

## **CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DU PERSONNEL ET DES CONSEILLERS SCIENTIFIQUES**

du Fonds de recherche du Québec – Société et culture

*Adoption : 12 décembre 2003 (CA14-2003.12.12-R065)*

*1<sup>re</sup> modification : 5 avril 2012 (CA50-2012-04-05-R363)*

---

### **PRÉAMBULE**

En tant qu'organisme public, le Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture est dépositaire de la confiance du public. Les pratiques en vigueur au Fonds et les comportements de toutes les personnes engagées dans la mise en œuvre de sa mission doivent justifier cette confiance. C'est pourquoi le conseil d'administration du Fonds a adopté le présent *Code d'éthique et de déontologie des membres du personnel et des conseillers scientifiques* qui doit être lu et interprété à la lumière des valeurs proposées par la *Déclaration de valeurs éthiques* du Fonds. Le contenu de ce Code ne saurait toutefois remplacer l'exercice du jugement personnel.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2011, date de l'entrée en vigueur de la loi 130 visant à restructurer certains organismes et certains fonds gouvernementaux, le Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture est devenu le Fonds de recherche du Québec – Société et culture. Le 5 avril 2012, le conseil d'administration du Fonds a adopté la présente version actualisée du *Code d'éthique et de déontologie des membres du personnel et des conseillers scientifiques*.

### SECTION I

#### **DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES**

Objet et champ d'application

- 1.** Le présent Code précise les devoirs et les normes de conduite des membres du personnel et des conseillers scientifiques afin de préserver et de renforcer la confiance de la communauté universitaire, des partenaires publics et privés et de la population envers le Fonds.

Le Code s'applique aux conseillers scientifiques et à tous les membres du personnel (à l'exception du directeur scientifique qui, en tant que membre du conseil d'administration, est soumis au *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs*).

Mission du Fonds

- 2.** Le Fonds de recherche du Québec – Société et culture a pour mission de soutenir financièrement et de promouvoir la recherche, la diffusion des connaissances et la formation des chercheurs dans les domaines des sciences sociales, des sciences humaines, des arts et des lettres. Il doit également établir les partenariats nécessaires à la réalisation de sa mission.

Valeurs éthiques

- 3.** Dans le cadre de leurs fonctions et mandats respectifs, les membres du personnel et les conseillers scientifiques sont appelés à contribuer à la réalisation de la mission du Fonds. Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, et en s'inspirant des valeurs contenues dans la *Déclaration de valeurs éthiques* du Fonds, avec professionnalisme, impartialité, intégrité et transparence.

## SECTION II

### RÈGLES DÉONTOLOGIQUES DES MEMBRES DU PERSONNEL

#### Prestation de travail

- 4.** Le membre du personnel a l'obligation fondamentale de fournir une prestation de travail de qualité. À cette fin, il doit être présent au travail et s'acquitter de ses fonctions avec diligence. Le membre du personnel doit aussi maintenir ses compétences et ses connaissances à jour.

#### Respect

- 5.** Le membre du personnel entretient avec ses collègues, ses supérieurs et ses subalternes des relations qui respectent les exigences de la courtoisie et du respect des personnes. Il se comporte de la même façon avec ses interlocuteurs extérieurs au Fonds.

#### Impartialité

- 6.** Le membre du personnel exerce son jugement avec indépendance et honnêteté, sans céder à des pressions ou à des influences qui ne sont pas légitimes ou pertinentes. Il agit de manière impartiale et évite tout comportement susceptible d'affecter la confiance du public envers le Fonds.

Le membre du personnel évite toute forme de discrimination fondée notamment sur l'âge, le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique ou culturelle, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions politiques d'une personne.

#### Discrétion

- 7.** Le membre du personnel est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, pendant et après la fin de son emploi, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Le membre du personnel n'est pas autorisé à utiliser cette information pour son avantage personnel ou pour l'avantage particulier d'autres personnes.

#### Utilisation des ressources

- 8.** Le membre du personnel utilise les ressources dont dispose le Fonds dans le respect des fins auxquelles elles sont destinées. Le membre du personnel ne doit pas confondre les biens et équipements du Fonds avec les siens et il ne peut les détourner ou les utiliser à son profit ou au profit d'un tiers.

#### Neutralité politique

- 9.** Dans l'exercice de ses fonctions, le membre du personnel doit se comporter d'une manière indépendante de toute considération politique partisane et s'abstenir de tout travail partisan.

