



UNIVERSITÉ  
**Concordia**

**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

<b>Date d'entrée en vigueur:</b>	1er Octobre 1997	<b>Instance d'origine:</b>	Conseil d'administration
<b>Remplace/amende la politique du:</b>	19 avril 1995	<b>Numéro de référence:</b>	BD-4

---

*N.B.: Le genre masculin est utilisé comme générique à seule fin d'alléger le texte.*

### PRÉFACE

Le présent code d'éthique a pour but de guider la conduite de tout membre de l'Université (corps professoral, effectif étudiant, membres du personnel administratif et de soutien) et membres du Conseil d'administration - à l'endroit de l'Université.

Le code définit des règles de conduite intellectuelle propres à la communauté universitaire. Les idéaux et principes généraux qu'il énonce entendent contribuer à notre compréhension des valeurs et des normes dont le respect détermine le comportement attendu. Ces principes nous fournissent en effet des critères de base pour l'examen de questions d'éthique en matière de recherche et de conflits d'engagements ou d'intérêts. Certaines de ces questions ont déjà fait l'objet d'un consensus; pour d'autres, il est en voie d'être atteint; d'autres encore sont en constante évolution.

Pour les principes généralement acceptés, des règles précises ont été adoptées. Par exemple, il est interdit de plagier, de tricher ou de détourner des fonds; il faut en outre signaler l'existence ou la possibilité de conflits d'engagements et de conflits d'intérêts financiers importants. Certaines de ces règles sont clairement formulées dans des documents officiels de l'Université. Seule l'étude de chaque cas individuellement permettra de déterminer si une infraction à ces règles constitue un acte grave d'inconduite professionnelle justifiant une sanction. En cas de difficulté à établir s'il y a ou non manquement à l'éthique, les idées et principes généraux énoncés dans ce code, s'ils peuvent nous aider à comprendre les règles, ne doivent pas entraîner en soi l'imposition de mesures disciplinaires ou de sanctions.

Ce code ne constitue pas l'unique document de référence; d'autres codes, politiques et directives définissent en effet des normes servant à guider la conduite des membres de l'Université. Leur importance est pleinement reconnue dans le présent document, qui ne vise pas à les remplacer. Les autres codes et politiques qui font déjà autorité sont les suivants: les *"Guidelines for Research with Human Subjects"*, publiées par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSHC); les *Guidelines on Animal Care* du Conseil canadien de protection des animaux (CCPA); la politique inter-conseils intitulée «L'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition»; les codes de déontologie de certaines professions; les codes qui existent déjà à l'Université et sont réimprimés chaque année dans les annuaires de premier cycle et de deuxième et troisième cycles; le règlement interne de l'Université et les *Guidelines with respect to conflict of interest for members of the Board of Governors of Concordia University* ainsi que les conventions collectives en vigueur.



POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

---

2 de 21

Les conventions collectives conclues entre l'Université et les associations de professeurs à temps plein et de chargés de cours ainsi que les autres syndicats et associations à l'Université définissent pour les membres de ces groupements les types de comportement (appelés «inconduite» dans les présentes) entraînant obligatoirement des mesures disciplinaires. Les membres de la communauté universitaire visés par une convention collective devraient consulter ce document, en particulier quand le recours à la procédure disciplinaire est envisagé. Les membres syndiqués de l'Université sont régis par les dispositions de fond et les procédures de la convention collective applicable; les membres non syndiqués le sont par les dispositions contenues dans les présentes.

Le code d'éthique s'appuie sur diverses sources, notamment la politique inter-conseils intitulée «L'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition», le document sur l'inconduite intellectuelle de l'Association canadienne des professeurs d'université et la déclaration sur la signature des publications de l'*International Committee of Medical Journal Editors*; en outre, il fait sienne la distinction établie par la *National Science Foundation* (É.-U.) entre inconduite et comportement douteux.

La question de l'éthique peut se poser dans différentes situations, qu'il s'agisse d'idéaux à atteindre, de conflits à arbitrer, de dilemmes à comprendre et à gérer, de comportements contestables à corriger ou d'inconduite à enrayer et à sanctionner. Les codes d'éthique demeurent incomplets s'ils se résument à une réglementation visant à éliminer l'inconduite et ne nous aident pas à adopter une attitude compréhensive et responsable dans des circonstances habituelles.<sup>1</sup> Ce code a pour but, non pas de supprimer, mais bien de favoriser une réflexion collective sur les questions d'éthique, dont un grand nombre exigent discussion, analyse et jugement.

## INTRODUCTION

Le code d'éthique repose sur les six principes suivants: la quête du savoir et de la vérité, la liberté universitaire, la collégialité, l'obligation de rendre compte, la justice et l'intégrité. Les normes et procédures qu'il décrit ont pour but de concrétiser ces principes, mais ils ne favoriseront une conduite professionnelle responsable que dans la mesure de notre engagement à respecter ces principes.

---

1. Ce code est volontairement rédigé en style discursif, qui convient à un établissement doté de structures de collégialité; il faut en tenir compte quand il est invoqué à des fins disciplinaires. Le code fournit certains exemples et définit certaines normes de conduite, à titre d'illustrations, mais ne cherche pas à traiter toutes les questions d'éthique qui peuvent se soulever en milieu universitaire. Les activités qui ne sont pas expressément interdites par le présent code ne sont pas, pour autant, nécessairement autorisées.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

3 de 21

La quête du savoir et de la vérité. Comme tout autre établissement universitaire, l'Université Concordia est engagée dans la quête du savoir et de la vérité, qu'elle mène sur plusieurs plans. Par le moyen de l'investigation, nous cherchons à accroître nos connaissances sur le monde, à découvrir des vérités, à déceler et à corriger les idées erronées. Par l'enseignement et la discussion avec les étudiants, nous cherchons à développer la soif d'apprendre, à vaincre l'ignorance, à encourager l'esprit critique et à transmettre le savoir. Parce que la mission de l'Université repose essentiellement sur la quête de la vérité et du savoir, des actes délibérément trompeurs, surtout dans les activités d'enseignement et de recherche, ont pour effet de l'affaiblir. Bien que la décision de sévir doive être prise au cas par cas, le plagiat, la tricherie, la fabrication et la falsification de données sont généralement considérés comme des fautes graves. Même quand elles ne causent pas de dommages importants, elles portent atteinte à une valeur fondamentale de l'Université et sapent sa crédibilité aux yeux du public.

La liberté universitaire. L'Université cherche à promouvoir les activités qui fournissent à ses membres la possibilité de poursuivre leurs objectifs professionnels tels la recherche, l'enseignement, l'éducation et les travaux d'érudition, et souscrit au principe de la liberté universitaire afin de protéger ces activités contre toute entrave. La liberté universitaire a toujours représenté, pour les membres du corps professoral, le droit de s'exprimer ouvertement dans leur enseignement et leurs travaux d'érudition, ainsi que de participer à des débats publics ou universitaires et d'y présenter une opinion critique sans faire l'objet de censure. Tous les universitaires devraient pouvoir émettre des opinions éclairées et des critiques fondées sur leur compétence professionnelle sans être censurés. Corollairement, la liberté universitaire s'accompagne de la responsabilité universitaire, soit le respect de la liberté d'expression d'autrui, l'impartialité dans la présentation d'opinions divergentes et la valorisation de la réflexion critique.

