



POLITIQUE SUR L'INTÉGRITÉ DANS LA RECHERCHE ET LES TRAVAUX D'ÉRUDITION

**Adoptée à la réunion ordinaire du Conseil d'administration, le 22 juin 2004 et
amendée le 30 novembre 2006 et le 19 juin 2007.**

Section I : Introduction

Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, institution à dimension humaine, a pour mission d'offrir à ses clientèles une formation d'excellente qualité dans un milieu de vie enrichissant, ce qui leur permet de jouer un rôle actif dans la société.

Par l'ensemble de ses activités éducatives, de recherche et de transfert technologique, l'institution enrichit sa communauté et rayonne au-delà de ses frontières.

Tout en reconnaissant que la très grande majorité des professionnels de recherche se distinguent généralement par leur haut niveau d'intégrité intellectuelle, leur loyauté et leur honnêteté, les institutions et les organismes qui financent la recherche sont conscients que ceux-ci peuvent parfois se retrouver dans des situations délicates. En se dotant d'une *Politique sur l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition*, le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue veut promouvoir les règles d'intégrité en recherche que tous les professionnels de recherche accepteront de respecter et mettre en place des procédures objectives et impartiales de traitement des manquements à ces règles et principes.

La présente politique guidera les professionnels de recherche dans la conduite de toutes les étapes de leurs projets de recherche de façon à assurer la crédibilité des résultats obtenus et la transparence des conditions dans lesquelles ces résultats ont été générés. Elle vise, dans la mesure du possible, à prévenir les conflits d'intérêts et à assurer le respect de l'intégrité dans la recherche sous toutes ses formes, qu'elle soit libre ou contractuelle, subventionnée ou non subventionnée.

La *Politique du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue sur l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition* s'applique à toutes les personnes impliquées dans les activités de recherche liées de près ou de loin à l'institution, incluant ses centres de transfert technologique. Les liens entre ces personnes et le Cégep peuvent être directs (professionnels, chercheurs, personnel de recherche salarié ou étudiant¹, etc.) ou plus lointains (projets dont la gestion administrative est faite à l'extérieur du Cégep, contrats obtenus grâce au statut procuré par une affiliation d'emploi avec le Cégep, etc.). Elle complète la réglementation de ses partenaires de recherche et des organismes externes qui financent la recherche.

¹ Le masculin est utilisé afin d'alléger le texte.

Section II : Définitions

2.1 Activité de recherche

Une activité de recherche comprend généralement la définition d'une problématique, la réalisation d'un protocole ou d'une démarche de recherche et la diffusion des résultats, y compris le transfert technologique. Elle comporte également d'autres éléments comme les demandes de fonds aux organismes externes, l'établissement de contrats et la participation aux divers processus d'évaluation.

2.2 Professionnel de recherche

Aux fins du présent document, le terme « Professionnel de recherche » désigne les professeurs, chercheurs, de même que toute autre personne engagée dans les activités de recherche du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue à quelque fonction que ce soit, incluant les étudiantes et étudiants, stagiaires ou autres, qui participent à la réalisation de travaux de recherche. Le terme désigne à la fois des personnes de sexe masculin et féminin.

2.3 Inconduite

L'inconduite signifie que le professionnel de recherche ne se conforme pas aux lois, règlements et politiques spécifiques (fédéraux, provinciaux, internes ou autres) qui régissent certaines composantes de ses activités de recherche. La fraude, le plagiat, la duperie et la tromperie constituent des exemples d'inconduite.

Section III : Principes

La société exige que les professionnels de recherche fassent preuve d'une intégrité absolue. Ils ont l'obligation d'être de bonne foi et compétents, étant entendu toutefois que le processus de recherche comporte des possibilités d'erreurs dans l'exécution ou dans l'interprétation des résultats. L'atteinte de ces standards d'intégrité et de compétence en recherche implique :

- **Une planification adéquate des activités de recherche.**
 - S'assurer que toutes les étapes d'une activité de recherche, de la conception initiale jusqu'à la diffusion et le transfert technologique, incluant la gestion des fonds de recherche, soient caractérisées par la rigueur intellectuelle et l'honnêteté.
- **La reconnaissance des travaux d'autrui.**
 - Faire état de façon juste et équitable de toute contribution des collaborateurs et étudiants, et uniquement ces personnes. Notamment, s'assurer que toutes les personnes qui ont contribué au contenu d'une publication et qui en partagent la responsabilité figurent parmi les auteurs des travaux publiés. Le seul fait de contribuer financièrement à une

recherche, d'être membre d'un comité consultatif ou de fournir du matériel scientifique ne suffit pas pour être cosignataire.

