

**POLITIQUE D'INTÉGRITÉ DANS LES ACTIVITÉS  
DE RECHERCHE ET DE CRÉATION**

**Références :**

Adoption :	169-CA-2529	21 novembre 1995
Modifications :	240-CA-3418	22 mai 2001
	315-CA-4727	22 octobre 2007

## Table des matières

Article 1 –	Introduction .....	3
Article 2 –	Objectifs.....	3
Article 3 –	Définitions.....	3
	3.1 Fraude .....	3
	3.2 Inconduite .....	4
	3.3 Plagiat.....	4
	3.4 Conflit d'intérêts .....	4
	3.5 Conflit d'engagements.....	4
Article 4 -	Champs d'application .....	5
	4.1 Personnes visées.....	5
	4.2 Activités visées .....	5
Article 5 -	Partage des responsabilités et obligations.....	5
	5.1 Université .....	5
	5.2 Personnes visées.....	5
Article 6 -	Principes.....	6
	6.1 Principe d'avancement des connaissances.....	6
	6.2 Principe d'équité.....	6
	6.3 Principe de probité.....	6
	6.4 Principe de transparence.....	6
	6.5 Principe de compétence.....	6
	6.6 Principe d'indépendance.....	6
Article 7 -	Normes d'intégrité.....	6
	7.1 Honnêteté et rigueur dans les activités de recherche et de création .....	7
	7.2 Reconnaissance des contributions.....	7
	7.3 Respect et traitement équitable des personnes .....	7
	7.4 Gestion et utilisation transparentes et rigoureuses des fonds.....	8
Article 8 -	Procédure et traitement de la déclaration des conflits d'intérêts .....	8
	8.1 Procédure de déclaration des conflits d'intérêts.....	8
	8.2 Modalités de gestion du conflit d'intérêts.....	8
Article 9 -	Procédure et traitement des plaintes.....	9
	9.1 Responsable du traitement des plaintes .....	9
	9.2 Dépôt d'une plainte.....	9
	9.3 Analyse préliminaire .....	9
	9.4 Conciliation .....	10
	9.5 Examen approfondi.....	10
	9.6 Dépôt du rapport et recommandations .....	10
Article 10 -	Confidentialité .....	11
Article 11 -	Date d'entrée en vigueur.....	11
ANNEXE A	Exemples de conflit d'intérêts .....	12
ANNEXE B	Déclaration de conflit d'intérêts .....	13

## Article 1 – Introduction

Les activités de recherche et de création en milieu universitaire couvrent un vaste éventail de projets pour lesquels les modalités de réalisation, l'ampleur, les conditions de diffusion et les subventions de fonctionnement requises varient considérablement. Bien que les chercheurs bénéficient d'une présomption d'intégrité, il est important d'adopter des principes et de se doter de normes régissant la conduite de ces diverses activités.

La présente politique énonce les principes, les règles et les procédures de l'Université du Québec en Outaouais en ce qui a trait à l'intégrité dans les activités de recherche et de création ainsi qu'aux conflits d'intérêts. Elle guidera les chercheurs et toute personne impliquée dans la gestion ou la réalisation d'activités de recherche et de création, garantissant ainsi l'intégrité et la crédibilité des résultats obtenus ainsi que la transparence des conditions dans lesquelles ces résultats furent générés. Cette politique ne vise donc aucunement à restreindre la liberté académique des professeurs, ni à valoriser certaines formes de recherche au détriment d'autres, ni à se substituer à un comité de pairs pour ce qui est de l'évaluation de la qualité scientifique des projets de création et de recherche.

## Article 2 – Objectifs

Les objectifs spécifiques visés par la Politique d'intégrité dans les activités de recherche et de création de l'Université du Québec en Outaouais sont les suivants :

- 2.1 décrire les attentes de l'Université en matière d'intégrité en recherche et en création;
- 2.2 identifier les principes généraux qui sous-tendent la Politique et son champ d'application et en informer la communauté universitaire;
- 2.3 encadrer les activités liées à la recherche et à la création par l'entremise de normes découlant de ces principes;
- 2.4 établir les responsabilités respectives de tous les partenaires universitaires impliqués dans des activités de recherche et de création en ce qui a trait à l'application de cette politique;
- 2.5 sensibiliser et former la communauté universitaire à l'importance du respect de ces principes et des normes qui en découlent;
- 2.6 mettre en place des mécanismes de gestion des conflits d'intérêts;
- 2.7 mettre en place des mécanismes équitables d'examen et de traitement des allégations de manquement aux principes et normes de cette politique.

