthiques qui s'y rattachent; elle les modalise. Aussi, toutes proportions gardées, les «formateurs» et les «personnes en formation» partagent des droits et des devoirs réciproques: par exemple, les formateurs doivent être compétents dans leur domaine de spécialisation et les personnes en formation doivent être engagées positivement dans leur propre formation; les formateurs doivent déclarer leurs conflits d'intérêt, tout comme les personnes en formation.

Les droits et devoirs moraux des formateurs et des personnes en formation existent indépendamment du fait que leur relation soit définie ou non en vertu d'un mandat pédagogique explicitement formulé par l'établissement universitaire, comme c'est généralement le cas pour les auxiliaires d'enseignement, les superviseurs, les enseignants en stage, les stagiaires postdoctoraux et les moniteurs.

### **1.2 Points particulièrement sensibles en contexte pédagogique**

Toute relation pédagogique se doit de commencer par un plan clair et explicite portant sur les objectifs, les méthodes et les modalités d'évaluation de la formation, et de se terminer par une évaluation en bonne et due forme. La procédure à suivre pour rompre la relation pédagogique en cours de route doit également être prévue explicitement.

Au devoir de compétence des formateurs correspond le devoir de collaboration des personnes en formation.

Formateurs et personnes en formation ont un devoir de disponibilité mutuelle dans les limites raisonnables de la relation pédagogique.

Formateurs et personnes en formation ont un devoir d'accessibilité mutuelle dans les limites raisonnables du plan qui définit la relation pédagogique.

Formateurs et personnes en formation ont un devoir de reconnaissance à l'égard d'autrui pour toute forme de contribution significative à leurs propres travaux (créativité, rédaction, etc.). Tous les collaborateurs ont droit à cette reconnaissance, selon les formes en usage dans les différentes disciplines de la vie universitaire, notamment dans l'ordre de présentation des signataires d'une publication.

Tout processus pédagogique devrait favoriser l'acquisition de connaissances et d'habiletés nouvelles ainsi que le développement des personnes en formation. Le processus pédagogique devrait comprendre la sensibilisation aux principes et normes d'éthique qui orientent les pratiques professionnelles de manière à assurer une relève scientifique intègre.

Les formateurs ont le devoir de fixer clairement en dialogue avec les personnes en formation les règles qui régissent le détail des activités de formation qui les concernent. Les personnes en formation ont droit à cette clarté. Corrélativement, les personnes en formation ont le devoir de respecter les règles qu'elles ont acceptées et les formateurs ont le droit de veiller à ce que les personnes en formation s'y conforment.

Les contributions des personnes en formation aux projets de recherche menés par les formateurs peuvent normalement servir à plusieurs fins distinctes, notamment 1) l'avancement des connaissances, 2) la formation des étudiants, ce qui suppose un accès aux données requises pour la réalisation d'un mémoire ou d'une thèse, 3) l'évaluation de l'aptitude des étudiants en recherche, en vue de l'obtention de leur baccalauréat de type «honours», de leur maîtrise ou de leur doctorat, 4) la réalisation des engagements généraux ou spécifiques d'un chercheur qui obtient des subventions ou des contrats de recherche.

## 2. PRINCIPES D'ÉTHIQUE CONCERNANT LA SIGNATURE DES PUBLICATIONS

Le droit à la signature d'une publication est fonction d'une contribution intellectuelle ou créatrice, décisive et «assignable», à la réalisation des travaux de recherche qui donne lieu à cette publication. Seules les personnes qui ont fourni une telle contribution peuvent signer la publication, à titre d'auteur ou de coauteur. Aucun autre critère relatif à la signature des publications n'est acceptable. Toute autre contribution peut être soulignée par des remerciements, par exemple.

Les signataires d'une publication en assument la responsabilité scientifique. L'appréciation de leur niveau de contribution devrait reposer sur des critères vérifiables préalablement établis pour que soit reconnu, de façon juste et équitable, l'apport intellectuel de chaque chercheur sans égard à son statut, y compris des personnes en formation.

