

La prévention et la gestion des conflits dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche

Compte rendu

École nationale d'administration publique

2, 3 et 4 octobre 2024

Mise en contexte

Les 2,3 et 4 octobre 2024 se tenaient les Journées de formation en prévention et gestion des conflits dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Une revue de la littérature et de la jurisprudence nous permet d'avancer que plusieurs des différends présents dans le milieu universitaire pourraient être évités, d'une part, par une meilleure connaissance du droit et des pratiques émergentes quant aux types de plaintes existantes dans ce milieu et, d'autre part, par une meilleure compréhension des défis et des sensibilités de chacun des acteurs du milieu universitaire¹.

Malheureusement, peu de travaux se sont penchés sur l'ampleur du phénomène des différends dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche, sur leur origine et, encore moins, sur leur impact sur la qualité de la recherche et de l'enseignement et sur la santé mentale. Un de nos objectifs était ainsi de stimuler l'intérêt et les réflexions à ce sujet et de contribuer à l'amélioration de l'enseignement et de la recherche grâce, notamment, à un partage de connaissances. Nous avons ainsi eu le privilège d'entendre plusieurs experts, de partager des expériences et de présenter nos travaux de recherche réalisés sur le sujet et en partie financés par la Chambre des notaires du Québec. Des thèmes clés ont été abordés : contrats et valorisation de la recherche, conduite responsable en recherche et autres processus de plaintes (ex. harcèlement et rôle des ombudsmans), responsabilités de l'institution et de la personne chercheuse en contexte, ou non, de lien d'emploi, équité procédurale et notion de confidentialité des processus de plainte de plus en plus présents, responsabilités et obligations de l'institution en contexte d'erreur ou de faute de la personne professeure ou chercheuse, place et objectifs des modes d'appréciation de l'enseignement, liberté académique et processus d'approbation d'éthique de la recherche.

Ce compte rendu vise à résumer, de façon imparfaite certes, les enseignements et discussions propres à chacun des panels de ces journées. Afin d'en faire un outil de référence complet, nous reprenons des éléments de contenu du Cahier de la personne participante qui avait été rendu accessible aux personnes participantes à ces journées de formation. Nous nous sommes aussi appuyés sur les réponses des personnes participantes ayant accepté de partager avec nous leurs réflexions à partir de ce Cahier. Nous les en remercions.

Dès à présent, nous annonçons une prochaine édition de ces Journées de formation qui, selon les commentaires reçus, étaient nécessaires. Une prochaine édition, qui revêtira possiblement une forme légèrement différente, permettra d'approfondir certains des thèmes abordés en octobre 2024 qui nous ont laissés plus de questions que de réponses.

¹ Nous invitons le lecteur à visiter notre site « universiteenlitige.org » pour prendre la mesure de ces différends.

Remerciements de la directrice de projet

Je tiens à remercier l'ensemble des panélistes et des personnes participantes aux Journées de formation sur la prévention et la gestion des différends dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche. Grâce à eux, ces journées, qui touchaient des sujets complexes et sensibles, ont été une réussite.

Enfin, je souhaite exprimer ma plus profonde gratitude envers Hugo Prévosto, Simon Lapierre, Thomas Godbout et Jeannette Trésor qui, sans limites, ont accepté de travailler à la réalisation de ces journées de formation. Celles-ci n'auraient pu non plus se tenir sans le précieux appui de nos partenaires, l'École nationale d'administration publique (ENAP), la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke et la Chambre des notaires.

Pre. Mélanie Bourassa Forcier, Ph. D.

Directrice et initiatrice du projet « universiteenlitige.org »

Professeure titulaire en droit, École nationale d'administration publique

Professeure associée, Faculté de droit, Université de Sherbrooke

JOURNÉE DU 2 OCTOBRE 2024

CONTRATS DE RECHERCHE, DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET VALORISATION DE LA RECHERCHE

LES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET LE CADRE NORMATIF

La *Loi sur le droit d'auteur* et la *Loi sur les brevets* sont, en règle générale, les deux lois le plus souvent mobilisées au sein de l'écosystème d'enseignement supérieur et de recherche en ce qui concerne la protection des œuvres et des inventions. La *Loi sur le droit d'auteur* protège la fixation d'une œuvre originale alors que la *Loi sur le brevet* protège un procédé ou une invention qui répond aux critères de nouveauté, d'utilité et de non-évidence. Les droits de propriété intellectuelle visent à trouver un équilibre entre la récompense offerte aux titulaires des droits pour les efforts générés dans la création d'un actif (œuvre, produit, procédé) et l'incitation à partager l'actif avec la société par la divulgation et la mise à disposition de celui-ci.

Les **politiques de propriété intellectuelle** des établissements de recherche encadrent, quant à elles, la valorisation des produits de la recherche issus de ces établissements, la titularité des droits sur l'actif de propriété intellectuelle, les redevances et la protection des créations. Chaque université possède sa propre politique et des pratiques relatives à la valorisation et la commercialisation des actifs de propriété intellectuelle qui est propre. Ces politiques sont édictées en concordance avec les lois pertinentes au domaine du droit de la propriété intellectuelle.

Au sein de la communauté de recherche, des documents normatifs proposent différentes manières d'administrer les droits d'auteur sur une œuvre, créant ainsi une nomenclature étrangère à la *Loi sur le droit d'auteur*, en introduisant des rôles comme celui de « collaborateur » et de « premier auteur ». Ces statuts visent à définir plus fidèlement le degré d'implication d'un individu dans la création d'une œuvre ainsi qu'à cerner le degré d'imputabilité de chacun des contributeurs vis-à-vis du contenu final de l'œuvre.

Source : Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC). (2024). *Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA)*. Gouvernement du Canada. Ottawa, <https://cihr-irsc.gc.ca/f/51731.html>;

Source : Tessier, V. & Jen, Y. (2021). Cadre de référence sur l'attribution de statut d'auteur dans les productions scientifiques de l'Institut national de santé publique du Québec. *INSPQ*. <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2773-attribution-statut-auteur.pdf>

DÉCLARATION DE SAN FRANCISCO SUR L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE (DORA)

Dans le processus d'évaluation des performances et de la pertinence d'un chercheur, les organismes subventionnaires, les institutions académiques ainsi que les partenaires externes basent généralement leur analyse sur des indicateurs quantitatifs : nombre d'articles publiés et révisés par les pairs, nombre de communications sur invitations, nombre de références à un article scientifique, notoriété des revues scientifiques dans lesquelles le chercheur est publié, etc. Une série de recommandations, formulée durant l'Annual Meeting of the American Society for Cell Biology a résulté en la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA).

DORA compte un total de 18 recommandations adressées aux éditeurs, aux organismes de financement, aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche et aux chercheurs. L'objectif est d'amorcer un changement de paradigme dans la manière d'évaluer la pertinence de la recherche, notamment en adoptant des critères d'évaluations qualitatifs, en s'intéressant à l'impact d'un projet de recherche sur la communauté ainsi qu'en favorisant le libre accès aux résultats. Actuellement, 159 pays ont signé la Déclaration. Les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), le Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie (CRSNG) et Génome Canada sont les organisations canadiennes soutenant les principes de DORA, dont le Canada est un des pays signataires.

Source: DORA (2021). <https://sfedora.org/read/read-the-declaration-french/>.

9 h à 10 h - Gestion des différends et cas réels relatifs aux contrats de recherche et à la propriété intellectuelle

Panélistes :

Ariane Mallette, avocate (AbbVie) (capsule vidéo) : *La recherche partenariale du point de vue du partenaire privé et la gestion des droits de propriété intellectuelle issus d'une collaboration avec un établissement d'enseignement supérieur et de recherche. (Capsule vidéo)*

Jean-Nicholas Delage, avocat (Osler, Hoskin & Harcourt) : *Les politiques de propriété intellectuelle et les bases en propriété intellectuelle qui, sans être maîtrisées, peuvent générer de mauvaises surprises.*

Marie-Claude Battista, directrice du bureau de valorisation et des partenariats - Faculté de médecine et des sciences de la santé (Université de Sherbrooke) : *La relation des membres de la communauté universitaire vis-à-vis les actifs de propriété intellectuelle en contexte de recherche multipartite et la capacité des membres à exercer pleinement leurs droits pour protéger et jouir de leurs inventions.*

Compte rendu des présentations et discussions :

Il ressort des présentations et des discussions un besoin crucial d'assurer un meilleur transfert de connaissances en matière de propriété intellectuelle et de contrats de valorisation vers les personnes chercheuses du milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ces sujets sont peu maîtrisés et le manque de connaissances peut contribuer à « démoniser » le sujet de la protection et la valorisation des créations et inventions au sein de ce milieu. Plusieurs personnes participantes et personnes représentantes d'institutions d'enseignement et de recherche ont fait part de leurs défis, notamment dans l'élaboration de leur politique en matière de propriété intellectuelle et dans l'accompagnement des personnes chercheuses. Des formations assurant des bases en matière de propriété intellectuelle, non seulement aux nouvelles personnes professeuses et chercheuses, mais aussi, à celles présentant plusieurs années d'expérience, semblent pertinentes à considérer, notamment afin de protéger ces personnes, de favoriser la recherche, mais aussi, dans le but de prévenir d'éventuels différends. Sans une maîtrise adéquate des politiques universitaires en matière de propriété intellectuelle et de valorisation propres à chaque établissement, des opportunités de valorisation ou de commercialisation peuvent être manquées, des perspectives de collaboration échouer ou des parties peuvent se sentir lésées.

Les politiques universitaires dictent les procédures que doivent suivre les inventeurs et inventrices afin qu'une invention puisse être développée et commercialisée en bonne et due forme. Pour cette raison, les personnes chercheuses doivent être consciencieuses dans leur démarche d'innovation. Qui peut valoriser ? Est-ce que l'université ou l'institution dispose d'un droit de premier refus sur l'invention ? À partir de quel moment puis-je faire des communications publiques portant sur l'invention ? Quels sont mes responsabilités et mes droits vis-à-vis de l'invention, l'institution, les partenaires et les autres membres de l'équipe ?

Ces questions ne sont que des exemples de réflexions qui doivent guider les personnes chercheuses dans leur processus inventif.

Enfin, une meilleure compréhension, de la part de tous les acteurs et actrices, des intérêts des tiers commerciaux, ou de futures « start-up », apparaît aussi pertinente. Les actifs de propriété intellectuelle généralement sous la forme de brevets ou de droits d'auteur en contexte de recherche et d'innovation universitaire constituent un levier puissant et précieux pour les personnes chercheuses et leurs institutions lors de discussions et de négociations avec de tierces parties. Toutefois, il s'agit aussi, la plupart du temps, du seul levier disponible. Il est donc primordial que cet actif soit adéquatement protégé pour maximiser les chances de succès du processus de valorisation.

Les universités, les centres de recherche et même les établissements de niveau collégial s'organisent de mieux en mieux afin d'épauler les personnes chercheuses tout au long du processus d'innovation, de la recherche fondamentale dans les laboratoires à la négociation commerciale avec de tierces parties. En plus des personnes chercheuses, les personnes étudiantes doivent aussi être impliquées dans le processus de valorisation lorsque ces dernières sont titulaires de droits dans l'invention. Un accompagnement holistique impliquant l'ensemble des parties prenantes constitue certainement une combinaison gagnante pour favoriser la diffusion des connaissances, limiter les risques de différends ou d'échec de la valorisation d'une innovation et instaurer une « culture de propriété intellectuelle » au sein d'une équipe de recherche et, plus largement, d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche.

10 h à 10 h 45 - Je suis étudiant chercheur, je suis auteur ! : Pas toujours...

CAS TIRÉS DE LA JURISPRUDENCE

Cas I : assistante de recherche, titularité des droits de propriété intellectuelle, œuvre créée en collaboration et contexte d'emploi

Leblond c. Université du Québec à Montréal, 2024 QCCS 870

Faits

Une étudiante engagée à titre de professionnelle de recherche pour un projet de l'université conteste l'octroi des droits de propriété intellectuelle d'un projet. Ayant participé au projet de recherche et de production d'un guide en responsabilité sociale et environnementale des entreprises, cette dernière revendique des droits de propriété intellectuelle sur ce guide et sur les données tirées dans le cadre du projet. Le Comité a conclu que l'étudiante allait pouvoir utiliser les données qu'elle avait recueillies dans le cadre de ses entrevues pour son mémoire de maîtrise. Aussi, le Comité conclut que la contribution de l'étudiante à certains des outils du guide en responsabilité sociale et environnementale des entreprises (les outils 6 et 7) était assez importante pour la considérer co-auteure. En revanche, pour d'autres outils (les outils 8 et 11), son travail n'était pas suffisant afin de satisfaire aux critères des normes de l'université pour la reconnaître co-auteure selon le Comité.

Analyse

En se fiant aux enseignements de la Cour suprême du Canada, la Cour a décidé de trancher en appliquant la norme de la décision raisonnable. Cela signifie que la Cour doit déterminer si la décision rendue par le comité d'arbitrage est à la fois cohérente et logique en plus d'être justifiée compte tenu du contexte légal, jurisprudentiel et factuel. À moins de circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire « lorsque l'institution d'enseignement a fait preuve de mauvaise foi ou a agi de façon déraisonnable, arbitraire ou discriminatoire » (paragraphe 37 de la décision), les juges ne doivent pas se prononcer sur le bien-fondé des mesures de gestion interne des universités. En l'espèce, le tribunal a conclu que le Comité d'arbitrage avait rendu une décision intrinsèquement cohérente et rationnelle eu égard au .En effet, la décision était motivée et était fondée sur des éléments de preuve qui lui avaient été soumis. Ainsi, il n'y avait pas lieu d'intervenir pour le tribunal.

Résumé de : Filion, C. (2024). Une étudiante engagée à titre de professionnelle de recherche pour un projet de l'université conteste l'octroi des droits de propriété intellectuelle d'un projet. *Université en litige*, résumé de jugement. <https://www.universiteenlitige.org/post/une-%C3%A9tudiante-engag%C3%A9e-%C3%A0-titre-de-professionnelle-de-recherche-pour-un-projet-de-l-universit%C3%A9-contest>

CAS 2 : droit d'auteur, publication d'une œuvre, œuvre créée en collaboration

Université de Sherbrooke c. Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS) (Grief de Gamal Baroud), 2016 QCTA 654

Faits

Un professeur superviseur de thèse se fait retirer sa charge de supervision et se voit interdit d'entrer en communication avec les étudiants. Sans l'accord du professeur, l'Université donne la permission aux étudiants de publier des articles dont le professeur est coauteur, leur permettant ainsi de compléter leur thèse par publication d'articles. L'Université demande toutefois au professeur s'il souhaite ou non être mentionné à titre de coauteur dans les articles à publier tel quel sans modifications possibles. Le professeur s'oppose aux publications et introduit une demande d'ordonnance de sauvegarde afin de suspendre les publications, dans le but de préserver ses droits de propriété intellectuelle.

Analyse

L'article 4.2.1 de la politique 2500-011 de l'Université de Sherbrooke indique la nécessité que chaque auteur et coauteur consentent à la publication de leurs articles. Ici, selon le professeur, les articles ne sont aucunement prêts à être publiés. Interdis de discuter avec l'étudiant en question, il est difficilement concevable de lui demander d'être mentionné ou non à titre de coauteur, sans possibilité de rectification. L'apparence de droit *prima facie* est démontrée. En raison de l'importance des publications pour les professeurs et les impacts de celles-ci sur leur carrière, le Tribunal convient que si l'article en question est publié avec les erreurs soulevées par le professeur, il subira un préjudice suffisamment sérieux. Ainsi, le Tribunal suspend les publications et ordonne à l'Université de contacter les différents éditeurs pour prendre les mesures nécessaires, ce qui ne cause pas de préjudice à l'Université.

Résumé de : Godbout, T. (2023). Un professeur congédié est réintégré à l'emploi temporairement dans l'attente d'un jugement. *Université en litige*, résumé de jugement. <https://www.universiteenlitige.org/post/un-professeur-cong%C3%A9di%C3%A9-est-%C3%A9int%C3%A9gr%C3%A9-%C3%A0-l-emploi-temporairement-dans-l-attente-d-un-jugement>

Panélistes :

Josiane Rioux-Collin, professeure - Département des sciences juridiques (Université du Québec à Montréal) : L'expérience de la candidate au doctorat dans l'administration des droits d'auteur en relation avec son directeur de thèse et autres considérations pertinentes.

Hugo Prévosto, étudiant - Faculté de droit et auxiliaire de recherche (Université de Sherbrooke) : Présentation de nos résultats de recherche et les droits de l'étudiant, les conditions d'obtention d'un statut d'auteur et la définition académique de collaborateur.

Jean-Nicholas Delage, avocat (Osler, Hoskin & Harcourt) : L'étudiant et ses droits en contexte de stage MITACs

Émilie Bélanger, stagiaire en droit (Leviat) : *Intelligence artificielle et propriété intellectuelle*. (capsule vidéo)

Compte rendu des présentations et discussions :

Le droit d'auteur en contexte d'enseignement supérieur et de recherche est modulé par la *Loi sur le droit d'auteur*, loi fédérale et statutaire qui forme l'outil législatif de portée générale dans cette matière. Les politiques universitaires, propres à chaque université, forment quant à elles la première source qu'un membre de la communauté universitaire, dont la personne étudiante, doit considérer pour comprendre les normes qui lui sont applicables selon le contexte. Le statut d'auteur et les conditions d'obtention de ce titre sont définis dans les politiques universitaires, lesquelles s'inspirent généralement de la *Loi sur le droit d'auteur*, mais dont il est possible de relever certaines différences. Notons que le statut de « collaborateur/collaboratrice » est apparu au sein de la communauté scientifique et de recherche. Ce titre permet de reconnaître la contribution d'appoint d'un individu au sein d'un projet de recherche sans pour autant lui octroyer les droits (mais aussi les responsabilités et l'imputabilité) qui découlent du statut d'auteur·e d'une œuvre. Les collaborateur·trices pourraient avoir contribué à la collecte de données, la revue de littérature ou être des personnes participantes au projet, pour ne nommer que ces quelques exemples.

Quant au statut de la personne étudiante, celui-ci varie selon le contexte dans lequel elle participera à la production d'une œuvre, son degré d'implication et les dispositions contenues dans les politiques universitaires pertinentes. La personne étudiante a-t-elle produit une œuvre dans le cadre d'un cours, d'un programme de cycle supérieur (mémoire, thèse) ou dans un contexte d'emploi (ex. à titre d'auxiliaire de recherche) ?

Face à une connaissance parfois limitée des politiques universitaires, des droits et des responsabilités associés au statut d'auteur·e et à la participation à des travaux de recherche, des différends ont été recensés et traités par les tribunaux canadiens. Les sources de différends les plus communes impliquent la gestion des droits d'auteur dans le contexte d'une relation entre une personne chercheuse et une personne étudiante, comme l'illustre le jugement *Boudreau c. Lin*, 1997 CanLII 12369 (ON SC), les droits d'une personne étudiante dans une œuvre lorsqu'elle agit à titre d'auxiliaire de recherche (assistante de recherche), tel fut le cas dans les affaires *Corp. de l'École des hautes études commerciales de Montréal c. 3178277 Canada inc.* (C.S., 1998-07-07), SOQUIJ AZ-98021771, J.E. 98-1680, D.T.E. 98T-1248 et *Leblond c. Université du Québec à Montréal*, 2024 QCCS 870 ou encore des cas de plagiat dont traite notamment la Cour fédérale dans l'affaire *Dickinson c. Canada (Attorney General)*, 2024 FC 1480.

Dans tous les cas, il ressort clairement de cela que la gestion des droits d'auteur d'une personne étudiante doit impliquer une gestion des attentes (de la personne chercheuse vis-à-vis la personne étudiante et vice versa), un haut degré de transparence et de communication face aux droits et aux responsabilités de chacune des parties et la définition claire et exhaustive du rôle que chacune des parties aura dans le cours d'un projet. Pour la personne chercheuse, travailler avec des personnes étudiantes dans le cadre d'un projet de recherche comporte différents défis : la rotation des auxiliaires de recherche, l'évolution dans les tâches et les responsabilités assumées par la personne étudiante et la gestion de la relation. Pour ces raisons, établir au moyen d'un contrat formel ou informel, écrit ou oral, les conditions d'exécution des tâches par la personne étudiante permet de mitiger les risques de différends et d'assurer un suivi tout au long de la collaboration.

Le cas de la personne étudiante au cycle supérieure qui rédige un mémoire ou une thèse demande une attention particulière, car des droits particuliers sont prévus dans les politiques universitaires de manière à valoriser le travail de la personne étudiante et protéger ses droits d'auteur sur son œuvre. Les politiques des organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux doivent aussi être considérées lorsque des fonds ont été obtenus, car ces organismes, bien qu'ils ne revendiquent aucun droit sur les œuvres produites à partir de leurs subventions, imputent au récipiendaire certaines conditions de publication en libre accès de leur œuvre dans le but de contribuer à la diffusion et la démocratisation de l'information et de la connaissance issues de la recherche.