## Article 3 – Définitions

Dans la mesure où la compréhension du texte le requiert, un mot exprimé avec le genre masculin comprend le féminin et vice versa.

Pour les fins d'interprétation de la présente politique, les définitions suivantes sont utilisées.

### 3.1 Fraude

La *fraude* recouvre une variété de comportements dont la nature essentielle est de fausser volontairement la nature ou l'exactitude de certaines informations ou de certaines données relatives à des activités de recherche ou de création.

La *fabrication* est définie comme l'invention de données ou d'informations.

La *falsification* est définie comme une modification de données ou de résultats avec l'intention d'y introduire un biais.

La *suppression* est définie comme l'élimination volontaire de certaines données ou de certains résultats valides mais indésirables.

Le fait de *concocter* des résultats est une forme plus diffuse de fraude qui se définit par l'utilisation de diverses manipulations permettant d'obtenir des résultats significatifs à tout prix.

Les erreurs involontaires, les divergences au plan des méthodes, des théories, des paradigmes ou de l'interprétation de certains résultats ne sont pas considérées comme des fraudes.

### 3.2 Inconduite

L'*inconduite* signifie que le chercheur ne se conforme pas aux lois, politiques et directives ainsi qu'aux règlements spécifiques (fédéraux, provinciaux, internes ou autres) qui régissent certaines composantes de ses activités en lien avec la recherche ou la création.

La *duperie* et la *tromperie*, procédés par lesquels on induit volontairement en erreur les participants à une recherche quant aux objectifs ou à la nature du projet, constituent des exemples d'inconduite.

### 3.3 Plagiat

Le *plagiat* peut se définir de façon simple comme une usurpation de la propriété intellectuelle qui peut prendre plusieurs formes. Les formes les plus graves de plagiat sont caractérisées par l'appropriation volontaire des écrits ou des travaux d'une personne afin d'en tirer le crédit ou d'en revendiquer la paternité.

### 3.4 Conflit d'intérêts

Un *conflit d'intérêts* correspond à toute situation où les intérêts ou avantages personnels, professionnels ou financiers d'une personne visée par la présente politique, incluant ceux de ses proches et de ses associés, entrent en conflit réel, apparent ou potentiel avec ses obligations et responsabilités envers l'Université et ses partenaires de recherche ou sont de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice de ses fonctions à l'Université. Des exemples de conflits d'intérêts sont énumérés à l'Annexe A de la présente politique.

Les conflits d'intérêts en recherche et création découlent généralement de relations personnelles ou professionnelles mal définies, de l'exercice de rôles multiples au sein de l'Université, de l'utilisation non autorisée des ressources universitaires ou de l'obtention d'avantages financiers personnels importants.

La notion de « *proches et associés* » signifie les membres de la famille immédiate ou les personnes avec lesquelles un membre de l'Université est en relation personnelle ou avec qui il partage directement ou indirectement un intérêt financier.

La référence aux *avantages financiers importants* signifie le fait de recevoir ou de chercher à recevoir, à titre privé, une rétribution ayant une valeur monétaire excédant celle qui est prévue par la direction de l'Université et pouvant prendre diverses formes, notamment, un salaire, des honoraires, des titres de propriété, des actions ou des droits de propriété intellectuelle.

### 3.5 Conflit d'engagement

Le *conflit d'engagement* constitue une forme particulière de conflit d'intérêts. Il y a conflit d'engagement en recherche et en création lorsque des activités professionnelles externes, liées ou non à la recherche et à la création, rémunérées ou non, d'une personne visée par la présente politique nuisent à l'exercice de son bon jugement et à la conduite intègre et qui compromettent l'accomplissement de ses tâches et responsabilités à l'endroit de l'Université.