L'ordre des signatures ne doit pas faussement représenter l'importance des contributions respectives des signataires. Lorsque des conflits surviennent au sujet de la signature d'une publication, les chercheurs devraient pouvoir recourir à des mécanismes de médiation et d'arbitrage institués par l'établissement universitaire.

### 3. LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

---

#### 3.1 Notions et distinctions essentielles

L'expression «conflit d'intérêts» désigne une situation où une personne jouissant de la confiance du public et à qui des responsabilités publiques ont été confiées peut se rendre passible d'une faute professionnelle par suite d'exigences contradictoires liées à son emploi du temps, à ses compétences et à ses activités. Une telle faute survient lorsque cette personne abuse de la confiance qui lui est accordée, ainsi que de ses responsabilités et engagements pour obtenir des gains de pouvoir ou de prestige, des bénéfices matériels ou tout autre type d'avantage.

La notion «d'intérêt» recouvre un vaste éventail de situations dont l'enjeu personnel va à l'encontre des responsabilités officielles ou publiques et de la confiance dont une personne est investie. De tels «intérêts» peuvent notamment se rapporter à des gains financiers, à l'avancement professionnel ou universitaire, à des engagements envers des tiers, à une allégeance envers des institutions et à des rôles ou responsabilités d'ordre professionnel ou universitaire.

Il faut distinguer trois grandes catégories de «situations conflictuelles», où une faute professionnelle ou universitaire peut résulter du concours d'exigences contradictoires:

**Conflit d'intérêts personnels:** cas où un gain personnel risque d'entrer en conflit avec des responsabilités ou des charges professionnelles ou universitaires;

**Conflit d'engagements ou d'allégeances:** cas où, en raison d'un engagement envers une personne ou des personnes ou un autre organisme (par exemple, un autre département de l'établissement universitaire, un autre établissement ou un autre groupe de recherche, une cause politique ou sociale) une personne ne peut s'acquitter de ses responsabilités professionnelles ou universitaires;

**Conflit de responsabilités:** cas où, en raison des exigences d'un rôle ou d'une tâche, une personne ne peut s'acquitter convenablement d'autres rôles ou d'autres tâches concurrentes.

La notion «d'exigences contradictoires» est au coeur de ces trois types de conflits. Il s'agit alors essentiellement de déterminer si des exigences qui semblent incompatibles peuvent être conciliées dans le respect des principes et des normes d'éthique, ou si elles sont réellement conflictuelles. D'où la nécessité d'une définition pratique de l'expression «conflit d'intérêts» et d'une distinction entre conflit d'intérêts potentiel, apparent et réel.

Il y a conflit potentiel d'intérêts lorsqu'un professionnel ou un universitaire a des intérêts, des engagements, des allégeances ou des

responsabilités qui peuvent entrer en conflit. La personne responsable est placée dans une situation qui l'oblige à servir deux maîtres; il y a alors faute potentielle plutôt que réelle.

Il y a conflit apparent lorsqu'une personne se trouve dans une situation où il est très probable que des intérêts, des engagements, des allégeances ou des responsabilités soient incompatibles.

Il y a conflit réel lorsqu'une personne ne peut servir des intérêts ou faire honneur à une allégeance, un engagement ou une responsabilité sans nécessairement en négliger ou en trahir d'autres.

Des exemples illustrant ces différentes catégories de conflits d'intérêts sont présentés à l'Annexe 1.

### **3.2 De la situation de conflit potentiel à la faute professionnelle**

Le fait de se trouver en situation de conflit potentiel, apparent ou réel, qu'il s'agisse d'un conflit d'intérêts, d'engagements, d'allégeances ou de responsabilités, ne constitue pas nécessairement une faute professionnelle. En l'occurrence, il y a faute lorsqu'une personne:

- a) néglige d'informer qui de droit d'une situation de conflit potentiel d'intérêts;
- b) néglige de prendre des mesures propres à résoudre le conflit;
- c) manque de transparence au sujet de tels conflits et d'exigences conflictuelles, notamment vis-à-vis de supérieurs, d'étudiants, de clients et de collègues;
- d) néglige de faire un choix entre des intérêts, des engagements, des allégeances ou des responsabilités qui sont en fait incompatibles;
- e) néglige de justifier par un motif valable la poursuite ou le maintien d'engagements, d'allégeances ou de responsabilités qui semblent généralement incompatibles à des personnes de bonne foi.