11 h à 11 h 45 - L'innovation en contexte universitaire : les droits des personnes chercheuses avant, pendant et après

LE LIBRE ACCÈS DES PRODUITS DE LA RECHERCHE

Le « libre accès » et la « science ouverte » (*open science*) sont des mouvements universalistes qui visent à démocratiser l'accès des connaissances scientifiques (méthodologie, données et résultats), favoriser les retombées positives des initiatives de recherche – notamment celles menées à partir de fonds publics – et créer des opportunités de collaboration multipartites et transdisciplinaires. Soutenant cette posture, les Fonds de recherche du Québec (FRQ) ont joint le consortium cOAlition S porteur de l'initiative « Plan S », un mouvement européen faisant la promotion du libre accès (open access) au sein de la communauté européenne de recherche. À ce titre, les FRQ ont révisé leur *Politique de diffusion en libre accès* (2022) afin d'exiger que toute publication financée par un des fonds de recherche et révisée par les pairs soit rendue disponible en libre accès immédiat et sous une licence ouverte (ex. *Creative Common* ou équivalent). Cette obligation s'applique aussi aux mémoires de maîtrise et aux thèses de doctorat soutenu par un des fonds.

Dans sa politique révisée de libre accès, les FRQ définissent le libre accès en adoptant la définition retenue dans l'*Initiative de Budapest pour l'accès ouvert* (2002) :

[L]a mise à disposition gratuite sur l'Internet public, permettant à tout un chacun de lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces articles, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale, sans barrière financière, légale ou technique autre que celles indissociables de l'accès et l'utilisation d'Internet. La seule contrainte sur la reproduction et la distribution, et le seul rôle du droit d'auteur dans ce domaine devrait être de garantir aux autrices et aux auteurs un contrôle sur l'intégrité de leurs travaux et le droit à être correctement reconnu et cité. (Politique de diffusion en libre accès, FRQ, 2022).

Source : Fonds de recherche du Québec. (2022). Politique de diffusion en libre accès. *Gouvernement du Québec*. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2022/06/politique-libre-acces-revisee_vf.pdf ; Why plan S. *Plan S*. <https://www.coalition-s.org/why-plan-s/> ; Gouvernement du Canada (2022). Science ouverte – rendre la science accessible à tous les Canadiens. <https://science.gc.ca/site/science/fr/science-ouverte>.

Panélistes :

Adib Bencherif, professeur - École de politique appliquée et directeur du Laboratoire interdisciplinaire sur les risques et les crises (Université de Sherbrooke) : *La mise en abîme de l'ethnologue : innovation, recherche, supervision et bureaucratie.*

Jean-Nicholas Delage, avocat (Osler, Hoskin & Harcourt) : *Les limites de l'innovation ouverte.*

Compte rendu des présentations et discussions :

Ce panel a d'abord permis de mettre en lumière les différents défis de la personne chercheuse qui réalise des enquêtes documentaires et ethnographiques en milieu nomade. La création de précédents dans la recherche, ou d'actes innovatifs dans la conciliation de la formation estudiantine la plus appliquée possible et d'une recherche originale ancrée sur une approche terrain, a créé de nombreux défis, qui permettent d'illustrer quelques enjeux associés à l'innovation en contexte universitaire. Est notamment ressortie l'incompréhension de ce type de recherche par les différentes parties prenantes du système universitaire, rendant la réalisation de ce type de recherche complexe, sinon, parfois impossible. La recherche terrain au contact d'acteurs et actrices du milieu mobilise des approches méthodologiques qui contrastent parfois avec les approches « classiques » de la recherche universitaire. Si la recherche terrain a l'avantage de sortir la personne chercheuse de sa tour d'ivoire que peuvent être les facultés universitaires, elle demande aussi plus de flexibilité organisationnelle, d'ouverture d'esprit et un certain degré de tolérance face à l'inconnu.

Par ailleurs, l'appartenance à plusieurs milieux culturels et les défis d'enquêter sur le continent africain (plus précisément dans la région du Sahel dans le cas du Professeur Bencherif) se sont superposés à des défis et des contraintes de nature administrative ou des réflexes bureaucratiques. Tandis que certains défis sont intrinsèques à la réalisation d'une recherche terrain, qui plus est à l'international, d'autres défis témoignent de la nécessité de réfléchir sur les paradigmes qui encadrent actuellement la recherche universitaire. Les enjeux vécus avant, pendant et après la recherche terrain doivent constituer des défis qui s'inscrivent dans le cours normal d'un projet de recherche et qui stimulent la personne chercheuse à les relever, et non pas des freins à la tenue de ce type de recherche, ou pire, un motif poussant les personnes chercheuses à éviter le terrain.

Dans le contexte d'un travail de supervision d'une personne étudiante par la personne chercheuse, les clivages qui existent entre les personnes étudiantes canadiennes et celles issues de l'international ont permis de mettre en relief la nécessité d'accompagner ces personnes étudiantes. Les mœurs, pratiques et impératifs en matière de recherche propre à l'écosystème québécois d'enseignement supérieur et de recherche peuvent différer de ceux ayant effet dans d'autres régions. À ce titre, la personne professeure est une partie prenante qui bénéficie d'une position privilégiée pour initier la personne étudiante internationale à ce nouvel écosystème, identifier les enjeux et les zones d'incompréhension et proposer des solutions qui intègrent l'ensemble des ressources universitaires.

En seconde partie, le sujet de l'innovation ouverte, très en vogue dans le milieu académique, a été discuté. Me Delage a souligné les risques associés à une recherche ouverte non encadrée, des risques présents, tant pour la personne chercheuse que pour l'institution. L'exemple de la porte et de la poignée de porte a été donné afin d'illustrer ces risques : l'invention de la porte, qui souhaite permettre sa réplique dans un contexte de science ouverte, a permis l'invention de la poignée de porte. Or, la poignée de porte est, elle, protégée. Ceci fait en sorte que l'inventeur de la porte ne peut plus améliorer la porte, avec la poignée, sans obtenir des droits conférés par le titulaire de la poignée de porte.

Il est particulièrement important de réfléchir l'innovation ouverte au regard du domaine de recherche, des objectifs en termes de valorisation et de commercialisation et de manière coordonnée avec les différents partenaires. L'innovation ouverte n'est en aucun cas synonyme de « *free lunch* » et des protections légales sont disponibles pour les personnes inventrices et leurs institutions qui souhaitent inscrire le fruit de leurs recherches dans ce type de modèle. L'innovation ouverte ne signifie pas non plus que tout doit être rendu disponible. Par exemple, dans le domaine pharmaceutique, une molécule pourrait être protégée par brevet, mais des résultats d'essais cliniques pourraient quant à eux être rendus disponibles en *open source* afin d'encourager l'innovation et la recherche dans ce domaine. L'innovation ouverte peut aussi être le fruit de partenariat au sein duquel différents acteurs et actrices s'autorisent à utiliser certains produits de la recherche dans des conditions précises (par exemple, l'utilisation à des fins de recherche uniquement, ou l'interdiction d'utiliser le produit de la recherche à des fins commerciales).

L'innovation ouverte, certes, mais en s'assurant que les personnes qui créent et les inventent peuvent bénéficier, dans le futur, des améliorations apportées à leurs produits. Pour ce faire, il importe de se protéger et de créer des contrats qui régissent les conditions de l'innovation ouverte. Pour faire un lien avec le premier panel, il est primordial que les personnes chercheuses comprennent les implications de rendre les produits de leur recherche disponibles sous le modèle de l'innovation ouverte et que les institutions offrent un accompagnement aux membres de ces équipes de recherche.

LA VALORISATION DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE EN MILIEU UNIVERSITAIRE

Alexandre Navarre, associé de recherche à l'École de technologie supérieure, décrit la valorisation comme “[...] un des aboutissements des efforts de R-D menés au sein des institutions de recherche publiques, ainsi que la concrétisation de potentiels, d'idées dont l'économie et la société ont grand besoin.” Le même auteur rajoute qu'il s'agit “aussi et surtout” d'un service offert aux chercheurs qui souhaitent voir leur création se développer et générer de l'adhésion (Navarre, 2017).

Pour remplir cette mission, il existait au Québec trois sociétés de valorisation : Sovar, Univalor et Aligo, fondées en 2001. En avril 2021, ces trois sociétés ont été unifiées dans l'objectif de centraliser les efforts de valorisation québécois au sein d'un organisme à but non lucratif : Axelys (Axelys, s.d.). Sa vocation est d'offrir des services-conseils et de l'accompagnement aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche québécois en développement, en gestion de la propriété intellectuelle et en transfert de l'innovation (Axelys, s.d.).

Les politiques de valorisation propres à chaque université varient quant aux processus de commercialisation, aux redevances et aux droits des chercheurs sur leur création. Deux considérations communes peuvent cependant être dégagées de ces politiques : le partage de redevances entre l'équipe de recherche et l'université et l'importance accordée au droit de l'équipe de recherche de continuer d'utiliser la création à des fins de recherche et d'éducation, et ce, malgré une licence octroyée à un partenaire privé. Source : Navarre, A. (2017). Quels progrès pour la valorisation de la recherche universitaire au Québec ? ACFAS <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2017/03/quels-progres-valorisation-recherche-universitaire-au-quebec#author-key-0> ; Axelys (s.d.). « À propos ». <https://www.axelys.ca/a-propos#propos>

11 h 45 à 12 h 15 - Le transfert technologique universitaire et la mission universitaire de diffusion du savoir : dualité irréconciliable

LA VALORISATION, QUELLE VALEUR POUR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE ?

La valorisation de la propriété intellectuelle issue de la recherche postsecondaire se traduit généralement par l'octroi d'une licence à un partenaire privé sur une technologie de rupture protégée par brevet. **Il existe des débats au sein de la communauté académique quant à la rentabilité des activités de valorisation et de commercialisation.** Deux positions sont représentées au sein de ces débats. D'une part, les défenseurs d'une innovation ouverte, basée sur la mise en commun, le partage de données et la diffusion à grande échelle de l'information et de l'innovation. (Attention : innovation ouverte n'est pas synonyme d'absence de droit de propriété intellectuelle). D'autre part, les tenants d'une démarche de valorisation qui, similairement à ce qu'on observe dans le domaine pharmaceutique, enregistre peu de victoires en terme absolu, mais dont les victoires se trouvent à être extrêmement profitables, le jeu en valant ainsi la chandelle.

À titre d'exemples :

1. La boisson Gatorade créée à l'Université de Floride a généré plus de 250 millions de dollars américains en revenu en redevances associées au brevet et à la marque de commerce.

2. La technologie ACELP a généré 250 millions de dollars canadiens en revenus pour l'université. Cette technologie utilisée dans la majorité des téléphones cellulaires a été développée et valorisée à l'Université de Sherbrooke.

En 2020, au Canada, les investissements en recherche ont atteint 6,97 milliards de dollars et généré des revenus de 126,6 millions de dollars totalisant 785 contrats de licences et d'option octroyés. Il est reconnu qu'une large proportion des bureaux de valorisation technologique ne génèrent pas suffisamment de revenus pour rembourser les frais d'activités, ce qui motive certaines critiques à l'égard de ces structures. À ce titre, le rapport 2020 de l'AUTM informe que 5% des activités de valorisation américaine ont généré 51% des revenus totaux issus d'activités de valorisation.

Les revenus générés par les activités de valorisation ne devraient toutefois pas être le seul indicateur consulté. Le nombre d'inventions divulguées, le nombre de licences réalisées, le nombre de brevets obtenus ainsi que le nombre de jeunes pousses (*startup*) créées sont aussi des données importantes pour évaluer les performances des activités de valorisation.

Source : Technologie ACELP. Université de Sherbrooke. <https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/udes/themes-federateurs/materiaux-procedes-innovants/technologie-acelp> ; Nag, D., Gupta, A & Turo, A. (2020). *The Evolution of University Technology Transfer : By the Number*. IPWatchdog. [https://ipwatchdog.com/2020/04/07/evolution-university-technology-transfer/id=120451/#:~:text=Over%20%2471%20billion%20USD%20was,as%20technology%20transfer%20\(TT\)](https://ipwatchdog.com/2020/04/07/evolution-university-technology-transfer/id=120451/#:~:text=Over%20%2471%20billion%20USD%20was,as%20technology%20transfer%20(TT)) ; AUTM. (2021). AUTM 2020 Licensing Activity Survey – A Survey of Technology Licensing and Related Activity for US Academy for US Academic and Non Profit Research Institutions. <https://autm.net/AUTM/media/SurveyReportsPDF/FY20-US-Licensing-Survey-FNL.pdf> ; AUTM. (2021). AUTM 2020 Canadian Licensing Activity Survey – A Survey of Technology Licensing and Related Activity for Canadian Academic and Non Profit Research Institutions. <https://autm.net/AUTM/media/SurveyReportsPDF/FY20-CAN-Licensing-Survey-FNL.pdf>.

Table ronde

Marie-Claude Battista, directrice du bureau de valorisation et des partenariats - Faculté de médecine et des sciences de la santé (Université de Sherbrooke)

Valérie-Claude Lessard, avocate et directrice des relations partenariales et des projets multidisciplinaires (TransferTech Sherbrooke)

Jean-Nicholas Delage, avocat (Osler, Hoskin & Harcourt)

Hugo Prévosto, étudiant - Faculté de droit et auxiliaire de recherche (Université de Sherbrooke)

Compte rendu discussions :

Différents débats et opinions subsistent quant à la valorisation de la recherche en contexte universitaire. D'une part, l'université a pour missions premières la diffusion des connaissances et la formation des personnes étudiantes, futurs membres clés de la société ainsi qu'actrices et acteurs de changement. Les activités de recherche des universités étant financées et soutenues en partie par des fonds publics, la question de la valorisation commerciale des produits de la recherche font nécessairement naître certains débats éthiques, politiques et sociaux. Est-il approprié que des personnes chercheuses et des universités retirent un profit financier de leurs activités de recherche ? La personne chercheuse qui conduit des activités de recherche devrait-elle être autorisée à fonder une *startup* des suites de la valorisation des produits de la recherche ? La recherche partenariale avec un partenaire privé est-elle un risque pour la diffusion des connaissances ?

Au surplus du débat quant à la valorisation et la commercialisation de la recherche issue du milieu universitaire, le rôle et la pertinence des sociétés de valorisation sont une seconde source de débat qui pousse à s'interroger sur la place de l'innovation au Québec et les moyens qu'il faut, ou non, déployer pour soutenir cette innovation. Une variété de modèles existe au Québec, au Canada et à l'international, lesquels sont influencés par les objectifs économiques et politiques des sociétés ainsi que par la relation culturelle qu'entretiennent les sociétés vis-à-vis de l'innovation.

Au travers de ces interrogations, un constat émane clairement de la table ronde : le renforcement des pratiques de valorisation de la recherche dans le milieu universitaire est essentiel. Bien que toutes les personnes participantes ne s'entendent pas sur le sujet du retour financier relatif à l'innovation dans ce milieu, il demeure que la majorité des interventions a visé à identifier les moyens de mieux accompagner les personnes chercheuses dans le processus souvent méconnu et perçu comme trop complexe de la valorisation de leurs recherches, leurs créations et inventions.

D'entrée de jeu, précisons que la « valorisation » n'est pas synonyme d'une recherche du profit maximal ou de l'accaparement des ressources publics et universitaires à des fins individuelles ou privées. La valorisation peut passer par l'octroi de licences à titre gratuit, la collaboration avec d'autres actrices et acteurs du milieu ou encore avec la diffusion des produits de la recherche par le biais du modèle d'innovation ouverte par exemple. La réussite du processus de valorisation, qu'il soit à des fins financières ou non, implique que ce processus soit intelligible pour les personnes chercheuses dont les produits de la recherche sont valorisés.

Toutes les personnes chercheuses n'accordent pas le même degré d'importance au processus de valorisation. Certaines sont attirées d'abord par les activités de recherche au sein de leur laboratoire et n'ont que peu d'intérêt ou d'énergie à accorder à la négociation de licences, la recherche de partenaires ou la protection de leur invention. À l'opposé, la personne chercheuse au tempérament entrepreneurial apparaît de plus en plus au sein de la communauté universitaire, qu'il s'agisse de membres du corps professoral ou de personnes étudiantes. Dans ce contexte, la création de *startup* ou de *spin-offs* peut être particulièrement intéressante pour les universités comme pour leurs membres et cette démarche représente un moyen alternatif permettant la poursuite des activités de recherche à l'extérieur du cadre strictement universitaire.

Enfin, il importe de garder à l'esprit qu'outre les activités de valorisation qui visent la protection d'une invention, la recherche de partenaires et/ou la génération de bénéfices pécuniaires, le simple fait que des personnes étudiantes soient impliquées dans les activités de recherche et de valorisation constitue une retombée précieuse. Les produits de la recherche aux allures de « coup de circuit » comme le *Gatorade* à l'Université de Floride ou la technologie *ACELP* de l'Université de Sherbrooke sont les exceptions qui confirment la règle. Toutefois, les apprentissages, le transfert de connaissance et le développement professionnel qui résultent de l'intégration de personnes étudiantes dans les activités de recherche universitaire sont certainement des facteurs qui doivent être considérés dans les débats contestant le rôle de la recherche et de la valorisation au sein de l'écosystème d'enseignement supérieur et de recherche.

LA CONDUITE RESPONSABLE EN RECHERCHE

13 h 45 à 14 h 30 - Les récents développements, états et sources principales des différends relatifs à la conduite responsable en recherche

LA CONDUITE RESPONSABLE EN RECHERCHE (CRR)

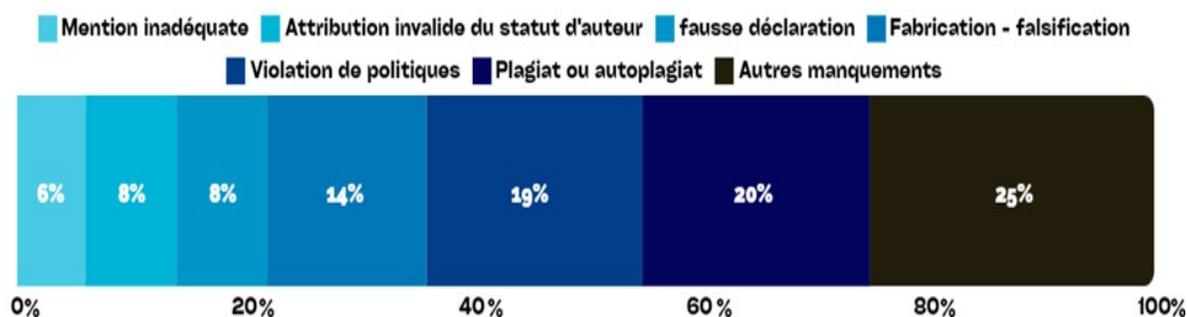
Les Fonds de recherche du Québec (FRQ) définissent la CRR comme suit : « Comportement attendu des chercheurs et chercheuses, des étudiants et étudiantes, du personnel de recherche et des gestionnaires de fonds, alors qu'ils mènent des activités de recherche guidées par des valeurs et des pratiques exemplaires et en conformité avec les normes applicables à celles-ci ». Ainsi, cela inclut notamment tout ce qui concerne les conflits d'intérêts en recherche, le plagiat, la fabrication et la falsification de données, la mauvaise gestion de budgets de recherche, la non-reconnaissance de la contribution d'auteurs à une œuvre, etc. Dans leur politique, les FRQ présentent notamment une liste de manquements à la CRR et une liste de pratiques exemplaires de CRR.

Source: Fonds de recherche du Québec. (2022, 1^{er} novembre). Politique sur la conduite responsable en recherche. *Gouvernement du Québec*. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2022/11/politique_crr_frq_2022_vf-1.pdf.

Quelques données...

Les données de ce tableau ont été recueillies auprès d'établissements universitaires québécois, ainsi qu'auprès d'organismes de financement. Nous avons recensé la nature des manquements de 341 allégations relatives à la conduite responsable en recherche.

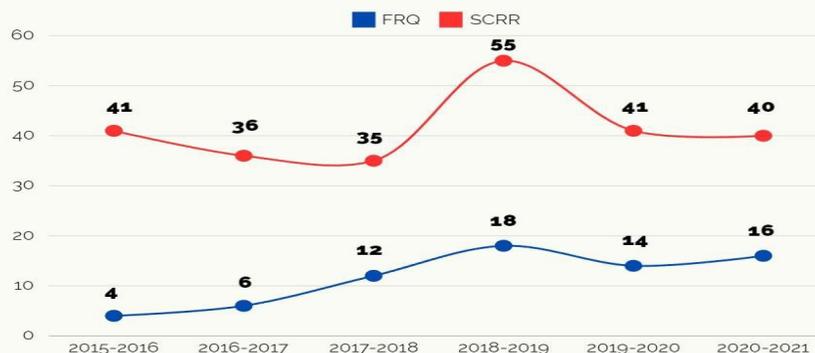
Nature des allégations de manquements à la conduite responsable en recherche les plus fréquents entre 2018 et 2023



Source : Demandes d'accès réalisées auprès des universités québécoises entre décembre 2023 et mars 2024. Voir l'annexe 4 « DEMANDES D'ACCÈS » pour plus de détails.