- N'utiliser les travaux non publiés d'autres professionnels de recherche qu'avec leur permission, en y faisant dûment mention.
- Obtenir la permission de l'auteur avant d'utiliser des renseignements, données ou concepts nouveaux obtenus grâce à l'accès à des manuscrits confidentiels ou à des demandes de financement de la recherche ou de la formation dans le cadre de processus comme l'examen par les pairs.
- Citer correctement toutes les sources.

- **La rigueur dans l'obtention et l'interprétation des résultats.**

Réaliser la collecte des données, leur enregistrement, leur analyse et leur publication et communication avec le plus de rigueur possible. Les données de recherche devront être conservées par le chercheur pour une période d'au moins quatre ans après la diffusion des résultats.

- **Le partage de l'information.**

- Rendre disponibles, visibles et accessibles tous les résultats de recherche, dans le respect des règlements relatifs à la propriété intellectuelle (droits d'auteur, brevets, etc.), de façon à permettre la consultation et la vérification.
- Lorsque des ententes limitent l'utilisation des résultats, les professionnels de recherche ont l'obligation d'en informer toutes les personnes impliquées dans le projet de recherche.

- **Le respect des normes et politiques connexes.**

Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue n'entreprend normalement pas de travaux présentant des risques biologiques et environnementaux ou utilisant des animaux ou des sujets humains. Si cela devenait toutefois le cas, le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue se conformera au *Protocole d'entente : rôles et responsabilités aux fins de gestion des subventions et bourses fédérale* et le CRSNG sera avisé immédiatement de tout changement à ce propos.

- **La déclaration des conflits d'intérêts.**

- Faire connaître au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue toute situation réelle ou potentielle de conflit d'intérêts.
- Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue se doit de divulguer aux organismes parrainant le projet, aux établissements de recherche collégiale et universitaire, aux revues spécialisées ou aux organismes de financement tout conflit d'intérêts d'ordre matériel, intellectuel, financier ou autre, pouvant influencer sa décision de demander à une personne de recevoir des manuscrits ou des demandes de bourses ou de subventions, d'expérimenter des produits, ou de l'autoriser à entreprendre un travail parrainé par des sources extérieures.

Manquements aux principes d'intégrité

On peut citer, à titre d'exemples de manquements aux principes d'intégrité ci-haut mentionnés :

- la falsification, la distorsion, la dissimulation et la fabrication de données;
- l'absence de précision quant à la portée ou à la limite des résultats;
- la négligence à tenir compte de l'état d'avancement des connaissances sur un sujet;
- l'utilisation des fonds à des fins autres que celles pour lesquelles ils ont été alloués, compte tenu des marges de manœuvre accordées par les bailleurs de fonds;
- le plagiat, la subtilisation d'idées ou l'appropriation du travail d'autrui;
- l'utilisation sans autorisation d'informations confidentielles pour modifier ses propres recherches ou les orienter de façon différente;
- l'omission de reconnaître adéquatement la contribution d'un collaborateur ou d'une collaboratrice;
- toute mesure destinée à faire obstacle aux travaux d'autres professionnels de recherche ou à favoriser indûment des personnes;
- la complicité et la complaisance à l'égard de l'inconduite d'autrui;
- l'abus de pouvoir à l'égard de collaborateurs ou collaboratrices, de membres du personnel et d'étudiants ou étudiantes;
- le non-respect de la confidentialité des informations obtenues à titre d'évaluateur ou d'évaluatrice;
- le manque d'objectivité dans l'évaluation d'une demande de subvention, d'une publication ou d'une candidature;
- la partialité ou la négligence dans la rédaction de lettres de recommandation;
- l'utilisation du statut de professionnel de recherche pour faire, à l'insu du Cégep et contre rémunération ou autres avantages, la promotion d'un produit, d'un procédé ou d'une technologie;
- l'acquisition, sous le couvert de la recherche et dans certains cas en contrevenant aux lois de pays étrangers, de biens culturels aux fins de profits personnels, d'enrichissement de collections privées ou de commerce.

Section IV : Propriété intellectuelle et droit d'auteur

Cette section vise à établir les droits et obligations des membres de la communauté collégiale ainsi que du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue en matière de propriété intellectuelle et de droit d'auteur de façon à contribuer à l'établissement d'un climat de travail harmonieux favorisant la création, à conserver les œuvres produites par les membres de l'institution, à en faciliter la diffusion et l'accès, et à les protéger contre l'utilisation abusive d'une tierce partie.