La collégialité. La collégialité fait partie intégrante de notre identité comme université. Parce que nous nous sommes engagés à respecter le principe de collégialité dans la prise de décisions, nos principales décisions organisationnelles sont prises par l'intermédiaire de corps représentatifs collégiaux comme les départements, les conseils, le sénat de l'Université et le conseil d'administration, ainsi que le corps professoral, les groupes de salariés et les associations étudiantes. Ce principe influe considérablement sur nos activités comme membres du conseil d'administration ou de la direction, cadres, membres du corps professoral ou du personnel, ou étudiants. Il favorise des discussions animées, un sain questionnement et une critique féconde ; il s'avère également instructif. En outre, nous collaborons s'il y a lieu et nous sommes tous responsables de la qualité de notre travail, qu'il soit ou non du domaine de l'enseignement et de la recherche. Notre réussite à promouvoir une conduite responsable - voire exemplaire - dépend, dans une large mesure, de notre capacité à entretenir un esprit de collégialité rigoureux.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

4 de 21

L'obligation de rendre compte. A ce concept est habituellement associé un processus normal d'évaluation par l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Étant donné nos structures de collégialité, les membres de la direction et du conseil d'administration sont responsables envers la communauté universitaire. Ainsi, l'établissement du budget et la prise des décisions administratives doivent être des processus transparents faisant appel à la consultation. Les membres du corps professoral, du personnel et d'autres groupes assujettis à une convention collective sont tenus d'exécuter conformément à la convention collective applicable les tâches et responsabilités qui leur sont dévolues. Les étudiants sont tenus de remplir leurs obligations telles que stipulées dans l'annuaire de l'Université. Enfin, tous les membres de la communauté universitaire sont responsables de leur conduite les uns envers les autres.

La justice. Nous souscrivons au principe de la justice, qui revêt plusieurs aspects dans le contexte universitaire. Le principe de justice naturelle exige avant tout le respect de l'individu et un traitement juste et impartial. Le devoir de justice nous oblige à suivre une démarche équitable pour le règlement des litiges et la négociation d'ententes, soit le respect de la procédure normale, du droit à un juste préavis, du droit de défendre sa position et d'interroger les porteurs d'accusation, du droit de regard et d'audition des preuves présentées par l'accusation assorti d'un délai de réponse raisonnable, et du droit d'obtenir en temps opportun des décisions motivées concernant plaintes et litiges.

L'intégrité. Nous valorisons au plus haut point l'intégrité personnelle, qui suppose d'agir avec discernement et honnêteté, de remplir consciencieusement les fonctions premières associées à nos divers postes et rôles et de suivre notre conscience éclairée. A cet effet, le premier chapitre, sur l'intégrité en matière d'enseignement, contient des directives sur l'éthique professionnelle relative à l'éducation et à la collégialité. Le deuxième chapitre, sur l'intégrité dans la recherche, porte sur l'éthique dans la recherche, les travaux d'érudition et la création. Le troisième chapitre, sur l'intégrité administrative, contient des directives sur l'éthique professionnelle dans l'exécution des tâches et des responsabilités associées à la régie de l'Université. Les directives contenues dans le quatrième chapitre portent sur les conflits d'intérêts.

**PREMIER CHAPITRE : L'INTÉGRITÉ EN MATIÈRE D'ENSEIGNEMENT**

Activités de formation. L'Université est un milieu favorable à l'exercice d'un certain nombre de tâches qui lui appartiennent, notamment l'éducation, l'acquisition des connaissances, les travaux d'érudition, l'activité scientifique et la création artistique, ainsi que la collégialité et les services professionnels. L'Université Concordia s'attend à ce que les professeurs à temps plein apportent leur contribution dans tous ces domaines et déterminent, de concert avec leur directeur (ou leur doyen) respectif, le temps à consacrer à chacun. Un grand nombre d'autres membres de l'Université, sans participer directement aux activités de formation, fournissent le soutien nécessaire. D'autres, enfin, ne participent qu'à certains aspects de ces activités.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

5 de 21

**A. Responsabilités éducatives.**

On évalue la réussite du processus éducatif à la qualité et à la somme des connaissances acquises par les personnes qui participent aux activités universitaires. Les membres du corps professoral et les étudiants ont le devoir de s'appliquer consciencieusement à accroître leurs compétences et leur efficacité comme professeurs et comme étudiants, ainsi que leur faculté d'apprentissage.

Corps professoral.<sup>2</sup> Les membres du corps professoral doivent mettre un soin particulier à l'exercice de leurs responsabilités d'enseignement qui, en règle générale, comprennent la préparation, l'organisation et la présentation de la matière de leur enseignement à des heures prévues, la disponibilité envers les étudiants en dehors des heures de cours, l'élaboration de programmes et la préparation de matériel didactique à l'intention des étudiants, ainsi que la direction des étudiants et l'évaluation de leurs progrès dans les cours, les activités de recherche, la rédaction de mémoires ou de thèses et les travaux pratiques (y compris la notation et la remise des notes au moment prévu). Ils ont aussi la responsabilité de fournir aux étudiants la possibilité d'exprimer leur opinion sur la qualité des cours et de l'enseignement.

Le corps professoral doit promouvoir le libre échange des idées en son sein et avec les étudiants à des moments opportuns et dans le respect de certaines normes d'équité, afin de favoriser une vie intellectuelle enrichissante.

Étudiants. Les étudiants doivent mettre un soin particulier à l'accomplissement de leur travail et de leurs activités, à l'exercice de leurs droits et à l'évaluation de la qualité des cours et de l'enseignement. Ils ont la propriété de leur travail intellectuel dans la mesure de leur contribution personnelle; cependant, ils ne doivent pas empêcher les membres du corps professoral, ou d'autres personnes qui ont contribué à élaborer leurs données, d'y avoir accès librement.

Autres membres de la communauté universitaire. Les membres du conseil d'administration et de la direction, les cadres et le personnel doivent faire preuve de conscience professionnelle en s'acquittant de leurs responsabilités et en favorisant l'accomplissement de la mission de l'Université.