#### Cadeau, avantage ou traitement de faveur

- 10.** Le membre du personnel ne peut solliciter pour lui-même ou une autre personne, aucun cadeau, marque d'hospitalité, avantage ou faveur.

Il peut accepter un cadeau, une marque d'hospitalité, une faveur ou un avantage seulement si celui-ci est d'une valeur modeste et que cette pratique est d'usage. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité, faveur ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis à l'État.

Le membre du personnel ne peut accorder, directement ou indirectement, aucun cadeau, marque d'hospitalité, faveur ou avantage sans y avoir été autorisé.

## Conflit d'intérêts

- 11.** Le membre du personnel doit éviter de se placer dans une situation où il s'expose à privilégier, ou sembler privilégier, son intérêt personnel ou celui de ses alliés (liens de parenté, d'amitié ou d'affaires) au préjudice d'un autre intérêt qu'il a pour fonction ou pour mandat de préserver. Il doit également éviter d'avoir un intérêt dans toute activité qui crée un tel conflit, notamment à l'égard d'une bourse, d'une subvention, d'un projet de recherche, d'un groupe ou d'un établissement. Le conflit d'intérêt peut être à caractère financier, à caractère moral ou psychologique ou à caractère professionnel.

Au-delà d'un conflit réel, pour qu'il y ait conflit d'intérêts, il suffit d'une situation de conflit potentiel, c'est-à-dire d'une possibilité réelle fondée sur des liens logiques que l'intérêt personnel d'une personne ou de ses alliés soit préféré à l'intérêt public. Il n'est donc pas nécessaire qu'une personne ait réellement profité de sa charge pour servir ses intérêts (ou ceux de ses alliés) ou qu'elle ait contrevenu aux intérêts du Fonds. Le risque que cela se produise est suffisant puisqu'il peut mettre en cause la crédibilité du Fonds.

Placé dans une situation où il se croit susceptible d'être en conflit d'intérêts, le membre du personnel doit en informer immédiatement et par écrit son supérieur hiérarchique afin que celui-ci détermine les mesures à prendre. Cette déclaration peut être faite en utilisant l'ANNEXE A.

## Remise du Code

- 12.** Les personnes qui, au moment de l'entrée en vigueur de ce Code, sont membres du personnel du Fonds, reçoivent copie du présent Code. Tout nouveau membre du personnel reçoit copie du Code lors de son embauche.

## SECTION III

### RÈGLES DÉONTOLOGIQUES DES CONSEILLERS SCIENTIFIQUES

#### Prestation de services

- 13.** Le conseiller scientifique a l'obligation fondamentale, sous la responsabilité du directeur scientifique, de s'assurer de l'atteinte et du maintien du plus haut niveau possible de compétence et d'intégrité dans l'encadrement des processus d'évaluation et de suivi utilisés dans les différents programmes ou dans toute autre fonction qui lui est assignée par le Fonds.

#### Indépendance et objectivité

- 14.** Lorsqu'il agit pour le Fonds, le conseiller scientifique doit adopter une conduite fidèle à la mission du Fonds. Sa loyauté à l'égard de la mission du Fonds prévaut toujours sur les liens tissés par son appartenance à un milieu académique ou autre. Dans ses fonctions au Fonds, le conseiller scientifique ne représente aucun groupe, ni établissement, ni entreprise. Les recommandations du conseiller scientifique dans l'exercice de son rôle conseil, notamment quant au choix des membres et des présidents de comités, doivent être prises de façon indépendante et non discriminatoire, sans céder à des pressions ou à des influences qui ne sont pas légitimes ou pertinentes. Ces recommandations sont faites en considération des domaines ou objets que couvre le comité.

## Discrétion

- 15.** Le conseiller scientifique est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et il est tenu de ne pas divulguer ces informations, à la fois pendant et après le mandat confié par le Fonds. Le conseiller scientifique n'est pas autorisé à utiliser cette information pour son avantage personnel ou pour l'avantage particulier d'autres personnes.

Le conseiller scientifique conserve en lieu sûr tous les documents transmis par le Fonds. Le conseiller scientifique ne peut utiliser l'information communiquée dans le cadre de son mandat au Fonds que pour les fins de ce mandat.

Les informations suivantes doivent particulièrement faire l'objet de discrétion : les évaluations, les recommandations, l'identité des évaluateurs et le classement des demandes.

