

Rapport sur les conflits d'intérêts à l'Université de Montréal : éthique, pratiques et politiques

22 mai 2007

Mémoire présenté au M. Elvio Buono, Président du comité sur les conflits d'intérêts à L'Université de Montréal.

Vincent Couture, MA
Elise Smith, DEC
Bryn Williams-Jones, PhD

Groupe de recherche en bioéthique et Département de médecine sociale et préventive, Université de Montréal

Les auteurs remercient M. Michel Bergeron et M. Simon Hobeila du BRDV, et les membres du Groupe de travail en éthique de la valorisation du Programme VINCI pour leurs conseils concernant les enjeux liés aux conflits d'intérêts dans les universités. Les opinions exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les vues d'une unité universitaire. Ce rapport a été préparé en tant qu'élément d'un projet de M. Bryn Williams-Jones subventionné par l'IRSC sur les conflits d'intérêts dans le contexte universitaire.

<i>Sommaire de gestion</i>	2
1. Les CI à l'Université	2
2. Analyse éthico-légale de la politique de CI de l'Université de Montréal	2
3. Autres politiques	3
4. Conclusions et recommandations	4
<i>1. Les CI à l'Université</i>	5
Définitions	6
Les risques	7
Modes de résolution	8
Sommaire	9
<i>2. Analyse éthico-légale de la politique de CI de l'Université de Montréal</i>	10
L'aspect légal	10
L'aspect éthique	10
Adoption	11
Le préambule	11
Dans le cas d'une poursuite	22
Le formulaire de divulgation	24
Sommaire	25
<i>3. Autres politiques</i>	26
Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil de l'Université	26
Politique relative aux activités extérieures	27
Politique sur la recherche avec des êtres humains	28
Politique de l'Université de Montréal sur la probité intellectuelle en recherche	29
Examen des allégations d'inconduite scientifique	29
Ententes contractuelles types	31
Convention collective des professeurs	32
Code de déontologie développé par les étudiants de criminologie	32
Code de déontologie de la FAÉCUM	33
Sommaire	33
Tableau des politiques	34
<i>4. Conclusions et recommandations</i>	35
Recommandations	36
<i>Liste des références</i>	37

Sommaire de gestion

Le présent rapport a pour but d'apporter une aide constructive pour la mise à jour de la politique universitaire concernant les conflits d'intérêts (CI). Le rapport est une évaluation détaillée des politiques actuelles de l'Université afin d'aider une meilleure gestion de celles-ci. L'Université de Montréal a déjà une longueur d'avance sur plusieurs universités canadiennes en possédant une politique centrale sur la question. Toutefois, cette politique mériterait une mise à jour au regard des standards contemporains ainsi qu'une mise en contexte afin de prendre en compte les autres politiques et pratiques institutionnelles qui s'adressent au CI.

1. Les CI à l'Université

Cette première partie de ce rapport présente un regard théorique sur les CI et offre une synthèse de la recherche réalisées sur les CI. Dans un premier temps, ce rapport propose une définition générale des CI à laquelle nous ajoutons ensuite la typologie usuelle des CI qui fait aujourd'hui consensus (le CI réel, apparent et potentiel). Ce premier mouvement se termine par l'analyse de deux autres sortes de situations conflictuelles : le conflit d'engagements et le conflit institutionnel.

Dans un second temps, cette section pousse l'analyse des CI à l'étude des risques courants liés aux CI et à leurs modes de résolution. Les principaux risques pointés par la littérature en éthique des organisations sont la perte d'objectivité, la perte d'impartialité et la perte de la place sociale d'une science publique. Les modes de résolutions sont, pour leur part, la divulgation, la gestion des CI, l'ajout d'une tierce partie, le retrait et l'interdiction.

2. Analyse éthico-légale de la politique de CI de l'Université de Montréal

À la suite de cette section théorique, ce rapport plonge dans l'étude empirique en analysant la politique principale de l'Université de Montréal sur les CI. Cette analyse démontre que la politique de CI est un document plutôt désuet qui reflète mal le concept de CI et qui est difficilement applicable dans le cadre universitaire d'aujourd'hui. Comme document de communication, le vocabulaire, la présentation et le format méritent une plus grande attention étant donnée l'importance du sujet.

Les exemples multiples de CI donnés par le document restent ambigus et généraux. Il serait sûrement plus compréhensible s'il possédait une définition du concept de CI. Cette définition est, à nos yeux, essentielle car elle est à la base de la compréhension et de la divulgation du CI.

La procédure de divulgation proposée par la politique est adéquate, mais, du même geste, elle ouvre la question de la formation des comités chargés d'évaluer les divulgations. Elle pose aussi le problème de la neutralité des membres de ces comités. Les sanctions les plus communes liées aux CI ont un impact habituellement au niveau de la réputation, de la confiance et de la légitimité. Celles-ci peuvent porter atteinte autant au membre enseignant et non enseignant qu'à l'Université. En soulevant la question des sanctions, le rapport aborde la dimension légale de cette politique. Il montre l'absence de recours pour les membres du personnel enseignant et non enseignant. De ce fait, il serait important pour l'Université d'améliorer la politique et de l'accompagner par d'autres méthodes non légales afin de véritablement prévenir les effets pervers du CI au lieu d'en subir les conséquences multiples.

3. Autres politiques

Le deuxième volet empirique du rapport déplace l'analyse de la politique de l'Université à l'ensemble des ressources parallèles touchant de près ou de loin à la question des CI. Un premier point que l'on peut souligner de cette somme est l'absence de définition de ce qu'est un CI. Il n'y a donc nécessairement aucune définition des CI apparents et des CI réels auxquels les documents font mention à quelques reprises. Un second point est la prédominance, dans les documents, des CI liés aux nominations et à la présence d'intérêts extérieurs. Cette section du rapport montre toutefois les germes d'une ouverture à la formation éthique des membres de l'Université. Elle montre aussi les efforts pris par des organismes étudiants et, par le fait même, de la diversité de situations de CI possibles au sein d'une université.

À un niveau plus général, le rapport constate le manque de cohérence pratique entre les documents; ceux-ci semblent plutôt répondre à des demandes locales spécifiques qu'à une initiative pour encadrer la question des CI. Ceci a des

répercussions directes sur la question de l'accessibilité. Il n'existe aucun lien entre ces documents qui parfois pourraient s'avérer complémentaires.

4. Conclusions et recommandations

Niveau macro

- Créer une culture d'éthique qui souligne l'importance de la formation éthique au niveau professoral et au niveau des étudiants.
- Former des liens entre les différentes politiques sur les CI afin de former un réseau de politiques qui soit cohérent et fluide.
- Mettre en valeur toutes les ressources humaines capables d'informer les membres de l'Université sur les enjeux propres aux CI.

Niveau mezzo

- À une politique legaliste devrait se combiner un volet éthique et éducationnel afin d'encourager les membres de l'Université à de bonnes pratiques professionnelles.
- Donner une attention particulière au vocabulaire de la politique pour que celui-ci soit accessible et évite l'aspect rébarbatif du jargon légal.

Niveau micro

- Lors de l'embauche d'un professeur, il doit être informé des politiques universitaires.
- Donner aux membres des comités chargés de l'évaluation des formulaires de divulgation les outils nécessaires à l'accomplissement impartial et éclairé de leur tâche.
- Les CI font partie de la vie professionnelle universitaire. Ils peuvent être encadrés et gérés de façon adéquate. Dans certaines situations, il s'agit d'un mal nécessaire auquel on peut faire face avec des outils adéquats.

1. Les CI à l'Université

L'établissement de politiques efficaces de contrôle des conflits d'intérêt (CI) est un des enjeux importants auxquels doit faire face le monde universitaire. Les rapports croissants entre l'université et l'industrie exacerbent le rapport de force entre deux cultures aux intérêts souvent divergeant. À ce jour, la plupart des travaux sur les CI dans les universités se sont concentrés sur les CI en lien avec la recherche clinique. La raison de cet intérêt repose sur l'importance de la rencontre parfois contradictoire des intérêts économiques et des intérêts des patients avec les risques pour ces derniers.

Les sources de CI ne se limitent toutefois pas à cette seule amplification des relations université-industrie. Contrairement au portrait actuellement présenté par la littérature, l'ensemble de l'institution universitaire peut se retrouver en situation de CI. Peu importe le département, qu'il ait accès ou non à des contrats importants avec l'industrie, chaque membre de l'université peut développer un CI. Professeur, étudiant, chercheur ou administrateur, personne n'est à l'abri des CI. Les nominations de nouveaux professeurs, le choix d'un manuel, la relation intime entre un professeur et son étudiant peuvent représenter autant de situations de CI. Le monde universitaire présente une mosaïque complexe d'acteurs qui rend encore plus difficile la juste évaluation des situations conflictuelles.