### **3.3 Gestion des situations conflictuelles**

Rendre obligatoire la divulgation de situations de conflit potentiel d'intérêts, d'engagements, d'allégeances ou de responsabilités où une personne risque de se trouver est la première étape à franchir pour y remédier. S'il s'agit de recherches cliniques, le chercheur qui est financièrement lié à l'entreprise qui fabrique le médicament faisant l'objet d'un essai clinique peut, par exemple, être tenu de divulguer ces liens au centre médical où les recherches sont réalisées, aux organismes qui financent les recherches et aux revues qui en publient les résultats.

Toutefois, la gestion de certaines situations de conflit ne saurait se limiter à la seule divulgation. Cette mesure est certes nécessaire, mais elle demeure insuffisante. Dans certains cas, la personne qui risque de se trouver en conflit d'intérêts peut être tenue de consulter à ce sujet ceux dont les intérêts risquent d'être lésés par le conflit, ou de solliciter leur avis.

En raison de leur complexité et de leur grande importance, certains conflits d'intérêts potentiels doivent parfois être soumis à l'étude d'un comité d'examen relevant de l'organisme visé. La cessation de certaines activités ou l'abandon de certaines responsabilités se révèle parfois nécessaire, en dernier recours, pour corriger une situation de conflit. C'est notamment le cas lorsque la poursuite d'un intérêt personnel annule l'effet des mesures prises par une personne pour s'acquitter de ses responsabilités professionnelles ou universitaires, ou lorsque la personne ne peut s'acquitter d'une responsabilité sans en négliger une autre.

#### 4. PRINCIPES D'ÉTHIQUE CONCERNANT LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La propriété intellectuelle repose sur un ensemble de régimes législatifs visant à protéger une gamme variée de produits résultant d'une activité intellectuelle ou créatrice. Règle générale, la protection accordée à un produit prend la forme d'un monopole d'exploitation reconnu pour une période de temps limitée au titulaire des droits de propriété intellectuelle sur le produit. Des lois s'appliquent notamment aux brevets d'invention, aux droits d'auteur, aux dessins industriels, aux topographies de circuits intégrés, aux marques de commerce, à la concurrence et à l'information confidentielle, incluant les secrets industriels et commerciaux.

L'établissement universitaire a des droits de propriété intellectuelle sur les résultats découlant d'activités universitaires. L'établissement doit protéger ses droits face aux tiers avec lesquels des relations de partage peuvent s'établir aux fins du financement d'activités de recherche et de la commercialisation des résultats.

Les chercheurs, y compris les personnes en formation, peuvent prétendre à des droits de propriété intellectuelle sur des résultats lorsqu'ils ont fourni une contribution intellectuelle ou créatrice décisive et «assignable» à leur réalisation.

La recherche contractuelle qui implique des tiers et les activités de commercialisation des résultats de la recherche ne doivent pas compromettre les objectifs et les valeurs universitaires. Ces objectifs sont la recherche, la formation des étudiants, ainsi que l'avancement et la diffusion des connaissances. Quant aux valeurs menacées, il s'agit principalement de la liberté et de l'indépendance d'esprit des professeurs relativement au choix de leurs sujets de recherche comme aux modalités d'exécution de la recherche, de même qu'à la publication et à la commercialisation des résultats.