---

2. Sauf indication contraire, l'expression «membre du corps professoral» désigne dans les présentes à la fois les professeurs à plein temps et les chargés de cours, de même que le terme «étudiant» désigne toute personne poursuivant à plein temps ou à temps partiel des études de premier, deuxième ou troisième cycle.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

6 de 21

**Supervision.** Toute supervision comporte, de part et d'autre, certaines obligations et responsabilités. Les membres du corps professoral doivent communiquer clairement leurs attentes aux étudiants, se libérer périodiquement pour répondre à leurs questions, enseigner, et favoriser l'apprentissage des étudiants et leur fournir des évaluations motivées de leur travail. Les étudiants, pour leur part, doivent exécuter leur travail consciencieusement, demander conseil et obtenir une opinion critique sur leur travail. S'ils sont invités à participer à des projets de recherche, ils doivent être parfaitement informés des objectifs de ces projets, ainsi que des attentes relatives à leurs tâches et responsabilités dans le cadre de ces projets. Comme il arrive souvent que des changements soient apportés aux projets en cours de route, il est essentiel de redéfinir les rôles, au besoin. Les mêmes règles générales devraient s'appliquer à la relation de supervision entre les membres du corps professoral et les assistants d'enseignement pour que les tâches et responsabilités respectives soient bien comprises dès le départ. La fonction des techniciens est à double volet: soumis à la direction et à la supervision du corps professoral, ils assurent à leur tour la supervision des étudiants. Ils doivent faire preuve de conscience professionnelle dans l'exécution de leurs tâches et responsabilités.

**B. Devoir de collégialité.**

Tous les membres de l'Université doivent agir dans un esprit de collégialité, c.-à-d. se comporter en bons citoyens de l'Université, prendre soin des ressources qui leur sont confiées, faire preuve de civilité à l'égard des autres membres (afin de promouvoir la culture universitaire) et soutenir l'établissement et son mandat par leur présence et leurs efforts. La collégialité ne suppose pas l'uniformité d'opinion ni l'absence de critique vigoureuse; elle exige cependant le respect mutuel et la reconnaissance du droit d'autrui d'exprimer son opinion.

**Confidentialité.** L'information qui doit rester confidentielle doit être traitée comme telle par les membres du conseil d'administration, les cadres supérieurs, les cadres, le corps professoral, les étudiants et le personnel. Cependant, l'exigence de confidentialité ne doit pas empêcher l'utilisation de l'information dans le traitement des griefs ou, par exemple, à l'occasion d'études sur l'équité salariale. Il faut user de discernement pour décider d'utiliser dans un contexte donné des renseignements jugés confidentiels dans un autre.

**Participation à la vie universitaire.** Membres du corps professoral, membres de la direction, étudiants ou membres du personnel, chacun d'entre nous a le droit et la responsabilité de contribuer consciencieusement à la régie et à l'administration de l'établissement en participant à des comités et groupes de travail du conseil, du sénat, des facultés et des départements. Nous nous sommes engagés à une grande ouverture dans toutes ces instances et devons être disponibles pour favoriser l'articulation d'une réflexion universitaire féconde. Les membres du conseil d'administration ont le devoir de se familiariser avec la vie universitaire pour devenir des membres bien renseignés de la communauté. Les cadres sont censés rester en contact avec la vie intellectuelle universitaire en participant à des activités comme l'enseignement ou la recherche.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

7 de 21

**Protection publique.** L'Université a le devoir de fournir à ses membres un environnement de travail sécuritaire. Elle doit prendre des mesures efficaces pour prévenir toute perturbation induite du milieu de travail. De plus, ses membres ont la responsabilité collective de s'assurer que les activités en classe, en laboratoire, en studio, dans les centres sportifs et ailleurs sur les campus se déroulent en toute sécurité. La manipulation de matières dangereuses doit faire l'objet de grandes précautions. Il nous incombe de veiller à la protection publique en conseillant la prudence et en signalant ou en corrigeant les situations jugées dangereuses.

**DEUXIÈME CHAPITRE : INTÉGRITÉ DANS LA RECHERCHE, LES TRAVAUX  
D'ÉRUDITION ET LA CRÉATION**

Les étudiants ainsi que les membres du corps professoral, de la direction et du personnel participent directement à des activités destinées à rehausser la recherche, les travaux d'érudition et la création, et à accroître leurs compétences correspondantes. Afin de respecter le principe d'intégrité dans la recherche, les travaux d'érudition et la création, les membres de la communauté universitaire engagés dans la recherche doivent se conformer aux règles énoncées dans l'encadré ci-dessous.<sup>3</sup> Certaines idées générales et principes sous-jacents sont exposés par la suite.<sup>4</sup>

---

3. Ces règles sont extraites de la convention collective de l'Association des professeurs de l'Université Concordia.

4. Le Comité international des rédacteurs en chef de revues médicales a proposé quatre directives pour établir la paternité des oeuvres. Ces directives, modifiées pour s'appliquer tant au domaine artistique que scientifique, sont conseillées comme une référence utile pour définir qui devrait être considéré comme auteur. «Pour être reconnu comme auteur, il faut correspondre aux critères suivants : (1) participer de façon substantielle à la conception, à l'analyse ou à l'interprétation d'oeuvres d'art ou de projets de recherche et des données qu'ils produisent ; (2) contribuer à la production de l'oeuvre d'art, à l'ébauche ou à la révision d'articles ou d'ouvrages qui font état de ladite recherche ; (3) jouer un rôle important dans la révision de ces publications ou créations en ce qui a trait à leur contenu intellectuel ou artistique ; et (4) réviser et approuver les épreuves finales de ces publications, expositions ou spectacles. Les autres contributions doivent figurer en notes infrapaginales ou dans la section des remerciements ». L'Association canadienne des professeurs d'université propose, pour sa part, les directives supplémentaires suivantes. S'il s'agit d'une association purement formelle avec un projet de recherche, par exemple, dans le cas d'un directeur de laboratoire ou d'un doyen de faculté qui n'ont pas participé directement à la recherche, il suffirait d'indiquer cette association à la section des remerciements et non à la section des auteurs. La supervision générale d'une équipe de recherche peut entraîner une reconnaissance, mais n'est pas non plus suffisante pour justifier le titre d'auteur. On peut reconnaître dans un paragraphe distinct l'assistance technique, la collecte des données ou la révision critique d'un manuscrit avant sa publication.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

8 de 21

**Signature des publications.** Les membres ne reconnaissent et ne mentionnent comme signataires d'une publication que les personnes qui ont apporté une contribution intellectuelle importante à l'oeuvre en question.

**On entend par manquement à la probité intellectuelle dans le cadre de la recherche universitaire et des travaux d'érudition:**

- a. la fabrication ou la falsification, ou le plagiat;
- b. l'omission de reconnaître, soit à titre de signataires d'une publication, soit par indication de la source, la contribution importante de tierces personnes, y compris les étudiants; le fait d'utiliser des renseignements, des données ou des concepts nouveaux obtenus en ayant consulté des manuscrits confidentiels ou des demandes de subventions pour la recherche ou la formation, ou dont on aurait pris connaissance dans le cadre d'un processus comme l'évaluation par les pairs; le fait d'utiliser du matériel d'archives sans se conformer aux règles relatives à la provenance de ce matériel;
- c. toute infraction aux lois et règlements pertinents (tant fédéraux que provinciaux) ainsi qu'à la réglementation dont l'Université s'est dotée relativement à la protection du personnel de recherche, à la recherche sur des sujets humains, à la santé et à la sécurité du public et au bien-être des animaux servant à l'expérimentation en laboratoire; toute infraction aux autres exigences de la loi en ce qui a trait à la conduite de la recherche.

