que le Sénat approuve la **Politique de l'Université Laurentienne sur l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition** en tant que politique de l'Université.

PRÉAMBULE

La mise en oeuvre des principes fondamentaux et responsabilités capitales en matière d'éthique est essentielle au bon fonctionnement d'une université. Les Conseils canadiens de financement de la recherche ont annoncé récemment que les universités qui reçoivent des subventions de recherche doivent formuler une politique relative à l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition. Pour répondre à cet appel national adressé aux universités, voici la politique que le Comité spécial du Sénat de l'Université Laurentienne a élaborée en matière d'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition. Le document repose sur la reconnaissance du fait que l'activité intellectuelle comprend la recherche, l'élaboration de la théorie, l'enseignement et l'apprentissage, ainsi que la production, la représentation, la présentation ou la publication de

travaux d'érudition, d'oeuvres d'art ou d'autres formes d'expression. Il assume la responsabilité d'élaborer et de faire respecter au sein de l'Université une culture axée sur l'équité, dans laquelle les modes normalisés de fonctionnement sont enracinés dans des principes d'impartialité et de justice. Il ne remplace pas d'autres modes de détermination de l'impartialité, tels les bureaux du protecteur universitaire, de l'équité en matière d'emploi et de lutte contre le harcèlement, ni d'autres directives, telles que celles régissant les appels des étudiants et les griefs des employés, ni aucune convention collective existante. Cette politique complète plutôt ces directives ainsi que d'autres politiques et instructions de l'Université Laurentienne, notamment celles en matière de questions d'éthique relatives à l'utilisation de sujets humains et d'animaux dans la recherche, aux risques biologiques et substances radioactives, à la santé et la sécurité au travail et à la conduite des étudiants et étudiantes.

Le grand public porte un intérêt légitime au respect des normes de probité intellectuelle à l'Université. C'est pourquoi il incombe à l'Université Laurentienne de faire respecter ces normes selon des modalités qui se prêtent à un examen minutieux. L'Université Laurentienne est tenue de faire clairement comprendre les questions découlant de la responsabilité de faire observer les normes d'intégrité les plus élevées dans la recherche, l'enseignement, l'apprentissage et d'autres aspects de l'érudition. L'Université est également chargée de fournir un milieu propice à la reconnaissance des normes éthiques. L'Université Laurentienne doit répondre comme il convient aux allégations d'inconduite qui touchent ses administrateurs et administratrices, son personnel ou son effectif étudiant. Enfin, l'Université a la responsabilité d'évaluer et d'examiner les politiques et les pratiques pour assurer le respect des normes éthiques les plus strictes au fil des ans. Par conséquent, il incombe directement aux membres du corps professoral, aux administrateurs et administratrices, aux employés et employées et aux étudiants et étudiantes de l'Université Laurentienne de veiller à faire observer les principes énoncés dans le présent document.

Le présent document comprend les Principes, les Normes, la Justification de l'application des principes et normes, la Diffusion de la politique, la Mise en oeuvre de la politique, les Procédures relatives au traitement des demandes de renseignements concernant l'intégrité, les Sanctions et la Responsabilité, ainsi que l'Examen et la Révision. Les Annexes présentent des directives relatives au titre de propriété et à la qualité d'auteur en ce qui a trait à la propriété intellectuelle, ainsi que des directives relatives au conflit d'intérêts.

PRINCIPES

L'effort pour atteindre l'excellence dans toutes les formes d'activités d'érudition, d'enseignement et de recherche a lieu dans le cadre des principes suivants :

1. Obligation de rendre compte

Les personnes participant à des recherches et travaux d'érudition à l'Université Laurentienne doivent se familiariser avec les principes et responsabilités exposés dans le présent document et elles assument la responsabilité de leur conduite lors de l'exécution de ces activités. L'Université fournit des mécanismes destinés à aider et seconder les membres de la communauté universitaire dans leurs efforts, en vue d'atteindre un haut niveau d'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition.

2. Responsabilité sociale

Les personnes participant à des recherches et travaux d'érudition à l'Université Laurentienne sont responsables envers la communauté et la société dans lesquelles elles travaillent et vivent.

Dans la mesure du possible, elles doivent envisager les répercussions plus vastes de leurs activités d'érudition et prendre les mesures nécessaires pour minimiser tout effet social et environnemental négatif qui pourrait résulter de leur travail.

3. Respect de la dignité des personnes

Les personnes participant à des recherches et travaux d'érudition à l'Université Laurentienne doivent accorder le respect voulu à la dignité, à la valeur et aux droits fondamentaux de tout le monde. Elles doivent respecter les droits des personnes à la vie privée, l'autodétermination et l'autonomie. Elles doivent être sensibles aux différences qui existent entre les individus, notamment celles en rapport avec l'âge, le sexe, la race, l'origine ethnique, l'origine nationale, la religion, l'orientation sexuelle, l'incapacité, la langue et la condition socio-économique.