L'intégrité des objectifs et des valeurs universitaires suppose un contrôle par l'établissement universitaire de la recherche contractuelle de même que des activités de commercialisation. Ce contrôle signifie,

**pour la recherche contractuelle:**

- la nécessité d'une entente écrite entre l'établissement et le tiers;
- la promotion et la sauvegarde de la liberté de divulguer les résultats, de les publier ou de les utiliser autrement à des fins d'enseignement et de recherche. Cette liberté ne peut être restreinte que pour un délai raisonnable. La restriction ne peut cependant avoir pour effet de retarder le dépôt des mémoires ou des thèses des étudiants qui participent à la recherche, ni de retarder l'obtention de leur diplôme;

**pour la commercialisation:**

- la divulgation à l'établissement de l'intention du professeur de commercialiser des résultats avec l'obligation d'identifier les personnes qui ont fourni une contribution intellectuelle décisive et «assignable» à la réalisation des résultats.

## 5. L'INTÉGRITÉ DANS LA PRÉSENTATION, L'ANALYSE ET L'EXPLOITATION DES FAITS EN RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Toute démarche scientifique s'appuie sur les résultats de recherches antérieures. Il est dès lors essentiel à la validité des recherches en cours, comme à celle de leur éventuelles applications, que leurs résultats aient été produits selon les normes méthodiques les plus rigoureuses. Il est rare que la conduite des chercheurs déroge à cette rigueur. Il existe cependant des comportements inacceptables que certains chercheurs pourraient être tentés d'adopter sous la pression qui leur est faite d'innover et de publier à tout prix:

- a) inventer purement et simplement de nouveaux faits, sans les avoir produits ou observés soi-même;
- b) sélectionner parmi les faits observés ou produits, ceux qui corroborent les positions du chercheur ou, au contraire, infirment les positions d'un concurrent;
- c) entraver la reproduction de ses propres résultats par d'autres chercheurs en omettant délibérément dans ses propres publications les éléments indispensables à la compréhension des procédures suivies;
- d) ne pas prendre au sérieux les exigences de son rôle de pair dans l'évaluation des recherches de ses collègues, ou négliger de cultiver l'esprit critique indispensable à la démarche scientifique;
- e) s'entêter, sans justification appropriée, à comprendre les faits d'une façon qui contredit à l'évidence d'autres faits bien établis;
- f) procéder à des investigations empiriques sans y apporter tout le soin voulu; négliger des paramètres ou l'existence éventuelle de variables cachées; ne pas discriminer les artefacts des phénomènes observés;
- g) ne pas s'interroger sur la validité de ses propres résultats lorsqu'ils s'écartent d'autres résultats déjà connus dans des domaines connexes;
- h) publier un de ses propres textes une deuxième fois, en totalité ou en partie sans référence explicite, complète et claire de la publication originale. En outre, si la publication antérieure est attribuée à plus d'un auteur, aucun de ces auteurs ne peut être reconnu comme cosignataire d'une publication subséquente sans avoir contribué substantiellement sur le plan intellectuel à ce qui est original dans la publication subséquente.

De tels manquements à l'intégrité scientifique, caractérisée par la discussion critique entre pairs, constituent une lourde responsabilité car, en fragilisant la base empirique de l'édifice scientifique, ils entravent la poursuite des objectifs que la communauté sociale confie à la communauté scientifique.

## 6. LE PLAGIAT

---

L'établissement universitaire a l'obligation de protéger la société en s'assurant que le but et le déroulement des travaux intellectuels qui sont effectués en son sein, par les membres de sa communauté, respectent l'objectif de vérité et l'intégrité, qui sont les valeurs primordiales des travaux et de la recherche universitaires.

L'établissement est en droit d'exiger que tous les travaux et la recherche ainsi produits émanent de leurs auteurs, et que ces derniers reconnaissent la contribution d'autrui, ainsi que l'utilisation de textes ou d'idées qui proviennent d'autrui.

La faute de plagiat consiste à faire passer pour sien (éléments d'attribution) le texte ou les idées d'autrui (éléments d'appropriation). La faute de plagiat ne requiert pas la preuve d'une intention de plagier; sa gravité est appréciée en tenant compte de l'ensemble des faits et circonstances. L'établissement universitaire doit sanctionner le plagiat conformément aux procédures disciplinaires en vigueur et selon le degré de sévérité qui s'impose.