## Conflit d'intérêts

- 16.** Le conseiller scientifique doit éviter de se placer dans une situation où il s'expose à privilégier, ou sembler privilégier, son intérêt personnel ou celui de ses alliés (liens de parenté, d'amitié ou d'affaires) au préjudice d'un autre intérêt qu'il a pour fonction ou pour mandat de préserver. Il doit également éviter d'avoir un intérêt dans toute activité qui crée un tel conflit, notamment à l'égard d'une bourse, d'une subvention, d'un projet de recherche, d'un groupe ou d'un établissement. Le conflit d'intérêt peut être à caractère financier, à caractère moral ou psychologique ou à caractère professionnel.

Au-delà d'un conflit réel, pour qu'il y ait conflit d'intérêts, il suffit d'une situation de conflit potentiel, c'est-à-dire d'une possibilité réelle fondée sur des liens logiques que l'intérêt personnel d'une personne ou de ses alliés soit préféré à l'intérêt public. Il n'est donc pas nécessaire qu'une personne ait réellement profité de sa charge pour servir ses intérêts (ou ceux de ses alliés) ou qu'elle ait contrevenu aux intérêts du Fonds. Le risque que cela se produise est suffisant puisqu'il peut mettre en cause la crédibilité du Fonds.

Placé dans une situation où il se croit susceptible d'être en conflit d'intérêts, le conseiller scientifique doit en informer immédiatement et par écrit le directeur scientifique afin que celui-ci détermine les mesures à prendre, notamment dans le but de s'assurer que le conseiller scientifique concerné s'abstienne de participer à toute décision portant sur la situation à propos de laquelle il se trouve en conflit d'intérêts.

Le conseiller scientifique doit compléter une Déclaration relative aux conflits d'intérêts (voir ANNEXE B) au moment où il entre en fonction et, par la suite, annuellement. Il doit, en outre, déposer une déclaration chaque fois qu'une situation nouvelle rend inexacte sa dernière déclaration.

## Remise du Code

- 17.** Les personnes qui, au moment de l'entrée en vigueur de ce Code, sont conseillers scientifiques, reçoivent copie du présent Code. Tout nouveau conseiller scientifique reçoit copie du Code lors de sa nomination.

**ANNEXE A – DÉCLARATION RELATIVE AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS  
POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL**

EN VERTU DE L'ARTICLE 11 du *Code d'éthique et de déontologie des membres du personnel et des conseillers scientifiques du Fonds de recherche du Québec – Société et culture* :

Je, soussigné, déclare avoir un intérêt à l'égard de la bourse, de la subvention, du projet de recherche, du groupe, de l'établissement, de l'activité ou de l'entreprise suivante qui est susceptible de mettre en conflit mon intérêt personnel (ou celui d'un allié) et les devoirs de mes fonctions :

1. Décrire la situation à l'origine de la déclaration


2. Indiquer les mesures convenues avec le supérieur hiérarchique


Signature du déclarant .....Date.....

Je, soussigné, en tant que supérieur hiérarchique, ai pris connaissance de la présente déclaration et ai donné mon accord quant à la mise en œuvre des mesures indiquées à la section 2.

Signature du supérieur hiérarchique ..... Date.....

**ANNEXE B – DÉCLARATION RELATIVE AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS  
POUR LES CONSEILLERS SCIENTIFIQUES**

EN VERTU DE L'ARTICLE 16 du *Code d'éthique et de déontologie des membres du personnel et des conseillers scientifiques du Fonds de recherche du Québec – Société et culture* :

Je, soussigné, déclare avoir un intérêt à l'égard de la bourse, de la subvention, du projet de recherche, du groupe, de l'établissement, de l'activité ou de l'entreprise suivante qui est susceptible de mettre en conflit mon intérêt personnel (ou celui d'un allié) et les devoirs de mes fonctions :

1. Décrire la situation à l'origine de la déclaration


2. Indiquer les mesures convenues avec le supérieur hiérarchique


Je, soussigné, déclare n'avoir aucun intérêt susceptible de mettre en conflit mon intérêt personnel (ou celui d'un allié) et les devoirs de mes fonctions.

Signature du déclarant ..... Date.....

Je, soussigné, en tant que directeur scientifique, ai pris connaissance de la présente déclaration et ai donné mon accord quant à la mise en œuvre des mesures indiquées à la section 2.

Signature ..... Date.....