## Article 4 – Champs d'application

### 4.1 Personnes visées

La Politique s'applique à toutes les personnes impliquées directement ou indirectement dans des activités en lien avec la recherche et la création à ou pour l'Université, notamment :

*Professeurs et chercheurs* – toute personne qui réalise des activités de recherche ou de création, ou de formation à la recherche et à la création, incluant les professeurs à l'emploi de l'Université, les chargés de cours, les professeurs associés, les chercheurs invités, le personnel de recherche salarié, les stagiaires postdoctoraux et les étudiants;

*Administrateurs et personnel de soutien* – toute personne impliquée dans la réalisation ou la gestion d'activités de recherche ou de création. Cette définition inclut notamment les administrateurs universitaires ainsi que tout le personnel administratif et technique.

Les personnes qui prétendraient ne pas être assujetties aux diverses dispositions de la présente politique doivent démontrer que leurs activités en lien avec la recherche et la création ne sont d'aucune façon liées à l'Université.

### 4.2 Activités visées

La Politique s'applique à toutes les activités en lien avec la recherche et la création impliquant en tout ou en partie les personnes visées, peu importe l'endroit où se déroulent ces activités ainsi que la présence ou non de financement, sous quelque forme que ce soit. Ces activités comprennent notamment, sans pour autant limiter la portée de la présente politique, l'élaboration, la production, la diffusion, l'évaluation, la valorisation, la gestion, le soutien et la formation à la recherche et la création.

## Article 5 – Partage des responsabilités et obligations

La Politique d'intégrité dans les activités de recherche et de création implique un nombre important de partenaires qui partagent tous à des degrés divers des responsabilités eu égard à la Politique. Ces responsabilités spécifiques sont décrites ci-après.

### 5.1 Université

L'Université a la responsabilité de :

- diffuser et de promouvoir la présente Politique;
- sensibiliser les personnes visées par la présente politique à l'importance du respect des valeurs et principes fondamentaux en matière d'intégrité en recherche et en création;
- susciter chez les étudiants, dans le cadre de leur formation, une réflexion sur l'intégrité en recherche et en création;
- mettre en place et appliquer les procédures et mécanismes de gestion des conflits d'intérêts ainsi que d'examen et de traitement des allégations de manquement à la présente politique.

### 5.2 Personnes visées

Toute personne visée par la présente politique, quel que soit son statut, doit :

- connaître et respecter les diverses dispositions de la présente politique dans ses activités en lien avec la recherche et la création, que ces dernières soient financées ou non;
- informer les personnes sous sa supervision (personnels, étudiants, chercheurs invités, stagiaires postdoctoraux, etc.) qui participent à des activités en lien avec la recherche et

la création des dispositions de la présente politique et veiller à ce qu'elles soient respectées;

- aider, dans la mesure du possible, à identifier et à prévenir toute situation qui constituerait un manquement à la présente politique;
- révéler et déclarer tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel selon la procédure prévue à cette fin;
- respecter la *Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université*.

## Article 6 – Principes

L'intégrité dans les activités en lien avec la recherche et la création repose sur un certain nombre de principes généraux.

### 6.1 Principe d'avancement des connaissances

Les activités de recherche et de création universitaires ont pour but premier l'avancement et la diffusion des connaissances et s'inscrivent dans le contexte de la mission universitaire de la formation supérieure des personnes et le développement du savoir.

### 6.2 Principe d'équité

La contribution de chacun des partenaires impliqués dans une démarche de recherche ou de création doit être reconnue de façon juste et équitable.

### 6.3 Principe de probité

La réalisation de toutes les étapes d'un processus de recherche ou de création, de la conception initiale jusqu'à la diffusion, incluant la gestion des fonds de recherche, doit être caractérisée par la rigueur intellectuelle et l'honnêteté.

### 6.4 Principe de transparence

Les informations associées à des activités en lien avec la recherche et la création doivent être accessibles de façon à permettre la consultation et la vérification. Ce droit à l'accès est cependant limité par le respect de la confidentialité, ainsi que par le respect de la paternité des résultats ou des productions et des brevets et droits d'auteur s'y rapportant.