Les données présentées dans le graphique ci-bas témoignent du nombre d'ouvertures de dossier pour les projets de recherche ayant reçu des subventions du Fonds de recherche du Québec (FRQ) ou du Secrétariat sur la conduite responsable en recherche (SCRR) et ayant fait l'objet d'une allégation de manquement aux politiques de conduite responsable en recherche des organismes subventionnaires.

Nombre d'ouverture de dossiers au FRQ et au SCRR entre 2015 et 2021



Source : Fonds de recherche du Québec. (2021). Statistiques annuelles. *Évolution du nombre de dossiers. Rapport sur les dossiers de conduite responsable de la recherche.* https://rcr.ethics.gc.ca/fra/resources-ressources_statistics-statistiques.html

Panélistes :

Mélanie Bourassa Forcier, professeure de droit de la santé et d'administration publique (ENAP)

Présentation de nos résultats de recherche et de certains cas

Jean-Pierre Perreault, vice-recteur à la recherche et aux études supérieures (Université de Sherbrooke) (Capsule vidéo) : *Les enjeux relatifs à la conduite responsable en recherche tels que recensés à titre de vice-recteur à la recherche et aux études supérieures de l'Université de Sherbrooke et l'actualisation de la Politique sur la conduite responsable en recherche.*

Ginette Goabin Chancoco, conseillère en intégrité scientifique (Université de Montréal) : *Le Bureau de la conduite responsable : récents développements, compétence des conseillers, avancées et défis.*

Konstantia Koutouki, professeure et vice-doyenne à la recherche - Faculté de droit (Université de Montréal) : *La perspective et les constats du membre d'un comité de conduite responsable en recherche.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

Ce panel, fort riche en échanges, nous a donné l'occasion de mieux connaître et comprendre ce en quoi consiste la conduite responsable en recherche (CRR). Nous avons fait l'exercice de demander, à main levée, qui connaissait la politique de son établissement. Quelques mains seulement se sont levées. La méconnaissance des politiques en CRR peut expliquer le nombre croissant des litiges et plaintes dans ce domaine. Il a été indiqué que la majorité des allégations d'inconduite en recherche concernent le non-respect des politiques institutionnelles, le plagiat et les mentions inadéquates. Fait intéressant, la majorité des plaintes en matière de CRR provient de personnes chercheuses et concerne des allégations de manquements à la CRR par un ou une collègue. Sans surprises, de vieilles tensions entre collègues sont souvent à l'origine du dépôt d'une plainte. Nous avons aussi rapporté un nombre croissant de rétractations d'articles scientifiques en raison d'inconduite en recherche. Cette situation représente un défi important pour les personnes chercheuses qui sont non seulement première auteure, mais aussi, pour celles dont le nom figure comme deuxième ou même dernier auteur·e. L'impact négatif des rétractations d'articles sur la productivité future en recherche a d'ailleurs été soulevé. Ceci nous indique que le choix des auteur·es doit être fait de façon minutieuse et ces dernier·ières doivent être conscient·es de la responsabilité y étant associée. L'ajout d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, comme auteur·e, afin de le remercier de sa contribution pourrait ainsi lui être néfaste dans le futur si jamais l'article venait à être rétracté. À ce sujet, il est intéressant de constater que certaines politiques universitaires mentionnent expressément que l'attribution d'un statut d'auteur·e ne devrait jamais être faite par complaisance ou par générosité, mais bien dans le respect des normes établies par la *Loi sur le droit d'auteur*, la jurisprudence et les politiques universitaires. Le titre de « collaborateur/collaboratrice » est plus approprié afin de reconnaître un apport à un projet (voir p.8).

La rétractation d'articles soulève enfin de multiples questions, notamment celle de l'avenir des publications qui s'appuient sur les articles rétractés ainsi que sur la justification, souvent

absente, des rétractations qui peuvent s'avérer hautement préjudiciables sur la carrière d'une personne chercheuse. Le sujet de l'autoplégat et de sa considération comme inconduite en recherche a fait l'objet de vives discussions et ne permet pas de dégager un consensus sur le sujet, au contraire. **Ceci nous mène à proposer de repenser l'intégration de ce concept dans les politiques de CRR afin qu'il corresponde mieux à la réalité des personnes chercheuses, selon leur discipline.**

Il appert que la contrefaçon en matière de droit d'auteur, qui implique la reprise d'une partie importante d'une œuvre sans l'accord de son auteur·e, revêt une interprétation qui peut être élargie lorsqu'elle concerne le sujet de la CRR, constituant du plagiat. Ainsi, des tribunaux ont conclu à l'existence de plagiat en contexte académique, en reconnaissant le respect de la *Loi sur le droit d'auteur* et en appliquant les politiques universitaires ou institutionnelles qui régissent le plagiat, et ce, même si le terme « plagiat » n'est pas défini ni présent dans la *Loi sur le droit d'auteur* per se. Contrairement à la contrefaçon, l'acte de plagier se concrétise par le simple fait de reprendre un passage d'une œuvre – textuellement ou en paraphrasant – en omettant de référer à l'œuvre originale.

Enfin, l'impact important sur la santé psychologique des plaintes en matière de CRR a été abordé ; le sujet de l'équité procédurale a commencé à être soulevé. Il a été indiqué que certaines institutions, dont l'Université de Montréal et son bureau de conduite responsable en recherche, prévoient un processus d'enquête qui permet le dialogue avec la personne visée, ce qui a été salué par les personnes participantes. Néanmoins, plusieurs personnes participantes ont manifesté un malaise quant à l'équilibre, parfois peu évident, entre la faute alléguée et la sanction, celle-ci comprenant notamment tout le vécu relatif au processus d'enquête qui est impactant, dès lors qu'une enquête est enclenchée.

Nous retenons de ce panel que nul n'est maintenant à l'abri d'une plainte pour inconduite en recherche. Il est essentiel de mieux former les personnes professeures et chercheuses à ce sujet et de les informer quant aux pratiques de collègues qui ont pu générer des plaintes et des sanctions, ceci tout en assurant, bien entendu, le respect du caractère confidentiel des processus. Une meilleure connaissance des précédents permettrait une amélioration des pratiques et la prévention des risques. **À ce sujet, nous nous interrogeons sur l'opportunité de développer une « jurisprudence universitaire » qui permet de publiciser les différents cas entraînant des différends et des plaintes dans l'objectif de sensibiliser et d'informer les membres de la communauté universitaire.**

*Commentaire de la directrice de projet : Notons un passage surprenant de la récente décision *Dickinson v. Canada*, 2024 FC 1480 qui semble indiquer qu'un comportement non éthique en recherche ne représente pas nécessairement une contravention aux règles de conduite responsable en recherche : « [66] The SRCR noted that Dr. Pruessner's conduct, “while undoubtedly a failure of the principles of ethical behaviour that risk impacting a student's career trajectory, is not a breach of a specific article of the RCR framework [Tri-Agency Framework]”. »*

14 h 30 à 15 h 15 - Les plaintes contre la personne chercheuse : quelle responsabilité pour qui ?

Panélistes :

Mylaine Breton, professeure, Faculté de médecine et des sciences de la santé (Université de Sherbrooke) : *Les freins et les irritants dans les activités de recherche partenariale avec les établissements de santé et des cliniques médicales dans le domaine de la santé publique.*

Jean-François Cloutier, avocat (Fasken) : *Le statut de la personne chercheuse au sein d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, les obligations qui lui incombent et la responsabilité de l'établissement et de la personne chercheuse lors celle-ci est visée par une plainte.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

La perception des processus de plaintes par une personne chercheuse a été présentée. Il a été souligné que les plaintes reçues par une personne chercheuse sont hautement déstabilisantes et génèrent beaucoup d'anxiété, particulièrement si ces plaintes comportent le potentiel de toucher l'équipe de recherche. La personne chercheuse responsable de cette équipe souhaitera protéger, avant tout, les membres de son équipe et assumer l'entière responsabilité qui pourrait découler d'une erreur, parfois identifiée comme une faute de la part des personnes enquêtrices. Il a été mentionné que la personne chercheuse, particulièrement celle avec un fort volume en recherche, se concentre sur ses recherches et souhaite évidemment, à moins qu'elle ne soit de mauvaise foi, s'assurer de leur intégrité. Or, très souvent, la personne chercheuse n'est pas outillée pour maîtriser la panoplie de lois et de politiques (qui ne sont pas dans son domaine de compétence), comme la *Loi sur la langue française* ou, encore, celles relatives à la protection des renseignements personnels qui sont hautement complexes. Pour la personne chercheuse, qui sera le plus souvent de bonne foi, la réception d'une plainte a un impact sur la santé psychologique qui peut affecter sa capacité à bien travailler et une telle plainte génère beaucoup de questions, particulièrement quant à la responsabilité personnelle de la personne chercheuse, par exemple, en contexte de pénalité financière ou de recours judiciaire, et quant à la responsabilité de l'institution d'enseignement et de recherche.

*Commentaire de la directrice du projet : en contexte de densification des normes et de gestion des risques par les institutions, il semble reposer de plus en plus de responsabilités sur les épaules des personnes professeures et chercheuses qui sont d'abord formées pour réaliser leurs enseignements et leurs recherches dans leur domaine précis. **L'intégration de cours obligatoires, dans le cadre de maîtrises et***

de doctorats, portant sur la propriété intellectuelle, sur la CRR, en éthique de la recherche et sur le harcèlement, sur la protection des renseignements personnels, nous apparaît incontournable afin d'accueillir des personnes professeures et chercheuses formées et à même de maîtriser ces éléments lors de leur arrivée dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche. Une courte formation, comprenant tous ces éléments, devrait être obligatoire pour toutes les personnes professeures et chercheuses déjà investies dans ce milieu ceci, afin de limiter les risques de plaintes.

Me Cloutier est venu préciser la responsabilité de l'employeur et de la personne employée, selon le lien d'emploi existant. En contexte de lien d'emploi, qui implique un lien de subordination, l'employeur, soit l'institution, est tenu de prendre fait et cause pour son employé.e sauf en cas de faute lourde. La faute lourde devrait, normalement, impliquer une certaine mauvaise foi ou négligence grave de la part de la personne employée. La présence ou non d'un lien d'emploi s'avère ainsi essentielle à identifier et à connaître en contexte de plainte ou de litige qui pourrait toucher une personne chercheuse afin qu'elle puisse mieux mesurer ses devoirs et responsabilités, particulièrement dans le contexte de la signature d'un contrat de recherche. Le statut de la personne chercheuse, qui exerce de multiples rôles, dont être employée d'une université, d'un centre de recherche et qui est aussi médecin (travail autonome) peut s'avérer complexe à identifier. La jurisprudence tend à démontrer que la personne chercheuse est employée dans le cadre de la réalisation d'un projet financé et où les fonds sont dirigés vers l'université ou le centre de recherche. L'institution pourrait souhaiter alléguer qu'elle n'agit que comme fiduciaire. Or, l'existence d'un lien d'emploi est une question de faits et non établie par entente. Cela dit, l'existence d'un lien d'emploi permet à l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires en contexte de faute de la part de la personne employée.

QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS ?

Un conflit d'intérêts n'est pas une **accusation**. Ce n'est pas non plus de la **corruption** ni de la **fraude**. C'est plutôt une situation, des circonstances ou un contexte où en tant que membre de la communauté universitaire vous risquez de modifier votre jugement, de négliger une obligation ou de favoriser un intérêt personnel.

Des exemples :

Une étudiante auxiliaire d'enseignement qui corrige les travaux de ses connaissances ou de ses pairs.

Un chercheur qui omet de publier des résultats négatifs pour ne pas nuire à l'entreprise qui finance ses travaux.

Une professeure qui avantage ou désavantage une étudiante pour des motifs idéologiques, religieux, raciaux, ou pour toute autre raison.

Un cadre qui accepte un présent d'une entreprise extérieure traitant avec l'Université.

Attention : la « déclaration » d'un conflit d'intérêts ne correspond pas à la « gestion » d'un conflit d'intérêts.

Source : Université de Montréal. (s. d.). *Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?* <https://interets.umontreal.ca/conflit-dinterets/#c324876>.

15 h 20 à 16 h 30 - Les conflits d'intérêts et les inconduites dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Panélistes invités :

Fanny Tremblay-Racicot, professeure (École nationale d'administration publique) : *La notion d'indépendance du chercheur dans le contexte de recherches par contrats avec des parties externes à l'écosystème universitaire (gouvernements, municipalités, entreprises privées).*

Bryn Williams-Jones, professeur - Département de médecine sociale et préventive (École de santé publique de l'Université de Montréal) et éditeur en chef (Revue canadienne de bioéthique): *Les incompréhensions face à la notion de conflit d'intérêts, leur déclaration, leur gestion et les bonnes pratiques à adopter dans un contexte de recherche au sein de l'écosystème d'enseignement supérieur et de recherche.*

Emmanuelle Marceau, professeure - Département de médecine sociale et préventive (École de santé publique de l'Université de Montréal) : *Le livre obligatoire : conflit d'intérêts*

Compte rendu des présentations et des discussions :

D'entrée de jeu, ce panel a permis d'identifier les défis de la personne chercheuse qui réalise des recherches financées par des tiers et non par des organismes subventionnaires. De telles recherches peuvent comporter une perspective de retombées réelles, concrètes et souvent sociétales et peuvent être réalisées tout en préservant son indépendance comme personne chercheuse. Il importe toutefois d'être transparent à cet égard et conscient des risques d'instrumentalisation de la personne chercheuse pour le compte et la réalisation des intérêts du tiers. De façon intéressante s'en sont suivies des discussions quant à la notion « d'instrumentalisation » qui n'est pas nécessairement négative. En effet, la personne chercheuse, en quête d'amélioration de la société, peut souhaiter être « instrumentalisée » ou, de façon plus positive, peut souhaiter qu'on ait recours à son expertise si cette « instrumentalisation » permet des avancées sociétales. Inversement, la personne chercheuse peut aussi souhaiter « instrumentaliser » ou « utiliser » le tiers pour favoriser une meilleure pénétration de ses travaux de recherche dans les pratiques. Il importe de se questionner sur la définition de terme « instrumentalisation » généralement conçue comme péjorative ou négative.

Il ressort de ce panel que le conflit d'intérêts n'est pas, en soi, problématique. Le conflit d'intérêts devient problématique à partir du moment où il n'est pas divulgué et accompagné d'un plan de mitigation des risques associés. Les panélistes ont abordé le sujet de l'inscription d'un livre comme lecture obligatoire au plan de cours d'une personne professeure, auteure dudit livre. Cette situation place cette dernière en contexte de conflit d'intérêts et pourrait contrevenir aux règles en matière de conduite responsable en recherche du fait que la rédaction ou la direction d'un ouvrage s'inscrit dans les activités de recherche d'une personne professeure et chercheuse. Diverses options ont été suggérées afin de « gérer » un tel conflit, dont la divulgation du conflit, proposer l'ouvrage ainsi que d'autres options de lecture ou, encore, limiter les royautés découlant de la vente de celui-ci. Les panélistes ont insisté sur l'importance, pour l'institution, de ne pas se décharger de ses responsabilités d'accompagner ses personnes professeures et chercheuses dans le contexte d'une déclaration de conflit d'intérêts. **L'accompagnement ne peut se limiter à rendre disponibles, sur le site Internet de l'institution, des liens permettant à son personnel de prendre en compte des politiques, formulaires et des vidéos notamment relatives à la gestion de conflits d'intérêts. Il revient à l'institution de s'assurer ainsi de réellement accompagner, dans la gestion d'un conflit, toute personne employée qui lui indique la présence d'un conflit d'intérêts.**

3 OCTOBRE 2024

MOT D'OUVERTURE DE LA JOURNÉE : L'ÉTHIQUE ORGANISATIONNELLE

Panéliste invité :

Philippe Bettez-Quessy, coordonnateur gouvernemental en éthique au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Dans le cadre de son intervention, M. Bettez-Quessy aborde les finalités de l'éthique organisationnelle qu'il présente sous deux formes. La première en est une de régulation des comportements par l'intégration de normes, de valeurs et de principes qui caractérisent l'organisation. Ces balises visent à influencer sur le comportement individuel et collectif des membres de l'organisation.

Deux approches peuvent être mobilisées pour réguler les comportements au sein d'une organisation. L'approche par les règles mise sur un ensemble de documents normatifs (lois, règlements, codes de conduite, directives, politiques, etc.) auquel l'individu doit adhérer au risque de voir son comportement dissident faire l'objet de sanction. Une certaine coercition encourage l'observance des règles, mais ce type d'approche ne parvient généralement pas à anticiper et encadrer l'ensemble des situations pouvant survenir au sein de l'organisation. L'approche axiologique constitue la seconde avenue envisageable. Celle-ci a en son cœur l'exercice par l'individu ciblé de son jugement. Cette posture inspire un plus grand degré d'engagement et de responsabilisation de l'individu qui régule son comportement au regard de documents comme des énoncés de valeurs ou au terme de discussions et de médiation. À l'inverse de l'approche basée sur les règles, l'approche basée sur les valeurs ne prévoit pas de sanction en cas de non-respect. Ainsi, une combinaison des deux approches permet de proposer des solutions à un large ensemble de situations tout en recherchant un équilibre entre le comportement modelé par la règle et celui modelé par le jugement.

La seconde finalité est celle de définir une identité organisationnelle, soit ce que l'organisation valorise. Dans ce contexte, c'est l'impact des décisions sur les relations avec les partenaires, les autres acteurs organisationnels et la collectivité qui est considéré. Il importe pour une organisation de définir sa mission, les engagements qui sont pris par l'organisation et ses membres pour mener à bien cette mission et enfin les valeurs que les membres souhaitent voir mises de l'avant.

En conclusion, développer une culture éthique au sein d'une organisation implique de considérer les interactions inévitables entre des structures formelles et informelles. Au travers de ces interactions, les individus adaptent leur comportement face à diverses situations qui les poussent à exercer leur autonomie, prendre des décisions face à des situations ambiguës ou gérer des conflits de valeurs au sein de l'organisation. Nous nous questionnons à savoir si les établissements d'enseignement supérieur et de recherche parviennent à définir leur culture éthique de manière à en imprégner leurs membres et aller au-delà des simples affirmations au travers de diverses politiques, directives et autres communications.

LES MOTIFS DE DIFFÉRENDS, DE SUSPENSION ET DE CONGÉDIEMENT AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE

8 h 50 à 9 h 45 - Le droit, les développements jurisprudentiels et les données récentes

CAS TIRÉS DE LA JURISPRUDENCE

Cas I : Insubordination et incivilité, une cause de congédiement ?

Décision sur le fond : Université de Montréal c. Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal (SCCUM/FNEEQ-CSN) (Roger Martin), 2020 QCTA 666. (Confirmée en Cour supérieure : Martin c. Université de Montréal, 2022 QCCA 4408)

Faits

Un chargé de cours de la Faculté de l'éducation permanente et de la Faculté de droit de l'Université de Montréal (ci-après UdeM) a déposé plusieurs griefs pour contester les mesures disciplinaires prises à son endroit.

Le chargé de cours avait refusé de participer à une rencontre concernant une plainte déposée par une étudiante, et ce, en plus de refuser de fournir son examen final en format Word pour accommoder une étudiante en situation de handicap. En réaction à ces comportements, l'UdeM lui avait fait parvenir un avis officiel pour exprimer son insatisfaction et exiger qu'il corrige la situation. Celle-ci restant inchangée, le doyen de la Faculté de l'éducation permanente a déposé une plainte auprès du comité de discipline afin qu'il analyse la situation et impose une sanction disciplinaire au chargé de cours, le cas échéant.

Le comité a déterminé que le chargé de cours avait fait preuve d'un comportement d'insubordination en refusant de fournir un examen différé, ainsi qu'en refusant de fournir son plan de cours à la date prévue par l'université. Il a aussi conclu que le chargé de cours avait fait preuve d'incivilité envers les membres responsables de l'administration de la Faculté d'éducation permanente. En conséquence, le comité a initialement convenu que le congédiement était la sanction appropriée.

Le chargé de cours a porté cette décision en appel devant le comité des différends de l'UdeM. Bien que ce comité ait confirmé la rupture du lien d'emploi avec la Faculté de l'éducation permanente, il a permis au chargé de cours de conserver son poste à la Faculté de droit. L'UdeM conteste cette décision devant un arbitre, puis devant la Cour supérieure en contrôle judiciaire.