Les manquements à la probité intellectuelle n'incluent pas les facteurs inhérents à la recherche universitaire elle-même: erreur commise de bonne foi, existence de données contradictoires, différences d'interprétation ou de jugement sur des données ou sur la conception ou la structure des études expérimentales.

Dans notre rôle de chercheurs, nous rassemblons des données dont certaines nous servent pour la rédaction d'articles, d'ouvrages ou de rapports. La création de données utiles constitue une réalisation digne de mention. Même si la paternité de certaines données est attribuée à un chercheur, toute personne ayant contribué intellectuellement à l'élaboration de ces données devrait y avoir accès. Le chercheur n'a pas un droit de propriété illimité sur les données. Par exemple, si nos résultats, une fois publiés, sont mis en doute par d'autres chercheurs, nous devons permettre à ces derniers d'examiner nos données afin de vérifier la fiabilité et la validité de nos lectures et de nos interprétations. De plus, l'esprit de collégialité doit idéalement favoriser la collaboration professionnelle et limiter le secret entourant l'accumulation de données ou l'invention de nouveaux instruments de recherche.



POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

---

9 de 21

En tant que membres de la communauté universitaire, nous sommes censés être les auteurs de nos oeuvres et ne présenter comme réalisation personnelle que ce que nous avons nous-mêmes produit. Dans nos travaux d'érudition ou de création, nous devons souligner la paternité des mots et des expressions, des compositions visuelles ou orales, des formulations que nous empruntons à autrui, au moyen de la citation, de la reproduction ou de la paraphrase. Cette norme s'applique, que les originaux aient été publiés ou non. Si, après avoir participé à un groupe d'étude ou une équipe de recherche, nous sommes invités à présenter notre propre travail, nous devons indiquer que nous nous sommes inspirés d'autres membres de l'équipe ou qu'ils nous ont aidés, et de quelle façon, en mentionnant par exemple leur nom oralement ou par écrit, ou par une autre indication de la source.

Productivité scientifique et artistique. Comme établissement d'enseignement supérieur, l'Université Concordia espère que le plus grand nombre possible de ses artistes et chercheurs contribueront à l'essor des sciences et des arts. Cependant, il faut se garder de mesurer la productivité scientifique et artistique de manière simpliste et arbitraire. L'important n'est pas le nombre de productions mais leur qualité, leur contribution à l'avancement des arts et des sciences, la valeur que leur reconnaissent d'autres scientifiques et artistes, ou leur contribution au mieux-être de la société.

Utilisation des fonds de recherche. Les chercheurs doivent respecter rigoureusement les règlements sur l'utilisation des subventions de recherche publiés par les organismes subventionnaires, ainsi que la réglementation de l'Université. Toutes les sources de financement qui ont servi à la conduite d'une recherche doivent être mentionnées dans les publications, ou lors d'expositions ou de spectacles. Le détournement intentionnel de fonds destinés à la recherche constitue un manquement à la probité financière et est interdit.

Même si l'on incite les chercheurs à régler à même leurs subventions leur part des dépenses communes associées à une recherche, celles-ci devraient être proportionnelles aux avantages ou à l'usage qu'ils en retirent. Les subventions doivent servir au programme de recherche du bénéficiaire lui-même; les chercheurs ne doivent pas être obligés de participer au règlement de dépenses *communes* dont ils ne retirent aucun avantage.<sup>5</sup>

Utilisation de sujets humains, d'animaux et de matières dangereuses. Il existe des directives sur l'utilisation de sujets humains, d'animaux et de matières dangereuses pour la recherche, applicables en toutes circonstances, que le projet soit subventionné ou non et qu'il soit mené par des membres du corps professoral ou du personnel, des étudiants ou des chercheurs invités. Si l'étude exige l'utilisation de sujets humains, le chercheur ne doit faire appel qu'aux personnes ayant librement décidé de participer et donné un consentement éclairé. Celles-ci peuvent mettre fin à leur participation à n'importe quel moment, doivent être informées, le cas échéant, du recours à un procédé trompeur, être protégées de tout risque et danger potentiel et

---

5. Voir l'article 190 du Guide des subventions du CRSNG.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

10 de 21

être conseillées et, au besoin, dirigées vers une source d'aide.<sup>6</sup> Quiconque envisage de mener une recherche exigeant l'utilisation de sujets humains doit d'abord remplir l'imprimé intitulé «Résumé du protocole de recherche sur des sujets humains» et le soumettre à l'approbation du comité universitaire d'éthique en matière de recherche sur des sujets humains ou du comité départemental pertinent.<sup>7</sup> De même, les chercheurs dont les travaux exigent l'utilisation d'animaux doivent suivre des directives officielles sur l'expérimentation à l'aide d'animaux, prendre bien soin des cobayes et leur éviter toute souffrance inutile.<sup>8</sup> Ils doivent remplir une demande qui sera soumise à l'examen du comité universitaire de protection des animaux et consulter, s'il y a lieu, le comité chargé des biorisques ou le comité de radioprotection.

**TROISIÈME CHAPITRE : L'INTÉGRITÉ ADMINISTRATIVE**

Le Conseil d'administration a la responsabilité de faire siennes les valeurs et la philosophie de l'Université et de les réaffirmer en toutes occasions. De concert avec les cadres supérieurs, les membres du conseil d'administration doivent instaurer et maintenir un climat de confiance et de respect mutuel, illustré par leur propre comportement au sein de la communauté universitaire. Enfin, c'est au conseil d'administration qu'il incombe d'instituer des mécanismes permettant aux responsables de s'acquitter de leur obligation de rendre compte.

Les cadres supérieurs assument de vastes responsabilités administratives. Ils ont pour mission d'instaurer et de maintenir des modes de fonctionnement ouverts et transparents, accessibles et compréhensibles par toutes les personnes qu'ils gouvernent. Ils doivent tenir la communauté universitaire parfaitement informée des questions qui intéressent l'Université et en inviter les membres à participer à leur résolution. Enfin, une fois prises les décisions finales, ils sont censés en communiquer les motifs par écrit, sous forme de rapport, à l'ensemble de la communauté universitaire.

---

6. À ce sujet, consulter le document intitulé *Guidelines for Research with Human Subjects* du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

7. Toute recherche effectuée par des salariés de l'Université, qu'elle soit subventionnée ou non, exige l'émission d'un certificat par le Comité d'éthique en matière de recherche sur des sujets humains. Les recherches effectuées par les étudiants et qui n'exigent pas l'émission d'un tel certificat doivent être approuvées par les comités départementaux.