L'Université de Montréal s'est dotée d'une politique officielle sur la question à laquelle se greffe une somme de ressources pour encadrer les situations de CI. L'Université devient ainsi un cas de figure de la façon dont fonctionne tant au niveau pratique qu'éthique une politique sur les CI. Dans les prochaines sections, nous analyserons de façon empirique les moyens pris par l'Université sous différents angles. Le premier angle vise la politique officielle de l'Université contenue dans le *Règlement sur les CI* et son annexe qu'est le *Formulaire de divulgation*. Il s'agit de la dimension normative des ressources de l'Université sur la question des CI. Le second angle concerne l'ensemble des ressources périphériques à cette politique. Ces ressources peuvent autant prendre la forme de documents de référence que de codes de déontologie touchant de près ou de loin au sujet. L'idée est de d'étudier la complexité des efforts mis en place et leur complémentarité.

Qu'est-ce qu'un CI ?

Intuitivement, plusieurs situations de CI nous viennent spontanément à l'esprit. Par exemple, l'évaluation d'une personne par un proche, la réalisation d'essais cliniques par des chercheurs ayant des parts dans la compagnie qui a développé le médicament, la nomination à un poste clé d'un ami aux dépens d'une personne plus compétente. Mais qu'est-ce qui unit tous ces cas ?

Définitions

D'après le document de l'OCDE consacré au CI (Whitton & Bertók, 2006), le premier outil pour faire face aux CI est l'établissement d'une définition et sa diffusion. De la synthèse de ces travaux écrits sur le sujet, nous avons tiré une définition de travail pour circonscrire ce que nous entendons par un CI (MacDonald et al., 2002). Pour nous, un CI est **une situation lors de laquelle une personne a un intérêt privé assez important pour que celui-ci influence sa capacité à faire un bon jugement en accord avec ses obligations professionnelles**. Cet intérêt privé n'est pas nécessairement réel, c'est-à-dire que cette personne se trouve en situation de CI. Le CI peut être aussi apparent ou potentiel.

Trois éléments sont importants dans cette définition. Le premier concerne l'intérêt privé ou personnel comme, par exemple, un intérêt financier, relationnel ou familial. En soi, avoir un intérêt privé ne peut être mal; il est tout à fait normal que nos actions soient guidées par des intérêts personnels. Le problème du CI surgit lorsque ces intérêts privés entre en confrontation avec des obligations professionnelles (le second élément). C'est de cette confrontation que surgit le conflit, lorsque l'intérêt personnel influence directement, en apparence ou potentiellement le jugement d'un individu (troisième élément).

C'est dans ce dernier élément que réside toute l'originalité du CI. Une action n'a pas nécessairement à être commise pour qu'un tort soit créé. Par exemple, l'impartialité d'un comité peut être remise en question s'il évalue de façon favorable le travail d'un de ses membres malgré la qualité évidente du travail. Pour saisir toutes ces subtilités, s'est développée une typologie des CI.

La typologie usuelle comporte les trois situations mentionnées précédemment soit le CI réel, apparent et potentiel. Dans les documents développés à l'Université de Montréal, on retrouve souvent les deux premiers cas sans que ceux-ci soient approfondis. La première est le **CI réel** ou, en d'autres termes, l'existence tangible d'un CI. La seconde est le **CI apparent** ou la situation où une personne suffisamment informée pourrait redouter la présence d'un CI. La troisième est le **CI potentiel**, c'est-à-dire qu'en raison d'intérêts privés assez importants une personne pourrait privilégier ceux-ci aux dépens de ses obligations professionnelles.

Parallèlement à ces trois situations, il existe deux autres sortes de conflits qui ne sont pas nécessairement des CI mais qui peuvent le devenir. Un de ceux-ci est le **conflit d'engagements**. Il s'agit d'un conflit d'obligations, par exemple, d'espace et de temps. Ceci se produit, entre autre, lorsque des activités extérieures entrent en conflit avec des activités professionnelles. Par exemple, la situation où un professeur consacre ses heures de travail pour le département à des loisirs personnels. Toutefois, lorsque les obligations sont internes, elles ne représentent pas un CI car l'intérêt n'est pas privé.

Au conflit d'engagements s'ajoute un autre cas, celui du **conflit institutionnel**. La caractéristique de ce type de conflit est que l'acteur n'est pas un individu mais une organisation. Ce genre de conflit apparaît, par exemple, lorsque l'Université compromet ses engagements envers des normes universitaires comme l'objectivité scientifique ou la liberté académique pour des intérêts financiers (voir le cas Olivieri). (Resnik & Shamoo, 2002).

Les risques

Les CI peuvent créer différents types de dommages à une université et à ses membres (étudiants, professeurs, chercheurs, personnel administratif). Le premier risque associé au CI est la **perte de confiance** dans l'institution ou dans ses membres. Il s'agit sûrement de l'enjeu le plus complexe lié au CI. Cette perte de confiance peut venir de la part du public qui découvre que la formation donnée ou la recherche réalisée dans une institution est biaisée par des intérêts extérieurs. Elle peut aussi venir de la part de ses membres envers leur propre institution qui leur enseigne ou qui les emploie. Finalement, elle peut naître au sein même des relations

entre les membres de l'Université. Que ce soit entre des collègues de travail, entre les professeurs et leurs étudiants, entre l'administration et les chercheurs, etc. Pour ce premier point, ce n'est donc pas uniquement l'image publique qui est mise en jeu mais aussi les relations de travail et d'apprentissage.

Le second risque est celui de la **perte d'objectivité** de la recherche ou de l'enseignement en raison de l'importance des biais. Ce risque est nécessairement lié au précédent, mais il met en valeur la perte de standards scientifiques élevés par les CI.

Le troisième risque est celui de la **perte d'impartialité** des chercheurs, professeurs ou de la direction. Par exemple, en raison d'une subvention importante pour des bourses étudiantes, la direction d'une faculté nuit à l'attribution de locaux à un chercheur qui conteste les avantages du produit vedette de l'entreprise donatrice.

Un quatrième risque est celui de la **perte de la place sociale d'une science publique**. En d'autres termes, il s'agit de la disparition, en raison de la multiplication d'intérêts privés, d'une science désintéressée. (Krimsky, 2003)

Modes de résolution

Parallèlement à ces risques, il existe plusieurs modes de résolution des CI. Les cinq principaux sont : la divulgation, la gestion, l'ajout d'une tierce partie, le retrait et l'interdiction. En raison de leur spécificité, les conflits institutionnels appellent, pour leur part, à d'autres façons d'envisager leur résolution.

La **divulgation** est le mode le plus courant, c'est celui, d'ailleurs, que l'Université officiellement privilégie dans sa politique centrale, le *Règlement sur les CI*. Elle consiste à révéler des informations sur des intérêts conflictuels ou potentiellement conflictuels. Ceci peut se faire annuellement ou lorsqu'une personne est en situation de CI.

La **gestion des CI** complète la divulgation par l'établissement d'un comité et le développement d'un plan pour régler la situation.

L'**ajout d'une tierce partie** se fait dans un groupe où des membres sont en situation de CI. Le but derrière cette méthode est de départager une décision pour minimiser l'impact de CI.

Dans le **cas du retrait**, au lieu d'ajouter une tierce partie, le groupe peut inviter le membre en CI à se retirer pour éviter toute forme de biais.

L'**interdiction** concerne l'établissement de règlements, politiques ou de codes pour éviter que se développent des situations de CI futures.

De leur côté, les conflits institutionnels ne peuvent être encadrés de la même façon car une institution n'est pas un individu. Ce genre de conflits pose aussi le problème de l'évaluation. En effet, est-ce que les membres d'une université peuvent évaluer eux-mêmes leur propre institution ? Pour résoudre ce genre de conflit, Resnik et Shamoo (2002) proposent cinq solutions. La première reprend l'idée de **gestion des conflits** en instituant un comité d'évaluation qui soit indépendant de l'Université. Ils proposent aussi **d'établir des firewalls** pour séparer les différentes missions de l'Université et éviter que les prérogatives de l'innovation, de la recherche et de l'enseignement n'entrent en conflit. Une autre de leurs suggestions est d'encourager le **développement d'instituts de recherche indépendants**. L'avant dernière proposition est de **rendre disponible au public des données sur des contrats privés** que l'Université signe avec des partenaires extérieurs. La dernière est d'établir des **limites claires quant au financement privé** de l'Université ou de ses fondations.

Sommaire

Cette approche plus théorique de la question montre qu'il y a déjà un travail intellectuel qui a été réalisé sur les CI. À la définition générale s'ajoute une typologie des CI qui fait aujourd'hui consensus (le CI réel, apparent et potentiel). De plus, le conflit d'engagements et le conflit institutionnel sont parfois liés à ceux-ci. La littérature touchant à l'éthique des organisations met en valeur les risques associés à l'émergence de CI ainsi que des méthodes de résolutions de ces situations. Ces modes de résolutions sont la divulgation, la gestion des CI, l'ajout d'une tierce partie, le retrait et l'interdiction. Par contre, la question de l'application de ces réflexions à l'ensemble du cadre d'une université demeure peu traitée. Dans la prochaine section, nous analyserons de façon plus détaillée le cas de l'Université de Montréal.