Analyse

L'arbitre conclut que la décision raisonnable, compte tenu des circonstances, était de congédier le chargé de cours de la Faculté de l'éducation permanente, mais pas de la Faculté de droit.

Les chargés de cours sont également tenus de respecter les politiques en place par l'université afin d'assurer la saine gestion administrative ainsi que l'accommodement des élèves lorsque les raisons invoquées par ces derniers pour justifier ce besoin sont légitimes.

On prend soin de rappeler, dans la décision, qu'il est important que l'université impose une sanction proportionnelle aux manquements de son employé. Ainsi, puisque l'insubordination et l'incivilité avaient seulement rompu le lien de confiance entre le chargé de cours et la Faculté de l'éducation permanente, seul le congédiement de cette faculté était adéquat.

Résumé de : Filion, C. (2024). Un chargé de cours ayant eu un comportement d'insubordination et d'incivilité échappe au congédiement de l'université. *Université en litige*. <https://www.universiteenlitige.org/post/un-charge%C3%A9-de-cours-ayant-eu-un-comportement-d-insubordination-et-d-incivilit%C3%A9-%C3%A9chappe-au-cong%C3%A9diement>

CAS II : Retrait d'une charge de supervision, décision disciplinaire ou de gestion ?

Association des professeurs et professeurs de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APPFMUS) c. Université de Sherbrooke (Claudio Jeldres), 2021 QCTA 162

Faits

Un professeur consacre 50 % du temps de sa semaine dans une clinique externe en urologie où il supervise des résidents. Progressivement, l'université observe que plusieurs résidents quittent le service d'urologie et elle reçoit un courriel de ces derniers l'avisant des difficultés rencontrées avec le professeur responsable de leur supervision. Afin de préserver l'anonymat des étudiants, l'université décide de ne pas révéler les auteurs de ce courriel et de n'en communiquer que le contenu. Ultimement, dans l'objectif de préserver l'intégrité du service, la supervision des résidents est retirée au professeur.

La partie syndicale, représentant le professeur, estime qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire et donc que le protocole relatif aux mesures disciplinaires doit être suivi. En vertu de ce protocole, la sanction serait illégitime. De son côté, l'université considère qu'il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire, mais d'une décision de gestion.

L'arbitre doit déterminer s'il s'agit d'une mesure disciplinaire, administrative ou mixte, et, le cas échéant, vérifier le respect du protocole relatif aux mesures disciplinaires.

Analyse

Dans sa décision, l'arbitre détermine qu'il s'agit d'une mesure mixte en prenant soin de rappeler que la mesure disciplinaire vise à pénaliser les manquements volontaires du salarié et à assurer sa réhabilitation, alors que de son côté, la mesure administrative n'a pas d'intention punitive et résulte de gestes involontaires qui causent préjudice à l'employeur. En l'espèce, la décision vise à protéger le bien-être des résidents et est donc de nature administrative. Toutefois, la plainte fait ressortir un défaut de la qualité de l'enseignement et l'université demande au professeur un changement de comportement; cet élément présente un caractère punitif, la mesure est donc également disciplinaire.

Puisque la mesure imposée par l'université revêt un aspect disciplinaire, le protocole liant les deux parties dans ces circonstances doit être respecté. Celui-ci prévoit l'obligation d'équité entre les parties et permet à l'employé de faire valoir ses prétentions, de se défendre ou de se corriger en toute connaissance de cause. L'université n'a pas respecté le protocole relatif aux mesures disciplinaires. La décision de retirer la supervision des résidents au plaignant est annulée.

Résumé de : Chabanet, T. (2024). La décision d'une université de retirer la supervision de résidents à un professeur est annulée faute d'avoir respecté le protocole relatif aux mesures disciplinaires. *Université en litige*.
<https://www.universiteenlitige.org/post/la-d%C3%A9cision-d-une-universit%C3%A9-de-retirer-la-supervision-de-r%C3%A9sidents-%C3%A0-un-professeur-est-annul%C3%A9e-faut>.

CAS III : reprise d'un examen antérieur par une chargée de cours, suspension Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (CSQ) (SCCCUS) c. Université de Sherbrooke (Isabelle Dumont), 2021 QCTA 21

Faits

Une chargée de cours a recyclé des questions d'examens antérieurs accessibles aux étudiants pour l'évaluation finale des différents cours dont elle a la charge. Il est révélé que jusqu'à 50 % des examens sont composés de questions antérieures.

Analyse

Dans la détermination d'une sanction, laquelle doit être proportionnée à la gravité de la faute reprochée, différents critères jurisprudentiels doivent être considérés : contexte, préméditation, conséquences, années de service, nature du poste, dossier disciplinaire et attitude. À la lumière des faits, considérant notamment la répétition dans les pratiques de la chargée de cours, l'arbitre juge qu'il ne s'agit pas d'une simple erreur, mais plutôt d'une faute qui entache le principe d'équité qui doit commander les actions du personnel universitaire.

Bien que la politique universitaire de l'UdeS n'interdise pas explicitement l'utilisation de questions antérieures, cette pratique crée un déséquilibre dans les chances de succès entre les étudiants réalisant l'examen comportant des questions déjà connues et les étudiants dont l'ensemble des questions est nouveau. La décision de l'Université est donc maintenue.

Résumé de : Chabanet, T. (2024). L'« insouciance blâmable » d'une chargée de cours dans les examens finaux des personnes étudiantes. *Université en litige*. <https://www.universiteenlitige.org/post/l-insouciance-bl%C3%A2mable-d-une-chargee-de-cours-dans-les-examens-finaux-des-personnes-%C3%A9tudiantes>

Panélistes :

Mélanie Bourassa Forcier, professeure de droit de la santé et d'administration publique (ENAP) : *Cas tirés de la jurisprudence.*

Nicholas Jobidon, professeur de droit public (École nationale d'administration publique) : *La nature, administrative ou autre, des décisions en contexte d'établissement d'enseignement supérieur et de recherche et les voies de contrôle judiciaire de telles décisions.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

Ce panel visait, dans un premier temps, à faire part à l'audience des litiges qui touchent ou ont touché plus particulièrement la communauté universitaire. À main levée, nous avons demandé qui savait quels litiges touchaient cette communauté. Mis à part les personnes impliquées dans ces derniers, peu de personnes participantes en avaient connaissance. Or, plusieurs des litiges présentés sont susceptibles de se représenter, plusieurs découlant de la méconnaissance des lois ou de politiques institutionnelles par des personnes professeuses ou chercheuses.

En deuxième partie de panel a été abordée la nature des décisions universitaires qui peuvent, selon le cas, relever de la sphère privée ou de la sphère publique. Dans le premier cas, il

s'agit d'actions assujetties au droit privé qui découlent par exemple des pouvoirs de gestion interne ou d'exécution de contrat; dans le second, il s'agit des pouvoirs administratifs délégués aux institutions d'enseignement universitaire en vertu de lois ou autres normes. Des règles et des attentes (incluant des attentes d'équité procédurale) différentes s'appliqueront aux actions des universités en fonction de la sphère de laquelle une action relève. La délimitation entre les décisions qui relèvent de la sphère publique et de la sphère privée peut être explicite (par exemple, la délivrance d'un diplôme relève de la sphère publique tandis que des mesures de gestion de personnel relèvent de la sphère privée), mais cette délimitation pourrait aussi être plus nébuleuse dans d'autres cas, ce qui soulève des questions et des incertitudes chez les membres de la communauté universitaire.

Commentaire de la directrice de projet : Nous l'avons indiqué à plusieurs reprises, les règles du droit administratif en matière d'équité procédurale ne s'appliquent pas lorsque la décision de l'institution s'inscrit dans le contexte du droit privé (ex. contrat). La décision qui touchera une personne étudiante pourra s'inscrire en droit public, selon les circonstances, notamment dans le contexte, par exemple, du refus de délivrer un diplôme. En ce qui concerne la personne professeure et chercheuse, la sanction de l'institution s'inscrit dans un contexte de droit privé. Les règles d'équité procédurale du droit public ne sont donc pas, per se, applicable. Toutefois, plusieurs institutions choisissent de s'imposer de telles règles, soit par le biais de leurs politiques internes ou de leurs conventions collectives. Par ailleurs, dans un contexte d'inconduite en recherche, une sanction qui serait imposée par un organisme subventionnaire, par exemple, le retrait de subventions, pourrait s'inscrire en droit public et donc, être assujetti au droit administratif public. Quant aux rôles et aux obligations des organismes subventionnaires à cet égard, nous référons le lecteur à la récente décision de la Cour fédérale : Dickinson v. Canada, 2024 FC 1480.

9 h 45 à 10 h 30 – Le rôle de l'ombudsman, ses défis et ses limites

COMMENT CONSTRUIRE DE LA JURISPRUDENCE UNIVERSITAIRE ?

Dans le cadre du projet de recherche sous-jacent aux journées de formation, nous nous sommes questionnés sur la pertinence que soit générée de la « jurisprudence » (autre qu'arbitrale) qui permet de rendre compte des différentes plaintes au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. L'obligation de confidentialité que doivent garantir les institutions dans le cadre du processus de gestion d'un différend ou d'une plainte freine toutefois la création d'un tel outil. L'objectif d'une telle recension serait d'informer les membres de la communauté d'enseignement supérieur et de recherche aux prises avec une situation similaire des conclusions déjà trouvées dans le passé. Bien que chaque dossier soit unique et qu'il fasse l'objet d'un traitement au cas par cas, nous croyons que la disponibilité d'une jurisprudence universitaire permettrait de limiter les recours ou d'en faciliter les règlements.

À titre d'exemple, l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) dispose d'une plateforme pouvant être consultée par le public qui regroupe les questions les plus fréquentes ainsi qu'un résumé des différentes politiques phares de l'université. Vous pouvez consulter cette plateforme à titre d'exemple via le lien suivant :

https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/portail/gscw031?owa_no_site=372&owa_no_fiche=43&owa_bottin=

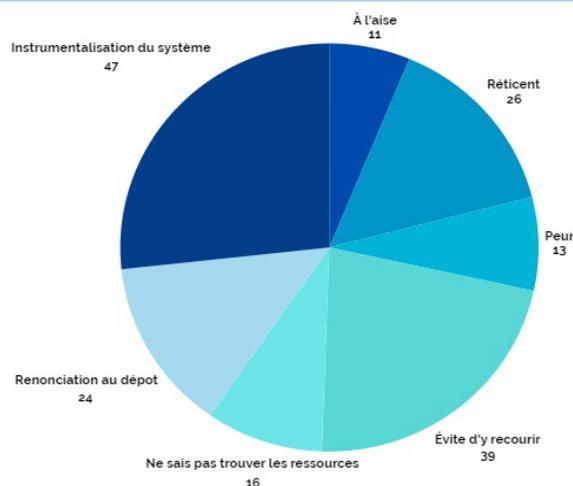
Lors d'entretiens avec des personnes impliquées dans la gestion de différends au sein de la communauté d'enseignement supérieur et de recherche, certaines limites nous ont été mentionnées, notamment en lien avec la confidentialité des processus, la singularité de chaque cas et les différences entre les politiques d'un établissement à l'autre. La question de savoir si ce type d'outil serait effectivement consulté fut aussi abordée dans les discussions, les juristes de formation ayant peut-être plus tendance à consulter les documents normatifs de leur établissement que le reste des membres de la communauté. Nous avons relevé au courant des entretiens que les membres qui s'adressent aux structures de gestion des différends s'informent peu en amont de leur consultation.

À la défense de notre proposition, il nous a été rapporté que les individus qui consultent des ressources traitant avec des différends en contexte d'établissement d'enseignement supérieur et de recherche cherchent majoritairement un règlement qui leur paraît équitable et transparent ou bien ils souhaitent simplement informer les acteurs concernés d'une situation problématique dans l'objectif que celle-ci ne se répète pas dans le futur.

QUELQUES DONNÉES...

Lors de notre sondage, nous avons demandé aux répondants de donner leur opinion quant aux processus de plainte dans leur établissement universitaire respectif. À noter que les 93 répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

Perception de tous les répondants confondus vis-à-vis l'utilisation du processus de plainte



Source : Bourassa Forcier, M. et coll. (2024). *Projet de recherche sur les plaintes, les litiges et l'éthique de la recherche en contexte universitaire*. Université de Sherbrooke. (En cours)

Panélistes :

Marie-Claude Laquerre, notaire et ombudsman (Université de Sherbrooke) : *Les motifs courants des différends en contexte d'enseignement supérieur et de recherche et les différentes stratégies visant à prévenir l'émergence de conflits entre les membres de la communauté universitaire.*

Jeannette Trésor, candidate au doctorat, étudiante internationale – Faculté de droit (Université de Sherbrooke) : *Les politiques universitaires et l'adaptation au cadre normatif québécois en milieu universitaire selon la perspective d'une étudiante internationale. La perspective de l'étudiant international.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

Ce panel a permis aux personnes participantes de mieux saisir le rôle de l'Ombudsman au sein des universités. Nous avons saisi que les processus peuvent varier considérablement d'une institution à une autre. Dans tous les cas, il ressort que l'Ombudsman offre une voix aux personnes étudiantes aux prises avec des tensions ou des défis dans le contexte de leurs études. Le rôle de l'Ombudsman ne se limite pas à l'enquête, en contexte de plainte de la part d'une personne étudiante. Son rôle lui permet, sur demande du personnel employé, d'offrir de l'accompagnement et des conseils. Il ressort de la présentation de l'Ombudsman que de plus en plus de plaintes proviennent d'étudiantes et étudiants internationaux qui peuvent fréquemment vivre un important choc de culture.

Commentaire de la directrice de projet : il ressort des discussions que certains processus adoptés par les Ombudsmans ne permettent pas le dialogue en continu avec la personne visée par une ou des plaintes. Un rapport peut ainsi être acheminé au décanat de la personne professeure visée sans qu'elle n'ait eu connaissance d'un tel rapport. Cette pratique nous apparaît, non seulement susceptible d'impact considérablement sur la santé psychologique de la personne visée et donc, la qualité de son travail, mais nous semble limite en matière de respect des règles d'équité procédurale bien que nous reconnaissons que l'équité procédurale découlant du droit public administratif n'est pas, d'emblée, applicable aux universités. À des fins d'éthique organisationnelle, nous recommandons la révision des politiques de traitement de plaintes qui pourraient ne pas permettre le dialogue en continu avec la personne visée par une plainte.

En deuxième partie de panel nous a été présentée la perspective de la personne étudiante internationale. Plus particulièrement, a été abordé le nouveau contrat mis en place à l'Université de Sherbrooke afin de mieux définir et encadrer la direction des personnes étudiantes inscrites à la maîtrise et au doctorat. Ce contrat, à signer par la personne directrice et par la personne étudiante, prévoit les engagements de ces dernières. Les discussions ont permis de comprendre qu'un tel contrat avait été mis en place par le rectorat de l'Université suivant une recommandation de l'Ombudsman ayant constaté un nombre de plaintes important en lien avec les directions de maîtrises et de thèses. Il a toutefois été mentionné par Mme Trésor ainsi que par des personnes participantes que ce contrat est maintenant signé sans vraiment que soient pris en compte les éléments qu'il comporte. Mme Trésor a indiqué se questionner quant à la valeur d'un tel contrat, soulignant que la relation « directeur·trice étudiant·e » se forge avec le temps et que sa qualité dépend surtout d'un lien de confiance qui se développe. Selon celle-ci, le contrat n'aura que peu d'incidence sur la qualité de la relation.

*Commentaire de la directrice de projet : dans un contexte de densification des normes et de la multiplication des formulaires à remplir par les personnes professeures et chercheuses, l'ajout de ce contrat peut apparaître, non pas comme une visée de qualité de la direction des personnes étudiantes, mais, plutôt, comme un moyen de protéger l'institution en cas de relation problématique (à ce sujet, il est pertinent de lire le livre de Christopher Hood, *The Blame Game*, 2011). La signature du contrat se fait par voie électronique. Plusieurs personnes professeures, incluant moi-même, avons signé ce contrat comme s'il ne s'agissait que d'une formalité bureaucratique additionnelle à compléter. Personnellement, il m'apparaît que l'essence d'une bonne relation avec les personnes étudiantes dirigées ne peut trouver sa source dans un tel contrat, mais bien, plutôt, par la voie d'intégration de valeurs comme mentionnée en ouverture de journée par M. Philippe Bettez-Quessy. Ce dernier a mis en garde contre l'addition de politiques et de formulaires qui ne représentent pas toujours la meilleure option pour atteindre un objectif allégué.*

10 h 45 à 11 h 30 - La liberté académique : les derniers développements et son spectre d'application

MISE EN CONTEXTE

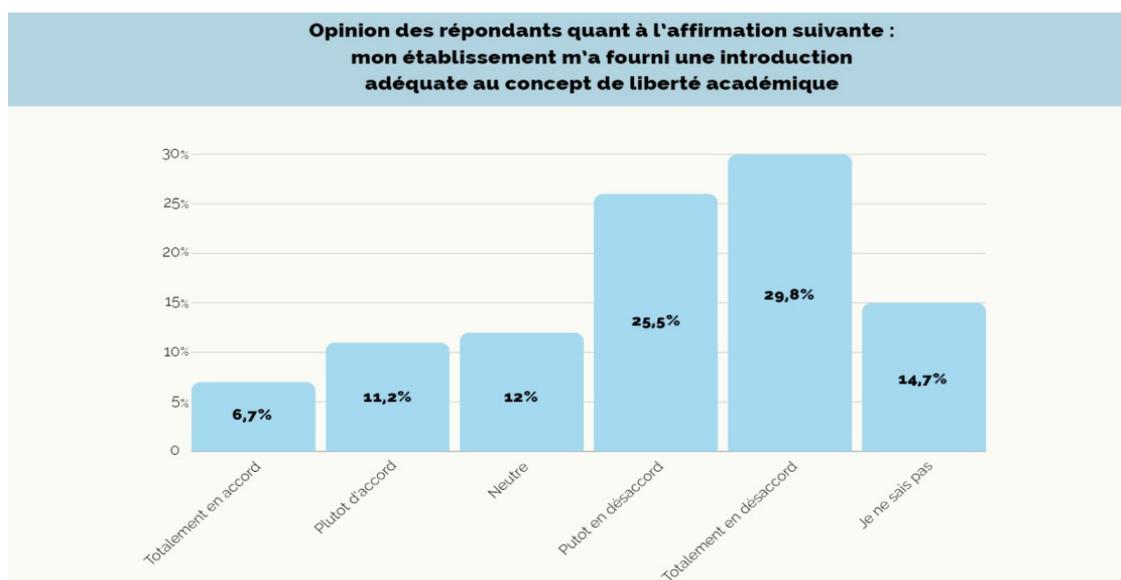
Le gouvernement Legault a annoncé, en 2021, la mise sur pied de la *Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire* (ci-après la Commission Cloutier). Celle-ci avait pour mandat de rédiger une proposition d'orientations gouvernementales visant à réaffirmer la mission des universités tout en clarifiant les principes encadrant la liberté académique. Dans son rapport, la Commission Cloutier a notamment observé que de nombreuses universités manquaient de politiques claires et uniformes afin de définir, protéger et inclure des baisses quant à l'application de la liberté académique. Elle a, entre autres, recommandé au gouvernement, par le biais d'une loi, de définir précisément cette liberté.

À la suite des observations et recommandations de la Commission Cloutier, le gouvernement du Québec a adopté, en 2022, la *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*. Cette loi vise à répondre aux conclusions de la Commission en définissant clairement le droit à la liberté académique et en obligeant les établissements d'enseignement visés à se doter d'une politique portant exclusivement sur la liberté académique universitaire. Ainsi, ces modifications législatives emportent la nécessité de revoir les règles institutionnelles internes, qui doivent désormais se subordonner aux exigences de la loi.

Note : l'expression « liberté académique » serait un anglicisme. Certaines universités ont ainsi privilégié l'adoption de politiques relatives à la « liberté universitaire ».

QUELQUES DONNÉES...

Dans le cadre de la Commission Cloutier, un questionnaire fut distribué aux membres du corps professoral de différents établissements universitaires du Québec (n=1079) afin d'obtenir leur ressenti quant au rôle qu'ont joué ces établissements pour introduire efficacement le concept de liberté académique.



Source : Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire. (2021). *Reconnaître, protéger et promouvoir la liberté universitaire*. Ministère de l'Enseignement supérieur. <https://www.ost.ugam.ca/publications/reconnaître-protéger-et-promouvoir-la-liberte-universitaire/> ; *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*, RLRQ, c. L-1.2.

LIBERTÉ ACADÉMIQUE : COMMENT LA DÉFINIR?

L'article 3 de la *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*, RLRQ, c. I-1.2 stipule que :

«Le droit à la liberté académique universitaire est le droit de toute personne d'exercer librement et sans contraintes doctrinale, idéologique ou morale, telle la censure institutionnelle, une activité par laquelle elle contribue à l'accomplissement de la mission d'un établissement d'enseignement.