8. Toute recherche effectuée par des salariés de l'Université, qu'elle soit subventionnée ou non, exige l'émission d'un certificat par le Comité d'éthique en matière de recherche sur des sujets humains. Les recherches effectuées par les étudiants et qui n'exigent pas l'émission d'un tel certificat doivent être approuvées par les comités départementaux.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

11 de 21

En qualité de membres du conseil d'administration, de membres de la direction, de cadres, de directeurs de département et de superviseurs, les membres de l'Université doivent agir de manière responsable et équitable et traiter toute question suivant la procédure normale et dans le respect des principes d'intégrité, de collégialité et de justice naturelle.

Nombre d'autres membres de l'Université contribuent à sa bonne marche par leur participation aux divers conseils et groupes de travail de l'Université, par leurs responsabilités dans la gestion des programmes, ou par leur rôle d'encadrement du travail d'autrui. Ils y contribuent aussi par leur rôle de chercheur principal dans un projet de recherche, de superviseur du personnel ou de directeur par rapport à leurs collègues.

Membres de la direction, cadres, directeurs de département et superviseurs doivent communiquer clairement leurs attentes à l'endroit des membres des unités qu'ils ont la responsabilité de gérer. En particulier, il doivent se familiariser avec le présent code d'éthique, en communiquer le contenu ainsi que toute information pertinente tirée d'autres codes, de politiques et de conventions collectives. Ils ont également la responsabilité d'informer les autres membres de leur unité des attentes relatives à leur rendement. Il incombe aux superviseurs de fournir à leurs subalternes, au moment opportun, une rétroinformation (feedback) claire et objective, soit officiellement sous forme d'évaluation motivée par écrit, soit officieusement comme le permet ou le prévoit la convention collective applicable.

Lorsque surviennent des conflits ou des problèmes au sein d'une unité de travail, c'est au dirigeant de tenter de les résoudre en favorisant la discussion et en consultant au besoin d'autres services ou centres susceptibles de l'aider à trouver une solution. Il doit connaître à fond la convention collective applicable et agir en conformité. Le dirigeant doit intervenir le plus tôt possible s'il soupçonne des membres de son unité d'inconduite ou de comportement douteux.

#### QUATRIÈME CHAPITRE : LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

On entend par conflits d'intérêts les situations où les décisions des individus et les actions qui en découlent peuvent être influencées par l'existence d'intérêts multiples et contradictoires. En pareils cas, il faut trouver un équilibre raisonnable entre l'autonomie de la personne, sa vie privée, l'intégrité professionnelle et l'obligation de rendre compte.

Le présent chapitre porte sur les principaux conflits d'intérêts: conflits découlant de relations personnelles, de rôles multiples au sein de l'Université, de l'utilisation des ressources universitaires, d'intérêts financiers importants, et d'une collaboration extérieure. Il traite en outre d'une forme particulière de conflit d'intérêts, soit les conflits d'engagements.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

12 de 21

**A. Conflits découlant de relations personnelles**

Des décisions peuvent manquer d'objectivité lorsque le décideur entretient des relations personnelles avec les individus qui en font l'objet ou qui sont susceptibles d'en bénéficier. Il importe toujours de s'assurer que des considérations d'ordre personnel, positives ou négatives, n'influent pas indûment, inconsciemment, injustement ou sans raison sur la prise de décision. Des conflits d'intérêts peuvent surgir ou donner l'impression d'exister quand des personnes prennent des décisions entraînant des conséquences pour leurs proches, des parents ou des personnes avec lesquelles ils entretiennent ou ont entretenu d'étroites relations. Nous devons nous abstenir de prendre de telles décisions. De même, s'il s'agit de décisions entraînant des conséquences pour d'anciens ou d'actuels partenaires d'affaires, nous devons nous récuser, sauf si l'on peut prouver que les conséquences en sont négligeables. Il est possible de nous soustraire à une telle obligation sans avoir à déclarer ouvertement les motifs de notre décision, si nous jugeons que des considérations d'ordre personnel nuiraient à l'objectivité de nos décisions. Dans bien des cas, cependant, nous pouvons éviter d'éventuels conflits d'intérêts en révélant honnêtement mais discrètement l'existence de telles relations et en comptant sur nos collègues pour nous alerter au moindre signe de partialité.

**B. Conflits découlant de rôles multiples au sein de l'Université**

Il peut y avoir conflit d'intérêts quand une même personne joue plusieurs rôles au sein de l'établissement. Un membre de l'Université peut avoir avec un autre membre deux ou plusieurs types de relations organisationnelles, de telle sorte que les intérêts associés à un de ses rôles influent défavorablement sur les décisions prises dans l'autre rôle. Comme pour les relations personnelles, ce type de conflit d'intérêts, réel ou potentiel, peut être évité si la personne s'abstient de prendre une décision lorsqu'il devient, ou semble devenir, difficile de porter un jugement objectif et équilibré. Il peut également être surmonté grâce à l'attention vigilante des pairs.

**C. Conflits découlant de l'utilisation des ressources universitaires**

L'Université possède un éventail de ressources que ses membres peuvent utiliser lorsque leurs objectifs coïncident avec ceux de l'établissement (par exemple, la publication d'un travail d'érudition). Cependant, l'Université a droit à une compensation quand ses ressources sont utilisées pour des activités professionnelles extérieures. Par exemple, elle impose des frais indirects pour tous les projets de recherche contractuelle. Ainsi, s'ils les utilisent à des activités extérieures ou à des fins personnelles, les membres de l'Université assument les coûts d'utilisation des locaux, du temps d'utilisation des ordinateurs, du matériel et des fournitures de laboratoire, des appels interurbains et des services de secrétariat, d'expédition par courrier externe et de comptabilité, selon le cas. Le mode de perception de ces frais peut varier, mais la responsabilité ultime incombe toujours au vice-recteur intéressé.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

13 de 21

Utilisation du nom de l'Université. Il faut l'autorisation expresse du conseil d'administration pour utiliser le nom de l'Université à toute fin non reliée à notre rôle ou à nos responsabilités professionnelles. Cependant, chacun a parfaitement le droit de s'identifier en mentionnant sa fonction et le nom de son employeur.

**D. Conflits découlant d'importants intérêts financiers**

Tout membre de l'Université a la liberté de vendre par contrat, sans risque de conflits d'intérêts, des travaux réalisés en tant que membre de l'Université, notamment des essais, ouvrages, films, oeuvres d'art, chorégraphies et inventions, à condition de respecter les dispositions de la convention collective applicable. En l'absence de telles dispositions ou même de convention collective, le membre doit signer une entente relative à la vente de son travail avec le vice-recteur intéressé, le secrétaire général, le recteur ou le président du conseil d'administration.

A titre d'activités extérieures, certains membres de l'Université mettent sur pied leur propre entreprise pour offrir des services de consultation ou exécuter des contrats de recherche, ou encore fabriquer ou commercialiser des biens ou des services. De telles activités ne doivent pas empiéter sur leurs engagements contractuels à l'égard de l'Université ni nuire à la recherche universitaire ou aux activités professionnelles internes. Par ailleurs, le fait que des étudiants soient embauchés comme employés par de telles firmes ne doit pas influencer sur leur évaluation comme étudiants.