2. Analyse éthico-légale de la politique de CI de l'Université de Montréal

Le Règlement sur les CI et le formulaire de divulgation annuelle sont le cœur de la politique universitaire sur les CI. Dans l'ensemble des ressources sur le sujet, à quelques reprises l'on retrouve une référence à ces documents. Au niveau pratique, le Règlement est accessible en ligne. Le principal contact des membres de l'Université demeure lors de la réception du formulaire de divulgation annuelle. À ce moment, le membre de l'Université reçoit au verso du formulaire, le règlement de quatre pages compressé en une seule page. Dans cette partie, nous analyserons la teneur éthique et légale de ces deux documents qui, dans les faits, représente un contrat ayant un pouvoir légal lorsque signé par les membres de l'Université.

L'aspect légal

Le formulaire de divulgation lié à la politique de CI est un contrat unilatéral liant les deux parties, l'Université et les membres du personnel, afin d'obtenir une divulgation de situations réelles, potentielles ou apparentes de CI. Vu cet acte juridique bilatéral, il y a nécessairement des effets de droit qui s'y rattachent. Ce contrat n'est pas directement inscrit dans une loi spécifique à son égard et alors, on pourrait caractériser cette convention comme étant innomée. Vu la liberté du marché facilitant les échanges au Québec, les contrats innomés sont tous légaux sauf s'ils sont expressément interdits par une loi. De tels contrats sont ainsi réglementés par le livre cinquième du Code civil du Québec¹.

L'aspect éthique

Malgré le fait que la divulgation de CI crée un lien juridique entre les membres du personnel et l'Université, ce CI est souvent traité comme un enjeu éthique. Évidemment, certaines normes juridiques peuvent converger avec des normes éthiques, par contre ce n'est pas toujours le cas. De fait, les sanctions concernant un CI sont rarement des coercitions légales, mais débordent le cadre de ce dernier. C'est-à-dire, l'Université ou le membre du personnel va faire face à une atteinte à la

¹ Selon L'article 1377 C.c.Q.; Les règles générales du présent chapitre s'appliquent à tout contrat, quelle qu'en soit la nature. La dernière partie de cet article « quelle qu'en soit la nature » englobe nécessairement le contrat de CI.

réputation ayant plusieurs conséquences. Cela dit, il est de toute importance que cette analyse applique une synergie d'hybridation juridique et éthique. La politique de CI sera analysée en abordant d'abord son adoption et son préambule, pour ensuite considérer les huit articles qui forment le texte général de la politique, et en dernier lieu, les recours juridiques dans le cas des poursuites.

Adoption

Il est à noter que l'adoption de ce règlement a eu lieu le 3 mai 1993 et qu'il a été mis en vigueur le 1er juin 1993. Un tel règlement est toujours en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit abrogé ou modifié. On voit ainsi une légitimité juridique à cet égard. Par contre, il faut se questionner sur l'influence de l'évolution du concept de CI. Vu le fait que la politique a été écrite il y a 14 ans et non modifiée depuis, il est de toute évidence qu'elle ne reflète pas ou ne tient pas en compte de la réalité de l'environnement universitaire, les connaissances émergentes et la pensée plus mûre du concept de CI d'aujourd'hui. On se doit de moderniser ou de modifier une politique afin qu'elle évolue pour être contemporaine et efficace.

Le préambule

Tout membre du personnel de l'Université peut être placé en situation de CI à l'occasion de ses fonctions ou à l'occasion d'activités extérieures.

Afin de faire preuve de transparence et d'intégrité tout en respectant l'autonomie universitaire, l'Université de Montréal a décidé de se doter d'un règlement afin de prévenir les situations de CI et, le cas échéant, de façon à protéger à la fois les personnes et l'institution. Ce règlement impose à tout membre du personnel l'obligation de déclarer les activités susceptibles de le placer dans des situations réelles, potentielles ou apparentes de CI. Ce règlement prévoit également les modalités de traitement de ces déclarations.

Le préambule communique deux objectifs généraux pour expliquer l'imposition d'un règlement de CI;

- 1- Faire preuve de transparence et d'intégrité tout en respectant l'autonomie universitaire.**
- 2- Protéger à la fois les personnes et l'institution.**

Les valeurs que prônent ces deux buts sont le fondement d'une politique de CI, une politique qui se doit par l'entremise de ses articles, de promouvoir des conditions,

d'établir des processus et des instruments pour y aboutir. Afin d'atteindre de tels buts, l'Université prône la divulgation de situations réelles, potentielles ou apparentes de CI par le biais de huit articles écrits en format légal soit; le champ d'application, les règles, le CI, la procédure de divulgation, le traitement des divulgations, le comité d'appel, l'application du règlement et l'entrée en vigueur. Traitons de ces derniers afin de comprendre leur importance dans l'application efficace de la politique.

Article 1 CHAMP D'APPLICATION

1.1 Le présent règlement s'applique au personnel enseignant et au personnel non enseignant.

Selon l'article premier, le règlement de CI est opposable à tout le personnel enseignant ou non enseignant. Cela dit, il est présumé que tous les membres du personnel reçoivent les règlements de CI et qu'ils peuvent comprendre l'information relative au formulaire de divulgation. Pour le groupe restreint qui reçoit le formulaire de divulgation, la politique de CI se trouve au verso de ce dernier. Cette politique est inscrite dans un format minuscule de couleur grisâtre qui peut facilement passer inaperçu. Afin de respecter ou de souligner l'importance du message, le document se doit de disposer les données de façon claire et dans un caractère et format qui reflètent son importance. De plus, bien que le lecteur soit un membre bien éduqué du personnel universitaire, le jargon juridique n'est pas nécessairement un acquis général. Cela dit, certains risquent d'avoir une mauvaise compréhension du document, ou pire, une interprétation fautive.

Il faut prendre en compte que plusieurs membres du personnel non enseignant universitaire – les auxiliaires d'enseignement ou de recherche, les agents de recherche et les chargés de cours peuvent potentiellement – se retrouver en CI. Sans une bonne communication et ensuite une compréhension du formulaire de divulgation chez ces membres, le conflit pourrait se passer sans être restreint ou divulgué. Justement, en février 2007, dans le *Quartier Libre*, le journal des étudiants de l'Université de Montréal avait mentionné que plusieurs auxiliaires d'enseignements devaient corriger les travaux ou les examens de leurs amis (Gerbet, 2007). Plusieurs n'osent point divulguer un CI à leur professeur craignant une

réaction défavorable; ils demeurent ainsi dans une impasse, ou une position ambivalente. La transparence et l'intégrité de l'Université, que prône le préambule, seraient nécessairement bafouées si une telle pratique de correction continuait sans être dénoncée ou reconnue et traitée en temps et lieu sous la politique.

Cela dit, la divulgation de CI ne devrait point prendre plus d'importance selon le niveau de poste du personnel. C'est un fait qu'un CI peut attirer plus d'attention lorsqu'il concerne une personne avec plus de pouvoir et en conséquence avoir une plus grande influence sur l'intégrité universitaire. Toutefois, on se doit de ne pas ignorer ou prétendre que les CI qui se manifestent à un niveau hiérarchique plus bas ne sont pas importants. Il faudrait ainsi que les CI soient tous pris en considération autant au niveau professoral qu'au niveau des étudiants sachant aussi qu'il faut étudier le contexte et les caractéristiques propres à chaque incident et situation. Si nous croyons qu'a priori, les CI des membres du personnel sont d'importance d'après le niveau hiérarchique et que certains ne devraient pas être traité de façon adéquate, l'accumulation de CI inédits aurait un effet érosif sur l'intégrité de l'institution universitaire et de la réputation de ses membres.

Article 2 RÈGLES

2.1 Tout membre du personnel de l'Université doit éviter de se placer dans une situation où il peut être amené à choisir entre ses intérêts personnels, de nature pécuniaire ou autre, et l'intérêt de l'Université.

2.2 Tout membre du personnel enseignant a l'obligation de divulguer, au comité constitué à cette fin, toute situation réelle, potentielle ou apparente de CI afin que soient prises les mesures propres à sauvegarder l'intérêt de l'Université.

2.3 Tout membre du personnel non enseignant a l'obligation de divulguer, au responsable de l'unité, toute situation réelle, potentielle ou apparente de CI afin que soient prises les mesures propres à sauvegarder l'intérêt de l'Université.

2.4 Tout membre du personnel qui s'estime en CI avec un membre du comité d'unité ou le responsable de l'unité, selon le cas, peut divulguer directement au comité d'appel, toute situation réelle, potentielle ou apparente de CI afin que soient prises les mesures propres à sauvegarder l'intérêt de l'Université.