Ce droit comprend la liberté :

1°) d'enseignement et de discussion;

2°) de recherche, de création et de publication;

3°) d'exprimer son opinion sur la société et sur une institution, y compris l'établissement duquel la personne relève, ainsi que sur toute doctrine, tout dogme ou toute opinion;

4°) de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques.

Il doit s'exercer en conformité avec les normes d'éthique et de rigueur scientifique généralement reconnues par le milieu universitaire et en tenant compte des droits des autres membres de la communauté universitaire. » (nos soulignés)

LIBERTÉ ACADÉMIQUE OU NON? QUELQUES CAS QUI POSENT LA QUESTION.

Depuis les dernières années, nous assistons à une médiatisation accrue des plaintes qui génèrent un questionnement sur la portée de la liberté académique des membres du corps professoral. Le cas Provost de l'Université Laval, qui a récemment sanctionné un professeur au sujet de propos tenus (à l'encontre du consensus scientifique concernant les vaccins de la COVID-19), de l'envoi massif de courriels et de participation à des entrevues non autorisées par l'Université, a soulevé des questionnements sur les limites de la liberté académique, questionnements qui méritent d'être réfléchis. Il est également pertinent de s'interroger sur la portée de la liberté académique lors de discussions en classe, tel que le révèle l'affaire médiatisée impliquant l'Université d'Ottawa et la chargée de cours Verushka Lieutenant-Duval qui a été suspendue par l'Université d'Ottawa pour avoir utilisé le mot en « N » dans le cadre d'un de ses cours. L'affaire a depuis fait l'objet d'une entente confidentielle entre l'Université d'Ottawa et la Professeure Lieutenant-Duval.

Enfin, le cas de Claudio Jeldres, professeur à l'Université de Sherbrooke, pousse à se questionner sur les limites et l'étendue de la liberté académique. Dans ce cas, un étudiant s'est plaint au directeur de département d'un environnement non propice pour la complétion d'un examen. Le directeur s'est déplacé dans la classe supposément problématique pour constater les dires de l'étudiant, ce que le professeur a considéré comme une atteinte à sa liberté académique. L'arbitre dans la décision ne se rangera finalement pas derrière le professeur.

Source : Godbout, T. (2024). Un professeur se dit victime d'atteinte à sa liberté académique. *Université en litige*. <https://www.universiteenlitige.org/post/un-professeure-lieutenant-duval-et-l-universite-d-ottawa.php>; Cliche, J-F. (2024). Le procès Patrick Provost : faute académique ou liberté d'expression ? *Le Soleil*. <https://www.lesoleil.com/actualites/2024/08/21/le-proces-patrick-provost-faute-academique-ou-liberte-d-expression-S6JFZ6DODBGJFEZZFSOTFD4EA4/>; Godbout, T. (2023). Craintes d'étiquettes après un témoignage : La Cour n'y voit pas une justification au huis clos. *Université en litige*. <https://www.universiteenlitige.org/post/craintes-d-%C3%A9tiquettes-apr%C3%A8s-un-t%C3%A9moignage-la-cour-n-y-voit-pas-une-justification-au-huis-clos>; Bilodeau, E. (2023). Une entente entre la professeure Lieutenant-Duval et l'Université d'Ottawa. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2023-09-29/mot-commencant-par-n/une-entente-entre-la-professeure-lieutenant-duval-et-l-universite-d-ottawa.php>; Proulx, B. & Lajoie, E. (2022). La professeure Lieutenant-Duval soutient qu'elle ignorait le caractère délicat du mot en n. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/751533/la-professeure-lieutenant-duval-plaide-qu-elle-ignorait-la-sensibilite-du-mot-en-n>

Panélistes :

Louis-Philippe Lampron, professeur - Faculté de droit (Université Laval) et **Finn Makela**, professeur - Faculté de droit (Université de Sherbrooke) : *Les récents développements législatifs et en matière de plaintes relatives à la liberté académique et impact sur la communauté universitaire.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

Les présentations des panélistes ont donné l'occasion aux personnes participantes de connaître l'évolution du concept de liberté académique au Québec et de mieux saisir ses contours et ses limites.

Désormais enchâssée dans la *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*, la liberté académique comprend le droit de toute personne qui contribue à l'accomplissement de la mission universitaire de poursuivre leur recherche et leur enseignement sans contrainte doctrinale, idéologique ou morale. De plus, la *Loi* reconnaît à ces personnes le droit d'exprimer leur opinion sur la société et sur une institution, y compris l'établissement duquel elles relèvent, ainsi que sur toute doctrine, tout dogme ou toute opinion. La liberté académique comprend des limites : elle doit s'exercer en conformité avec les normes d'éthique et de rigueur scientifique et en tenant compte des droits d'autrui. Ces limites doivent être lues restrictivement et il incombe à celui qui veut limiter la liberté académique de se justifier.

La *Loi* impose aux établissements universitaires l'obligation de mettre sur pied des « comités de la liberté académique » chargés de promouvoir et de protéger la liberté académique et de recevoir des plaintes alléguant une atteinte au droit à la liberté académique allégué. Par ailleurs, malgré l'interprétation de certains établissements universitaires, la *Loi* n'autorise pas les comités à recevoir des plaintes alléguant l'exercice abusif de la liberté académique.

La présentation suggère qu'on peut comprendre l'obligation de protéger et promouvoir la liberté académique en faisant le parallèle avec l'obligation d'un employeur de prévenir et faire cesser du harcèlement psychologique. Autrement dit, il s'agit d'une obligation de moyens. Ainsi, lorsque la plainte est « horizontale » (c.-à-d. qu'elle met en cause deux membres de la communauté universitaire), le rôle du comité est de déterminer si une atteinte a eu lieu et, le cas échéant, de faire des recommandations à la direction de l'établissement pour y remédier. Il en est autrement lorsque la plainte est « verticale » (c.-à-d. qu'elle allègue une atteinte au droit à la liberté académique par l'établissement lui-même ou par un·e de ses cadres). Dans ces cas, le comité n'est pas le forum approprié, notamment parce que la *Loi* prévoit que des cadres de l'établissement y siègent, compromettant ainsi le principe de justice naturelle selon lequel on ne peut être à la fois juge et partie dans une cause. S'agissant de plaintes par les personnes salariées alléguant une atteinte à leur droit à la liberté académique, le forum approprié serait l'arbitre de grief. En effet, puisque la *Loi* est d'ordre public, elle est réputée incorporée à toute convention collective, conférant ainsi la compétence à l'arbitre. Le forum approprié est moins certain lorsque la plainte provient d'une personne étudiante, car le contrôle judiciaire des décisions rendues par un établissement universitaire à l'égard d'une personne étudiante est assujéti au principe voulant qu'il faille, dans un premier temps, épuiser ses recours internes avant de solliciter l'intervention de la Cour supérieure.

11 h 30 à 12 h 45 - Modes d'appréciation de l'enseignement : développements récents et objectifs réels

HISTORIQUE

Les évaluations de l'enseignement par les étudiants (ci-après les « EEE ») sont d'abord apparues dans les années 1920 et avaient pour but d'informer les enseignants des perceptions que leurs étudiants avaient de leurs méthodes d'enseignement. Quelques décennies plus tard, dans les années 1960, les formulaires servant à l'évaluation de l'enseignement ont été démocratisés en raison de la représentation que les étudiants gagnaient auprès des universités. Les étudiants désiraient obtenir du pouvoir et s'engager dans leur vie académique. Ainsi, à l'origine, les étudiants ont revendiqué le droit de faire part de leur appréciation des cours aux professeurs afin que ces derniers prennent en compte les suggestions de leurs étudiants. En conséquence, dans les premières années de l'implantation des EEE, les objectifs étaient de nature formative : les institutions souhaitaient que ces derniers permettent à leurs professeurs d'améliorer leur enseignement.

En revanche, les administrateurs des universités se sont progressivement aperçus de l'utilité potentielle de ces évaluations par les étudiants afin d'apprécier la qualité de l'enseignement et le mérite de leurs professeurs. Les EEE ont donc rapidement gagné une nouvelle utilité pour l'administration. Peu à peu, les outils qui étaient utilisés dans une visée formative de l'enseignement se sont également vus utilisés dans une visée d'évaluation sommative des performances des professeurs. À ce jour, les auteurs s'entendent généralement pour dire que les EEE poursuivent ce double objectif. Certains ajoutent toutefois une utilité supplémentaire pour les étudiants lorsque les évaluations sont publiques (c.-à-d. sur des sites Internet dédiés à l'évaluation des professeurs) : ils soutiennent que cela permet aux étudiants de recueillir de l'information sur des cours et de choisir en conséquence les activités pédagogiques qu'ils souhaitent suivre.

Source : Filion, C. (2024). L'appréciation de l'enseignement par les étudiants. *À paraître*.

CAS TIRÉ DE LA JURISPRUDENCE

Refus d'agrégation pour un professeur en raison d'évaluations de la part d'étudiants insatisfaits.

Décision sur le fond : Tyagi c. Corporation de l'École des hautes études commerciales de Montréal, 2019 QCTAT 2776. (Confirmée lors d'une requête en révision : Tyagi et Corporation de l'École des hautes études commerciales de Montréal, 2020 QCTAT 4795)

Faits pertinents

Un professeur adjoint à la Corporation de l'école des hautes études commerciales de Montréal (ci-après « HEC ») s'est fait refuser à deux reprises sa demande d'agrégation en raison de l'irrégularité dans les évaluations remplies par ses étudiants. Ayant été incapable d'acquérir le titre de professeur agrégé dans le temps prescrit par la convention collective, l'université a mis un terme à son lien d'emploi avec ce dernier. Dans cet établissement, l'évaluation de la demande d'agrégation porte sur deux critères essentiels : l'enseignement et la recherche, en accordant une valeur prépondérante à l'enseignement. D'ailleurs, pour juger de la qualité de ce dernier, les HEC utilisent un questionnaire distribué aux étudiants qui contient, entre autres, deux questions d'appréciation générales. Les étudiants doivent attribuer une note de 1 à 4, exprimant leur niveau d'approbation à l'affirmation que leur est proposée. Bien que l'on considère d'autres facteurs prévus au règlement, c'est en grande partie sur ces critères que s'appuie la décision des HEC. Selon les professeurs et membres de la direction, une cote acceptable doit se situer autour de 3,5 sur 4.

En février 2013, lors de sa première demande d'agrégation, la cote moyenne du professeur est de 3 sur 4, mais ses notes varient entre 3,9 et 1,7. Ainsi, les membres du comité évaluateur s'entendent sur le fait que la qualité de la prestation du cours doit être constante ; son agrégation est refusée sur cette base. Au cours des deux années suivantes, le professeur déposera deux demandes d'agrégation qui se solderont toutes par un échec. On souligne que la performance du professeur est inconstante, notamment à cause des EEEs en « dents de scie » et qu'elle ne s'améliore pas d'année en année. Cette décision témoigne du caractère déterminant que peuvent revêtir les EEEs dans la poursuite d'une carrière professionnelle au sein de la communauté d'enseignement supérieur et de recherche.

Note : Une portion de cette affaire traite également d'un recours en vertu de la Loi sur les normes du travail, mais n'est pas abordée dans cette analyse.

Résumé de : Fillion, C. (2024). Refus d'agrégation d'un professeur en raison d'évaluations de son enseignement par les étudiants qui sont insatisfaisantes. Université en litige. <https://www.universiteenlitige.org/post/refus-d-agr%C3%A9gation-d-un-professeur-en-raison-d-%C3%A9valuations-de-son-enseignement-par-les-%C3%A9tudiants-ins>

Panélistes :

Nancy Dumais, professeure - Département de biologie et vice-doyenne à l'enseignement (Université de Sherbrooke) : *Présentation des travaux du comité sur la révision des modes d'appréciation de l'enseignement, des objectifs, des idées innovantes et des sources de questionnements des professeurs, premiers concernés par ces évaluations.*

Isabelle Dionne, vice-rectrice adjointe (Université de Sherbrooke) : *La perspective institutionnelle des modes d'appréciation de l'enseignement.*

Corinne Gendron, professeure au Département de stratégie, responsabilité sociale et environnementale (ESG - UQAM) : *Les processus et les normes de révision par les pairs, leur encadrement équitable et les implications pour la carrière académique des membres de l'écosystème des institutions d'enseignement supérieur et de recherche.*

Nancy Brassard, professeure (École nationale d'administration publique) : *Présentation des travaux de recherche sur l'évaluation autonome du professeur et les outils pertinents à l'auto-évaluation au niveau des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

Les panélistes ont d'abord présenté la littérature, parfois contradictoire, relative à la pertinence de recourir à des modes d'appréciation de l'enseignement pour évaluer la qualité de l'enseignement. Plusieurs facteurs pourront influencer la teneur de l'appréciation de l'enseignement par les personnes étudiantes : la bonne relation avec la personne professeure, la discipline, le caractère obligatoire ou non d'un cours, le moment où il est offert (par exemple, les vendredis pourraient ne pas porter chance...), etc. Néanmoins, certaines études semblent démontrer qu'à la base, les personnes étudiantes sont à même de se prononcer sur la qualité de l'enseignement, selon leur propre perspective. Il a été souligné que les modes d'appréciation de l'enseignement ne devraient surtout pas, à eux seuls, déterminer l'aptitude d'une personne à enseigner une matière, mais devraient représenter un outil d'appréciation parmi d'autres. L'instrumentalisation de cet outil, par des pairs, en

contexte d'évaluation à des fins de promotion et où se logent parfois des conflits d'intérêts, peut s'avérer dangereuse et représente un risque réel noté par des panélistes. La professeure Brassard, experte en évaluation, propose de recourir à des expert·es dans l'élaboration de toute procédure d'évaluation, quelle concerne la construction des questionnaires relatifs à l'appréciation de l'enseignement par les personnes étudiantes ou quelle concerne l'évaluation des aptitudes d'enseignement et de recherche par des pairs. Contrairement à la pratique de la majorité des institutions du milieu universitaire, ce ne sont possiblement les pairs, ou, à tout le moins pas eux seuls, qui sont les mieux à même d'évaluer les compétences de leurs pairs.

Commentaires de la directrice de projet : De ce panel ressort clairement le besoin, pour les institutions du milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche, de mieux identifier et partager les objectifs recherchés par les modes d'appréciation de l'enseignement, de recourir à des expert·es en évaluation et de reconnaître les risques d'instrumentalisation des modes d'appréciation de l'enseignement dans un contexte d'évaluation par des pairs à des fins de promotion, les conflits d'intérêts et les tensions pouvant influencer cette évaluation, ce qui ressort d'ailleurs assez clairement de certaines décisions arbitrales.

LES PROCESSUS DE PLAINTES ET L'IMPACT SUR LA QUALITÉ : LES ZONES GRISÉS

13 h 30 à 14 h 30 - Processus de plaintes, confidentialité, équité procédurale et perceptions

CONFIDENTIALITÉ

À l'heure actuelle, la teneur des plaintes déposées au sein des universités du Québec - et qui interpellent notamment la Politique sur la conduite en recherche responsable publiée par les Fonds de recherche du Québec (FRQ) - est inconnue du fait que ces plaintes sont confidentielles. Les seules informations disponibles sont minimales et constituent des données statistiques et qualitatives disponibles sur le site des FRQ. Ces données ne représentent pas non plus un regard exhaustif de l'ensemble des plaintes déposées dans les Universités du Québec, puisque ce ne sont pas toutes ces plaintes qui sont acheminées aux FRQ. En effet, les établissements universitaires ne doivent rendre compte aux FRQ que s'il existe un lien de financement tangible entre la personne visée par l'allégation et l'organisme subventionnaire. Autrement, seul le nom de la personne visée aura été communiqué au FRQ dans le but de déterminer l'existence de ce « lien tangible ».

Contrairement au processus suivi par les FRQ, le Cadre de référence des trois organismes sur la conduite responsable de la recherche prévoit que les établissements universitaires doivent immédiatement transmettre l'information entourant une allégation qui concerne une activité financée par un des trois organismes régis par ce cadre de référence. Toutefois, l'information publiée sur le site du Secrétariat sur la conduite responsable de la recherche (SCRR) ne comporte que les données statistiques suivantes : nombre d'allégations, nombre de violations confirmées et leur nature. Ainsi, les données publiques disponibles sur les sites du FRQ et du SCRR sont limitées et ne concernent que les allégations ayant un lien de financement avec ces organismes. Il en est de même en ce qui concerne les autres processus de plaintes de façon générale.

La confidentialité des processus crée également des enjeux touchant les personnes visées. Un effet est qu'il est difficile, voire impossible, pour celles-ci d'en parler et d'être réellement soutenues psychologiquement par leurs collègues. L'isolement accroît nécessairement la détresse psychologique. Il appert que les processus confidentiels de plainte impliquent la perception, pour la personne visée, de sa responsabilité à démontrer sa « non-culpabilité ». De plus, de grandes recherches sur cette perception sont essentielles.

Source : Bourassa Forcier, Prevosto, H & Godbout T. (2023). Demande de financement soumis au Fond d'études notariales de la Chambre des notaires du Québec. ; Fonds de recherche du Québec. (FRQ). (2022). Politique sur la conduite en recherche responsable publiée par les Fonds de recherche du Québec. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2022/11/politique_cr_frq_2022_vf-1.pdf ; Fonds de recherche du Québec. La conduite responsable en recherche. <https://frq.gouv.qc.ca/la-conduite-responsable-en-recherche/> ; Secrétariat de la conduite responsable de la recherche. (2021). Cadre de référence des trois organismes sur la conduite responsable de la recherche. Gouvernement du Canada <https://rcr.ethics.gc.ca/fra/documents/frameworkcadre-2021-fr.pdf>

CAS TIRÉ DE LA JURISPRUDENCE

Équité procédurale, enquête universitaire et lien d'emploi Ditomene c. Boulanger, 2014 QCCA 2108

Faits

Un professeur de collège d'enseignement général et professionnel (ci-après : « CÉGEP ») faisait l'objet de plaintes pour harcèlement psychologique en milieu de travail. Un comité est chargé de procéder à l'enquête et de formuler des recommandations à l'employeur sur le dossier en l'espèce.

Le professeur reproche à l'enquêtrice de ne pas avoir respecté les exigences d'équité procédurale, notamment son droit de se faire entendre et son droit à un jugement impartial. Ces règles sont normalement applicables durant les processus administratifs publics.

En raison de la conduite de l'enquêtrice, le professeur a éprouvé un sentiment d'injustice durant le processus. À la fois le professeur et l'enquêtrice appellent de la décision, le premier pour obtenir plus de dommages, la seconde pour faire infirmer la décision de la Cour du Québec.

Analyse

Ce type d'enquête est relié au pouvoir de gestion de l'employeur. Il ne s'agit pas d'un processus assimilable à celui des tribunaux, ce n'est pas un processus dit contradictoire et il ne s'agit pas non plus d'un processus judiciaire. Il s'agit d'une enquête réalisée par un employeur dans un cas où les règles d'équité procédurale ne sont pas applicables (para. 26 de la décision). L'employeur conserve toutefois le loisir d'incorporer des règles d'équité à ses processus d'enquête, mais il ne s'agit pas d'une obligation.

La Cour souligne qu'il existe bien entendu certaines balises. En effet, l'établissement ou l'enquêteur n'est pas à l'abri d'engager sa responsabilité civile. Par exemple, « si une enquête bâclée mène à une sanction disciplinaire imméritée et préjudiciable, la responsabilité civile de l'employeur ou celle des personnes chargées de l'enquête en question peut être engagée dans la mesure où faute il y aurait » (paragraphe 30 de la décision de la Cour d'appel).

Pour ces raisons, la Cour infirme le jugement de première instance et rejette la demande du professeur.

Résumé de : Godbout, T. (2024). Les principes d'équité procédurale ne s'appliquent pas aux processus d'enquête. *Université en litige*, résumé de jugement. <https://www.universiteenlitige.org/post/les-principes-d-%C3%A9quit%C3%A9-proc%C3%A9durale-ne-s-appliquent-pas-aux-processus-d-enqu%C3%Aate> ; *Ditomene c. Boulanger*, 2014 QCCA 2108.