NORMES

Les chercheurs et chercheuses, les administrateurs et les administratrices, les membres du corps professoral, les étudiants et les étudiantes ainsi que le personnel de soutien ont comme première responsabilité de veiller à ce que les normes de conduite les plus strictes soient observées dans la recherche, l'enseignement, l'apprentissage et d'autres domaines de l'érudition. En conséquence, l'Université Laurentienne considère qu'il leur incombe de se conformer aux principes énoncés ci-après.

1. Permission de l'auteur et mention de la source lors de l'utilisation d'informations

N'utiliser les travaux inédits d'autres chercheurs et chercheuses et universitaires, obtenus soit officiellement, soit officieusement, qu'avec leur permission officielle, en en faisant dûment mention, et utiliser les archives conformément aux règles établies par les sources archivistiques. En outre, l'examinateur ou l'examinatrice doit traiter de façon confidentielle les renseignements obtenus par le truchement du processus d'examen par les pairs.

2. Assurance de la qualité

Les membres du corps professoral, l'effectif étudiant ainsi que le personnel de soutien doivent appliquer les principes d'honnêteté, de rigueur et d'intégrité scientifique, qui satisfont aux normes de la discipline dans l'obtention, l'enregistrement et l'analyse des données, ainsi que dans la communication et la publication des résultats. Ils doivent maintenir l'accès aux données originales pendant un délai raisonnable (généralement de cinq ans) après la fin de l'étude et sa publication.

3. Propriété intellectuelle et qualité d'auteur

Les administrateurs et administratrices, les membres du corps professoral, l'effectif étudiant ainsi que le personnel de soutien doivent comprendre et observer les directives relatives à la propriété et la qualité d'auteur en ce qui a trait à la propriété intellectuelle. La qualité d'auteur relativement à la publication de tous les travaux d'érudition (notamment d'articles, de dissertations, de présentations verbales et de thèses terminées de baccalauréat, de maîtrise ou de doctorat) doit être attribué à toutes les personnes, et uniquement aux personnes, qui ont apporté une contribution intellectuelle importante au contenu de la publication et en partagent la responsabilité. La qualité d'auteur ne peut être attribuée à des personnes qui n'ont fourni que des encouragements, des installations matérielles ou une aide financière, formulé des critiques ou contribué à la préparation du texte. (Voir l'Annexe A.)

4. Conflits d'intérêts

Les chercheurs et chercheuses, ainsi que les érudits et érudites doivent divulguer aux organismes engagés à parrainer le projet ou susceptibles de le faire, y compris cette université ou d'autres établissements de recherche universitaire, aux revues spécialisées ou aux organismes de financement, tout conflit d'intérêts d'ordre financier ou autre, pouvant influencer leur décision de demander à une personne de revoir des manuscrits ou des demandes de bourses ou de subventions, ou d'expérimenter des produits ou d'entreprendre un travail parrainé par ces organismes. (Voir l'Annexe B.)

5. Responsabilité financière et en matière de recherche

Les fonds de recherche doivent servir à l'usage justifiant leur affectation et ce, conformément aux politiques et directives de l'Université Laurentienne qui régissent l'utilisation et la comptabilisation de ces fonds. Il faut suivre les directives de l'Université et d'autres instructions relatives à l'utilisation de sujets humains et d'animaux dans la recherche, aux risques biologiques, et aux substances radioactives, etc.

6. Protection des tiers

Les chercheurs et chercheuses doivent s'assurer que les tierces personnes (qui sont touchées par la recherche mais ne sont pas visées par la définition traditionnelle de "sujets de recherche") sont protégées contre l'exposition injustifiée à un dommage physique ou psychologique (notamment une atteinte à la confidentialité ou une indiscrétion), en ayant recours, pour soupeser les avantages et les inconvénients, aux mêmes normes que celles dont on se sert pour l'utilisation de sujets humains dans la recherche. Les chercheurs et chercheuses devraient identifier les tierces personnes éventuelles et décrire des méthodes de recherche qui seront mises en oeuvre pour assurer la protection des tiers.

7. Abus d'autorité

Le corps professoral, l'effectif étudiant et le personnel de soutien doivent reconnaître et prévenir la coercition exercée à l'endroit de personnes investies de moins d'autorité (généralement des sujets utilisés pour la recherche, des tierces personnes, des étudiants et étudiantes, de nouveaux membres du corps professoral ou des membres n'ayant pas la permanence, des techniciens et techniciennes et des sujets) qui participent aux activités de recherche, d'enseignement, d'apprentissage, de publication ou à d'autres travaux d'érudition.