### 6.5 Principe de compétence

Les activités en lien avec la recherche et la création que les personnes visées sont appelées à réaliser ou à évaluer doivent normalement être reliées de près à leur domaine d'expertise.

### 6.6 Principe d'indépendance

Les activités en lien avec la recherche et la création ne doivent pas avoir d'incidences financières, professionnelles ou personnelles susceptibles de compromettre l'indépendance et l'objectivité du jugement et des décisions à être prises par les personnes visées.

## Article 7 – Normes d'intégrité

Les normes d'intégrité s'appuient sur les principes énoncés plus haut et décrivent plus spécifiquement mais de manière non exhaustive les attentes que l'Université a envers toutes les personnes visées par la présente politique. Ces normes s'appliquent à toutes les étapes de la réalisation des activités de recherche et de création.

### 7.1 Honnêteté et rigueur dans les activités de recherche et de création

Toutes les personnes visées par la présente politique doivent notamment s'assurer que :

- les activités de recherche et de création universitaires s'inscrivent en cohérence avec la mission de l'Université;
- les activités de recherche et de création soumises à des organismes subventionnaires, ou les offres de commandite, ont un lien réel avec les compétences du chercheur principal et de ses collaborateurs, telles que démontrées par leurs réalisations antérieures;
- les professeurs, les chercheurs, les collaborateurs et les instances universitaires dont les noms sont mentionnés dans des projets de recherche et de création ont donné leur autorisation à cet effet et sont adéquatement informés de la teneur du projet et de la nature de leur participation;
- les activités de recherche et de création respectent intégralement les dispositions de la *Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université*;
- toute forme d'inconduite ou de fraude est évitée dans toutes les étapes de réalisation et de gestion des activités de recherche et de création;
- les projets, communications et publications faisant l'objet de rééditions, de traductions ou de répétitions soient identifiés afin d'éviter qu'ils soient considérés comme des éléments distincts les uns des autres;
- les autorisations préalables écrites ont été obtenues auprès des officiers supérieurs (recteur, vice-recteurs ou secrétaire général) s'il est nécessaire de s'exprimer au nom de l'Université.

Elles doivent par ailleurs, pour des fins de transparence, collaborer avec l'Université de façon à ce que cette dernière soit en mesure de rendre les données accessibles à toute personne morale ou physique faisant une demande raisonnable et justifiée de vérification, et ce, pendant au moins cinq (5) ans suivant la fin du projet et la diffusion des résultats.

### 7.2 Reconnaissance des contributions

Toutes les personnes visées par la présente politique doivent :

- reconnaître la participation des autres chercheurs par la mention de leur nom à titre d'auteur principal ou de coauteur, lorsque l'ampleur de leur contribution le justifie;
- reconnaître la contribution des étudiants et des stagiaires postdoctoraux dans leurs activités de recherche ou de création au même titre que celle d'autres chercheurs;
- fournir les informations permettant de situer le rôle de chaque chercheur ou collaborateur ainsi que leur contribution effective à un projet donné et aux activités de diffusion en découlant lors de la présentation de leurs activités de recherche;
- préciser clairement la paternité d'un projet ou d'une réalisation auquel ils ont collaboré de façon directe ou indirecte;
- respecter la *Politique et règles en matière de gestion de la propriété intellectuelle* de l'Université.

### 7.3 Respect et traitement équitable des personnes

Toutes les personnes visées par la présente politique doivent :

- éviter toute forme de discrimination à l'égard des personnes impliquées de près ou de loin dans les diverses étapes de réalisation ou de gestion des activités de recherche et de création, et ce, en conformité avec les lois et règlements applicables, incluant les politiques internes de l'Université ainsi que la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*;
- éviter toute forme d'abus de pouvoir ou d'exploitation de ces mêmes personnes;
- respecter la *Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains* de l'Université.