## 7. ÉLÉMENTS RELATIFS AU TRAITEMENT DES PLAINTES

---

Toute personne qui, de bonne foi, a des motifs raisonnables de croire qu'une autre personne a une conduite contraire à l'éthique en enseignement, en recherche et en création artistique devrait déposer une plainte auprès de l'établissement universitaire concerné.

L'établissement qui reçoit une plainte s'engage à la traiter confidentiellement, selon une procédure qui garantit l'impartialité et qui permet à la personne visée par la plainte d'être entendue.

L'établissement s'engage à protéger le plaignant de bonne foi contre des représailles qu'il pourrait subir en raison du dépôt de sa plainte. L'établissement s'engage à agir contre l'auteur de telles représailles, dans les limites de ses pouvoirs.

Si une plainte fournit des motifs raisonnables de croire que la santé ou la sécurité de certaines personnes ou de certains animaux de laboratoire sont menacées, ou encore que des fonds administrés par l'établissement sont utilisés de manière non conforme aux fins pour lesquelles ils ont été octroyés, l'établissement s'engage à prendre les mesures appropriées pour remédier à la situation.

## Annexe 1

### EXEMPLES DE CATÉGORIES DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

---

Les situations types suivantes (qui ne font nullement allusion à des personnes ou à des établissements réels) sont tirées de nombreux documents et illustrent au moins l'une des quatre catégories de conflits définies précédemment.

1. Le souci de maintenir de bonnes relations avec un collègue ou de le protéger contre une atteinte à sa réputation peut empêcher un individu de critiquer ou de juger objectivement le travail de ce collègue (conflit d'intérêts et conflit d'engagements).
2. La recherche d'un avantage personnel ou de l'avancement peut inciter un universitaire à donner une évaluation défavorable des recherches ou des écrits d'un collègue concurrent (conflit d'intérêts).
3. Les accords financiers liant des chercheurs et des commanditaires risquent parfois de biaiser les résultats de travaux de recherche (essais cliniques, évaluations, etc.), par exemple lorsque des avantages ont été promis aux chercheurs en cas de résultats favorables au(x) commanditaire(s). De tels avantages peuvent consister dans le versement de sommes d'argent, de redevances ou de subventions visant l'achat d'équipements (conflit d'intérêts), ou l'attribution d'actions ou d'options de l'entreprise commanditaire. Quiconque accepte, par entente contractuelle, que des avantages potentiels puissent découler de résultats positifs se trouve en situation de conflit d'intérêts.
4. L'opinion ou le vote d'une personne relativement à l'engagement, à l'évaluation ou à l'avancement d'une personne en concurrence avec d'autres pour ce même avantage peut être biaisé en raison du maintien d'un lien antérieur avantageux ou désavantageux avec cette personne (conjoint, ex-conjoint, membre de la famille, parent, ami, associé). (Conflit d'engagements).
5. Le désir de faire avancer ses recherches peut inciter un professeur à négliger son enseignement ou à exploiter le travail de ses étudiants, nuisant ainsi à l'éducation et à la formation qu'il est censé leur dispenser. (Conflit de responsabilités).
6. En raison de sa participation à des activités rémunérées ou à des activités accaparantes (rémunérées ou non) en dehors de l'établissement universitaire, un professeur néglige son enseignement, ses recherches, ou ses responsabilités cliniques ou administratives. (Conflit d'intérêts et conflit de responsabilités).
7. Le fait d'avoir un intérêt dans une entreprise ou un lien avec une entreprise peut inciter une personne à utiliser, au profit de cette entreprise, des recherches de son établissement ou des travaux qu'il réalise lui-même avec des fonds publics. (Conflit d'intérêts et conflit d'allégeances).