8. Enseignement et apprentissage

En reconnaissant la liberté de l'enseignement[1] tant du corps professoral que de l'effectif étudiant, nous reconnaissons également que tout ce qui est enseigné ou déclaré dans le milieu

---

[1] La Convention collective de l'APUL définit la liberté de l'enseignement en ces termes : "Droit de chercher la vérité, la connaissance et la compréhension et d'exprimer librement leurs opinions. L'Université en tant qu'institution et la collectivité de ses chercheurs se doivent de protéger et de défendre la recherche du savoir et de la vérité par tous ceux qui oeuvrent sous ses auspices, que ce soit dans le domaine de la recherche, de l'enseignement, de la bibliothéconomie, ou comme étudiant. (Convention collective de l'APUL 1992-1995, p. 3)

d'enseignement et d'apprentissage comme étant une vérité ou un fait établi, par un membre soit du corps professoral, soit de l'effectif étudiant, devrait découler d'une recherche scientifique et de données empiriques dûment analysées, y compris les renseignements tirés de l'expérimentation, d'examens des ouvrages spécialisés, d'entrevues, d'expériences vécues ou des observations des participants. Dans les milieux d'enseignement et d'apprentissage, le corps professoral, le personnel et l'effectif étudiant ont une obligation mutuelle de considérer avec respect les personnes ou les groupes, y compris ceux qui ont été marginalisés dans le passé. Toutes les personnes présentes partagent la responsabilité de se conduire en faisant preuve d'un respect mutuel et de contribuer à créer un climat d'intégration. Les personnes investies d'autorité devraient remédier aux injustices au lieu de les perpétuer.

JUSTIFICATION DE L'APPLICATION DE CES PRINCIPES ET NORMES

L'Université Laurentienne encourage activement l'application de ces normes dans l'enseignement, la recherche et d'autres formes d'érudition, en reconnaissant que :

- Les personnes doivent comprendre clairement ce qui constitue une conduite conforme à l'éthique dans un milieu universitaire.

- Le simple fait d'afficher des directives en matière d'éthique ne signifie pas que la communauté universitaire les prendra au sérieux.

- Les personnes ne savent pas toujours que leur conduite constitue un manquement aux directives ou elles ne connaissent pas toujours les implications possibles de leurs actions.

- Des intérêts et points de vue personnels peuvent influencer la façon dont on interprète les normes d'éthique.

- Une culture universitaire qui insiste sur la valeur de la concurrence peut inciter certains membres de la communauté universitaire à placer la productivité au-dessus des questions d'intégrité. Une culture universitaire doit être fondée sur des principes et responsabilités axés sur l'éthique.

En tenant compte de ces principes fondamentaux, l'Université Laurentienne reconnaît les responsabilités qui lui incombent d'établir des mécanismes destinés à :

1. informer toutes les personnes qui participent à la recherche et à d'autres formes d'activité intellectuelle au sujet des politiques, normes et directives dont on dispose pour résoudre les problèmes ayant trait à l'intégrité;

2. établir un processus destiné à faciliter le règlement de questions ou de malentendus ne comportant aucune infraction apparente à la Politique relative à l'intégrité;

3. établir un processus destiné à découvrir les manquements à l'intégrité lorsqu'ils se produisent;

4. déterminer et imposer des sanctions, s'il y a lieu;

5. assurer que l'effectif étudiant et d'autres personnes soient à l'abri des représailles;

6. examiner et, au besoin, réviser ces politiques et directives.

DIFFUSION DES RENSEIGNEMENTS RELATIFS À CETTE POLITIQUE

Il faut communiquer les renseignements portant sur cette Politique et ses modalités d'application à la communauté universitaire et aux personnes de l'extérieur de l'Université.

Les personnes qui participent le plus à la diffusion des renseignements au sujet de la Politique et à son application (les administrateurs et administratrices chargés de l'enseignement, en particulier les doyens et leur personnel de bureau) doivent comprendre cette Politique et s'engager à la mettre en oeuvre.

Documentation relative à l'intégrité à insérer dans les Manuels et Guides de l'Université

Il faudrait insérer les renseignements pertinents qui concernent la Politique relative à l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition, dans le Guide de l'étudiant du premier cycle, le Guide des études supérieures, l'Annuaire de l'Université Laurentienne et l'Annuaire de l'École des études supérieures. La Politique fera également partie intégrante du document intitulé *Guidelines for the preparation and administration of Research Grants and Contracts*, publié par l'École des études supérieures et de la recherche.

Ateliers à l'intention des membres de la Communauté universitaire

Les facultés doivent préparer et offrir des ateliers portant sur des questions et la solution de problèmes relatifs à l'intégrité, et les présenter aux nouveaux membres et membres actuels des groupes suivants, conjointement aux séances d'orientation existantes et aux cours sur les méthodes de recherche :

- Administrateurs et administratrices chargés de l'enseignement qui participeront au processus d'orientation et à l'exécution de tâches se rapportant à l'application de la Politique
- Le corps professoral et le personnel de soutien
- Les étudiants et étudiantes de premier cycle
- Les étudiants et étudiantes de deuxième cycle

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

Les Associations d'étudiants et d'employés ainsi que les syndicats jouent un rôle essentiel dans la diffusion des renseignements relatifs à la Politique. Dans certains cas, elles serviront de première source d'information aux personnes qui envisagent d'entreprendre des démarches auprès d'un doyen ou directeur. À ce titre, il est très important que les associations ainsi que leurs représentants et représentantes connaissent la Politique et s'engagent à la défendre. L'information en provenance de ces sources complétera la documentation imprimée présentée dans leurs guides et ailleurs.