L'article 2.1 mentionne explicitement que le personnel doit éviter de se placer dans une situation qui pourrait mener à un CI. Malgré le fait que, certains CI doivent être évités, d'autres comme les CI apparents ou potentiels peuvent être tolérés ou gérés

afin de ne pas nuire aux intérêts de l'Université. On pourrait considérer le fait d'éviter les CI comme un vœu pieux. Il soulève la question du degré coercitif que devrait adopter une politique. À l'opposée, la divulgation offre un mode de résolution moins radical pour des situations où les CI sont incontournables. Par exemple, en raison de la rareté des ressources, dans un petit département, il peut être difficile de trouver des évaluateurs impartiaux.

L'article 2.2 et 2.3 oblige la divulgation du membre personnel enseignant. Sans pour autant être paradoxale, la divulgation prône des intérêts autres que l'évitement mentionné à l'article précédent. La divulgation est un moyen qui peut faire en sorte que les cas sont évalués de façon adéquate et circonstancielle. Ultiment, ceci permettrait une remise en question constructive et faciliterait le partage d'idées, de bonnes pratiques et de solutions efficaces. Justement, le CI est différent dépendant du département et de la situation; cette diversité et complexité dépassent un traitement sommaire qui tenterait d'appliquer une solution générale mais inefficace à la situation. En fait, lorsque les politiques communiquent un message que toute instance de CI est proscrite sans analyse du cas par cas, et sans processus de dialogue, le comportement manifesté sera de cacher ces CI pour éviter un régime draconien.

Le formulaire de divulgation doit être remis soit au comité pour le personnel enseignant, soit au responsable de l'unité. Le comité du personnel est formé du responsable de l'unité et de deux professeurs nommés par une assemblée de l'unité. C'est-à-dire que ceux qui doivent traiter du problème de CI peuvent être des collègues qui se connaissent bien ayant des liens professionnels et amicaux qui pourraient nécessairement biaiser le jugement face au CI divulgué sur le formulaire. Nous allons revoir cette problématique de plus près dans l'analyse de l'article 5 lors du traitement de CI.

L'obligation de divulgation est contrariée dans l'article 2.4 où l'on emploie la terminologie « peut divulguer ». L'individu, qui s'estime en CI avec ceux qui doivent habituellement traiter les formulaires de divulgation, a le choix de divulguer son CI au comité d'appel. On donne ainsi la tâche à l'individu de faire libre arbitre face à cette situation. En effet, l'individu, qui se voit responsable de divulguer, doit au

préalable décider s'il y a matière sérieuse pour justifier, ou mener à, la divulgation même d'une situation quelle conque.

En somme, dans les articles 2.2, 2.3, 2.4 on souligne que la divulgation a lieu « *afin que soient prises les mesures propres à sauvegarder l'intérêt de l'Université.* » Comme mentionné dans le préambule, le fait de sauvegarder les intérêts de l'Université est une valeur importante. Toutefois, qu'arrive-t-il au deuxième objectif du préambule qui était de protéger les personnes autant que les institutions? Cela dit, d'un point de vue éthique, si l'on prône autant la protection de la personne, il faudrait être prêt à négocier un accord qui protège les intérêts des deux parties afin de garder une cohérence des objectifs dans le document.

Article 3 CI

3.1 Sans pour autant restreindre la portée générale du présent règlement, constituent notamment un CI, les cas où un membre du personnel :

- a) possède, directement ou indirectement, des intérêts, de nature pécuniaire ou autre, dans une entreprise extérieure qui traite ou est susceptible de traiter avec l'Université;
- b) conclut un contrat avec une entreprise extérieure dans laquelle il possède, directement ou indirectement, des intérêts de nature pécuniaire ou autre;
- c) oriente ses activités de recherche à l'Université de manière à répondre aux besoins d'une entreprise extérieure dans laquelle il possède, directement ou indirectement, des intérêts de nature pécuniaire ou autre;
- d) exerce des activités d'enseignement ou de recherche pour le compte d'une entreprise extérieure sans égard aux droits de l'Université;
- e) exerce des activités professionnelles ou autres qui sont de nature, en raison du temps qu'elles exigent, à compromettre l'accomplissement de sa tâche à l'Université ou qui sont susceptibles de faire concurrence aux activités de l'Université;
- f) accepte un présent ou un avantage quelconque d'une entreprise extérieure qui traite avec l'Université;
- g) utilise à des fins personnelles ou au profit d'un tiers les ressources de l'Université ou le temps que, selon la définition de sa tâche, il doit lui consacrer;
- h) utilise le nom de l'Université, ses symboles ou emblèmes de même que le nom de ses associations ou organismes à des fins personnelles;
- i) participe à l'embauche ou à la promotion, à l'Université, d'un membre de sa famille et d'autres personnes avec qui il est lié;
- j) utilise à des fins personnelles ou au profit d'un tiers une information de nature confidentielle qu'il a acquise dans l'exercice de ses fonctions à l'Université.

L'article trois débute par une courte introduction qui mentionne la portée générale de la politique pour ensuite élaborer dix exemples de CI. Cette portée générale soulignée dans l'introduction est nécessairement un outil légal qui sert à couvrir toutes les situations qui pourraient nuire à l'Université. Toutefois, chaque individu pourrait avoir une différente interprétation de cette portée générale qui peut semer une confusion dans leur compréhension des exemples subséquents.

Les instances de CI entre un membre universitaire et une entreprise mentionnées aux articles 3.a) à 3.d) sont nécessairement des exemples clefs vu l'augmentation des partenariats entre l'industrie et les chercheurs universitaires. Ces CI ont apporté une certaine tension parmi les chercheurs créant une compétitivité accrue et des influences externes sur l'objectivité des recherches.

Toutefois, la perspective générale de l'introduction de l'article ne met pas en relief les entreprises à but non lucratif ou les organismes non gouvernementaux; les situations de conflit potentiel ne se limitent pas uniquement aux liens entre universitaires et entreprises à but lucratif. Par exemple, si un individu du département de Relations internationales a des liens étroits de consultation avec l'organisation d'Amnistie internationale, il pourrait être en CI.

En grande partie, les exemples 3e) à 3g) sont modelés sur le conflit d'engagements. D'une perspective plutôt générale et théorique, il semble parfaitement évident qu'un membre du personnel enseignant ou non enseignant ne doit pas s'engager dans des activités externes qui pourraient nuire aux intérêts universitaires. Toutefois, il est impossible de tracer une limite concrète à cet engagement externe et il faudrait regarder le tout de façon casuistique comme le fait la divulgation. Tout de même, afin de clarifier de faciliter la compréhension il y a des exemples concrets qui pourraient rendre les choses plus claires telles que dans le cas d'une retraite progressive.

La retraite progressive donne une possibilité de retraite graduelle pendant un terme de trois ans. Pendant ces trois ans, ces charges vont être réduites de moitié en gardant tous les avantages sociaux accordés par l'Université. Dans plusieurs cas, le professeur en retraite progressive va compléter ses fonctions sur six mois afin de libérer du temps pour faire un travail rémunéré ailleurs. Toutefois, selon le rapport annuel 2005-2006 du Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) la direction universitaire a pris une position assez claire sur le sujet dû au fait que l'individu aurait plus d'occasions de se trouver en situation de double emploi et possiblement de CI et de violation de l'entente de préretraite (SGPUM, 2005-2006).

Cela dit, une partie des conflits d'engagement sont des cas locaux qui diffèrent grandement selon le département, selon la situation personnelle de l'individu ou sa charge de travail. Néanmoins, certains cas méritent d'être clarifiés afin de prévenir des malentendus.

Pour leur part, les exemples 3h) à 3j) décrivent des CI personnels. Il ne s'agit pas à proprement dit d'un type de CI. C'est seulement pour mettre en valeur la nature des intérêts propres à ce CI qui peut être réel, apparent ou potentiel. De toute évidence, les exemples mentionnés précédemment illustrent une gamme de possibilités de CI que peut rencontrer un membre enseignant ou non enseignant. Ils soulèvent les cas typiques de CI en gardant un caractère général. Ceci étant dit, il faut noter que les CI peuvent dépasser le cadre des exemples. Vu la diversité des cas possibles dans un cadre universitaire, il serait impossible de faire une liste exhaustive des CI universitaires. La seule manière de donner une explication adéquate du CI serait nécessairement de faire une définition. La littérature sur le sujet donne plusieurs définitions à considérer dans la formulation d'une politique. Comme nous l'avons souligné précédemment, un CI est **une situation lors de laquelle une personne a un intérêt privé assez important pour que celui-ci influence sa capacité à faire un bon jugement en accord avec ses obligations professionnelles.**

Il faut noter qu'une définition ne remplace point la mise en contexte que peuvent nous apporter les quelques exemples. Il serait donc nécessaire que les deux éléments soient présents pour faire en sorte que le lecteur comprenne ce qui peut être un CI. En fait, cette compréhension est à la base de toute décision informée et toute action réfléchie; au préalable, reconnaître ou identifier un CI doit se faire pour qu'ensuite enclencher, une divulgation du constat.