#### **7.4 Gestion et utilisation transparentes et rigoureuses des fonds**

Toutes les personnes visées par la présente politique doivent respecter :

- les ententes contractuelles définissant le traitement et les conditions de travail des personnels de recherche embauchés à même une subvention ou un contrat de recherche;
- les dispositions de l'entente de financement en ce qui a trait aux dépenses admissibles;
- les règles de gestion imposées par l'Université et les organismes subventionnaires.

Elles doivent par ailleurs obtenir une autorisation écrite ou être mandatées par écrit par un officier supérieur (recteur, vice-recteur ou secrétaire général) préalablement à la signature de tout engagement, entente ou contrat impliquant l'Université.

### **Article 8 – Procédure et traitement de la déclaration des conflits d'intérêts**

L'existence d'un conflit d'intérêts n'empêche pas nécessairement la personne concernée de s'impliquer dans la situation où le conflit se manifeste ou est susceptible de se manifester, dans la mesure où ce conflit est déclaré, évalué et géré selon les procédures prévues à la présente politique. Ces mesures préservent et renforcent le climat de confiance nécessaire au maintien de la réputation d'intégrité et d'objectivité de l'Université, de ses chercheurs, de ses administrateurs et de ses personnels.

#### **8.1 Procédure de déclaration des conflits d'intérêts**

Toute personne visée par la présente politique a l'obligation de déclarer, sur le formulaire intitulé *Déclaration de conflits d'intérêts* et produit comme Annexe B, toute situation réelle, apparente ou potentielle de conflit d'intérêts, y compris les conflits d'engagement, pouvant la concerner.

La déclaration complétée est remise sans délai au directeur de son département ou à son supérieur immédiat. Dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la réception de la Déclaration, le directeur du département ou le supérieur immédiat consigne son opinion dans la section *Demande d'avis* du formulaire.

Toute personne visée par la présente politique qui s'estime en conflit d'intérêts avec le directeur de son département ou avec son supérieur immédiat peut s'adresser directement au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

#### **8.2 Modalités de gestion du conflit d'intérêts**

Lorsque la Demande d'avis est complétée par le directeur du département ou le supérieur immédiat, ce dernier rencontre la personne concernée afin de convenir des mesures à prendre pour résoudre ou éviter les conflits et l'apparence de conflits.

Lorsqu'il y a accord sur les mesures à prendre, celles-ci sont consignées à l'endroit prévu dans la déclaration, puis une copie est transmise au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Ces mesures sont diversifiées et elles peuvent comprendre, entre autres :

- l'assujettissement de la poursuite de la recherche à l'obligation pour la personne visée, ses proches ou ses associés de se départir de leurs intérêts dans une entreprise;
- la modification d'un projet de recherche ou des termes d'un contrat;
- un retrait de la direction d'un projet de recherche ou d'une position pouvant influencer l'orientation de la recherche;
- l'établissement d'un processus de supervision de la situation par des personnes indépendantes.

À défaut d'accord, le dossier est transmis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qui détermine alors les mesures appropriées. À cette étape, le vice-recteur à l'enseignement et à la

recherche peut s'adjoindre toute personne qu'il estime nécessaire ou déléguer son autorité à ce sujet à une personne qu'il désigne.

Le directeur du département ou le supérieur immédiat assure le suivi des mesures prises pour la gestion du conflit d'intérêts, à l'exception des cas qui sont étudiés par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou par toute personne déléguée, qui en assure eux-mêmes le suivi.

Lorsque les organismes subventionnaires l'exigent, un certificat d'absence de conflit d'intérêts leur est transmis par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et ce certificat est conservé au dossier de la demande de subvention. Les mesures de divulgation et d'évaluation propres à l'organisme subventionnaire doivent, par surcroît, être respectées.

## **Article 9 – Procédure et traitement des plaintes**

Les allégations de manquement à l'intégrité dans la conduite des activités de recherche et de création doivent être traitées avec rigueur, rapidité et dans le respect de la confidentialité des personnes en cause. La procédure qui suit cherche à assurer l'objectivité, l'impartialité et le respect des personnes.

### **9.1 Responsable du traitement des plaintes**

Le Secrétaire général de l'Université du Québec en Outaouais est responsable du traitement des plaintes de manquement dans la conduite des activités de recherche et de création. Dans l'éventualité où le Secrétaire général estime être en conflit d'intérêts, il se fait remplacer par une personne externe à l'Université.