Diffusion à l'extérieur de la communauté de l'Université Laurentienne

Les personnes qui n'appartiennent pas à la communauté universitaire doivent également avoir accès aux renseignements relatifs à la présente Politique. Elles peuvent s'interroger au sujet de cette dernière, avoir un différend avec l'Université ou des personnes de la communauté universitaire, ou porter des allégations à l'égard de la conduite des membres de celle-ci. Le formulaire de consentement que signent les personnes participant à la recherche en tant que sujets humains devrait renseigner ces personnes sur le moyen de communiquer avec le Bureau de l'École des études supérieures et de la recherche. Les téléphonistes de l'Université devraient également savoir comment orienter les demandeurs vers les sources de renseignements relatifs à la Politique.

Préparation de matériel pédagogique

On devrait préparer ou recueillir de la documentation écrite, des diapositives ou des vidéos, à partir de sources en provenance de comités d'éthique de diverses disciplines, notamment l'*Educational Psychological Association, l'Institut canadien de recherches sur les femmes*, ou l'Association des Infirmières et Infirmiers du Canada.

Conférences sur des questions d'intégrité

Il faudrait encourager la tenue de conférences dans le cadre desquelles on présenterait des documents et études de cas relatifs à des questions d'intégrité, du point de vue de groupes communautaires, d'organismes, d'entreprises, d'industries, d'établissements d'enseignement, d'établissements de soins de santé et de l'université.

Publication de travaux d'érudition traitant de questions d'intégrité

On devrait également encourager la publication d'articles, qui traitent de questions d'intégrité, dans des revues spécialisées et scientifiques.

PROCÉDURES RELATIVES AU TRAITEMENT DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'INTÉGRITÉ

L'Université s'efforcera de protéger la réputation de toutes les personnes en cause, ainsi que la renommée de l'Université, à toutes les étapes de n'importe quelle enquête portant sur l'intégrité. Il faut aviser les autorités concernées ou les organismes de financement de la recherche lorsqu'une enquête est terminée et si les allégations d'inconduite ont été justifiées. À ce moment-là, il peut également être opportun de rendre publics les résultats de l'enquête.

Introduction

Les présentes procédures visent à encourager le recours à des discussions et interventions officieuses pour résoudre les problèmes efficacement, sans confrontations ni sanctions injustifiées, et afin de préserver autant que possible la confidentialité des renseignements.

L'Université Laurentienne veillera à faire respecter cette Politique, et elle assurera que l'on puisse avoir facilement accès à des informations impartiales et de caractère officieux à son sujet. L'Université Laurentienne veillera également à ce que les infractions à la Politique soient traitées impartialement et promptement. Par conséquent, les autorités

de l'Université prendront les mesures appropriées chaque fois qu'un manquement à la Politique aura lieu.

1) **Renseignements et conseils**

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

Si un problème concerne plus d'un membre du corps professoral, le Doyen ou le directeur auquel on s'adresse en premier lieu devrait consulter le Doyen ou le Directeur de l'autre faculté au sujet du règlement de l'affaire. Lorsque les doyens ou les directeurs ne sont pas d'accord au sujet du règlement, le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche peut être appelé à s'occuper de l'affaire.

Des demandes de ce type peuvent être présentées par des personnes de l'intérieur ou de l'extérieur de la communauté universitaire, des organismes de financement, etc. Elles peuvent également provenir de l'Université par l'intermédiaire de ses administrateurs et administratrices.

On s'attend à ce que, de temps à autre, des personnes aient besoin de conseils à titre d'information personnelle, cherchent à régler des conflits entre elles et un autre membre de la communauté universitaire, ou éprouvent de l'inquiétude à l'égard de la conduite d'un autre membre de la communauté universitaire en ce qui a trait à la présente Politique. Il incombe alors au Doyen ou au Directeur de déterminer le fondement de la demande et d'orienter la personne en conséquence.

a. Lorsque la personne demande des renseignements concernant la présente Politique ou son application, le Doyen ou le Directeur devrait lui fournir de l'aide directement ou lui recommander de s'adresser à une autre personne ressource au sein de l'Université.

b. Lorsque la personne reconnaît qu'il existe un conflit ou un malentendu entre elle et un autre membre de la communauté universitaire, (p. ex.: un autre membre du corps professoral, un administrateur ou une administratrice, un étudiant ou une étudiante, ou bien un chercheur ou une chercheuse) et qu'il n'y a pas eu de manquement grave à la Politique, le Doyen ou le Directeur demandera à la personne de consulter un membre compétent du corps professoral qui est disposé à exercer les fonctions de médiateur ou médiatrice entre les personnes en cause.

c. Lorsque le Doyen ou le Directeur estime que la question pourrait être réglée en communiquant avec la personne présumée avoir enfreint la Politique, le Doyen ou le Directeur doit prendre contact avec cette personne le plus rapidement et le plus confidentiellement possible. La personne qui présente une demande de renseignements peut exiger l'anonymat, et le Doyen ou le Directeur doit s'efforcer d'assurer la confidentialité dans toute la mesure du possible. Le Doyen ou le Directeur informera la personne qui présente la demande qu'on respectera autant que possible l'anonymat.