Article 4 PROCÉDURE DE DIVULGATION

4.1 Annuellement, à la date déterminée par le responsable de l'application du règlement, les membres du personnel doivent compléter le formulaire prévu à cette fin et divulguer, le cas échéant, toute situation réelle, potentielle ou apparente de CI pouvant les concerner.

4.2 En cours d'année, les membres du personnel doivent remplir une nouvelle déclaration s'il se présente un cas de CI non prévu lors de la déclaration annuelle.

4.3 Selon le cas, les formulaires sont remis, dans les délais prévus, au supérieur hiérarchique ou au comité d'appel.

La procédure de divulgation établit une divulgation continue de CI. Évidemment, ceci est fort probablement le meilleur moyen pour l'Université de garder un contrôle sur tout CI qui puisse émerger. D'un point de vue légale, ce régime établit un contrôle temporel sur les activités universitaires.

Par contre, en pratique, un membre du personnel qui se trouve dans une situation de CI n'est pas nécessairement conscient de l'importance du CI, même s'il le reconnaît comme telle instance. Ce dernier pourrait conclure qu'il se trouve devant un conflit d'intérêts potentiel ou apparent. Il pourrait se trouver plutôt indécis et choisir de ne pas se prononcer après une plus mûre réflexion, et les mois s'écoulent faisant en sorte qu'il attend jusqu'à la prochaine divulgation annuelle pour se prononcer. Encore, tel que discuté dans l'analyse de l'article 3, peu importe la procédure appliquée, sans exemple et définition, le manque de clarté qui s'ensuit cause de l'hésitation, de la confusion, et des délais dans la prise d'action.

Article 5 TRAITEMENT DES DIVULGATIONS

5.1 Le personnel enseignant

Comité d'unité

Chaque faculté non départementalisée, département, école, institut et centre de recherche crée un comité, composé du responsable de l'unité, qui préside, et de deux professeurs nommés par une assemblée de l'unité pour un mandat de trois ans. Ce comité traite les déclarations des membres du personnel enseignant de l'unité.

5.2 Le personnel non enseignant

Le responsable de chaque unité traite les déclarations du personnel qui relèvent de sa compétence; il informe le responsable de l'application du règlement des mesures prises en vue de résoudre les CI.

Suite à la divulgation, le comité d'unité a ainsi la tâche de traiter les demandes. L'on doit se demander si le responsable de l'unité ainsi que les deux professeurs nommés par l'assemblée de l'unité peuvent être neutres face aux divulgations qu'ils traitent. Ces deniers, étant membres internes du département, connaissent probablement les membres qu'ils évaluent. Cela dit, il serait plus prudent de faire appel à des membres externes qui ne connaissent point les membres assurant ainsi une neutralité du traitement de CI.

De plus, le responsable de l'unité qui préside, et les deux professeurs nommés n'ont aucune formation pour traiter le CI. Ce manque de compétence peut contribuer à des décisions faibles ou erronées. Malgré le fait que la décentralisation par département fait en sorte que les CI sont traités dans le contexte départemental il y a tout de même quelques notions que les individus doivent négocier afin de véritablement traiter des divulgations diverses.

Cela dit, tout en reconnaissant le facteur de la spécificité locale du CI, il reste que des grandes lignes doivent encadrer l'exercice peu importe le département. Par exemple, le conflit d'engagement mentionné dans les exemples de l'article 3 peut se retrouver dans un contexte général universitaire peu importe le département. Ceci démontre justement l'importance d'une politique globale et centrale pouvant ainsi établir des lignes directrices communes pour établir un fondement égalitaire ou semblable pour la pluralité de domaines sans pour autant négliger l'élément de la spécificité locale.

Si nous nous en tenons à ce concept de politique générale et applicable à tous, il faut se demander pourquoi les divulgations du personnel non enseignant ne connaissent pas le même processus que celui établi pour les membres enseignants. Est-ce que leur statut hiérarchique fait en sorte que leurs CI ont moins de valeur? Comme mentionné pendant l'analyse de l'article premier, il faudrait traiter toute divulgation de CI sur le même pied d'égalité pour ensuite distinguer l'importance d'une situation.

Article 6 COMITÉ D'APPEL

6.1 Le comité d'appel est composé de cinq membres comprenant au moins un membre du personnel non enseignant. Le Conseil de l'Université et l'Assemblée universitaire y nomment chacun deux membres pour un mandat de trois ans. Ceux-ci nomment un cinquième membre qui préside le comité.

6.2 Ce comité statue sur les cas qui lui sont soumis par écrit dans un délai de 30 jours de la décision du Comité d'unité ou du responsable de l'unité, selon le cas.

6.3 Ce comité reçoit également en première instance les déclarations de tout membre s'estimant en CI avec un membre du comité d'unité ou le responsable de l'unité, selon le cas.

6.4 Ce comité peut également proposer, proprio motus, des modes de règlement de CI et, à cette fin, il peut obtenir tout renseignement concernant les mesures prises en vue de résoudre ces conflits et toutes informations pertinentes.

Le comité d'appel est un dernier recours qui est rarement utilisé. En fait, ces comités d'appels, formés de cinq membres comprenant au moins un membre du personnel non enseignant, se réunissent seulement lorsqu'il y a nécessité, leurs donnant ainsi un caractère *ad hoc*. Encore une fois, comme souligné dans l'analyse de l'article 5, ces membres devraient avoir une formation adéquate pour traiter des CI et il serait probablement prudent de nommer des membres externes pour ne pas biaiser le processus. Toutefois, il faut noter qu'au niveau du comité d'appel, il est beaucoup plus rare que les membres connaissent les individus qui divulguent leurs CI.

Lorsque le comité juge que le CI non acceptable, selon l'article 6.4, il peut proposer des modes de règlements de CI. Ces acteurs n'ayant peu ou même aucune formation en éthique doivent normaliser les activités. Quels moyens sont pris dans de telles circonstances? Il y a trois moyens de gérer le conflit d'intérêts que nous avons élaboré précédemment soit la divulgation, la présence d'une tierce partie et le retrait d'une situation qui peut causer CI.

Il faut aussi reconnaître que l'Université a un devoir de laisser une liberté académique à ses employés. De toute façon, il n'est pas parfois point nécessaire de retirer un individu de son activité, mais plutôt de gérer le tout avec un niveau de précaution adéquat. Par exemple, si un professeur écrit un livre de cours qui devient ensuite obligatoire dans son cours, et rapporte des redevances intéressantes pour le professeur, doit-on lui retirer son droit de vendre son œuvre? Et si cette œuvre est

l'un des meilleurs livres dans son domaine, pouvons-nous priver les étudiants de cette ressource? Nous pouvons, par exemple, gérer le CI en limitant les redevances du professeur et faire en sorte que les sommes acquises soient en partie dépensées sur les projets de recherche ou dans un fond étudiant afin d'éliminer le CI qui puisse se poser.

Ultimement, il est essentiel que le CI soient géré dans un accord mutuel entre le membre du personnel et l'Université afin de protéger les intérêts universitaires et les intérêts de la personne.

Article 7 APPLICATION DU RÈGLEMENT

7.1 Le recteur, ou le vice-recteur qu'il désigne, est responsable de l'application du présent règlement. Ce dernier, en concertation avec le Comité d'appel, fait rapport à l'Assemblée universitaire et au Conseil de l'Université trois ans après sa mise en application et propose, le cas échéant, des modifications au règlement.

Article 8 ENTRÉE EN VIGUEUR

8.1 Le présent règlement entre en vigueur le jour suivant son adoption par l'Assemblée universitaire et par le Conseil de l'Université.

Bien que le recteur et le vice-recteur détiennent une autorité sur la scène universitaire, ont-ils le temps de veiller à la mise en application du règlement? Étant données leurs autres responsabilités, ils ont nécessairement un temps limité pour gouverner et veiller à la mise en œuvre de la politique de CI dans l'ensemble des domaines universitaires.

L'évaluation de la mise en œuvre du règlement devrait probablement être faite par des individus qui ont une formation en éthique et ont le temps nécessaire à consacrer pour évaluer les enjeux concernant le CI. Vu le fait que le contexte universitaire a évolué avec le temps, mais qu'aucune modification de la politique sur le CI n'a eu lieu démontre une certaine négligence.