### **9.2 Dépôt d'une plainte**

Toute personne peut déposer une plainte en vertu de la présente politique. Cette plainte doit être formulée par écrit, datée et signée; elle doit identifier la personne visée et contenir suffisamment de faits à l'égard du ou des manquements reprochés pour en permettre l'évaluation et être accompagnée, le cas échéant, des documents pertinents. Elle doit être déposée dans les 90 jours de la connaissance du manquement.

### **9.3 Analyse préliminaire**

Sur dépôt d'une plainte, le responsable du traitement des plaintes examine sommairement la plainte afin d'écartier immédiatement toute plainte frivole, futile ou irrecevable en vertu de la présente politique.

Si la plainte est jugée frivole, futile ou irrecevable, le dossier est fermé et le responsable en avise le plaignant par écrit.

Si la plainte est jugée recevable, le responsable informe par écrit la personne visée de l'existence de la plainte, de son contenu et du fait qu'une analyse préliminaire est en cours. Le responsable peut alors prendre les mesures provisoires appropriées selon la nature du manquement. Ces mesures peuvent également être prises afin d'éviter que les fonds administrés par l'Université soient utilisés de façon inappropriée.

Le responsable s'assure, en conformité avec la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, que l'identité de la personne qui a fait la plainte ne soit pas divulguée sans son consentement. Si la personne ayant déposé la plainte refuse que son identité soit divulguée, le responsable décide si l'analyse préliminaire doit être abandonnée ou si les informations dont il dispose lui permettent de poursuivre son analyse préliminaire sans le bénéfice de cette divulgation.

Le responsable informe les parties impliquées du résultat de son analyse préliminaire dans un délai de quinze (15) jours ouvrables du dépôt de la plainte.

#### **9.4 Conciliation**

Si le responsable du traitement des plaintes est en présence d'une plainte fondée qui n'est pas contestée par la personne concernée, il peut, s'il le juge approprié, offrir à cette dernière l'opportunité de clarifier ou de régulariser la situation posant problème, lorsque la nature de la plainte et des allégations s'y prête. Cette procédure de conciliation devra avoir pour effet de corriger le problème qui est à l'origine de la plainte, dans le respect des principes et des normes de la Politique. Le responsable doit alors transmettre ces mesures correctives au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et en informer la personne ayant déposé la plainte.

#### **9.5 Examen approfondi**

Lorsque le responsable est d'avis qu'une enquête s'avère nécessaire, il constitue un comité qui aura pour mandat d'examiner de façon approfondie les faits entourant les allégations de manquement aux principes et aux normes de la présente politique. Ce comité, présidé par le responsable du traitement des plaintes, est composé de trois autres personnes : deux personnes désignées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, qui sont choisies pour leur expertise et leur impartialité, et une personne désignée d'office par l'ensemble des directions de départements.

Les personnes désignées pour ce comité doivent avoir aucun lien avec les travaux de recherche en cause ni de lien personnel avec les personnes en cause. Les personnes désignées doivent être informées des dispositions prévues à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et elles doivent s'engager par écrit au respect de la confidentialité des informations mises à leur connaissance dans le cadre des travaux du comité et à la destruction des documents s'y rapportant.

Le responsable du traitement des plaintes informe par écrit les personnes concernées de la composition du comité d'enquête et du déroulement de la procédure.

Une fois formé, ce comité dispose d'un délai de quarante (40) jours ouvrables pour enquêter avec discrétion et de façon confidentielle sur les allégations.

À cette étape, la personne concernée doit être entendue par le Comité. Elle pourra alors se faire accompagner des personnes de son choix qui ne pourront, en aucun cas, avoir fonction de représentation.