Activités commerciales. Il y a possibilité de conflits d'intérêts quand des membres de l'Université, y compris du conseil d'administration, possèdent des intérêts importants dans des entreprises ou organismes avec lesquels l'Université fait affaire, car ils peuvent bénéficier injustement de ces transactions. Par conséquent, il faut nous abstenir de négociations commerciales avec des firmes dans lesquelles nous-mêmes, ou encore nos proches ou des personnes qui nous sont chères, ont d'importants intérêts financiers.<sup>9</sup> Il faut éviter les situations où, comme membre de l'Université d'une part, et comme représentant d'un organisme ou d'une firme, d'autre part, nous nous trouverions en position de négocier avec nous-mêmes. Si nous possédons un intérêt financier de moindre importance ou moins direct, par exemple des droits d'auteur sur un texte, nous devrions consulter nos supérieurs avant de décider d'une acquisition.

---

9. On entend par d'importants intérêts financiers des titres de propriété, un grand nombre d'actions, des postes d'administrateurs, d'importants honoraires (de consultation ou autres), mais non des actions détenues dans des entreprises cotées en bourse ou privées, si leur nombre est inférieur à 10 % des actions ordinaires en circulation.



E. Conflits découlant d'activités professionnelles extérieures

Au fil des ans, les universités et leurs membres ont établi avec les organismes gouvernementaux et l'industrie des partenariats leur permettant d'étendre leurs activités de recherche et d'utiliser leurs compétences et leurs connaissances à des fins utiles pour la société, et parfois pour l'économie. Encouragés par le gouvernement et bien accueillis par l'industrie, ces partenariats fournissent souvent l'appui nécessaire au développement de l'enseignement et de la recherche, ainsi que d'activités créatrices, sportives et scientifiques et à la création d'applications utiles pour les travaux d'érudition; de plus, elles offrent des possibilités de formation aux étudiants. Cependant, il y a risque de conflits d'intérêts quand les frontières entre l'Université et l'industrie, et entre la recherche scientifique et le développement industriel, ne sont pas clairement définies.

Nous devrions chercher à relier ces collaborations extérieures aux travaux d'érudition et aux activités scientifiques, sportives et créatrices menés à l'Université par l'intermédiaire de ses centres de recherche et de ses services. De tels liens stimulent l'échange des idées et empêchent les universitaires de s'isoler de leurs collègues et de consacrer trop d'énergie à leurs activités extérieures.

Comme membres de l'Université nous devrions, avant d'entreprendre une recherche extérieure en collaboration, nous assurer de pouvoir publier les résultats de nos travaux au moment opportun. Si cette recherche fait l'objet d'un contrat, toutefois, il faut respecter la politique de l'Université sur la recherche contractuelle. Les membres qui reçoivent des fonds provenant de tels projets doivent rédiger chaque année à l'intention de l'autorité compétente un rapport sur l'état de ces fonds et leur utilisation. Le temps consacré à des activités professionnelles extérieures ne doit pas dépasser les limites fixées par les conventions collectives ou par entente avec nos supérieurs.

F. Conflits d'engagements

Forme particulière du conflit d'intérêts, le conflit d'engagement a trait à la répartition de notre temps, compte tenu des tâches et responsabilités qui nous sont dévolues. Comme on laisse aux membres de l'Université passablement de liberté quant à l'utilisation de leur temps de travail, des situations *apparentes* ou *potentielles* de conflits d'engagements surviennent à l'occasion. Il y a conflit réel quand nos activités extérieures nuisent à l'exercice des tâches et responsabilités qui nous incombent. En l'occurrence, il faut prendre des mesures en vue de diminuer ou d'éliminer ces activités extérieures ou encore négocier un allègement de tâche.



POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

---

15 de 21

Toute personne qui effectue, à plein temps ou à temps partiel, un travail rémunéré pour l'Université ou dans ses locaux peut se trouver en conflit d'engagements. Le principe est le suivant: nous pouvons nous engager dans des activités professionnelles extérieures, rémunérées ou non, à condition que celles-ci ne nuisent pas à nos engagements particuliers ou généraux à l'égard de l'Université et ne nous empêchent pas de les honorer. L'élément déterminant n'est pas l'ampleur ou la nature des activités ou des engagements extérieurs, mais la nécessité d'établir si de tels engagements portent atteinte à notre capacité de respecter nos obligations envers l'Université et, le cas échéant, dans quelle mesure.

Les membres à plein temps du corps professoral, du personnel et de la direction, ainsi que les boursiers, doivent se consacrer à plein temps à leurs activités universitaires et ne peuvent occuper un autre poste à plein temps rémunéré. Ils peuvent toutefois remplir à *temps partiel* d'autres fonctions rémunérées, conformément à leur convention collective, à condition que celles-ci ne les empêchent pas de s'acquitter, dans le respect des normes établies, des tâches et responsabilités qui leur sont dévolues.

La décision de s'engager à temps partiel dans des activités de consultation ou d'autres activités professionnelles extérieures ne doit être prise qu'après franche discussion avec les supérieurs intéressés et les collègues. De telles activités ne doivent pas nuire à notre capacité de remplir nos obligations premières en tant que salariés ou boursiers. Les décisions de cette nature ne sont pas strictement personnelles; l'Université, par l'entremise des supérieurs intéressés et des pairs, doit en être informée et peut contester l'importance et la pertinence de tels engagements.

G. Questions connexes

Divulgarion et consultation. Quand un conflit d'intérêts risque d'influer négativement ou indûment sur nos actes ou nos décisions ou sur ceux d'autrui, nous avons l'obligation d'en révéler l'existence et de mentionner nos préoccupations aux supérieurs et collègues intéressés. Nous avons également l'obligation de les consulter sur les mesures à prendre pour déceler, gérer ou éliminer les conflits d'intérêts réels ou potentiels. Il est particulièrement utile d'examiner les situations où les conflits ne sont qu'*apparents*. Grâce à une franche discussion de ces cas, l'Université et ses membres pourront mieux établir la distinction entre les conflits réels et les conflits apparents. Il ne faut jamais dissimuler des faits importants se rapportant à des cas d'inconduite ou de pratiques douteuses.

Recherche de solutions. Quand des membres ayant des responsabilités de supervision jugent que l'utilisation des ressources de l'Université est inappropriée ou ne donne pas lieu à une juste compensation, ils doivent en faire part aux intéressés en vue d'obtenir par écrit une entente équitable. S'il est impossible de parvenir à un accord, ces cas peuvent être portés à l'attention du vice-recteur intéressé, du secrétaire général ou du recteur.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

16 de 21

Refus d'accepter une faveur ou un avantage. Lors de transactions ou de décisions relatives à notre travail à l'Université, nous devons toujours refuser catégoriquement les cadeaux de valeur ou les avantages offerts par l'autre partie. Cependant, des cadeaux de faible valeur peuvent être acceptés s'ils ne risquent pas de nous inciter à prendre des décisions qui favorisent injustement le donateur.