Dans le cas d'une poursuite

Imaginons le cas où il y avait un CI qui n'était point divulgué, car le membre du personnel n'avait pas compris où il avait mal interprété la politique, et qu'il avait toutefois signé un contrat. Selon le droit québécois, il doit y avoir une certaine qualité

au consentement retrouvé à l'article 1399 CcQ; *Le consentement doit être libre et éclairé. Il peut être vicié par l'erreur, la crainte ou la lésion.*

Dans le cas du contrat de CI il n'y a pas de lésion ou de crainte de la part de l'individu. Par élimination on pourrait conclure qu'un manque de compréhension ou une mauvaise interprétation du document pourrait être à la base de cette erreur dite ordinaire qui vicie le consentement retrouvé à l'article 1400CcQ; « *L'erreur vicie le consentement des parties ou de l'une d'elles lorsqu'elle porte sur la nature du contrat, sur l'objet de la prestation ou, encore, sur tout élément essentiel qui a déterminé le consentement.* »

Il faudrait premièrement que l'individu prouve que l'erreur soit une erreur sur l'objet, sur la prestation ou sur un élément essentiel. Deuxièmement, l'individu doit prouver que son erreur n'est pas une erreur inexcusable. Pour ce faire, souvent il y a une analyse sur les qualités intellectuelles et psychologiques de la personne par le biais de son statut social, son niveau de compétence dans le domaine appliqué. Cela dit, vu que dans le cas du conflit universitaire les membres du personnel ont un certain niveau de connaissance, il est fort probable qu'une erreur d'interprétation serait inexcusable. Malgré le fait que les membres du personnel ne connaissent pas nécessairement le vocabulaire, ils ont l'obligation légale de s'informer avant la signature du contrat.

De fait, nous disons que *Nemo legem (jus) ignorare censetur* (nul ne doit ignorer la loi) le fait de ne pas connaître la loi (ou le vocabulaire juridique) n'est habituellement pas un élément de défense dans le cours du procès. Toutefois, en matière contractuelle et extracontractuelle certains cas jurisprudentiels démontrent le contraire, c'est-à-dire que l'erreur de droit pourrait être excusable, par contre ces derniers sont extrêmement rares. Le droit d'aujourd'hui prône un certain libre marché qui se rattache inévitablement avec l'importance de lien contractuel qui ne peut être frappé de nullité que pour des cas d'erreur qui sont manifestement graves. Par ce fait, dans le cas où le CI pose un problème pour l'Université et qu'il y a une poursuite, il est fort probable que le membre du personnel n'aurait point recours à un manque de consentement éclairé.

Toutefois, comme présenté au début de ce rapport, les sanctions ne sont habituellement point juridiques, mais nuisent forcément la réputation de l'individu et de l'Université. Par contre, l'Université peut se protéger par le biais de la politique de CI en se déresponsabilisant si jamais un CI n'a pas été divulgué. Ceci fait en sorte que nous retournons encore une fois au fait que ce document protège davantage l'Université comme institution que les membres du personnel comme individus.

Le formulaire de divulgation

Le formulaire complète le Règlement en lui donnant une dimension pratique. Il doit être remis à toutes les années aux employés de l'Université. Le formulaire complète légalement le Règlement, il est la signature qui fait du Règlement les clauses du contrat. Au niveau matériel, il est imprimé sur une page et au verso se trouve photocopié en petits caractères le Règlement avec toutes les difficultés d'usage que ce type de reproduction comporte. Le formulaire permet de mettre à jour les relations que les membres du personnel ont avec des partenaires extérieurs à l'Université.

Cependant une telle définition n'est pas claire et le Règlement ne porte pas en lui les outils pour pouvoir guider le professeur dans son auto-évaluation. Un autre problème concerne l'interprétation par le comité chargé d'évaluer les formulaires. Les comités n'ont pas de ressources spécifiques pour les accompagner dans leur évaluation, ils n'ont pas de définition et plusieurs comités n'ont pas de base ou de formation en éthique. Ce problème se continue dans l'attribution de responsabilité aux activités divulguées. Dans les faits, rien ne lie la participation à telle activité à un conflit d'intérêts. Le simple fait de nommer demeure un vœu pieux, une pensée magique, où l'on pense que la seule nomination peut résoudre la situation conflictuelle.

Sommaire

Cette analyse a démontré que la politique de CI est un document plutôt désuet qui reflète mal le concept de CI et qui est difficilement applicable dans le cadre universitaire aujourd'hui. Comme document de communication, le vocabulaire, la présentation et le format méritent une plus grande attention étant donnée l'importance du sujet.

Les exemples multiples restent ambigus et généraux et serait fort probablement plus compréhensibles s'il y avait une définition qui prônait la compréhension du concept de CI qu'il soit financier, d'engagement ou personnel. Cette définition est ainsi essentielle, car elle est à la base de la compréhension et la divulgation de CI. La procédure est adéquate, mais les comités devraient être formés d'individus externes ayant une formation appropriée afin d'assurer de traiter les CI de façon neutre.

En somme, nous réalisons que l'individu n'a point de recours contre l'Université si jamais il y a un consentement vicié. Par contre, les sanctions les plus communes sont habituellement au niveau de la réputation, la confiance et la légitimité qui nuisent ainsi au membre enseignant et à l'Université. De ce fait, il serait important pour l'Université de se munir d'une politique adéquate accompagnée par d'autres méthodes non légales afin de véritablement prévenir les effets pervers du CI au lieu de subir des conséquences multiples.

3. Autres politiques

Le Règlement et son formulaire de divulgation ne sont pas les seules ressources mises en place par l'Université pour résoudre les situations de CI. Parallèlement à ceux-ci existe une série de politiques, codes de déontologie, règlements visant à aider les membres de l'Université dans des situations touchant de près ou de loin à la question des CI. Cette somme de documents se présente comme une toile aux mailles très larges et dont la cohésion est, la plupart du temps, inexistante. Très rarement l'on peut retrouver une citation référant au Règlement. À ce problème de cohésion s'ajoute toute la question de l'accessibilité de ces outils qui vient compléter certains points plus précis du Règlement. Nous allons voir dans cette section que, malgré la diversité des ressources, leur portée demeure restreinte et que ceux-ci se limitent, dans la plupart des cas, aux CI en situation de nomination et de rencontre des intérêts universitaires avec des intérêts extérieurs.

Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil de l'Université

Le Code a été adopté le 22 février 1999. Il s'applique aux membres du Conseil et, par le fait même, au comité exécutif de l'Université. Il peut être divisé en deux parties : la première étant ce que nous appelons le règlement interne, c'est-à-dire l'ensemble de règles développé par l'Université ; la seconde, le règlement externe ou la reprise d'un extrait du Code civil du Québec ainsi que le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* tiré des *Lois sur le ministère du Conseil exécutif*.

Le Code propose cinq modes de résolution des CI : (1) l'interdiction faite aux membres de se mettre en situation de CI; (2) la dénonciation immédiate au conseil de tout CI apparent ou réel; (3) la divulgation annuelle; (4) la dénonciation d'un autre membre; (5) le retrait.

Le code pointe quatre situations de CI sans toutefois définir ce qu'est un CI. La première situation est celle de la présence d'intérêts personnels lors de la délibération. La seconde touche à l'existence d'intérêts dans des entreprises qui transigent avec l'Université. La troisième, des intérêts dans des contrats ou des transactions qui ont courent avec l'Université. La quatrième, des CI concernant la

direction d'une entreprise qui entre en concurrence avec l'Université. Le code pointe aussi des situations qui peuvent entraîner des biais. C'est de cette façon qu'il émet le principe selon lequel l'on doit accepter les cadeaux dans la mesure où ils représentent une valeur modeste par rapport au statut de l'administrateur. Autrement, le cadeau doit être refusé. Une autre situation concerne l'influence que pourrait avoir sur l'administrateur une offre d'emploi. Un tel type, selon le code, doit être évité.

Pour assister le Conseil sur ces questions, le Code soutient la création d'un comité d'éthique et de déontologie qui évaluera les inconduites professionnelles. Dépendamment de l'inconduite, le Comité pourra proposer un avertissement, une réprimande, une suspension maximale de 3 mois ou la révocation. Le Code est le seul document de l'Université qui fait mention de sanctions en cas d'inconduite.

En annexe, le document reprend le *Document sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* et un extrait du *Code civil du Québec*. Le premier document réaffirme la primauté des intérêts de l'institution sur les intérêts personnels et propose comme mode de résolution d'éviter les situations de CI et la divulgation des intérêts extérieurs. Le document se termine par le formulaire de *Divulgation annuelle des intérêts et des droits d'action*. Le membre du conseil doit ainsi, dans un premier temps, comme les autres membres du personnel, déclarer ses intérêts directs ou indirects, apparents ou potentiels qui entrent en conflit avec ses devoirs d'administrateur. Dans un second temps, il doit déclarer la nature et la valeur de ses droits d'action qui peuvent valoir contre l'Université.