En ayant recours à une démarche officieuse, le Doyen ou le Directeur doit porter le problème soulevé à l'attention de la personne qui aurait enfreint la Politique, préciser la nature de la question et fournir des renseignements sur la manière dont la Politique devrait être interprétée et appliquée. Dans de nombreux cas, on espère qu'une telle

rencontre entre le Doyen ou le Directeur et la personne se soldera par un règlement satisfaisant. Les résultats de cette rencontre officieuse et l'annonce du règlement satisfaisant de la question seront communiqués à la personne qui avait présenté la demande initiale de renseignements.

2) **Procédures officielles**

a. Occasionnellement, un manquement présumé à la Politique sera suffisamment grave ou complexe pour justifier le recours à un examen officiel. Par exemple, certaines allégations peuvent exiger un examen complexe des dossiers financiers, ou bien un examen détaillé de la méthodologie ou des résultats de la recherche. Dans de tels cas, le Doyen ou le Directeur doit aviser la personne présumée avoir enfreint la Politique de l'existence d'une allégation, et il doit désigner une ou plusieurs personne(s) chargée(s) d'examiner la situation.

L'(les)examinateur(s) ou examinatrice(s) peut(vent) venir de l'intérieur ou de l'extérieur de l'Université, selon les besoins du cas. Il devrait s'agir d'enquêteurs indépendants qui possèdent peut-être une certaine expertise et peuvent aborder la question sans idées préconçues du résultat. L'(les)examinateur(s) ou examinatrice(s) ne devrai(en)t pas jouer le rôle de défendeur ou de représentant de l'une ou l'autre partie.

L'(les)examinateur(s) ou examinatrice(s) doit(doivent) organiser les rencontres nécessaires avec la personne présumée avoir enfreint la Politique et cerner toute question qui exige une réponse. Lors de la première réunion et des rencontres subséquentes, la personne qui aurait contrevenu à la Politique aura le choix d'être accompagnée par des conseillers, tels que des pairs, des représentants du Conseil étudiant ou du syndicat, voire même par des conseillers juridiques. Le Doyen ou le Directeur ou bien l'examinateur ou l'examinatrice devrait formuler des allégations spécifiques par écrit, et il faudrait donner à la personne visée par les allégations une occasion raisonnable d'y répondre adéquatement. S'il y a lieu, l'(les)examinateur(s) ou examinatrice(s) doit(doivent) rencontrer d'autres personnes et peut-être examiner des documents ou de la documentation. Il faudrait permettre au répondant ou à la répondante d'avoir accès à tous les renseignements disponibles portant sur le cas. (Au besoin, le mode initial de présentation de l'information peut être modifié pour préserver la confidentialité de la source.)

b. L'(les)examinateur(s) ou examinatrice(s) doit(doivent) rédiger un rapport sur ses(leurs) conclusions et le présenter au Doyen ou au Directeur pour qu'il y donne suite et il(s) ou elle(s) peut(peuvent) recommander que l'on prenne ou ne prenne pas d'autres mesures. L'examen doit normalement être terminé dans les six semaines suivant la nomination de l'examinateur ou des examinateurs ou examinatrice(s).

c. Après avoir reçu le rapport de l'examinateur ou l'examinatrice, le Doyen ou le Directeur doit

i) résumer le rapport afin de protéger la vie privée des personnes et remettre une copie du résumé à la personne visée par l'examen et à la personne dont la demande de renseignements est à l'origine de l'examen; ***et, s'il y a lieu***

ii) prendre toute mesure corrective ou disciplinaire qui s'impose et est autorisée en vertu de la convention collective en vigueur. (Une telle mesure disciplinaire peut normalement faire l'objet d'un grief. Si la personne visée par la mesure disciplinaire est un étudiant ou une étudiante, la mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un appel en vertu du Code de conduite des étudiants); ***ou***

iii) si l'on envisage une suspension ou un renvoi, tenir une audience au cours de laquelle on entendra les allégations de manquement à la Politique. Les parties représentées à cette audience doivent être l'Université et l'étudiant ou l'étudiante ou bien l'employé ou l'employée qui aurait contrevenu à la Politique. (Voir la remarque précitée concernant le choix d'être accompagné par des conseillers). La cause doit être entendue devant un seul arbitre, de l'extérieur de la communauté de l'Université Laurentienne, qui doit être choisi par le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, en tenant compte des besoins particuliers du cas et, s'il y a lieu, en consultation avec les unités de négociation et les associations d'étudiants ou d'employés.

L'arbitre doit déterminer si les allégations de manquement à la Politique sont justifiées et (ou) dans quelle mesure elles le sont, et il peut faire des recommandations au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, lequel doit décider des mesures à prendre.