## Annexe 2

### MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA POLITIQUE INTERUNIVERSITAIRE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

---

Étant entendu qu'il appartient à chaque établissement d'adopter et de mettre en oeuvre des politiques spécifiques visant à assurer l'observance des principes d'éthique dans des domaines tels que l'intégrité scientifique<sup>1</sup>, le conflit d'intérêts, la recherche utilisant des sujets humains, l'expérimentation animale, la propriété intellectuelle et les droits des étudiants, les universités du Québec ont convenu, dans le cadre de la CREPUQ, de confier au Groupe de travail sur la politique d'éthique le mandat suivant:

élaborer un projet de politique cadre interuniversitaire en matière d'éthique:

- a) qui soit centré sur les composantes essentielles de la mission universitaire de formation que sont l'enseignement et la recherche;
- b) qui énonce les principes d'éthique fondamentaux que doivent respecter les activités d'enseignement et de recherche dans les domaines pertinents, y compris l'intégrité scientifique, le conflit d'intérêts, la recherche utilisant des sujets humains, l'expérimentation animale, la propriété intellectuelle et les droits des étudiants;
- c) qui établisse
  - i) toute norme ou prescription jugée nécessaire, le cas échéant, sur des questions telles que:
    - \* le partage des responsabilités,
    - \* le traitement des allégations,
    - \* la confidentialité des renseignements,
    - \* la protection des droits des personnes impliquées,
  - ii) et une typologie des manquements à l'éthique et des sanctions correspondantes;
- d) qui invite chacun des établissements universitaires à se doter de politiques d'éthique spécifiques conformes aux principes et aux normes retenus dans la politique cadre;

---

<sup>1</sup> Le Conseil de recherches médicales du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie et le Conseil de recherches en sciences humaines ont exigé que d'ici le 30 juin 1995, chaque établissement de recherche gérant des fonds de recherche accordés par les Conseils démontre qu'il a mis en oeuvre des politiques ou procédures impartiales et explicites pour traiter les allégations d'inconduite en matière d'intégrité scientifique.

- e) qui propose des mesures de sensibilisation et de formation à l'éthique visant à promouvoir un environnement qui induit des attitudes et des comportements éthiques au sein des établissements universitaires.

Aux fins de son mandat, le groupe de travail pourra s'inspirer des politiques et codes d'éthique, règlements et guides de procédure produits par les établissements universitaires, que ces documents soient formellement adoptés ou en cours d'élaboration ou de révision, de même que des politiques adoptées en la matière par divers organismes subventionnaires.

**Annexe 3**

**LISTE DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL  
SUR LA POLITIQUE INTERUNIVERSITAIRE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE**

---

Madame Denise Lanouette  
Vice-rectrice aux ressources humaines  
Université du Québec à Montréal

Monsieur Jack Lightstone  
Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche  
Université Concordia

Monsieur Jean-François Malherbe  
Doyen de la faculté de théologie  
Université de Sherbrooke

Monsieur Raynald Mercille  
Conseiller juridique  
Université McGill

Monsieur Ngoc Dinh Nguyen  
Doyen de la faculté des études supérieures  
Université Laval

Monsieur Bernard Robaire  
Président du Groupe de travail et  
Vice-principal adjoint (recherche)  
Université McGill

Monsieur David Roy  
Directeur du Centre de bioéthique  
Institut de recherche clinique de Montréal (IRCM)

Madame Francine Verrier  
Conseillère juridique  
Université de Montréal

**BIBLIOGRAPHIE**

---

The Ethical Basis of Science, B. Glass, Science, Vol. 150, pp. 1257-1258, December 1965.

\*The Ethics of Scientific Publication, Eugene Garfield, Volume 40, October 2, 1978

Principes de contentieux administratif, 2e édition, 1982, Les Éditions Yvon Blais inc.

Honor in Science, C.I. Jackson and J.W. Prados, American Scientist, Vol. 71, pp.462-465, 1983.

Ethical Guidelines to Publication of Chemical Research, Biochemistry, Vol. 25, No. 6, pp. 9A-9B, 1986.

A Code of Research Ethics, Queen's University, A Supplement to Queen's Gazette, Volume XIX, Number 34, 8 December 1987.