#### **9.6 Dépôt du rapport et recommandations**

Au terme de cette période, le comité doit rédiger un rapport confidentiel rapportant les résultats de l'enquête et les recommandations en découlant. Ce rapport est transmis en premier lieu à la personne ayant fait l'objet de la plainte pour qu'elle ait l'opportunité d'y réagir par écrit. Ses commentaires et réactions sont annexés au rapport et le tout est transmis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Ce dernier voit à donner les suites appropriées aux conclusions et recommandations du comité, notamment en avisant les organismes subventionnaires impliqués, s'il y a lieu, le tout sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Les documents ayant servi lors de l'examen approfondi sont conservés par l'Université pendant cinq ans.

## **Article 10 – Confidentialité**

Afin de protéger la vie privée des personnes visées par les plaintes et des auteurs des plaintes, toute information concernant les plaintes, leur traitement, les analyses préliminaires et les examens approfondis est confidentielle. Le traitement de ces informations est fait dans le respect de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et lesdites informations ne pourront être divulguées que si la loi l'autorise ou si la personne concernée y consent.

Sous réserve des limites permises par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, toutes les informations concernant le traitement des plaintes en conformité avec la présente politique ne sont pas accessibles.

## **Article 11 – Date d'entrée en vigueur**

La présente politique est adoptée par le Conseil d'administration et entre en vigueur le jour de son adoption.

## ANNEXE A

### EXEMPLES DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Sans pour autant restreindre la portée générale de la présente politique, constituent notamment un conflit d'intérêts les cas où une personne visée par la présente politique :

- utilise sans autorisation préalable de l'Université, à des fins personnelles ou au profit d'un tiers, les biens, le matériel et les services administratifs ou techniques de l'Université;
- utilise, à des fins personnelles ou au profit d'un tiers, une information confidentielle ou des résultats de recherche auxquels elle a accès dans le cadre de ses fonctions à l'Université;
- oriente ses activités de recherche, de création ou de diffusion de manière à tirer profit, à des fins personnelles ou au profit d'un tiers, de biens ou d'avantages d'une organisation extérieure ou dans laquelle elle a des intérêts directs ou indirects, sans égard aux droits de l'Université;
- oriente des étudiants ou leur fait exécuter des travaux dictés davantage par la recherche d'un avantage personnel plutôt qu'en fonction de leur formation universitaire;
- participe à un processus décisionnel de l'Université ou d'un organisme externe, notamment au sein d'un comité d'attribution de fonds internes ou externes ou d'un comité d'évaluation de manuscrits, de thèses ou de mémoires d'étudiants, de façon à en retirer un avantage personnel (directement ou indirectement) ou à l'influencer en ce sens;
- favorise ou discrédite les résultats ou les hypothèses de recherche d'une autre personne pour en retirer un avantage scientifique personnel ou en faire bénéficier indûment une autre personne;
- utilise, à des fins personnelles, contre rémunération ou autres avantages, le nom, les symboles ou les emblèmes de l'Université ou prétend la représenter sans avoir obtenu préalablement une autorisation écrite expresse à cet effet;
- embauche des proches ou des associés dont le salaire est versé à partir de ses fonds de recherche sans autorisation préalable de l'Université;
- accepte, pour son usage personnel, des cadeaux, des voyages ou des services ou tout autre bénéfice de la part de personnes ou d'entreprises faisant affaires avec l'Université;
- elle-même, son entreprise, ses proches ou ses associés bénéficient ou sont susceptibles de bénéficier d'un avantage quelconque de la part d'un tiers ou d'une entreprise externe à partir de ses fonctions à l'Université, sans autorisation préalable de l'Université;
- possède ou possédera éventuellement des intérêts directs ou indirects, de nature pécuniaire ou autre, dans une entreprise externe avec laquelle elle traite dans ses fonctions à l'Université ou avec laquelle l'Université traite ou est susceptible de traiter, sans autorisation préalable de l'Université.

## ANNEXE B

### DÉCLARATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

#### Section 1 - Identification

Nom, prénom du déclarant :	_____
Département ou service :	_____
Fonction :	_____
Date :	_____

#### Section 2 - Description de la situation

Je, soussigné(e), estime être en situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel pour les motifs suivants :
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

*(au besoin, joindre des pages supplémentaires)*

Si ces motifs impliquent des relations avec des proches, des tiers ou des entreprises, veuillez vous assurer d'inclure toutes les informations pertinentes, notamment :

- nom des proches, des tiers ou des entreprises concernés;
- relations avec ces derniers et nature de leur implication;
- détails concernant les avantages financiers pertinents (droit de propriété, actions, honoraires, compensations financières, etc.);
- nature de vos activités et rémunération associée (cela inclut notamment toute participation à un conseil d'administration ou à un conseil de direction);
- détails concernant l'utilisation projetée ou anticipée des ressources de l'Université.