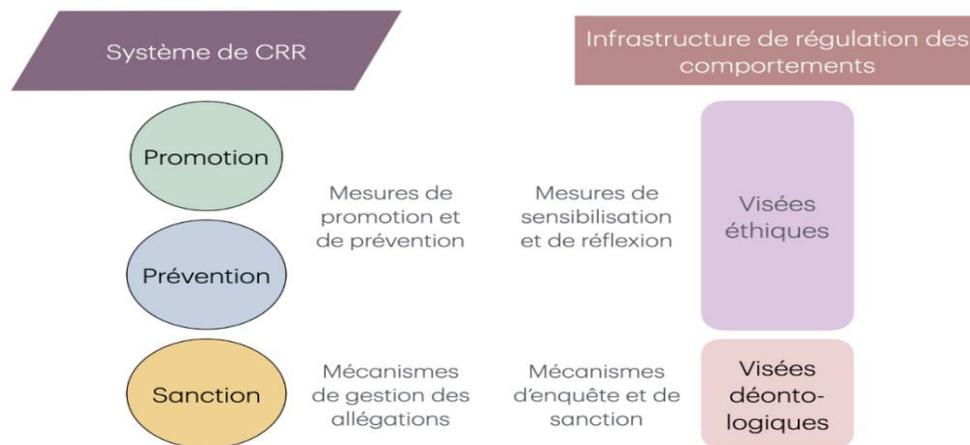
ÉTHIQUE VS DÉONTOLOGIE : QUELLES VISÉES DES PROCESSUS ?

Dans l'article *Légiférer en matière d'éthique : le difficile équilibre entre éthique et déontologie*, Luc Bégin analyse les volets éthiques et déontologiques de deux infrastructures de régulation des comportements. Il y explique l'importance de bien distinguer l'éthique de la déontologie, bien que ceux-ci puissent coexister dans une même infrastructure de régulation des comportements.

Comme Luc Bégin l'indique, l'éthique vise l'intégration et l'adhésion libre à des valeurs et principes éthiques, dans l'objectif de promouvoir la réflexion et l'autonomie des personnes visées. Ces personnes agissent en conformité avec les comportements attendus, non pas par obéissance, mais par intégration de valeurs. Toujours selon Luc Bégin, une politique faisant appel à des mécanismes de type « *command and control* » (par exemple, lorsqu'elle comprend des règles à respecter et, à défaut, une « enquête » sera déclenchée et des sanctions sont susceptibles de survenir) peut difficilement se conjuguer à une politique destinée à favoriser une intégration de valeurs et de pratiques éthiques à moins que l'un (l'éthique) et l'autre (déontologie) soient bien distingués. Pierre Deschamps, dans son texte *l'appropriation culturelle de l'éthique par le droit dans le domaine de la santé*, est du même avis et note la confusion importante des institutions qui, par exemple, associent ainsi « codes d'éthique » à ce qui représente plutôt des outils prescriptifs de bonne conduite susceptibles de sanctions en contexte de non-respect de normes prévues.

Prenant l'exemple des politiques et des processus de CRR nous pourrions imaginer la partie régulatrice de la partie déontologique de cette façon (figure tirée de notre article, en évaluation) :

Figure 3 : Comparaison entre un système de CRR et une infrastructure de régulation des comportements



Source : Bourassa Forcier, M. & Godbout, T. (2024). *Systèmes universitaires de conduite responsable en recherche au Québec : Origine, objectifs et rôles des processus de gestion des allégations d'inconduite*. À paraître.

Panélistes :

Hugo Prévosto, étudiant - Faculté de droit et auxiliaire de recherche (Université de Sherbrooke) et **Simon Lapierre**, étudiant - Faculté de droit et auxiliaire de recherche (Université de Sherbrooke) : *Présentation de nos résultats de recherche : qui dépose des plaintes ? Quelles sont les préoccupations des répondants ?*

David Pavot, professeur - Faculté de droit (Université de Sherbrooke) : *Processus et perception*.

Thomas Godbout, stagiaire en droit (Dubé Latreille Avocats) : *De la sanction vers l'amélioration continue pour mieux répartir la responsabilité d'adopter des comportements responsables entre les parties prenantes et ainsi favoriser un changement de paradigme au sein de la communauté universitaire.*

Marie Annik Grégoire, professeure - Faculté de droit (Université de Montréal) : *L'intégration du concept d'équité procédurale dans un document normatif contraignant. L'exemple de l'Université de Montréal.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

Dans le cadre de ce panel, les personnes participantes ont eu l'occasion, à l'aide d'expériences vécues et de la littérature scientifique, de remettre en question le fonctionnement des processus relatifs aux plaintes dans le domaine de la recherche et dans les établissements d'enseignement universitaires québécois.

D'entrée de jeu, MM. Prevosto et Lapierre eurent l'opportunité de mettre la table en présentant les résultats d'un sondage distribué à des membres de la communauté universitaire québécoise. Le constat est quasiment unanime : tant les personnes ayant déposé une plainte que celles en ayant fait l'objet partagent des frustrations similaires concernant ces processus. Ceux-ci sont jugés trop longs, trop stressants, trop stigmatisants et trop coûteux sur le plan de la santé mentale.

La perspective d'une personne professeure, relative à certains processus de plaintes universitaires, a été présentée. Il a été mentionné que ces derniers peuvent s'avérer déstabilisants, notamment en raison du fait que les informations arrivent au compte-gouttes et qu'il peut ainsi être difficile pour la personne victime de la plainte de savoir exactement ce qu'on lui reproche. Les discussions ont soulevé des questionnements quant au spectre d'application des principes de justice naturelle et d'équité procédurale en matière de traitement des plaintes. Plus précisément, il a été souligné que la personne visée par une plainte devrait avoir le droit de savoir, dans les plus brefs délais, ce qui lui est reproché, tout en ayant la possibilité d'être entendue. À ce sujet, Mme Grégoire a présenté certains développements récents, illustrant les avancées en matière de transparence et d'équité procédurale au Bureau de la conduite responsable en recherche de l'Université de Montréal. Elle a fait état d'une nouvelle section dans la convention collective intitulée « *Enquête concernant la conduite responsable en recherche* », qui visera à garantir le droit d'un accompagnement étendu, ainsi qu'un droit de connaître les principaux faits reprochés. Quant à lui, M. Godbout a conclu le panel avec une invitation à réfléchir sur la répartition des responsabilités dans la gestion de la conduite responsable en recherche. Cette idée, tirée de la littérature scientifique, vise à user de la grande latitude offerte aux universités québécoises en matière de politique pour favoriser une approche basée sur la prévention des inconduites et de la promotion de la conduite responsable en recherche, plutôt qu'axer essentiellement sur la sanction des inconduites ; un réel changement de culture.

14 h 30 à 16 h 00 - Harcèlement, processus et prévention des différends : perspective de la personne étudiante et de la personne professeure

DÉLAIS DE TRAITEMENT ET PRÉJUDICE : CE QUE DIT LA JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE DÉCISION ADMINISTRATIVE

Dans l'arrêt *Law Society of Saskatchewan c. Abrametz*, 2022 CSC 29, la Cour suprême a réexaminé les principes qu'elle avait énoncés dans l'arrêt *Blencoe* en matière d'équité procédurale et de délais déraisonnables en droit administratif (attention, comme indiqué précédemment, une décision de l'employeur - étant l'université - n'est pas, selon les récentes décisions, une décision de nature administrative). Plus spécifiquement dans l'affaire *Abrametz*, la Cour suprême était appelée à se prononcer sur l'existence d'un délai excessif qui, en matière déontologique, avait possiblement causé à un avocat un préjudice important à l'équité et était susceptible de déconsidérer le processus disciplinaire du Barreau. Dans le cadre du réexamen des principes d'équité énoncés dans *Blencoe*, la Cour a apporté des distinctions en mettant notamment en lumière les nombreux types de préjudices pouvant affecter les droits fondamentaux d'un administré :

« [68] La réalité est qu'une enquête ou des procédures visant une personne tendent à perturber sa vie. C'était le cas dans l'affaire *Blencoe*, dans laquelle les juges majoritaires ont reconnu que M. *Blencoe* et sa famille avaient subi un préjudice dès que les allégations de harcèlement sexuel formulées contre lui avaient été rendues publiques. La Cour a toutefois conclu qu'on ne pouvait pas dire que ce préjudice résultait directement du délai qui avait caractérisé les procédures en matière de droits de la personne. Il découlait plutôt du fait que de telles procédures avaient été engagées : par. 133. C'est le préjudice causé par le délai excessif qui est pertinent dans l'analyse relative à l'abus de procédure. Cela dit, le préjudice causé à une personne par l'enquête ou les procédures dont elle fait l'objet peut être exacerbé par un délai excessif. Cela doit être pris en compte : par. 68-73 et 133.

[69] « L'existence ou non d'un préjudice est une question de fait. Par exemple, il peut s'agir d'un préjudice psychologique important, d'une réputation entachée, d'une vie familiale perturbée ou encore de la perte d'un emploi ou d'occasions d'affaires. Le préjudice peut également prendre la forme d'une attention médiatique prolongée et envahissante, particulièrement en raison des progrès technologiques, de la vitesse à laquelle l'information peut circuler de nos jours et de la facilité avec laquelle il est possible d'y accéder. »

Attention – rappel : les principes d'équité procédurale ne sont pas applicables lorsque le processus décisionnel concerne le contrat de travail d'un employé au sein d'une université.

Source: *Law Society of Saskatchewan c. Abrametz*, 2022 CSC 29

« MOBBING »

L'absentéisme et la détresse psychologique en milieu académique, à la suite de la réception de plaintes, particulièrement lorsqu'elles s'avèrent non fondées et qu'elles proviennent de collègues, est un phénomène connu, mais peu documenté dans la littérature. Certains associeront cette situation au phénomène de « *Mobbing* », une forme de harcèlement en milieu académique.

Ève Séguin a documenté le phénomène de *mobbing* en contexte universitaire. Dans son texte, « *Mobbing, ou l'extermination concertée d'une cible humaine* » elle indique: « Alors, qu'est-ce que le *mobbing* en milieu de travail ? C'est un processus concerté d'élimination d'un employé, qu'il vaut mieux appeler "la cible" plutôt que "la victime" pour bien marquer le caractère éminemment stratégique et délibéré du processus. Un employé, un collègue, est désigné comme cible par un petit groupe de *mobbeurs* instigateurs parce qu'il nuit à ce qu'ils considèrent être leurs intérêts. »

Son analyse du rôle des directions est intéressante.

Dans une deuxième phase, le mobbing dépasse le groupe, l'unité de travail, et se répand à l'ensemble de l'organisation. Les directions sont aussi mobilisées dans l'agression. En entreprise, c'est le service des ressources humaines, des directeurs de division, et des vice-présidents qui se retrouvent impliqués. À l'université, le service du personnel enseignant, des vice-recteurs, et des doyens. On serait porté à croire que des personnes se trouvant à distance du groupe et occupant des postes à responsabilités s'inquièteront de la violence qui se déchaîne au sein de leur organisation et prendront des mesures pour y mettre fin. Or, c'est exactement le contraire qui se produit. Au mieux, les directions laissent faire. Au pire, elles participent activement –et cela est monnaie courante. Les dirigeants et responsables de l'organisation deviennent donc eux-mêmes des mobbeurs, passifs ou actifs.

Source : Séguin, E. (2016). Mobbing, ou l'extermination concertée d'une cible humaine. *Chronique : La science c'est politique de l'Association francophone pour le savoir-ACFAS. Université du Québec à Montréal.* <https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2017/07/mobbing.pdf>

CAS TIRÉ DE LA JURISPRUDENCE

Abus d'autorité dans une enquête interne pour harcèlement psychologique

Syndicat du personnel enseignant du campus de Saint-Lawrence et Cégep de Champlain – St Lawrence (Lisa Birch), 2024 QCTA 180

Faits

Depuis 2019, le CSL subit des changements majeurs en matière de restructuration institutionnelle et de gouvernance, à la suite d'un mouvement prônant une plus grande autonomie pour les établissements affiliés. La plaignante, qui travaille au cégep depuis 35 ans, fait partie de ce mouvement et siège comme représentante des enseignants au Conseil d'établissement (CE) du CSL.

Des difficultés sont toutefois vécues dans les différents comités de gouvernance en vertu des divergences d'allégeances et des incompréhensions qui subsistent en matière des rôles et responsabilités des différentes instances depuis la restructuration. En mai 2021, l'employeur mandate donc une firme externe afin d'examiner le climat organisationnel et les pratiques de gouvernance. Plus tard, en décembre 2021, la Direction des enquêtes du ministère de l'Enseignement supérieur intervient également pour évaluer la situation.

Dans le cadre de ces enquêtes, la plaignante sera rencontrée à plusieurs reprises, notamment à titre d'employée du CSL. Elle apprend qu'elle est finalement visée par une plainte de harcèlement psychologique et de « mobbing » émanant du comité de direction. Profondément consternée et troublée, elle est dans une incompréhension totale quant aux faits que l'on pourrait bien lui reprocher.

S'en suit alors un processus particulièrement douloureux pour la plaignante qui dura plus d'un an et au cours duquel elle est : (1) tenue dans l'ombre pendant des mois à l'égard des auteurs et des faits découlant des plaintes portées à son endroit; (2) isolée de ses collègues en raison d'un protocole instauré pour protéger l'intégrité de l'enquête et (3) forcée de faire des demandes d'accès à l'information pour obtenir certains documents relatifs aux plaintes déposées contre elle.

C'est dans ce contexte qu'elle déposa trois griefs (tous accueillis) reprochant à son employeur des abus dans le cadre de l'enquête en cours, du harcèlement psychologique à son égard, ainsi que le manquement à son obligation de lui fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Analyse

L'arbitre conclut que le mécanisme de plainte a été utilisé de manière incorrecte en raison de l'absence de comportements vexatoires de la part de la plaignante à l'endroit du comité de direction. À cet effet, le protocole d'enquête n'aurait même pas dû être mis en marche, ayant franchi le seuil de recevabilité sur la base de simples suppositions.

Tel que le démontre la preuve dans cette affaire, les plaintes visant la plaignante n'étaient même pas issues de l'ensemble du comité de direction, contrairement à ce qui lui avait été communiqué, mais provenaient uniquement du directeur général. Celui-ci « souhaitait dépister les personnes qui remettaient en question certaines de ses opinions ou décisions, sans être en mesure, au moment d'entreprendre le processus de plainte, de cibler un seul comportement vexatoire. » (Par. 154 de la décision) Ainsi, la plaignante a été visée en raison du simple fait qu'elle était une leader au CSL et non en raison d'une preuve remettant en question ses gestes ou comportements. À ce titre, l'arbitre estime que le directeur général a engagé la responsabilité de l'employeur et que ce dernier a commis un abus d'autorité.

Or, pour une raison obscure, malgré l'absence des critères justifiant le dépôt d'une plainte, le seuil de recevabilité a néanmoins été franchi, entraînant ainsi l'ouverture d'une enquête visant la plaignante. En l'espèce, cette enquête eut pour effet de causer des troubles psychologiques chez l'intéressée, notamment en raison de l'isolement et du stress éprouvé tout au long du protocole. En effet, l'arbitre rappelle que le simple fait de recourir à une firme externe « ne permet pas d'agir n'importe comment. [...] [L'employeur] est responsable de s'assurer que les droits de tous soient respectés – y compris ceux des présumés harceleurs –, et ce, même lorsque c'est un cadre qui se plaint. » (par. 157 de la décision)

À ce titre, l'arbitre conclut également que l'employeur a commis un geste grave et vexatoire et qu'il est l'auteur de harcèlement psychologique. Celui-ci n'a pas réussi à démontrer qu'il avait pris les moyens raisonnables pour prévenir ce harcèlement ni pour y mettre fin, notamment en tardant de lever le protocole de communication, ce qui empêchait la plaignante de communiquer librement avec ses collègues et amis.

Pour ces raisons, l'arbitre écarte les prétentions de l'employeur et lui donne tort sur toute la ligne.

Résumé de : Lapierre, S. (2024). Un employeur abuse de son autorité en déclenchant une enquête pour harcèlement psychologique. <https://www.universiteenlitige.org/post/un-employeur-abuse-de-son-autorit%C3%A9-en-d%C3%A9clenchant-une-enqu%C3%AAtte-pour-harc%C3%A8lement-psychologique> : Syndicat du personnel enseignant du campus de Saint-Lawrence et Cégep de Champlain – St Lawrence (Lisa Birch), 2024 QCTA 180

Panélistes :

Simon Lapierre, étudiant - Faculté de droit et auxiliaire de recherche (Université de Sherbrooke) : *Présentation de nos données découlant du projet « université en litige » en matière de harcèlement.*

Marie-Gabrielle Bélanger, avocate (Fasken) : *Harcèlement dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche : les développements jurisprudentiels à connaître.*

Jonathan Mayer, professeur (Cégep de Sherbrooke) et chargé de cours - Faculté de droit (Université de Sherbrooke) : *Le processus de plainte au niveau collégial, expérience personnelle et les impacts potentiels et réels sur la santé mentale et la qualité de l'enseignement.*

Geneviève Desmarais, avocate, fondatrice et co-présidente (Resolys) : *Le milieu de travail harmonieux et les bonnes pratiques propices à la prévention et à la gestion des différends.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

Ce panel nous a permis de faire la lumière sur le concept de harcèlement et de voir, non seulement, comment celui-ci s'incarne dans le milieu de l'enseignement supérieur et ses effets sur la santé mentale, mais aussi de trouver des stratégies afin de le combattre plus efficacement.

En première partie de panel, Me Marie-Gabrielle Bélanger a procédé à un recadrage conceptuel de la notion de harcèlement. Elle a pris le temps de détailler les cinq critères constitutifs du harcèlement, de présenter les différentes formes que celui-ci peut revêtir, tout en précisant également ce qui, selon la loi, ne relève pas du harcèlement. À l'aide de la législation, ainsi que d'exemples jurisprudentiels pertinents, elle a illustré comment s'incarnent ces critères, mais également les obligations légales que les employeurs doivent prendre afin de prévenir et de faire cesser le harcèlement. À ce titre, il a été soulevé, par Mme Desmarais que de bonnes pratiques en la matière étaient de mise. Par exemple, l'adoption de politiques de harcèlement en milieu de travail, ainsi que l'ouverture d'un canal de communication plus efficace entre les employé-es et les employeurs pouvaient grandement favoriser un climat de travail plus harmonieux et réduire les impacts psychologiques négatifs associés aux cas de harcèlement. À cet effet, M. Mayer a offert une perspective intéressante à titre de personne professeure ayant fait l'objet d'une plainte dans le cadre de ses fonctions. Bien qu'il ait relaté les bons coups de la direction tels que le soutien apporté aux employés et la rigueur du processus disciplinaire, on réalise qu'il y a encore beaucoup de travail à faire en aval. En effet, des aspects plus problématiques ont été soulignés, comme les délais excessifs de traitement des plaintes (près de trois mois dans certains cas) et l'absence de mesures pour rétablir la crédibilité des personnes visées par une plainte. Afin de broser un portrait global de la situation pour conclure le panel, M. Lapierre a présenté les données recueillies à partir des rapports des bureaux du respect de la personne de divers établissements universitaires, portant sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel (VACS) dans le milieu de l'enseignement supérieur.

16 h 15 à 17 h - Processus de règlement des différends dont on peut - ou non - s'inspirer. Regard sur le régime d'examen des plaintes en établissement de santé

LE COMMISSAIRE (LOCAL) AUX PLAINTES ET À LA QUALITÉ DES SERVICES NOMMÉ DANS UN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ QUÉBEC

Le commissaire local aux plaintes et à la qualité des services reçoit et traite les plaintes des usagers d'un établissement de santé. L'article 30 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* impose au conseil d'administration d'un établissement de santé le devoir de nommer un commissaire qui soit indépendant (art. 30.1). Les fonctions du commissaire se retrouvent à l'article 33 de la LSSSS qui donne notamment des pouvoirs d'examen à la suite d'une plainte, des pouvoirs de recommandation, des pouvoirs de consultation ainsi qu'un droit de se saisir d'un enjeu de son propre chef.

À l'entrée en vigueur de la *Loi visant à rendre le système de santé et des services sociaux plus efficaces*, L.Q. (2023), c. 34, le 1^{er} décembre, c'est le gouvernement qui aura la responsabilité de nommer un « commissaire national aux plaintes et à la qualité » (art. 702 al. 1), une fonction jusqu'alors inexistante au sein du système de santé et des services sociaux québécois. Le conseil d'administration de Santé Québec devra quant à lui nommer un commissaire aux plaintes à la qualité pour chaque établissement de Santé Québec (unité administrative) (art. 702 al. 2).

La section II (art. 707 à 709) décrit les fonctions du commissaire national aux plaintes et à la qualité des services qui assume un rôle de coordination, de supervision et de surveillance à l'endroit des commissaires nommés au sein des établissements. La section III (art. 710-711) prévoit les fonctions du commissaire nommé dans un établissement, lesquelles concernent la réception, le traitement, l'examen d'une plainte ainsi que la formulation de recommandations et le suivi (art. 671 à 684). L'article 698 permet au commissaire nommé dans un établissement de se saisir d'un dossier de son propre chef et l'article 701 octroie aussi un rôle de consultation au commissaire.