\*Lignes directrices concernant la recherche sur des sujets humains 1987, Conseil de recherches médicales du Canada

Misconduct in Research, Canadian Laboratory, Vol. 1, No.3, pp. 1, 5 (December 1989).

Guidelines and Procedures for Investigating Reports of Misconduct in the Area of Biomedical and Behavioral Research, Concordia University, January 31, 1990.

Excerpts From Policies and Procedures Sections Relevant to Outside Professional Activities and Conflicts of Interest for Administrative, Library, Research, and Lincoln Laboratory Staff, March 1990

Council on Scientific Affairs and Council on Ethical and Judicial Affairs. "Conflicts of Interest in Medical Center/Industry Research Relationships". JAMA May 23/30, 1990; 263(20): 2790-2793.

Document d'information: Les relations entre les universités et le secteur privé en recherche et développement: un guide pour les universités et les chercheurs, Association canadienne des professeures et professeurs d'université, juillet 1990.

The Teacher's Guide, University of California, Los Angeles, Third Edition, September 1990.

The Doctor of Philosophy Degree, Council of Graduate Studies, Washington, D.C., 1990

- J.B. LaPibus and B. Minkin, "Values and Ethics in the Graduate Education of Scientists" *Ethics and Higher Education*, W.N. May, ed., Macmillan, 1990, pp. 283-298.
- \*Document d'information: le conflit d'intérêt, janvier 1991, Association canadienne des professeurs d'université
- Énoncé de principes sur les conflits d'intérêt, janvier 1991, Association canadienne des professeurs d'université.
- Politique de l'École de technologie supérieure relative à l'éthique des employés à l'égard de l'utilisation de fonds internes ou externes, Adoptée par le Conseil d'administration le 24 janvier, 1991.
- Association canadienne des professeurs d'université. Document d'information: le conflit d'intérêt. Ottawa: Association canadienne des professeurs d'université, janvier 1991. 3p.
- Association canadienne des professeurs d'université. Énoncé de principes sur les conflits d'intérêt. Ottawa: Association canadienne des professeurs d'université, janvier 1991. 2p.
- Regulations Policies and Guidelines: A Handbook for Academic Staff, Published by Secretariat at McGill University, May 1991.
- Tribunal d'arbitrage entre l'Université du Québec à Montréal et le Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal, 20 décembre 1991.
- The Role of the Doctoral Dissertation, Council of Graduate Studies, Washington, D.C., 1991.
- Policy on Responsibilities of Advisors, Advisory Committees and Graduate Studies, University of Guelph, Ontario, 1991.
- Droit Administratif, 3e Édition 1991, Volume 2, Le Contentieux, Patrice Garant, Les Éditions Yvon Blais Inc.
- \*Énoncé de principes sur la fraude et sur d'autres types d'inconduite dans le domaine de la recherche universitaire, janvier 1992, Association canadienne des professeurs d'université.
- Règlement relatif à la sécurité des membres de la communauté universitaire et à la protection des biens sur le campus de l'École de technologie supérieure, Université du Québec, École de technologie supérieure, 29 octobre 1992, publié par le secrétariat général.
- K.D. Crews, Copyright Law and the Doctoral Dissertations, University Microfilms Inc., Anne Arbor, MI, 1992.

CAUT Policy Statement on Fraud & Other Misconduct in Academic Research (CAUT Publications, Section 15, p 1-7, 1992).

Deviant Behavior in Science, Research and Scholarships, Ashok Vigh, Physics in Canada, Vol. 49, No.1, pp. 25-30 (January 1993).

Competition and the death of science, John Maddox, Nature, Vol. 363, 24 June 1993.

\*Basic Research: The Gray Zone, by Carl Djerassi, Science, Vol. 261, 20 August 1993.

Conduct: Views from the Trenches, by Gary Taubes, Science, Vol. 261, 27 August 1993.

Code d'éthique, Institut national de la recherche scientifique, Adopté le 23 Novembre 1993.

\*L'Éthique dans la recherche universitaire: une réalité à gérer, Diane Duquet, Conseil supérieur de l'éducation, Novembre 1993.