Cessation des activités. La seule solution en cas de grave conflit d'intérêts, réel ou potentiel, consiste à mettre fin aux activités qui en sont à l'origine ou sont susceptibles de l'être.

Devoir de discrétion. Il existe un éventail de solutions adaptées à la diversité des conflits d'intérêts. Ce ne sont pas tous les conflits d'intérêts réels ou potentiels qui peuvent être résolus par la simple divulgation des intérêts en jeu; la solution diffère selon le cas. Pour que la décision soit judicieuse, chaque cas doit être discuté à fond, mais discrètement, par les intéressés et leurs supérieurs. Il faut éviter la contestation publique de la pertinence des solutions adoptées tant qu'on n'a pas épuisé les mécanismes internes normaux d'investigation.

#### CINQUIÈME CHAPITRE : L'ÉTHIQUE

Le présent chapitre traite des manières dont il faut soulever, examiner et résoudre les questions d'éthique.

Étudier la situation. Lorsqu'une question d'éthique surgit, il faudrait tenter de la préciser aussi clairement que possible, en évaluer la gravité, enquêter officieusement, ne pas tenir compte des simples oui-dire et explorer les diverses possibilités de réponse. Il est souvent utile de demander informellement l'avis de tiers. Il faudrait également consulter les codes, politiques et conventions collectives pertinentes de l'Université. Selon la nature de la question et le statut des personnes en cause à l'Université, on peut demander conseil auprès des instances universitaires suivantes : le bureau de l'ombuds, le conseiller en matière de droits et d'obligations, le conseiller juridique, le bureau de défense des droits des étudiants, le directeur de la vie étudiante, les représentants syndicaux, ou le service de la recherche. Si nous pensons qu'il y a lieu de déposer une plainte officielle, nous pouvons également avoir recours aux personnes susmentionnées pour nous aider à en établir le bien-fondé.

Déterminer le code ou la politique applicable. Lors de l'examen de la question ou du dépôt de la plainte, on devrait établir si le cas examiné relève du présent Code, du Code des droits et des obligations, du Code de conduite (pédagogique) ou d'une autre politique de l'Université. Les formalités relatives au dépôt et à l'audition d'une plainte officielle diffèrent selon les divers codes susmentionnés.



POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

---

17 de 21

Définir le problème d'éthique. Les questions d'éthique se présentent sous diverses formes. Bien qu'il n'existe pas de limites bien définies, il est possible d'en distinguer plusieurs formes. En voici quelques-unes:

(1) De nombreuses questions d'éthique prennent la forme de dilemmes. Dans la plupart des dilemmes éthiques, il n'existe pas qu'une seule réponse juste, et les différences de points de vue sont légitimes. Par exemple, il peut y avoir divergence sur la manière de gérer certains conflits d'intérêt, de promouvoir l'équité en milieu de travail, ou encore d'encourager un encadrement responsable des étudiants des cycles supérieurs. On peut aussi être en désaccord sur la meilleure façon de régler les questions relatives à l'intégrité universitaire ou à la promotion de nouveaux idéaux, de réformes souhaitables et de projets moraux innovateurs. Les dilemmes et les conflits de cette sorte se règlent de manière optimale par la discussion, la consultation, le compromis, et parfois par de dures négociations.

(2) D'autres questions d'éthique surgissent lorsqu'un membre de la communauté universitaire est soupçonné d'agir d'une façon moralement contestable. Ce type de comportement s'explique généralement par l'inattention, l'insouciance, la négligence ou par une appréciation erronée, quoique de bonne foi, quant au bien-fondé de certaines pratiques. Les problèmes relatifs aux pratiques douteuses se règlent souvent grâce à une discussion avec le supérieur hiérarchique ou avec des collègues.

(3) D'autres questions d'éthique se posent par ailleurs lorsqu'un membre de la communauté universitaire est soupçonné d'inconduite, c'est-à-dire d'une violation des normes de conduite obligatoires. La *National Academy of Science (USA)* fait une distinction entre les pratiques douteuses et l'inconduite universitaire, cette dernière étant une violation plus grave des normes intellectuelles, scientifiques et financières, exercée de façon intentionnelle. Les questions d'éthique relatives à l'inconduite requièrent fréquemment une audition formelle.

Exercer son jugement. Nous devons exercer un jugement éclairé tant lorsque nous appliquons le Code à nos propres activités que lorsque nous soulevons des questions litigieuses. Notre jugement doit permettre d'évaluer la gravité des cas particuliers et de juger si les premières interventions répondent bien à la question en litige. En présence d'un cas d'éthique, nous devons utiliser notre plus fine capacité de jugement pour décider s'il s'agit de dilemmes d'ordre éthique, d'un comportement contestable ou d'un cas d'inconduite. En outre, avant d'exprimer une critique, il nous incombe d'examiner attentivement les jugements et les justifications des supérieurs hiérarchiques et des jurys d'audition avec lesquels nous pouvons être en désaccord. Chaque fois que nous soulevons des questions d'éthique, déposons une plainte, formulons une réprimande et rendons des jugements relativement au présent Code ou à d'autres codes et politiques de l'Université, nous devons appuyer nos positions sur de l'information et des arguments pertinents.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

18 de 21

Respecter la confidentialité. Nous invoquons le principe de confidentialité chaque fois que nous le jugeons opportun pour protéger l'identité des personnes de la curiosité du public ou des médias. De nombreux débats portant sur des questions d'éthique peuvent et doivent se tenir publiquement. Dans d'autres cas cependant, comme ceux qui ont trait à des présomptions de pratiques douteuses ou d'inconduite, il est souvent souhaitable de tenir des discussions confidentielles.

Les plaintes tant officielles qu'officieuses relatives à l'inconduite ou à un comportement contestable devraient être examinées de façon privée et confidentielle afin de protéger l'identité des personnes visées. Ces dernières ne devraient pas être identifiées avant que nous ayons tenté de trouver une solution officieuse ou officielle aux problèmes soulevés. Étant donné que la réputation des individus peut être atteinte par inadvertance, les enquêtes concernant des présomptions de pratiques douteuses et d'inconduite devraient être traitées de façon privée et professionnelle.

Alors qu'il est souvent possible de protéger l'identité des plaignants vis à vis du public, il n'est pas toujours possible de le faire à l'égard des personnes visées par la plainte. On peut déposer des plaintes officielles d'inconduite ou de comportement contestable confidentiellement, de façon à protéger l'identité des premiers plaignants officieux, mais seulement dans la mesure où il est possible d'apporter des preuves suffisantes, vérifiables et indépendantes à l'appui de ces plaintes.

Allégations anonymes. Les plaintes et allégations provenant de personnes non identifiées et de sources incertaines ne sont pas prises en considération. Aucune mesure ne sera prise à partir d'une information anonyme, sauf en cas de danger clair et immédiat pour des personnes ou des biens. Les membres de la communauté universitaire ne peuvent être soumis à des enquêtes officielles fondées sur un témoignage anonyme.