Dans tous les cas, l'Université doit prendre les mesures raisonnables pour protéger les personnes qui fournissent des renseignements au sujet de manquements à la Politique contre la perpétration d'actes de vengeance. Cela est particulièrement important s'il existe une différence dans le niveau d'autorité de la personne communiquant l'information et la personne présumée avoir enfreint la Politique. Il incombe à l'Université d'assurer la défense juridique au cas où quiconque ayant fourni ces renseignements, n'ayant pas agit par méchanceté ou de mauvaise foi, ferait de ce fait l'objet d'un procès.

Après qu'on en soit arrivé à une décision définitive au sujet de l'allégation, dans les cas où l'on a déterminé qu'il y avait eu inconduite, le Bureau du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche doit conserver un compte rendu des débats et conclusions dans un dossier confidentiel. Ce n'est que lorsque le Vice-recteur ou son représentant désigné a conclu qu'il y aurait lieu de conserver un compte rendu des débats dans le dossier personnel d'un(e) employé(e) ou dans le dossier d'un(e) étudiant(e), que l'on insérera un exemplaire supplémentaire du compte-rendu dans ces dossiers. Dans ces cas, l'employé(e) ou l'étudiant(e) doit être informé(e) du fait que la documentation relative à l'inconduite a été versée à son dossier.

Tableau : Procédures relatives au traitement des demandes de renseignements concernant l'intégrité

Procédures officieuses		
Renseignements et conseils	le Doyen ou le Directeur	a. Fournit les renseignements demandés, ou b. Renvoie la personne au membre approprié du corps professoral qui agira comme médiateur, ou c. Communique avec la personne présumée avoir enfreint la politique, précise la nature de la question et fournit des renseignements sur la manière dont la politique devrait être interprétée.
Procédures officielles		
Première étape	Le Doyen ou le Directeur	Avise la personne de l'existence d'une allégation Désigne un examinateur indépendant (une personne ou un comité)
Examen (Normalement dans les six semaines)	L'examinateur (examinatrice) ou le Comité d'examen	Remet les allégations écrites à la personne; [2]Rencontre la personne pour cerner les questions exigeant une réponse; Rencontre d'autres personnes et, s'il y a lieu, examine les documents et la documentation; Présente le rapport des conclusions et recommande au Doyen ou au Directeur de prendre ou de ne pas prendre d'autres mesures.
Rapport et mesures	Le Doyen ou le Directeur	Résume le rapport pour protéger la vie privée des personnes Remet le résumé à la personne visée par l'examen; Remet le résumé à la personne qui a présenté la demande de renseignements; Au besoin : A. Prend les mesures correctives et (ou) disciplinaires qui s'imposent et sont autorisées en vertu de la Convention collective, etc.; B. Si l'on envisage une suspension ou un congédiement, tient une audience à laquelle les parties en présence sont l'Université et la personne présumée avoir enfreint la Politique
Procédure de suspension ou de congédiement		
Examen externe	Le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	Choisit une personne de l'extérieur de la communauté universitaire chargée d'entendre les allégations (s'il y a lieu, en consultation avec les unités de négociation ou les associations d'étudiants et d'employés)
Processus externe d'examen	La personne choisie pour entendre les allégations	Tient une audience au cours de laquelle les allégations sont entendues (les parties en présence sont l'Université et la personne présumée avoir enfreint la Politique); Rend une décision définitive relative à la culpabilité; Présente un rapport relatif à la décision au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.
Décision définitive	Le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	Rend une décision définitive relative aux sanctions.

[2] Lors de toutes les rencontres avec la personne présumée avoir enfreint la Politique, la personne doit avoir l'option d'être accompagnée par des conseillers, tels que des pairs, des représentants du Conseil étudiant ou du syndicat, voire même des conseillers juridiques.

SANCTIONS ET RESPONSABILITÉ

Voici une liste de sanctions suggérées, dont le degré de sévérité varie. Le principe déterminant le choix des sanctions doit être qu'il faut que les sanctions soient en rapport avec l'(les) infraction(s) :

1. surveillance des activités de recherche d'une personne par un Doyen ou un Directeur pendant une période déterminée; et (ou) obligation de terminer les programmes éducatifs relatifs à ces directives;

2. surveillance des activités d'enseignement d'une personne par un Doyen ou un Directeur pendant une période déterminée; et (ou) obligation de terminer les programmes éducatifs relatifs à ces directives;

3. imposition d'une amende appropriée dans un but précis, par exemple, rembourser à l'Université les frais d'une vérification ou le coût de dépenses abusives, conformément aux Conventions collectives;

4. inclusion, soit permanente, soit pendant une période limitée, du compte rendu de débats et de conclusions dans le dossier personnel d'un(e) employé(e) ou le dossier d'étudiant(e) d'un(e) étudiant(e);

5. suspension temporaire de l'exercice des fonctions, dans le cas d'un(e) employé(e) de l'Université, ou de l'inscription, dans le cas d'un(e) étudiant(e);

6. communication au public de renseignements concernant l'infraction;

7. congédiement dans le cas d'un(e) employé(e) de l'Université, ou expulsion, dans le cas d'un(e) étudiant(e).

Si la responsabilité de l'infraction incombe à l'Université, le même type de sanctions peut s'appliquer aux agents d'administration qui sont responsables de ladite infraction.