Un des traits du Code est que l'aspect préventif repose entièrement sur la divulgation annuelle. Malgré ses grandes ressemblances avec le Règlement sur les CI, le Code se distingue par l'établissement de sanctions claires quant au processus disciplinaire. Le Code renforce aussi la conception qu'un CI est en lien avec des intérêts extérieurs à ceux de l'Université comme une offre d'emploi, des cadeaux, des droits d'action, la direction d'une autre entreprise traitant avec l'Université, etc.

Politique relative aux activités extérieures

La Politique se présente comme un code déontologie commenté. Elle vise le personnel enseignant et chercheur et tente de l'orienter, plutôt que de le contraindre,

dans l'accomplissement d'activités extérieures respectueuses de sa fonction universitaire. Le document rappelle aux membres du personnel que leurs activités extérieures ne doivent pas se faire aux dépens de leurs fonctions universitaires. Toutes les activités extérieures ne sont pas équivalentes, ainsi la participation à des transactions immobilières ne peut être jugée de la même façon que la participation à un congrès scientifique.

Le document ne mentionne qu'une seule fois la question des CI pour mettre en valeur le fait que les professeurs sont les premiers responsables de détecter tout CI éventuel. Le document cible toutefois quelques exemples de conflits d'engagements : engager la responsabilité de l'Université pour ses travaux individuels, mettre la priorité sur ses tâches non universitaires au dépend de celles universitaires, ne pas aider ses étudiants et ses collègues, l'utilisation abusive du matériel de l'Université. Question contrôle, le professeur est le premier responsable. Il peut communiquer avec le directeur de son département ou au doyen de sa faculté afin d'être éclairé dans ses choix. La divulgation est le moyen suggéré pour résoudre les problèmes.

Politique sur la recherche avec des êtres humains

La recherche est une des missions primaires de l'Université. En ce sens, elle est ancrée dans son identité. Cette politique vise à encadrer la recherche faite avec des sujets humains. Elle soutient le fait que les chercheurs doivent respecter les normes d'éthique de la recherche reconnues par leur discipline. C'est dans ce document que l'on retrouve les statuts des comités d'éthique de la recherche (CER) de l'Université.

La Politique ne traite à proprement dit des CI que dans une sorte de situation soit celle des nominations. La Politique aborde la question pour éviter que les membres des comités d'éthique sectoriels et du Comité universitaire d'éthique de la recherche (CUER) se retrouvent en CI (apparent ou réel). De façon plus détaillée, on retrouve des interdictions quant à la présence de certains individus dans les CÉR ainsi que les modes de divulgations proposés par le Règlement sur les CI.

Cette politique ne s'applique qu'à la recherche et donc ne tient pas compte des autres situations conflictuelles comme, par exemple, dans la relation étudiant-

professeur ou dans la relation étudiant-étudiant. La politique ouvre la porte à la question de la formation en éthique sans toutefois s'engager concrètement dans des mesures précises.

Politique de l'Université de Montréal sur la probité intellectuelle en recherche

Tout comme la politique précédente, la politique sur la probité intellectuelle ne concerne que la recherche. Son but est d'encourager les chercheurs à respecter les obligations éthiques en matière d'enseignement et de recherche. Son principe de base est la responsabilisation des chercheurs quant au respect de ces obligations. La politique ne fait mention qu'une seule fois des CI et c'est pour spécifier que la non-divulgence des CI, lors de l'évaluation de la demande de subvention ou de la présentation de manuscrits pour la publication, représente une inconduite.

Même s'il est reconnu que la responsabilité première appartient aux chercheurs, professeurs, personnel de recherche et étudiants, la politique propose la création d'un comité préliminaire d'analyse des plaintes d'inconduites. Ce mécanisme, dont la responsabilité de constitution appartient au vice-recteur à la recherche, de toute apparence, s'ajoute à ceux développés par le Règlement sur les CI. Il a pour tâche d'évaluer les plaintes d'inconduites en recherche. Il précède ainsi l'enquête et permet le retrait de la plainte si celle-ci ne s'avère pas fondée.

Les unités d'enseignement et de recherche ont, quant à elles, la responsabilité de former les étudiants aux principales notions d'éthique de la recherche. Elles ont aussi la tâche de veiller au respect et à la diffusion de la présente politique.

Une des qualités du document est sa répartition des responsabilités à l'ensemble des parties participantes à la recherche. La thématique des CI demeure toutefois secondaire, dans la perspective où il est seulement question la non-divulgence des CI en tant qu'inconduite.

Examen des allégations d'inconduite scientifique

Le titre complet du document est : « Procédures d'examen des allégations d'inconduite scientifique visant les professeurs et chercheurs de l'Université ayant

obtenu une subvention ou un contrat de recherche d'organismes relevant du Gouvernement fédéral des États-Unis ». Le but du document est de mettre à niveau la politique d'intégrité et de probité intellectuelle de la recherche avec celles des organismes subventionnaires du Gouvernement américain.

Le document rédigé en 2003 établit les mécanismes d'évaluation des allégations d'inconduite scientifique. Il s'applique à tous les professeurs et chercheurs ayant reçu une subvention ou un contrat de recherche d'un organisme dépendant du Gouvernement américain. Tout comme le précédent document, la responsabilité d'éviter toute forme d'inconduite et de sensibiliser le personnel de recherche appartient au chercheur ou au professeur.

La première mention du concept de CI est identique à celle du document cité précédemment, c'est-à-dire que la non-divulgence d'un CI représente une inconduite scientifique. Le document précise ensuite les conditions de reconnaissance d'une allégation d'inconduite scientifique. Ainsi, une inconduite scientifique doit s'écarter des pratiques reconnues par la communauté scientifique; elle doit être commise intentionnellement; l'allégation doit être fondée en vertu de la prépondérance de la preuve.

Le document mentionne ensuite le mécanisme d'évaluation des allégations d'inconduite scientifique. À la manière de la Politique sur l'intégrité et la probité scientifique, l'Examen fait du vice-recteur la chaîne de transmission des allégations du Comité d'étude préliminaire au Comité de discipline ainsi qu'aux organismes subventionnaires. C'est dans ce contexte qu'apparaît la deuxième forme de CI présente dans le document. Il s'agit des CI reliés à la nomination des membres des deux différents comités d'évaluation des allégations.

On retrouve aussi quelques précisions quant à la bonne évaluation des allégations. Le rapport d'enquête doit se faire dans le respect de la confidentialité. Il pose aussi la question de la conservation des données en vue d'un usage futur. Le document établit à 3 ans la durée de conservation. Le document traite aussi de la responsabilité de rétablir la réputation de l'accusé en cas de reconnaissance de non-fondement de la plainte.

Ententes contractuelles types

Sur le site de l'Université dédié à la recherche², il y a deux groupes de liens traitants de près ou de loin de la question des CI. Il y a un premier groupe associé à l'éthique de la recherche qui rassemble les liens pour les différents comités d'éthique de la recherche ainsi qu'un autre lien pour les politiques universitaires du Secrétariat général que nous avons précédemment analysées. Le second groupe touche à la problématique des CI sous l'angle de la valorisation de la recherche. On retrouve ainsi des liens pour le Bureau Recherche-Développement-Valorisation (BRDV) et pour le site d'Univalor (l'organisme chargé de valoriser les résultats de la recherche faite à l'Université) et des liens pour des ententes contractuelles types.³

La rubrique dédiée à ces ententes contractuelles types vise à offrir des outils aux chercheurs afin d'éviter que naissent des conflits entre les différents partenaires de la recherche. Bien qu'il ne soit pas explicitement question des CI dans ces ententes, les principaux thèmes touchants aux CI dans les documents sont la question de la propriété intellectuelle, de la confidentialité des données, de la probité, de la publication et de la commercialisation.

On peut voir dans les différentes ententes une gradation de l'implication extérieure du chercheur : les contrats de consultations à travers lesquels le chercheur a peu de retour sur ses travaux; les contrats de service qui permettent au chercheur et à l'Université une plus grande emprise sur les recherches ; les contrats de recherche permettent au chercheur le maximum de contrôle sur ses travaux.

On retrouve aussi dans ces documents l'entente de confidentialité, l'entente interinstitutionnelle sur la gestion de la propriété intellectuelle et l'entente de transfert de matériel. Ils visent aussi à clarifier les droits quant à l'utilisation de matériel dont la propriété ou le partage de la propriété revient à plusieurs groupes. Il est aussi question des conflits d'utilisation d'informations confidentielles. Ainsi l'on rappelle au chercheur de faire attention que les obligations de confidentialité des données n'entrent pas en conflit avec celles de l'organisme subventionnaire.

² <http://www.recherche.umontreal.ca/>

³ http://www.recherche.umontreal.ca/ententes_contractuelles/considerations_generales.html

La particularité de cette démarche tient dans l'ouverture qui est faite à un organisme de support des chercheurs (BRDV) ainsi que dans la proposition de modèles pour traiter avec des parties extérieures. En ce sens, il s'agit d'une démarche préventive contrairement, par exemple, à la constitution de comités d'évaluation des inconduites. On peut cependant reprocher à ces documents leur non thématisation des CI et leur difficile liaison pratique avec le reste des ressources.