Source : *Loi sur les services de santé et sociaux*, RLQR, c. S-4.2 ; *Loi visant à rendre le système de santé et des services sociaux plus efficaces*, L.Q. (2023), c. 34 ; Gouvernement du Québec. (2024). Régime d'examen des plaintes du réseau de la santé et des services sociaux. <https://www.quebec.ca/sante/systeme-et-services-de-sante/droits-recours-et-plaintes/regime-d-examen->

Panélistes :

Nicolas Rousseau, commissaire aux plaintes et à la qualité des services (CHU de Québec) : *Le rôle du Commissaire aux plaintes et à la qualité des services en établissements de santé.*

Karine Lauzier, chef de service (CHU de Sherbrooke) : *Perspective de la gestionnaire sur le processus de traitement d'une plainte au sein d'un établissement de santé et l'impact sur la qualité de travail et des services.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

Des éléments de ces processus pourraient être inspirants pour le milieu académique. D'une part, tout comme les personnes chargées des enquêtes suivant le dépôt d'une plainte dans le milieu universitaire tout particulièrement, les commissaires aux plaintes ne disposent que d'un pouvoir de recommandation et donc, d'aucun pouvoir de décision ni de sanction. La centralisation de toutes les plaintes, vers une seule entité, est intéressante et pourrait être pertinente à considérer, à tout le moins, dans le milieu universitaire. La création d'un nouveau poste, celui de Commissaire national

aux plaintes, permettra d'assurer une vue d'ensemble de l'ensemble des plaintes dans le réseau, une uniformisation des pratiques et pourrait limiter la disparité des recommandations selon la nature des allégations. Les rapports annuels des commissaires aux plaintes sont publics et permettent le partage d'un plus grand nombre d'informations que plusieurs des rapports associés aux traitements des plaintes dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche qui est plus opaque et permet moins d'identifier les précédents et les recommandations associées. Aussi, en raison de leurs liens avec les comités de vigilance au sein des établissements, il appert que les Commissaires aux plaintes ont une plus grande influence sur les changements institutionnels proposés à la suite de recommandations. Enfin, la perspective de ce processus, par une personne gestionnaire en établissement de santé, a été présentée. Il ressort de cette présentation que l'influence des processus de traitement des plaintes, sur l'amélioration de la qualité, est en grande partie dépendante des personnes chargées de ces plaintes. Ainsi, la valeur de ces processus pourra s'avérer variable d'un établissement à un autre. En terminant, il est souligné que l'accroissement des plaintes peut, dans certains établissements ou dans certains « départements » (par exemple, en CHSLD) comporter le potentiel d'inciter une pratique défensive qui n'est pas nécessairement souhaitable dans un contexte de soins. L'équilibre est ainsi la clé du succès de tels processus.

Commentaire de la directrice de projet : la réunion des processus de plaintes dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche, le partage d'une plus grande quantité d'informations en lien avec les plaintes traitées (tout en assurant bien évidemment la confidentialité des personnes impliquées) ainsi que la mesure de l'impact des processus de plaintes sur les pratiques défensives en enseignement et en recherche devraient être des éléments à considérer par ce milieu dans une perspective de prévention de différends, d'amélioration des pratiques, de l'enseignement et de la recherche.

4 OCTOBRE 2024

RÉFLEXIONS SUR LES PROCESSUS D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

CERTAINES CRITIQUES RELATIVES AU PROCESSUS D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

Au Canada, il est courant d'entendre des critiques quant au processus d'approbation éthique. Certaines personnes chercheuses vont même jusqu'à affirmer que les comités éthiques sont un frein à l'avancement des travaux de recherche. Cet enjeu n'est pas limité aux essais cliniques du domaine médical ou pharmacologique, des difficultés similaires ayant été rapportées pour l'approbation d'études à caractère social. Ces difficultés semblent particulièrement accrues et communes dans le cas d'études multicentriques, notamment quand ces recherches sont réalisées dans plusieurs juridictions différentes. Il faut par ailleurs préciser que la critique du processus d'approbation éthique n'est pas une situation unique au Canada. La Finlande, le Royaume-Uni, les États-Unis, l'Australie et l'Argentine sont quelques exemples de pays éprouvant des difficultés similaires.

Afin de vérifier la perception des défis relatifs au processus d'approbation éthique au sein de la communauté universitaire québécoise, nous avons réalisé un sondage (approuvé par le Comité d'éthique la recherche de l'Université de Sherbrooke). Ainsi, 47 % des personnes répondantes ont indiqué que le processus d'évaluation éthique est long et lourd, 40 % ont indiqué une bureaucratie excessive et 33 % ont soulevé que le mandat des CER est trop large et fait en sorte de complexifier les projets de recherche. Néanmoins, 15 % des personnes répondantes se disent complètement satisfaites du processus et 52 % satisfaites, mais avec un ou des vécus irritants. Enfin, 20 % se disent insatisfaites ou complètement insatisfaites.

Source : Onakomaiya, D., Pan, J., Roberts, T., Tan, H., Nadkarni, S., Godina, M., Park, J., Fraser, M., Kwon, S. C., Schoenthaler, A. et Islam, N. (2023). Challenges and recommendations to improve institutional review boards' review of community-engaged research proposals : A scoping review. *Journal of Clinical and Transitional Science*, 7(1). DOI : [10.1017/cts.2023.516](https://doi.org/10.1017/cts.2023.516) ; Mariani, M. M., Machado, I., Magrelli, V., & Dwivedi, Y. K. (2023). Artificial Intelligence in Innovation Research: A systematic review, Conceptual Framework, and Future Research Directions. *Technovation*, 122 (102623). DOI : [10.1016/j.technovation.2022.102623](https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102623) ; Crosby, D., Bhatia, S., Brindle, K. M., Coussens, L. M., Dive, C., Emberton, M., Esener, S., Fitzgerald, R. C., Gambhir, S. S., Kuhn, P., Rebbeck, T. R., & Balasubramanian, S. (2022). Early detection of cancer. *Science (New York, N.Y.)*, 375(6586). DOI : [10.1126/science.aay9040](https://doi.org/10.1126/science.aay9040) ; Sharpe, D., & Ziemer, J. (2022). Psychology, ethics, and research ethics boards. *Ethics & Behavior*, 32(8), 658-673. DOI: [10.1080/10508422.2021.2023019](https://doi.org/10.1080/10508422.2021.2023019) ; Salt, M. (2019). 7 Research Ethics Board/Institutional Review Board Variability and Other Ethical Challenges in Multi-Site Research Involving Participants on the Autism Spectrum. dans Cascio, M. A. et Racine, E. (dir.) *Research Involving Participants with Cognitive Disability and Difference: Ethics, Autonomy, and Inclusion*, p. 77-86. DOI : [10.1093/oso/9780198824343.003.0007](https://doi.org/10.1093/oso/9780198824343.003.0007) ; Page, S. A., & Nyeboer, J. (2017). Improving the process of research ethics review. *Research Integrity and Peer Review*, 2(1), 1-7 ; Hemminki, E. (2016). Research ethics committees in the regulation of clinical research: comparison of Finland to England, Canada, and the United States. *Health Res Policy Sys*, 14(5). DOI : [10.1186/s12961-016-0078-3](https://doi.org/10.1186/s12961-016-0078-3) ; Grady, C. (2015). Institutional Review Boards. *Chest*, 148(5), 1148-1155. DOI : [10.1378/chest.15-0706](https://doi.org/10.1378/chest.15-0706) ; Silverman, H., Chandros Hull, S. et Sugarman, J. (2001). Variability among institutional review boards' decisions within the context of a multicenter trial. *Crit Care Med*, 29(2), 235-241. DOI : [10.1097/00003246-200102000-00002](https://doi.org/10.1097/00003246-200102000-00002).

9 h à 9 h 45 - Un survol de l'origine et des développements récents des Comités d'éthique de la recherche (CER)

Panélistes :

Hubert Doucet, professeur - Département de bioéthique (Faculté de théologie et de sciences des religions de l'Université de Montréal) : *Présentation de la perspective historique de l'éthique en recherche en s'appuyant sur l'article scientifique « De l'éthique de la recherche à l'éthique en recherche ».*

Martin Letendre, président (Ethica Group) : *Le CER : évolution et défis. (Capsule non disponible, ppt disponible)*

Nathalie Bier, professeure - Faculté de médecine (École de réadaptation de l'Université de Montréal) : *Les bénéfiques des laboratoires vivants (Living lab) comme vecteur d'innovation sociale et technologique inclusif et les considérations éthiques à garder en tête dans le cadre de ces projets aux conclusions inconnues et incertaines.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

Hubert Doucet a présenté l'historique des comités d'éthique de la recherche (CER) et est revenu sur son texte de 2010 « De l'éthique de la recherche à l'éthique en recherche » (Éthique publique, 12(1)) où il portait un regard critique des CER, soulignant, à l'époque, leur éloignement des fondements mêmes justificatifs de leur existence, soit l'éthique en recherche, et ceci notamment en raison du développement de processus d'évaluation qui se rapprochaient, en 2010, plus d'un processus de certification de l'éthique de la recherche plutôt que de l'accompagnement de la personne chercheuse assurant l'éthique de ses actions en recherche.

Nathalie Bier a fait la démonstration du décalage entre l'éthique en recherche, généralement recherchée par la personne chercheuse, dans l'accompagnement notamment des sujets de recherche, et les processus d'approbation en éthique de la recherche qui, lorsque trop lourds et non réfléchis en fonction des risques d'abandon de projets, notamment liés aux délais et aux coûts relatifs au processus d'approbation, impactent négativement la recherche per se. Elle a pointé les difficultés d'arrimage entre les nouvelles formes de recherche, notamment la recherche-action, dont les tenants et aboutissants ne sont pas nécessairement maîtrisés par plusieurs membres de comités d'éthique, ce qui génère des demandes de leurs parts parfois éloignées de l'essence du projet. Enfin, elle a soulevé l'ampleur des éléments maintenant exigés par les CER en lien avec la vérification des facteurs relatifs à la vie privée (FVP) (plus de 30 pages d'informations demandées).

Les discussions qui ont suivi ont été riches. Un certain consensus se dégage quant à la nécessité de mieux intégrer, dans l'analyse, les risques sociétaux relatifs aux délais d'approbation trop longs ou à la lourdeur administrative qui peuvent s'avérer déséquilibrés par rapport au risque réel pour les personnes participantes à une recherche, tout particulièrement dans le domaine des sciences humaines et sociales. **Une volonté claire est ressortie, tant chez les personnes panélistes que**

participantes, de voir se créer une instance supérieure qui permettra de réfléchir à comment réintégrer l'éthique en recherche dans les processus d'éthique de la recherche. Une difficulté et des discussions quant au rôle des CER résident possiblement dans le fait que les CER tendent à s'apparenter à des comités de certification de la méthodologie scientifique de la recherche sans revêtir cette appellation qui vient avec certaines responsabilités. Cet élément doit être réfléchi par les instances décisionnelles pertinentes (notamment les organismes subventionnaires et les gouvernements), à l'aide des experts en éthique (et non pas exclusivement des experts en « éthique de la recherche »), mais, aussi, à l'aide des personnes qui sont investies en recherche et qui vivent quotidiennement la réalité de projets de recherche, notamment des projets de recherche contemporains. Finalement, nous nous sommes demandé dans quelle mesure les CER sont bien les entités compétentes, ayant suffisamment de ressources et l'expertise pour faire l'évaluation des FVP et dans quelle mesure la personne chercheuse devrait, ou non, bénéficier de ressources institutionnelles qualifiées pour être mieux à même de répondre aux exigences en matière de FVP, d'autant plus, nous l'avons indiqué, que des éléments de responsabilité importants sont maintenant associés au bris de confidentialité en lien avec des renseignements personnels.

9 h 45 à 10 h 45 - Les processus en éthique et leurs impacts sur la bonne conduite de la recherche universitaire

IMPACT SUR LA RECHERCHE

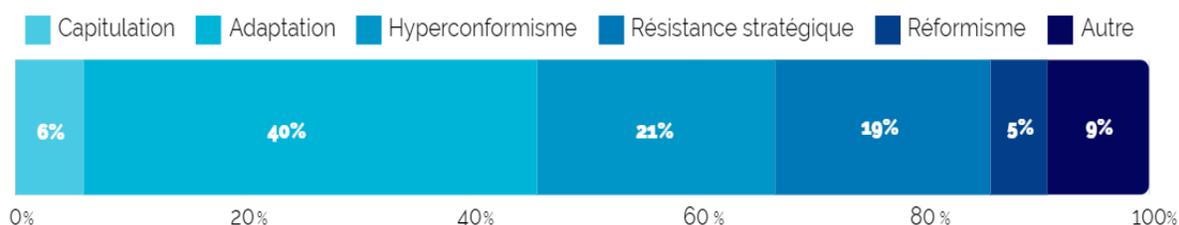
Au Canada, le temps d'attente minimal avant le premier retour d'une CER est de quatre semaines, parfois huit. Cette donnée se reflète dans les résultats obtenus grâce au sondage à la question portant sur les délais de réponse suite à la première soumission, alors que 44 des 55 répondants indiquent avoir obtenu un retour en moins de 3 mois, dont la moitié en moins d'un mois (n=22). Les problèmes causés par ces délais sont non négligeables pour la communauté scientifique universitaire, mais aussi dans un contexte de recherche médicale et biomédicale où ces délais peuvent se traduire en une impossibilité de traitement pour des patients. Le Comité exécutif du SPUL souligne que le temps nécessaire pour obtenir une autorisation éthique contribue à allonger substantiellement la durée des études, ce qui peut s'avérer hautement problématique, particulièrement lorsque les personnes étudiantes doivent compléter leur programme à l'intérieur d'une période déterminée. Les contraintes temporelles (temps d'évaluation et d'approbation) et financières (ressources requises pour déposer une demande auprès d'un CER et l'ajuster selon les commentaires et les demandes du CER) dans la réalisation d'un projet de recherche peuvent aussi faire en sorte que des projets de recherche sont abandonnés. Les délais d'approbation par les CER ont parfois été qualifiés de « dramatiques » pour certains, parce qu'étant non compatibles avec le « rythme compétitif de la publication savante » ou avec les attentes de bailleurs de fonds qui financent des initiatives en recherche. Larouche indiquera que « la crainte de perdre du temps, couplée à l'incertitude de voir leur projet de recherche validé par le comité encourageant » la censure chez certaines personnes chercheuses, ce qui, malheureusement, a pour effet d'appauvrir la recherche scientifique, des recherches étant tout simplement abandonnées en raison de la lourdeur des processus d'approbation éthique et des coûts associés.

Source : Bourassa Forcier, M. et coll. (2024). *Projet de recherche sur les plaintes, les litiges et l'éthique de la recherche en contexte universitaire*. Université de Sherbrooke. (En cours) ; Comité exécutif du SPUL. (2024). *Mettre fin au détournement du rôle des comités d'éthique : Remettre les CÉRUL au service du bien commun*. SPUL. <https://spul.ca/wp-content/uploads/2022/08/CERUL-et-liberte-academique-1.pdf>)

QUELQUES DONNÉES...

À la suite des difficultés vécues par les membres de la communauté universitaire face au processus de plaintes, nous avons demandé aux répondants de décrire comment ceux-ci se sont adaptés, et ce, en adoptant quel type de comportement.

Type de comportement adopté par les répondants suite aux difficultés vécues lors du processus d'approbation éthique



Source : Bourassa Forcier, M. et coll. (2024). *Projet de recherche sur les plaintes, les litiges et l'éthique de la recherche en contexte universitaire*. Université de Sherbrooke. (En cours)

Panélistes :

Mélanie Bourassa Forcier, professeure de droit de la santé et d'administration publique (ENAP) : *Présentation des résultats de recherche.*

Pierre-Martin Tardif, professeur - École de gestion (Université de Sherbrooke) : *Dilemmes éthiques du Crowdsourcing lors d'une enquête scientifique : L'exploration des questions éthiques soulevées par l'utilisation du crowdsourcing pour les enquêtes scientifiques, en soulignant les enjeux du consentement, de la confidentialité, de la transparence et de l'équité.*

Jean-Paul Bahary, médecin et professeur - Faculté de médecine (Centre Hospitalier de l'Université de Montréal) : *Impact des processus sur la conduite de la recherche médicale : quand la flexibilité impacte positivement la recherche.*

Ariane Tessier, coordonnatrice à l'éthique de la recherche - CER Éducation et sciences sociales (Université de Sherbrooke) : *Les nouvelles pratiques d'accompagnement de CER : l'exemple de l'Université de Sherbrooke.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

Ce panel a permis de mettre en lumière les défis des personnes impliquées au sein de CER. Le défi pour ces dernières d'assurer la confidentialité des informations en recherche dans un contexte de *crowdsourcing* est apparu important. À ce sujet, a été soulevée, une fois de plus, la question quant à l'expertise des membres des CER pour vérifier les sources en contexte de *crowdsourcing*. Cela apparaît comme étant une nouvelle responsabilité qui incombe aux CER qui ne disposent possiblement pas tous des ressources et de l'expertise pour l'assumer. Peut-être n'ont-ils pas à s'investir dans cette sphère où une liste des sources vérifiées et reconnues par l'institution ou des organismes subventionnaires pourrait simplement être rendue disponible ?

Ariane Tessier a présenté le modèle de dialogue mis en place par un des CER de l'Université de Sherbrooke. Ce modèle permet un réel accompagnement personnalisé et en temps réel (appels Teams plutôt qu'un échange de multiples courriels) de la personne chercheuse dès que les évaluateur·trices ont des interrogations relatives à son projet. Cet accompagnement limite la perception de lourdeur bureaucratique des processus d'approbation de l'éthique de la recherche qui peut inciter des personnes chercheuses à développer des stratégies en recherche basées sur la connaissance d'informations qui permettent d'accélérer un processus d'approbation ou, encore, qui peuvent inciter à l'abandon de leur projet.

Le Dr Bahary a d'ailleurs présenté ses réflexions sur l'impact des délais relatifs à l'approbation d'essais cliniques, dans un contexte où des patient·es ont une espérance de vie d'environ 14 mois. La lenteur des approbations dans certaines institutions de recherche fait en sorte que des essais cliniques ne peuvent se tenir et donc, que des vies ne peuvent être susceptibles d'être prolongées. Heureusement, il a été souligné qu'à force de discussions avec certaines instances, qu'il a été possible de faire des pas en avant et, notamment, de prévoir des formulaires de consentement adaptés facilitant certains essais cliniques au Québec.

11 h à 11 h 30 - Les CER : quelle place pour le « politically incorrect » ?

CER ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

L'élargissement de la mission des CER se remarque notamment dans la critique de plus en plus fréquente de la méthodologie de recherche à laquelle souhaite adhérer une personne chercheuse. Ainsi, un projet qui n'est pas « solide » du point de vue scientifique pourra être considéré comme non éthique par un CER alors que l'évaluation de la qualité et l'appréciation de la méthodologie appartiennent plutôt à la discipline du scientifique et aux pairs qui accordent le financement de la recherche. Ceci porte certains auteurs à souligner l'opérationnalisation d'un glissement où la défaillance scientifique est transformée en défaillance éthique. Selon Félices-Luna, « lorsque l'évaluation de la scientificité du projet devient une prérogative des CER, la science, comme champ d'activité, perdrait ainsi son autonomie ». Le comité exécutif du SPUL ira jusqu'à affirmer que « cette prudence » des CER, qualifiée d'excessive, « stérilise la créativité en recherche et limite considérablement l'innovation méthodologique ».

Ce faisant, des auteurs s'inquiètent que des CER limitent la production des connaissances, la liberté académique, l'autonomie des personnes chercheuses et l'intégrité de la science.

Nécessairement, puisque les CER disposent du pouvoir d'autoriser ou non une recherche, selon qu'elle réponde ou non aux exigences éthiques telles qu'interprétées et évaluées par les membres du CER, ces derniers sont, en quelques sortes, les gardiens de l'émergence et de la production des connaissances qui résultent de recherches impliquant des sujets humains.

Source : Comité exécutif du SPUL. (2024). Mettre fin au détournement du rôle des comités d'éthique : Remettre les CÉRUL au service du bien commun. SPUL. <https://spul.ca/wp-content/uploads/2022/08/CERUL-et-liberte-academique-1.pdf> ; FQPPU. (2024). *Éthique de la recherche et liberté académique*, Avis n° 6, https://fqppu.org/wp-content/uploads/2024/02/202402_COPLA_Avisno6.pdf

Panélistes :

Isabelle Lacroix, professeure - École de politique appliquée, vice-doyenne au développement et à l'international de la Faculté des lettres et sciences humaines et directrice du Centre de langues (Université de Sherbrooke) : *Éthique de la recherche et le « politically incorrect »*

Compte rendu des présentations et des discussions :

À partir d'expériences tirées de sa pratique personnelle, Isabelle Lacroix questionne l'application des règles et contraintes éthiques, voire les finalités ciblées. Faisant de la recherche avec des êtres humains depuis plus de 20 ans maintenant, dans des contextes où les personnes participantes ne sont pas en situation de vulnérabilité et qu'elles ne rencontrent aucun risque – le temps consacré à la recherche n'étant pas un risque – elle en arrive à la conclusion que les contraintes imposées ont des effets pervers plus importants que les protections pour les sujets humains. Ces effets pervers sont, par exemple, la non-soumission de projet pour autorisation éthique ou encore la non-réalisation de projet par crainte de blocages au Comité d'éthique de la recherche. Elle suggère de reprendre la réflexion sur ces pratiques pour en atténuer leurs aspects déontologiques et revenir à des considérations véritablement éthiques.