L'Université appuie la Politique en matière d'intégrité des Conseils de financement de la recherche et elle doit informer ces derniers ainsi que les autres organismes concernés lorsqu'elle a déterminé qu'il y a eu inconduite.

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

EXAMEN ET RÉVISION

Après la mise en oeuvre de directives et instructions, il peut s'avérer nécessaire de les réviser et de les améliorer. Par conséquent, il faudrait établir des directives administratives afin de faciliter l'examen et la révision.

Chaque année, le Directeur des études supérieures et de la recherche ou une autre autorité désignée par le Sénat pour surveiller l'application de la Politique relative à l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition doit présenter au Sénat un rapport sur les questions suivantes :

1. le nombre de demandes de renseignements, de différends et d'allégations traités aux niveaux tant de la démarche officieuse que de la démarche officielle;

2. la nature et le nombre de cas où l'on a déterminé qu'il y avait eu inconduite;

3. le type de sanctions imposées;

4. les activités de formation exécutées pour promouvoir l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition;

5. le nombre de personnes qui ont participé aux activités de formation;

6. la nature et le nombre de demandes de renseignements concernant des questions d'intégrité, qui proviennent de l'intérieur et de l'extérieur de l'Université.

7. le fait que les évaluateurs et les évaluatrices ou les négociateurs et négociatrices viennent de l'extérieur ou de l'intérieur de l'université.

Ces renseignements aideront l'Université à évaluer et revoir la Politique et à accroître l'intégrité dans les activités de recherche et d'érudition.

Annexe A.
Directives relatives au titre de propriété et à la qualité d'auteur en ce qui à trait à la propriété intellectuelle

1. Définition

La propriété intellectuelle consiste en l'expression d'idées et peut revêtir des formes multiples : poèmes, inventions, programmes machines, livres, articles, essais, rapports, pièces de théâtre, partitions, vidéos, etc.

2. Titre de propriété

La propriété intellectuelle appartient à l'auteur(e) ou au créateur (à la créatrice), à moins que cette personne n'ait été simplement employée pour produire un travail et que la propriété ne soit définie par les termes du contrat. Le titre de propriété peut être officialisé par le dépôt légal des droits d'auteur, le brevetage ou l'enregistrement. Les conditions de publication peuvent modifier le titre de propriété.

3. Partage des bénéfices

Lorsque l'appui (financier ou autre) de l'établissement a contribué directement à la création de la propriété intellectuelle, les avantages matériels doivent être partagés entre le créateur ou la créatrice et l'établissement, proportionnellement à la contribution apportée. Bien que les étudiants ou étudiantes puissent avoir obtenu des bourses ou d'autres prix en rapport avec leurs études, ils sont néanmoins censés être les seuls auteurs des thèses et dissertations qu'ils ont produites.

4. Qualité d'auteur - reconnaissance des contributions

Conformément à la norme relative à la propriété intellectuelle et à la qualité d'auteur énoncée à la page 3, le corps professoral, les étudiants et étudiantes, le personnel, les assistants et assistantes, les techniciens et techniciennes, ainsi que les administrateurs et administratrices, doivent reconnaître les contributions légitimes à la création de formes de propriété intellectuelle. L'aide technique devrait être mentionnée à titre gracieux.

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

Des problèmes peuvent se poser lorsque le titre de propriété découle d'un travail en équipe ou en collaboration. Il faudrait s'efforcer, aux premiers stades du travail en collaboration, d'établir des critères pour reconnaître les contributions (publications, de l'auteur principal, ordre des noms et type de mention).

6. Propriété des données dans le travail en équipe ou en collaboration

Tout comme il faut préciser la qualité d'auteur dans le travail en équipe ou en collaboration, il faut également fournir des précisions sur la propriété des renseignements et l'accès aux données. Il est recommandé que les équipes essaient, dès le départ, d'établir des règles et méthodes d'utilisation des données, particulièrement dans le cas où un membre qui a contribué au projet a quitté l'équipe ou l'Université ou commence à participer à un projet en cours.

7. Règlement des malentendus et litiges

Pour résoudre des litiges concernant la propriété intellectuelle, on doit entreprendre des démarches officieuses, par l'intermédiaire des bons offices du Doyen ou de la Directrice de la Bibliothèque, ou bien du Directeur des études supérieures et de la recherche.

Annexe B.
Directives relatives au conflit d'intérêts

Il existe une situation potentielle de conflit d'intérêts lorsqu'une personne qui est employée ou étudie à l'Université Laurentienne est en mesure d'utiliser la recherche, la connaissance, l'autorité ou l'influence auxquelles elle a accès dans l'exercice de ses fonctions à l'Université, pour en tirer des profits ou avantages personnels (financiers ou autres). Une situation de conflit d'intérêts existe également lorsqu'un membre de la famille d'une personne qui est employée ou étudie à l'Université est en mesure d'obtenir des profits ou avantages personnels.