Erreurs de bonne foi. Il arrive parfois que des membres de la communauté universitaire s'interrogent sur le bien-fondé d'actions qui, par la suite, sont jugées soit acceptables, soit contestables mais de peu d'importance. Nous ne devrions pas être pénalisés pour avoir soulevé de telles questions. L'Université protège les membres de sa communauté qui soulèvent des questions et formulent des plaintes de bonne foi; toutefois, elle peut prendre des mesures contre ceux qui médissent des autres.



SIXIÈME CHAPITRE : DÉPÔT ET AUDITION DE PLAINTES OFFICIELLES<sup>10</sup>

A. Dépôt de plaintes officielles

Est-il opportun de déposer une plainte officielle? Tous les membres de la communauté universitaire peuvent formuler une plainte officielle relativement à une présomption d'inconduite. Si nous pensons qu'il y a lieu de déposer une plainte officielle, il est nécessaire d'en discuter avec les autorités universitaires compétentes (AUC). Il leur incombe de mener des enquêtes sur les cas en question et de décider s'il y a lieu de déposer une plainte officielle. Pour ce faire, l'AUC peut solliciter conseil et expertise.

Qui dépose la plainte? Seule une AUC spécialement désignée à cette fin peut déposer des plaintes officielles.<sup>11</sup> L'AUC choisie dépend du statut universitaire de la personne en cause. Lorsqu'il s'agit de membres du corps professoral ou de bibliothécaires, le doyen de la Faculté ou le directeur de la bibliothèque sera l'AUC. Pour les étudiants, on aura recours à la personne compétente indiquée dans le Code de conduite (pédagogique). Lorsque les plaintes sont dirigées contre le personnel, un supérieur hiérarchique d'au moins deux niveaux plus élevés agira à titre d'AUC. Dans le cas des cadres supérieurs et des membres du Conseil d'administration, l'AUC est un vice-président du Conseil.

Plaintes formulées par des personnes ne faisant pas partie de l'Université. Les personnes qui ne font pas partie de l'Université peuvent demander à l'Université d'entreprendre une enquête relativement à de présumées pratiques répréhensibles commises par un membre de la communauté universitaire. L'AUC qui est désignée selon la personne faisant l'objet de la plainte doit agir de la même façon qu'il ou elle le ferait dans le cas d'une plainte ou d'une allégation officielle formulée par un membre de la communauté universitaire.

Formalités de dépôt d'une plainte officielle. Une plainte officielle doit se faire par écrit et indiquer clairement les incidents ou activités dont il est question, et en quoi ils représentent une violation du présent Code. Une copie de la plainte doit être envoyée à la ou aux personnes accusées en temps utile. On peut retirer une plainte officielle en tout temps. Toute plainte doit être traitée équitablement en respectant les principes de la justice naturelle.<sup>12</sup>

- 
10. Le chapitre six explique les principales étapes à suivre pour le dépôt de plaintes officielles. Aucune procédure dans ce Code n'a pas de préséance sur celles contenues dans les conventions collectives.
  11. Si l'AUC est personnellement en cause dans un cas qui lui est soumis, il ou elle devrait se retirer du dossier et demander à un autre membre de la communauté universitaire occupant un poste équivalent d'assumer cette responsabilité à sa place.
  12. Voir Le Guide universitaire sur les règles de la justice naturelle.



**POLITIQUE - CODE D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ CONCORDIA  
DIRECTIVES SUR L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

---

20 de 21

**B. Audition officielle**

Dans le cas d'une plainte officielle, il y a une audition présidée par une personne ou un jury (jury d'audition). Le jury d'audition reçoit et examine la preuve présentée par les deux parties, l'AUC et la personne visée par la plainte, et peut demander de plus amples renseignements. Les personnes visées par la plainte peuvent se faire appuyer par un conseiller interne de l'Université. Le jury d'audition rend sa décision ou fait ses recommandations par écrit dans un rapport motivé. Les auditions doivent avoir lieu rapidement et les décisions ou recommandations, sans délai indu. L'audition doit se dérouler de façon à protéger la confidentialité des débats et l'identité des personnes en cause, dans la mesure où le permettent les conventions collectives pertinentes et la Loi.

Si les parties n'acceptent pas que l'audition soit publique, l'audition d'une plainte officielle a lieu à huis clos. Pendant le déroulement de la séance, il faut tout mettre en oeuvre pour protéger l'identité des parties. Les plaignants ne doivent pas discuter publiquement de leurs plaintes à moins de taire l'identité des personnes visées. Celles-ci peuvent parler de l'objet de la plainte, à condition qu'elles le fassent discrètement et sans en révéler l'origine. Les questions soulevées par ces cas peuvent être discutées ouvertement, pourvu que l'identité des parties demeure confidentielle.

Tenue des auditions. La composition du jury d'audition dépend du statut universitaire de la personne visée par la plainte. Les auditions officielles relatives au corps professoral, aux bibliothécaires et au personnel non-enseignant se déroulent conformément aux procédures établies dans leurs conventions collectives respectives. Les auditions officielles touchant les étudiants ont lieu conformément aux procédures du Code de conduite (pédagogique). Celles qui concernent les cadres supérieurs et les membres du Conseil sont tenues par un jury d'audition composé de quatre membres nommés par le président du Conseil, à qui les recommandations sont envoyées.

Composition du jury d'audition. Dans le cas d'une audition officielle concernant les étudiants, les cadres supérieurs ou les membres du Conseil, le jury d'audition est nommé au cas par cas. Les jurés sont nommés parmi un ensemble de jurés antérieurement désignés. Lorsqu'il s'agit d'étudiants, les jurés et le jury sont nommés conformément aux procédures édictées par le Code de conduite (pédagogique). Dans le cas de cadres supérieurs et de membres du Conseil, le jury se forme à partir d'un groupe de huit personnes, quatre choisies par le Conseil et quatre par le Sénat de l'Université. Chaque jury comprend deux membres nommés par le Sénat et deux nommés par le Conseil.

**C. Mesures disciplinaires**

Lorsque des membres de la communauté universitaire sont déclarés coupables d'inconduite ou de pratiques sérieusement contestables, une sanction, proportionnelle à la gravité de l'infraction, leur est imposée.



D. Appel

Les membres de la communauté universitaire coupables de violation du Code d'éthique peuvent interjeter appel des décisions et/ou de la sanction prises à leur égard. La procédure d'appel diffère selon le statut des personnes. Tous les membres de la communauté universitaire dont les relations avec l'Université sont régies par une convention collective peuvent interjeter appel par le biais des procédures d'arbitrage stipulées dans leur convention collective respective. Les étudiants du premier cycle peuvent en appeler du jugement rendu devant le Comité d'appel du Sénat chargé des cas d'inconduite universitaire, tel que prévu au Code de conduite (pédagogique). Les étudiants des cycles supérieurs peuvent en appeler selon la procédure d'appel de l'École des Études supérieures. Les cadres supérieurs et les membres du Conseil peuvent aller en appel devant le Comité exécutif du Conseil.