Reflections on Determining Authorship Credit and Authorship Order on Faculty - Student Collaborations, Mark A. Fine and Lawrence A. Kurdek, American Psychologist, November 1993.

Canadian University Policies on Research Integrity Analysis and Summaries, prepared for the Independent Committee of Inquiry on Academic and Scientific Integrity by Sheila Smail, Concordia University, December 1993.

Smail, Sheila. Canadian University Policies on Research Integrity Analysis and Summaries. Montreal: Concordia University, December 1993. 158 p.

\*Uniform requirements for Manuscripts submitted to Biomedical Journals, International Committee of Medical Journal Editors, Canadian Medical Association Journal 1994:150 (2) January 15, 1994, pp. 147-154.

\*Politique en matière d'éthique et d'intégrité en recherche, FCAR, 28 janvier 1994.

\*Integrity in Research and Scholarship, A Tri-Council Policy Statement, January 1994.

\*Conseil de Recherches médicales du Canada, Projet de document de travail sur l'utilisation des animaux de recherche, préparé par le Comité permanent en éthique et expérimentation, le 23 février 1994.

Fraud and Misconduct in Academic Research and Scholarship, Donald C. Savage, February 1994.

- Savage, Donald C. Fraud and Misconduct in Academic Research and Scholarship. February 1994. 48p.
- Code d'éthique en recherche, Université du Québec à Trois-Rivières, avril 1994.
- L'éthique en recherche sociale, Actes du Colloque du Conseil Québécois de la Recherche Sociale, Montréal, 16 mai 1994.
- \*Faculty Policies on Integrity in Science, Harvard University, July 1994.
- Aspects légaux de la propriété intellectuelle à l'Université du Québec à Montréal, juillet 1994.
- Harvard University. Faculty of Medicine. Faculty Policies on Integrity in Science. July 1994. 21p.
- Vignettes in Scientific integrity, The Medical Research Council, August 1994.
- Concordia University. Concordia University Code of Ethics: Guidelines for Ethical Actions. Montreal: Concordia University, September 9, 1994. 24p.
- The Secretary of Health and Human Services, Charter, Commission on Research Integrity, November 3, 1994.
- Broadening the Mandate of the Human Research Ethics Committee, November 1994.
- Politique de l'Université de Montréal en matière de probité intellectuelle en recherche, novembre 1994.
- \*On being a scientist: Responsible conduct in research, Second Edition, National Academy of Sciences, Washington, D.C., 1995.
- \*L'intégrité en recherche, Interface, Volume 16, Numéro 1, janvier-février 1995.
- Le révélateur (Lise Bissonnette, Le Devoir, 13 février 1995).
- \*L'Université et la société: un contrat à définir, Notes pour une allocution du Président de la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec et Président de l'Université du Québec monsieur Claude Hamel, dans le cadre du colloque sur le thème: (l'intégrité en recherche - Fiction et réalité) (publié par Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec, Montréal, le 27 avril 1995).
- Views Graphs for Dr. Zwolenik's Presentation, April 27, 1995.

Une loi forcera les recteurs à divulguer leur rémunération, Mario Fontaine,  
La Presse, Montréal, samedi 13 mai, 1995.

L'éthique universitaire est mal partie (Université, Vol. 4, no 3, mai 1995,  
page 1).

Baltimore Defends Paper at Center of Misconduct Case (Science, Vol. 269,  
July 1995, page 157).

Un professeur de Polytechnique suspendu pour avoir critiqué son  
établissement (Université, Vol. 4, no 4, juillet-août 1995, page 2).

Politique relative à l'intégrité scientifique, Université Laval, 1995.

Policy and Procedures on Inventions and Patents, Concordia University.

CAUT Model Clause on Fraud and Misconduct in Academic Research.

Patents and Copyrights, Patents, Article 27.

*\*Documents qui ont le plus contribué à l'élaboration des «Principes et  
normes d'éthique des établissements universitaires du Québec en  
enseignement et en recherche».*