La simple apparence de conflit d'intérêts peut saper la crédibilité de la recherche et des travaux d'érudition. L'Université Laurentienne exige que les employés et employées, ainsi que les étudiants et étudiantes divulguent les situations potentielles ou réelles de conflit d'intérêts dans lesquelles ils peuvent se trouver.

Les employés et employées ou les étudiants et étudiantes doivent également informer les conseils de financement de la recherche, les éditeurs et les autres parties intéressées lorsqu'un conflit d'intérêts pourrait influer ou sembler influer sur la partialité d'un processus d'examen.

Procédures

Les chercheurs et chercheuses doivent informer leur supérieur ou supérieure hiérarchique immédiat dès qu'ils prennent connaissance de ces conflits et discuter avec leur supérieur ou supérieure des façons dont on pourrait régler les conflits. Les supérieurs ou supérieures doivent considérer la question de savoir si un conflit d'intérêts peut être réglé ou s'il doit être rejeté. Ils doivent également poursuivre leur évaluation et mettre à jour périodiquement leur connaissance de la situation de conflit.

Exemples de situations de conflit

Favoriser des intérêts de l'extérieur pour en retirer des profits personnels

- Passer des contrats de recherche avec des sociétés dont fait partie un membre du corps professoral ou une personne de la famille immédiate de ce membre du corps professoral.
- Orienter la recherche de façon à avantager potentiellement des sociétés privées dans lesquelles le membre du corps professoral ou le membre du personnel a un intérêt.
- Influencer l'achat de matériel ou de biens en provenance d'une société dans laquelle la personne a un intérêt personnel ou familial.

Utiliser improprement le personnel, les ressources, les avoirs ou la bonne réputation de l'Université :

- Des membres du corps professoral ou du personnel exigent que des étudiants placés sous leur surveillance exécutent des travaux procurant des avantages personnels à ces membres ou à une société dans laquelle ils ont un intérêt.
- Des personnes utilisent sans autorisation ni remboursement des biens ou ressources de l'Université pour leur propre profit ou celui d'une société dans laquelle elles ont un intérêt.
- Un employé ou une employée de l'Université participe au processus d'examen ou de recrutement lorsque cet employé ou cette employée entretient une relation conjugale, familiale ou sexuelle avec la personne visée par le processus de recrutement.
- Des personnes utilisent le nom de l'Université lorsqu'elles présentent des idées en insinuant que ces idées représentent la position de l'Université, ou elles s'identifient publiquement à l'Université lorsqu'elles s'occupent d'affaires personnelles qui ne concernent pas l'Université.

Utiliser improprement les renseignements :

- Utiliser pour en tirer personnellement profit l'information confidentielle obtenue grâce à des activités reposant sur l'appui de l'Université (par exemple, une personne qui obtient un contrat pour une société dans laquelle elle a un intérêt financier).
- Retarder indûment la publication des résultats de la recherche ou les annoncer prématurément pour en tirer des avantages personnels.

Autres situations éventuelles de conflit

- Conflit entre les objectifs de la recherche subventionnée par deux sources différentes.
- Conflit entre les codes d'éthique applicables à la recherche et les codes de déontologie au sein d'une profession particulière.

Adopté

43 en faveur
1 contre

7. (iii) RAPPORTS DES AUTRES REPRÉSENTANTS DU SÉNAT

1. Rapport du Recteur

Le rapport du Recteur est présenté au Sénat à titre de renseignement.

M. Paul félicite M. J. Porter, depuis longtemps secrétaire du Sénat, qui a été admis au Panthéon des Voyageurs de l'AAUL le 13 octobre 1995 en reconnaissance de son énorme contribution à l'Université Laurentienne et en particulier à l'équipe de hockey Voyageurs.

2. Rapport du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

Le rapport du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche traitant du Conseil de la recherche est présenté au Sénat à titre de renseignement.

Les membres du Sénat conviennent de suspendre l'article 4. (4) au chapitre V de ses statuts afin de renoncer au délai de cinq jours pour l'examen d'un rapport du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche par intérim.

Il est

Proposé: G. Allaire Appuyé: D. Buse

que la nomination de **M. Murat Tuncali** au poste de professeur associé au Département de mathématiques et d'informatique soit renouvelée pour une période de trois ans débutant le 1er juillet 1996.

que la nomination de **M. John Gunn** au poste de professeur associé au Département de biologie soit renouvelée pour une période de trois débutant le 1er juillet 1995.

que la nomination de **M. Karl Sebok** au poste de professeur associé au Département de biologie soit renouvelée pour une période de trois ans débutant le 1er juillet 1995.

que Mme **Catharine Elizabeth Goddard Farrow** soit nommée au poste de professeure associée au Département des sciences de la terre pour une période de trois ans débutant le 1er juillet 1995.

que la nomination de **M. Richard Brummer** au poste de professeur associé à l'École de génie soit renouvelée pur une période de trois ans débutant le 1er juillet 1995.

que la nomination de **M. Dwayne Tannant** au poste de professeur associé à l'École de génie soit renouvelée pour une période de trois ans débutant le 1er juillet 1995.

Adopté à l'unanimité.