Convention collective des professeurs

Dans la Convention collective des professeurs de 2004-2008, il n'est question des CI qu'une seule fois sans pour autant offrir de définition. Le CI concerne ici une modalité quant à la nomination des membres substitués d'un comité de recours par rapport à la promotion des professeurs. Cette seule mention ne fait qu'engager le personnel à remplacer les membres du comité de recours qui serait en situation de CI.

Code de déontologie développé par les étudiants de criminologie

Les étudiants en criminologie ont développé un code de déontologie pour encadrer leurs stages. Quatre règles abordent la question des CI. La première encourage les étudiants à éviter d'avoir des liens professionnels avec des membres de leur famille ou des proches. La seconde interdit aux étudiants d'exploiter des relations à des fins personnelles, politiques ou commerciales. La troisième force les étudiants à signaler toute situation de « conflit potentiel d'intérêt » (sic) aux autorités compétentes et aux personnes concernées. La quatrième propose aux étudiants d'éviter d'agir simultanément à plus d'un titre auprès de leurs sujets de recherche afin d'empêcher toute confusion de rôle.

Comme plusieurs autres documents le code de déontologie des étudiants de criminologie ne définit pas ce qu'est un CI tout en faisant mention d'une forme particulière de CI, dans ce cas-ci, le CI potentiel. Malgré cet oubli, le document offre aux jeunes chercheurs en criminologie des repères adaptés aux enjeux particuliers de leur discipline.

Code de déontologie de la FAÉCUM

Le dernier cas de politique universitaire sur les CI est celle développée par la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) et dont l'entrée en vigueur s'est faite en juillet 2002. Ce code de déontologie s'applique aux officiers, aux employés et aux administrateurs de l'association.

Ce que le document présente comme une définition des CI est une énumération de trois situations de CI. La première : « le fait de porter atteinte à la Fédération »; la seconde : « le fait d'exercer son rôle en se plaçant dans une position incompatible avec la protection des intérêts de la Fédération ou en se plaçant en position propice de mettre ses intérêts personnels ou ceux d'un tiers au-dessus de la Fédération » ; la troisième : « le fait d'exercer son rôle en faisant preuve de mauvaise foi ou par un manquement à son obligation de loyauté, de confidentialité ou d'intégrité envers la Fédération ». Le mode de résolution proposé est l'obligation de divulgation. Nous voyons cependant mal en quoi une personne qui « fait preuve de mauvaise foi » envers les intérêts de la Fédération pourrait vouloir divulguer ses intérêts.

Sommaire

Un des premiers points que l'on peut souligner de cette somme de politiques est l'absence de définition de ce qu'est un CI. On oublie donc nécessairement de préciser ces deux variantes que sont le CI apparent et le CI réel auxquelles ont fait mention à quelques reprises. Un second point est la prédominance des CI liés aux nominations et à la présence d'intérêts extérieurs. Malgré l'importance de telles situations, il semble y avoir un oubli de la diversité de CI possibles dans une université. Comme points intéressants, notons l'ouverture à la formation éthique des membres de l'Université ainsi que l'attention, sur la question, par des organismes étudiants.

Au niveau plus général, nous sommes forcés de constater le manque de cohérence pratique entre les documents, ceux-ci semblent plutôt répondre à des demandes locales spécifiques qu'à une initiative pour encadrer la question des CI. Ce dernier point a des répercussions directes sur la question de l'accessibilité. Il n'existe aucun lien entre ces documents qui parfois pourraient s'avérer complémentaires.

Tableau des politiques

Politique	Définition	Lien	Groupe visé	Résolution
<i>Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil de l'Université (10.32)</i>	Sous forme d'exemples	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nomination ▪ Décisions biaisées ▪ Intérêts extérieurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conseil de l'Université 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retrait ▪ Divulgence immédiate ▪ Divulgence annuelle ▪ Interdiction ▪ Dénonciation
<i>Politique relative aux activités extérieures (50.16) 1978</i>	Non	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intérêts extérieurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Professeurs ▪ Chercheurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guides ▪ Responsabilité ▪ Divulgence
<i>Politique sur la recherche avec des êtres humains (60.1) 2004</i>	Non	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nomination dans les CÉR ▪ Recherche avec sujets humains 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étudiants ▪ Chercheurs ▪ Professeurs ▪ Membres des CÉR 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interdiction ▪ Divulgence ▪ Voir normes internationales ▪ Ouverture à la formation
<i>Politique de l'Université de Montréal sur la probité intellectuelle en recherche (Réf. 60.11) 94-04</i>	Non	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recherche ▪ Intérêts extérieurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chercheurs ▪ Professeurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divulgence ▪ Comité ▪ Ouverture à la formation
<i>Examen des allégations d'inconduite scientifique (60.11.1)</i>	Non	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nomination ▪ Recherche 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvention du gouv. américain 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divulgence ▪ Retrait ▪ Comité
Ententes contractuelles types	Non	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conflits institutionnels ▪ Conflits matériels ▪ Conflits de confidentialité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chercheur avec partenaires extérieurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ententes
<i>Conventions collectives des médecins et cliniciens, et des professeurs</i>	Non	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nomination 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Professeur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retrait
Code de déontologie développé par les étudiants de criminologie	Non	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recherche 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interdiction
Code de déontologie FAÉCUM	Sous forme d'exemples	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Association étudiante 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrateur ▪ Employé ▪ Officier 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divulgence

4. Conclusions et recommandations

Dans l'analyse théorique des CI et leurs enjeux, nous avons proposé une définition générale et une typologie usuelle des CI. À celle-ci, nous avons greffé une présentation des risques liés aux CI et leurs modes de résolution. Dans la partie empirique, nous avons traité de la politique centrale de l'université par le biais d'une analyse éthico-légale qui nous a permise de démontrer les lacunes du document. Il s'agit d'un document désuet qui reflète mal le concept de CI en plus d'être difficilement applicable au cadre universitaire d'aujourd'hui. Dans la dernière section, nous avons abordé l'analyse de l'ensemble des ressources parallèles à la politique principale. Nous avons ainsi pu constater le manque de cohérence pratique entre ces documents.

Nos recherches surviennent dans un contexte d'ébullition intellectuelle sur la question des CI universitaires. Actuellement à l'Université, la formation d'un comité pour la mise à jour de la politique sur les CI démontre une prise en compte des failles des mécanismes de gestion en vigueur. Les germes d'une ouverture à la formation éthique des membres de l'Université ainsi que l'attention sur la question de groupes étudiants témoignent aussi de l'importance que revêt cet enjeu. Cela dit, malgré les limites de ce rapport que nous reconnaissons avec humilité, nous espérons apporter un support constructif à ces multiples efforts d'amélioration de notre vie universitaire.

Recommandations

Niveau macro

- Créer une culture d'éthique qui souligne l'importance de la formation éthique au niveau professoral et au niveau des étudiants.
- Former des liens entre les différentes politiques sur les CI afin de former un réseau de politiques qui soit cohérent et fluide.
- Mettre en valeur toutes les ressources humaines capables d'informer les membres de l'Université sur les enjeux propres aux CI.

Niveau mezzo

- À une politique légaliste devrait se combiner un volet éthique et éducationnel afin d'encourager les membres de l'Université à de bonnes pratiques professionnelles.
- Donner une attention particulière au vocabulaire de la politique pour que celui-ci soit accessible et évite l'aspect rébarbatif du jargon légal.

Niveau micro

- Lors de l'embauche d'un professeur, il doit être informé des politiques universitaires.
- Donner aux membres des comités chargés de l'évaluation des formulaires de divulgation les outils nécessaires à l'accomplissement impartial et éclairé de leur tâche.
- Les CI font partie de la vie professionnelle universitaire. Ils peuvent être encadrés et gérés de façon adéquate. Dans certaines situations, il s'agit d'un mal nécessaire auquel on peut faire face avec des outils adéquats.

Liste des références

- Gerbet, T. (2007). Corriger son ami. *Quartier Libre*, p. 7.
- Krimsky, S. (2003). *Science in the private interest*. Oxford: Rowman & Littlefield.
- MacDonald, C., McDonald, M., & Norman, W. (2002). Charitable Conflicts of Interest. *Journal of Business Ethics*, 39, 67–74.
- Resnik, D. B., & Shamoo, A. E. (2002). Conflict of Interest and the University. *Accountability in Research*, 9, 45-64.
- SGPUM. (2005-2006). *Rapport annuel; comité syndical des griefs*. Montréal: Université de Montréal.
- Whitton, H., & Bertók, J. (2006). *Gérer les conflits d'intérêts dans le secteur public. Mode d'emploi*. Paris: OCDE.