La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., chapitre A-2.1, comporte des restrictions concernant la collecte de renseignements personnels. Si, pour compléter votre déclaration, il s'avère nécessaire de fournir des précisions sur les intérêts d'une autre personne, de telles informations doivent provenir directement de cette personne et cette dernière doit en attester en complétant la section III.

### Section 3 - Attestation d'un proche, d'un associé ou d'un tiers

Je soussigné(e) :

\_\_\_\_\_ (nom de la personne)

atteste de la véracité des renseignements contenus dans ce document et accepte que ces derniers fournissent des précisions sur mes intérêts et avantages financiers pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel pour :

\_\_\_\_\_ (nom du déclarant)

en tant que professeur ou chercheur ou administrateur ou personnel de soutien eu égard à ses obligations envers l'Université.

Je comprends que ces renseignements sont collectés en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q., chapitre A-2.1. Je consens à ce qu'ils soient utilisés par l'Université aux fins de déterminer si :

\_\_\_\_\_ (nom du déclarant)

est en situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent.

Si, ultérieurement à la présente déclaration, les circonstances changent et requièrent des réponses différentes, je m'engage à soumettre une déclaration révisée.

\_\_\_\_\_ Signature

\_\_\_\_\_ Année – mois - jour

### Section 4 - Signature du déclarant

Je déclare avoir lu la *Politique d'intégrité dans les activités de recherche et de création* de l'Université du Québec en Outaouais ainsi que les annexes qui s'y rattachent. Je comprends que les informations fournies dans la présente *Déclaration de conflit d'intérêts* sont requises pour des fins d'application de cette politique et que les renseignements personnels qu'elle contient sont protégés par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Je consens à leur utilisation aux seules fins de déterminer s'il existe ou non une situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts.

Dans l'éventualité où la diffusion de certaines informations est considérée appropriée pour gérer un conflit déclaré, je comprends que je serai consulté et que j'aurai l'occasion de donner un consentement éclairé.

\_\_\_\_\_ Signature

\_\_\_\_\_ Année – mois - jour

## Section 5 - Demande d'avis (réservée au supérieur immédiat)

Je soussigné(e) : _____ <i>(nom, prénom et titre)</i>	
demande l'avis de : _____ <i>(nom, prénom)</i>	
sur les motifs décrits dans la présente <i>Déclaration de conflit d'intérêts</i> .	
_____	_____
<i>Signature</i>	<i>Année – mois - jour</i>

## Section 6 - Avis

Je soussigné(e) : _____ <i>(nom, prénom et titre)</i>	
Déclare avoir pris connaissance de la présente <i>Déclaration de conflits d'intérêts</i> .	
À mon avis les faits décrits :	
<input type="checkbox"/>	ne constituent pas une situation de conflit d'intérêts;
<input type="checkbox"/>	constituent une situation de conflit d'intérêts réel;
<input type="checkbox"/>	constituent une situation de conflit d'intérêts potentiel;
<input type="checkbox"/>	constituent une situation de conflit d'intérêts apparent.

Pour gérer cette situation, les mesures suivantes doivent être prises :	
_____	
_____	
_____	
_____	
_____	
_____	
_____	_____
<i>Signature</i>	<i>Année, mois, jour</i>

## Section 7 - Acceptation des mesures

Je soussigné(e) : _____	
<i>(nom, prénom)</i>	
signataire de la présente <i>Déclaration de conflit d'intérêts</i> , déclare être d'accord sur les mesures décrites ci-dessus et m'engage à les appliquer et à les respecter.	
_____	_____
<i>Signature</i>	<i>Année – mois - jour</i>

politique integrite.doc