11 h 30 à 12 h 30 - Les exigences en matière de recherche impliquant des communautés autochtones

Table ronde

Jean-François Savard, professeur de sciences politiques (École nationale d'administration publique) : *Présentation des défis relatifs à l'enseignement et à la recherche qui concernent les communautés autochtones.*

Chloé Corbeil-Smith, coordonnatrice au recrutement et affaires autochtones à la Faculté de droit (Université de Sherbrooke) : *Présentation des défis relatifs à l'enseignement et à la recherche qui concernent les communautés autochtones.*

Émilie Grantham, chef d'équipe du secteur de la recherche (Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador) : *La présentation des principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (connu sous l'acronyme PCAP) et du Protocole de recherche de l'APNQL.*

Compte rendu des présentations et des discussions :

Ce panel avait pour but d'explorer les nombreux défis que posent l'enseignement et la recherche impliquant les communautés autochtones au Québec, mais également les façons de faire pour une recherche éthique et selon une approche collaborative avec les Premières Nations.

Un des points importants soulevés a été la sollicitation excessive de ces communautés dans les projets de recherche, en raison de leur petit nombre et de leur rôle essentiel dans plusieurs études. Ce phénomène, bien que souvent nécessaire pour des projets ambitieux, génère une certaine fatigue au sein des communautés, qui peinent parfois à répondre aux nombreuses demandes, sans compter les ressources limitées pour les accompagner et le fait que les recherches qui leur sont proposées ne répondent pas toujours à leurs besoins de connaissances.

Le panel a également permis d'aborder les attentes des communautés autochtones en matière de gestion des données en abordant les principes inscrits dans le Protocole de recherche de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador (APNQL). En effet, il a été souligné que l'information concernant les Premières Nations, qu'il s'agisse de savoirs culturels ou de données collectées dans le cadre de la recherche, leur appartient collectivement. Ce principe de propriété collective se distingue des cadres juridiques habituels où la gestion des données est souvent perçue sous un prisme plus individuel ou institutionnel. En lien avec cette propriété, il a aussi été question du contrôle que les communautés doivent exercer sur l'ensemble du processus de recherche. Cela inclut la supervision des étapes de collecte, de gestion et de diffusion des données. Les communautés doivent non seulement participer activement à ces processus, mais aussi avoir leur mot à dire sur qui accède à ces informations et dans quelles conditions, ce qui permet aux communautés autochtones d'exercer un contrôle concret sur l'information recueillie. Toutefois, un défi majeur réside dans l'écart entre ces attentes et le cadre juridique colonial en vigueur, qui ne reconnaît pas toujours pleinement ces revendications. Cette dissonance engendre des tensions et soulève des questions quant à la justice et à l'équité dans la gestion des recherches impliquant les communautés autochtones.

ANNEXE 1: RÉFÉRENCES PERTINENTES

- Amit, V. (2000). The University as Panopticon: Moral Claims and Attacks on Academic Freedom, in Strathern, M. (Ed.), *Audit Cultures; Anthropological Studies and Accountability, Ethics and the Academy*, 215-235.
- AUTM. (2021). AUTM 2020 Canadian Licensing Activity Survey – A Survey of Technology Licensing and Related Activity for Canadian Academic and Non Profit Research Institutions. <https://autm.net/AUTM/media/SurveyReportsPDF/FY20-CAN-Licensing-Survey-FNL.pdf>.
- AUTM. (2021). AUTM 2020 Licensing Activity Survey – A Survey of Technology Licensing and Related Activity for US Academy for US Academic and Non Profit Research Institutions. <https://autm.net/AUTM/media/SurveyReportsPDF/FY20-US-Licensing-Survey-FNL.pdf>
- Axelys, (s.d.). « À propos », disponible en ligne : [<https://www.axelys.ca/a-propos#propos>].
- Bazin, Y. & Goiseau, É. (2023). Vers un modèle alternatif des comités d'éthique de la recherche: Quel équilibre entre procédures et réflexivité? *Revue française de gestion*, 308, 73-100. DOI : [10.3166/rfg.308.73-100](https://doi.org/10.3166/rfg.308.73-100)
- Bilodeau, E. (2023). Une entente entre la professeure Lieutenant-Duval et l'Université d'Ottawa. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2023-09-29/mot-commencant-par-n/une-entente-entre-la-professeure-lieutenant-duval-et-l-universite-d-ottawa.php>
- Bourassa Forcier, M. et coll. (2024). Projet de recherche sur les plaintes, les litiges et l'éthique de la recherche en contexte universitaire. Université de Sherbrooke. (En cours)
- Bourassa Forcier, M. et Godbout, T. (2024). Systèmes universitaires de conduite responsable en recherche au Québec : Origine, objectifs et rôles des processus de gestion des allégations d'inconduite. *À paraître*.
- Bourassa Forcier, M., Prevosto, H et Godbout T. (2023). Demande de financement soumise au Fonds d'études notariales de la Chambre des notaires du Québec.
- Bourassa Forcier, M., Gauthier, M., Prévosto, H. et Scott, E. (2023). *Innovations en soins et services à domicile au Québec : barrières normatives et de gouvernance* (2023RP-18, Rapports de projets, CIRANO.) <https://doi.org/10.54932/CGNY6106>

Chabanet, T. (2024). L'obtention de l'agrégation est possible sans satisfaire pleinement au critère de la recherche. *Université en litige*. <https://www.universiteenlitige.org/post/l-obtention-de-l-agr%C3%A9gation-est-possible-sans-satisfaire-pleinement-au-crit%C3%A8re-de-la-recherche>

Chabanet, T. (2024). La décision d'une université de retirer la supervision de résidents à un professeur est annulée faute d'avoir respecté le protocole relatif aux mesures disciplinaires. *Université en litige*. <https://www.universiteenlitige.org/post/la-d%C3%A9cision-d-une-universit%C3%A9-de-retirer-la-supervision-de-r%C3%A9sidents-%C3%A0-un-professeur-est-annul%C3%A9e-faut>.

Chabanet, T. (2024). L'« insouciance blâmable » d'une chargée de cours dans les examens finaux des personnes étudiantes. *Université en litige*. <https://www.universiteenlitige.org/post/l-insouciance-bl%C3%A2mable-d-une-charg%C3%A9e-de-cours-dans-les-examens-finaux-des-personnes-%C3%A9tudiantes>

Cliche, J-F. (2024). Le procès Patrick Provost : faute académique ou liberté d'expression ? *Le Soleil*. <https://www.lesoleil.com/actualites/2024/08/21/le-proces-patrick-provost-faute-academique-ou-liberte-dexpression-S6JFZ6DODBGJFEZZFSOTFD4EA4/>

Comité exécutif du SPUL. (2024). *Mettre fin au détournement du rôle des comités d'éthique : Remettre les CÉRUL au service du bien commun*, SPUL. <https://spul.ca/wp-content/uploads/2022/08/CERUL-et-liberte-academique-1.pdf>

Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire. (2021). Reconnaître, protéger et promouvoir la liberté universitaire. *Ministère de l'Enseignement supérieur*. Québec. <https://www.ost.uqam.ca/publications/reconnaitre-protoger-et-promouvoir-la-liberte-universitaire/>

Crosby, D., Bhatia, S., Brindle, K. M., Coussens, L. M., Dive, C., Emberton, M., Esener, S., Fitzgerald, R. C., Gambhir, S. S., Kuhn, P., Rebbeck, T. R. et Balasubramanian, S. (2022). Early detection of cancer. *Science (New York, N.Y.)*, 375(6586). DOI : [10.1126/science.aay9040](https://doi.org/10.1126/science.aay9040)

Denzin, N. K. (2009). The elephant in the living room: or extending the conversation about the politics of evidence. *Qualitative Research*, 9(2), 139-160. DOI : [10.1177/1468794108098034](https://doi.org/10.1177/1468794108098034)

Ditomene c. Boulanger, 2014 QCCA 2108

DORA (2021). <https://sfdora.org/read/read-the-declaration-french/>

Dyer, S., & Demeritt, D. (2009). Un-ethical review? Why it is wrong to apply the medical model of research governance to human geography. *Progress in Human Geography*, 33(1), 46-64. DOI : [10.1177/0309132508090475](https://doi.org/10.1177/0309132508090475)

Felices-Luna, M. (2016). Attention au Chercheur ! l'éthique sous la menace de la Recherche, la science sous l'emprise des comités d'éthique en recherche. *Déviance et Société*, 40(1), 3–23. DOI : [10.3917/ds.401.0003](https://doi.org/10.3917/ds.401.0003)

Filion, C. (2024). L'appréciation de l'enseignement par les étudiants. *À paraître*.

Filion, C. (2024). Refus d'agrégation d'un professeur en raison d'évaluations de son enseignement par les étudiants insatisfaisantes. *Université en litige*. <https://www.universiteenlitige.org/post/refus-d-agr%C3%A9gation-d-un-professeur-en-raison-d-%C3%A9valuations-de-son-enseignement-par-les-%C3%A9tudiants-ins>

Filion, C. (2024). Une étudiante engagée à titre de professionnelle de recherche pour un projet de l'université conteste l'octroi des droits de propriété intellectuelle d'un projet. *Université en litige*, résumé de jugement. <https://www.universiteenlitige.org/post/une-%C3%A9tudiante-engag%C3%A9e-%C3%A0-titre-de-professionnelle-de-recherche-pour-un-projet-de-l-universit%C3%A9-contest>

Filion, C. (2024). *Un chargé de cours ayant eu un comportement d'insubordination et d'incivilité échappe au congédiement de l'université*. *Université en litige*. <https://www.universiteenlitige.org/post/un-charg%C3%A9-de-cours-ayant-eu-un-comportement-d-insubordination-et-d-incivilit%C3%A9-%C3%A9chappe-au-cong%C3%A9diemen>

Fonds de recherche du Québec. (FRQ). (2022). *Politique sur la conduite en recherche responsable publiée par les Fonds de recherche du Québec*. <https://frq.gouv.qc.ca/politique-sur-la-conduite-responsable-en-recherche/>

Fonds de recherche du Québec. (2022). Politique de diffusion en libre accès. *Gouvernement du Québec*. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2022/06/politique-libre-acces-revisee_vf.pdf

Fonds de recherche du Québec. (2021). Statistiques annuelles. *Évolution du nombre de dossiers*. <https://frq.gouv.qc.ca/la-conduite-responsable-en-recherche/>

Fonds de recherche du Québec. (2024). *La conduite responsable en recherche*. <https://frq.gouv.qc.ca/la-conduite-responsable-en-recherche/>

FQPPU. (2024). *Éthique de la recherche et liberté académique*, Avis no 6, https://fqppu.org/wp-content/uploads/2024/02/202402_COPLA_Avisno6.pdf

Gagnon, É. (2020). Le comité d'éthique de la recherche, et au-delà. *Éthique publique*, 12(1). DOI: [10.4000/ethiquepublique.284](https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.284)

Godbout, T. (2023). Craintes d'étiquettes après un témoignage : La Cour n'y voit pas une justification au huis clos. *Université en litige*. <https://www.universiteenlitige.org/post/craintes-d-%C3%A9tiquettes-apr%C3%A8s-un-t%C3%A9moignage-la-cour-n-y-voit-pas-une-justification-au-huis-clos>

Godbout, T. (2023). Un professeur congédié est réintégré à l'emploi temporairement dans l'attente d'un jugement. *Université en litige*, résumé de jugement. <https://www.universiteenlitige.org/post/un-professeur-cong%C3%A9di%C3%A9-est-r%C3%A9int%C3%A9gr%C3%A9-%C3%A0-l-emploi-temporairement-dans-l-attente-d-un-jugement>

Godbout, T. (2024). Causes de révision possible pour le renouvellement d'un mandat de professeur adjoint. *Université en litige*. <https://www.universiteenlitige.org/post/causes-de-r%C3%A9vision-possible-pour-le-renouv%C3%A8lement-d-un-mandat-de-professeur-adjoint>

Gouvernement du Canada (2022). *Science ouverte – rendre la science accessible à tous les Canadiens*. <https://science.gc.ca/site/science/fr/science-ouverte>.

Gouvernement du Québec. (2024). *Régime d'examen des plaintes du réseau de la santé et des services sociaux*. <https://www.quebec.ca/sante/systeme-et-services-de-sante/droits-recours-et-plaintes/regime-d-examen-des-plaintes>

Grady, C. (2015). Institutional Review Boards. *Chest*, 148(5), 1148-1155. DOI : [10.1378/chest.15-0706](https://doi.org/10.1378/chest.15-0706)

Green., L. A., Lowery, J. C., Kowalski, C. P. et Wyszewianski, L. (2006). Impact of Institutional Review Board Practice Variation on Observational Health Services Research. *Health Services Research*, 41(1), 214-230. DOI : [10.1111/j.1475-6773.2005.00458.x](https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2005.00458.x)

Groupe sur la conduite de la recherche. (2023). Statistiques. *Rapport sur les dossiers de conduite responsable de la recherche*. https://rcr.ethics.gc.ca/fra/resources-ressources_statistiques-statistiques.html

Hammersley, M. (2009). Against the ethicists: on the evils of ethical regulation. *International Journal of Social Research Methodology*, 12(3), 211–225. DOI : [10.1080/13645570802170288](https://doi.org/10.1080/13645570802170288)

Hemminki, E. (2016). Research ethics committees in the regulation of clinical research: comparison of Finland to England, Canada, and the United States. *Health Res Policy Sys*, 14(5). DOI : [10.1186/s12961-016-0078-3](https://doi.org/10.1186/s12961-016-0078-3)

Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC). (2024). Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA). *Gouvernement du Canada*. <https://cihr-irsc.gc.ca/f/51731.html>

Larouche, J. (2019). Les sciences sociales et l'éthique en recherche en contexte canadien: Régulation imposée ou approche réflexive? *Revue d'anthropologie des connaissances*, 13(2), 479-501. DOI : [10.3917/rac.043.0479](https://doi.org/10.3917/rac.043.0479)

Law Society of Saskatchewan c. Abrametz. (2022). CSC 29

Le comité d'éthique de la recherche, et au-delà. *Éthique publique*, 12(1).
DOI: [10.4000/ethiquepublique.284](https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.284)

Librett, M. et Perrone, D. (2010). Apples and oranges: ethnography and the IRB. *Qualitative Research*, 10(6), 729-747. DOI : [10.1177/1468794110380548](https://doi.org/10.1177/1468794110380548)

Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire, RLRQ, c. L-1.2

Loi sur les services de santé et sociaux, RLQR, c. S-4.2

Loi visant à rendre le système de santé et des services sociaux plus efficace, L.Q. (2023), c. 34

Makela, Finn (2024). Le devoir de loyauté à l'aune de la liberté académique. *Service de la qualité de la profession, les développements récents en droit du travail en éducation*. Éditions Yvon Blais, vol. 228, 1-24.

Mariani, M. M., Machado, I., Magrelli, V. et Dwivedi, Y. K. (2023). Artificial Intelligence in Innovation Research: A systematic review, Conceptual Framework, and Future Research Directions. *Technovation*, 122 (102623). DOI : [10.1016/j.technovation.2022.102623](https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102623)

Nag, D., Gupta, A et Turo, A. (2020). The Evolution of University Technology Transfer : By the Number. *IPWatchdog*. [https://ipwatchdog.com/2020/04/07/evolution-university-technology-transfer/id=120451/#:~:text=Over%20%2471%20billion%20USD%20was,as%20technology%20transfer%20\(TT\)](https://ipwatchdog.com/2020/04/07/evolution-university-technology-transfer/id=120451/#:~:text=Over%20%2471%20billion%20USD%20was,as%20technology%20transfer%20(TT))

Navarre, A. (2017). Quels progrès pour la valorisation de la recherche universitaire au Québec ?. *ACFAS*. <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2017/03/quels-progres-valorisation-recherche-universitaire-au-quebec#author-key-0>

Onakomaiya, D., Pan, J., Roberts, T., Tan, H., Nadkarni, S., Godina, M., Park, J., Fraser, M., Kwon, S. C., Schoenthaler, A. et Islam, N. (2023). Challenges and recommendations to improve institutional review boards' review of community-engaged research proposals : A scoping review. *Journal of Clinical and Transitional Science*, 7(1). DOI : [10.1017/cts.2023.516](https://doi.org/10.1017/cts.2023.516)

Page, S. A. et Nyeboer, J. (2017). Improving the process of research ethics review. *Research Integrity and Peer Review*, 2(1), 1-7

Proulx, B. et Lajoie, E. (2022). La professeure Lieutenant-Duval soutient qu'elle ignorait le caractère délicat du mot en n. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/societe/751533/la-professeure-lieutenant-duval-plaide-qu-elle-ignorait-la-sensibilite-du-mot-en-n>

Rodriguez, E., Pahlevan-Ibrekic, C. et Larson, E. L. (2021). Facilitating Timely Institutional Review Board Review: Common Issues and Recommendations. *Public Responsibility in Medicine and*

Research, 16(3). DOI : [10.1177/15562646211009680](https://doi.org/10.1177/15562646211009680)

Salt, M. (2019). 7 Research Ethics Board/Institutional Review Board Variability and Other Ethical Challenges in Multi-Site Research Involving Participants on the Autism Spectrum. dans Cascio, M. A. et Racine, E. (dir.) *Research Involving Participants with Cognitive Disability and Difference: Ethics, Autonomy, and Inclusion*, 77-86.

DOI: [10.1093/oso/9780198824343.003.0007](https://doi.org/10.1093/oso/9780198824343.003.0007)

Schiltz, M. (2018). Why plan S. *Plan S. Making full & Immediate Open Access a reality*. <https://www.coalition-s.org/why-plan-s/>

Schrag, Z. M. (2011). The Case against Ethics Review in the Social Sciences. *Research Ethics*, 7(4), 120-131. DOI : [10.1177/174701611100700402](https://doi.org/10.1177/174701611100700402)

Secrétariat de la conduite responsable de la recherche. (2021). Cadre de référence des trois organismes sur la conduite responsable de la recherche. *Gouvernement du Canada*. <https://rcr.ethics.gc.ca/fra/documents/frameworkcadre-2021-fr.pdf>

Sharpe, D. et Ziemer, J. (2022). Psychology, ethics, and research ethics boards. *Ethics & Behavior*, 32(8), 658–673. DOI : [10.1080/10508422.2021.2023019](https://doi.org/10.1080/10508422.2021.2023019)

Silberman, G. et Kahn, K. L. (2011). Burdens on Research Imposed by Institutional Review Boards : The State of the Evidence and Its Implications for Regulatory Reform. *The Milbank Quarterly*, 89(4), 599-627. DOI : [10.1111/j.1468-0009.2011.00644.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0009.2011.00644.x)

Silverman, H., Chandros Hull, S. et Sugarman, J. (2001). Variability among institutional review boards' decisions within the context of a multicenter trial. *Crit Care Med*, 29(2), 235-241. DOI : [10.1097/00003246-200102000-00002](https://doi.org/10.1097/00003246-200102000-00002)

Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) et Université Laval (Carlos Ordas Criado), (2019). QCTA 496.

Syndicat général des professeures et professeurs de l'Université de Montréal et Université de Montréal (grief syndical et griefs individuels, Jan Franssen et autre. (2020). QCTA 263

Technologie ACELP (*Algebraic Code Excited Linear Prediction*). (s. d.). Université de Sherbrooke. <https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/udes/themes-federateurs/materiaux-procedes->

[innovants/technologie-acelp](#)

Tessier, V. et Jen, Y. (2021). Cadre de référence sur l'attribution de statut d'auteur dans les productions scientifiques de l'Institut national de santé publique du Québec. *INSPQ*. <https://www.inspq.gc.ca/sites/default/files/publications/2773-attribution-statut-auteur.pdf>

Tierney, W. G., et Blumberg Corwin, Z. (2007). The Tensions Between Academic Freedom and Institutional Review Boards. *Qualitative Inquiry*, 13(3), 388-398. DOI: [10.1177/1077800406297655](https://doi.org/10.1177/1077800406297655)

Université de Montréal. (s. d.). Déclaration d'intérêts. Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ? <https://interets.umontreal.ca/conflit-dinterets/#c324876>

Van den Hoonaard, W. C. (Ed.). (2002). *Walking the Tightrope: Ethical Issues for Qualitative Researchers*. University of Toronto Press. DOI : [10.3138/9781442683204](https://doi.org/10.3138/9781442683204)