4.1 Propriété intellectuelle

Responsable de la diffusion des connaissances, le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue entend protéger les droits des individus, des groupes, des commanditaires et des organismes subventionnaires, de même que ceux de la société, tout en respectant la liberté de pensée. Le collègue reconnaît l'importance de respecter et de promouvoir le droit d'auteur, la propriété intellectuelle et le respect du statut professionnel.

Les professionnels de recherche devront informer le collègue de toute propriété intellectuelle qui pourrait découler de la commercialisation de résultats de recherche, d'autant plus si ces résultats découlent d'une subvention. De même, les professionnels de recherche devront veiller à ce que :

- • les progrès scientifiques d'envergure soient rendus publics sans tarder;
- • des efforts judicieux soient déployés afin d'exploiter ces progrès au profit de l'économie ou de la société canadienne;
- • les étudiants, les titulaires d'une bourse postdoctorale et les professionnels de recherche puissent à leur gré défendre leur thèse et communiquer leurs résultats;
- • lorsque la protection de la propriété intellectuelle demande un certain temps, la communication des résultats de la recherche ne soit pas, en règle générale, retardée de plus de six mois;
- • le collègue et les professionnels de recherche continuent de disposer d'une latitude raisonnable pour mener leurs activités (c'est-à-dire utiliser le savoir issu des travaux de recherche dans l'enseignement, dans les recherches ultérieures et dans la pratique de leur profession);
- • les données faisant l'objet d'une propriété exclusive appartenant au collaborateur industriel, les renseignements commerciaux de nature délicate et les résultats ou idées susceptibles de se révéler précieux soient protégés d'une divulgation non autorisée, par inadvertance ou prématurée par le biais d'une entente de recherche signée par toutes les parties.

Dans les cas de collaborations, les partenaires devraient tenter de conclure une entente de recherche convenable. Selon les circonstances, l'entente pourrait comprendre les éléments suivants :

- • un droit inaliénable de l'offre de la licence;
- • une option d'une durée limitée à la licence non exclusive ou exclusive;
- • une licence franche de redevances ou avec paiements de redevances;
- • une entente de principe générale qui prévoit la négociation de bonne foi des modalités à une date ultérieure;
- • un préavis donné aux partenaires au sujet des nouvelles connaissances ou des faits nouveaux;
- • des droits d'analyse préalable des publications ou des présentations proposées par les partenaires dans les délais prescrits;
- • une protection des renseignements exclusifs;

- des délais raisonnables pour la communication des résultats afin de permettre le brevetage ou la prise d'autres mesures de protection de l'avantage commercial;
- des clauses d'exécution ou des droits de retrait;
- une définition des champs d'application ou des régions géographiques dans lesquels l'entente s'applique;
- des droits d'accorder des sous-licences.

Lorsque des ententes de recherche sont conclues, les autres partenaires devraient avoir accès à la propriété intellectuelle en guise de reconnaissance pour leur collaboration. De plus, cet accès devrait être proportionnel à leur contribution. Les partenaires s'attendent à tout le moins d'être mis au courant en premier des résultats de la recherche et des débouchés de licences. Les ententes de recherche sont confidentielles. *Une copie des ententes devra être fournie à l'organisme subventionnaire, le cas échéant.*

4.2 Droit d'auteur

Le droit d'auteur récompense et protège les œuvres originales de création en accordant le droit exclusif de publier ou d'utiliser cette œuvre à l'auteur.

L'insertion d'articles ou autres informations non originales dans un mémoire ou une thèse, toute autre publication ou sur un site Web doit se faire dans le respect le plus strict du droit d'auteur. À cet égard, le ou les propriétaires du droit d'auteur doivent être correctement cités et identifiés.

Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue est propriétaire du droit d'auteur sur une œuvre exécutée par un membre du collège lorsque l'œuvre est commandée ou financée par l'institution ou par tout autre organisme ayant eu une entente avec le collège à cet effet ou lorsque l'exécution de l'œuvre a fait l'objet d'une demande spécifique du collège dans la charge du membre. L'auteur conserve cependant en tout temps le droit moral sur son œuvre.

S'il survenait un différend entre le collège et un de ces membres sur la propriété du droit d'auteur sur une œuvre, les parties conviennent de référer le différend à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code de procédure civile de la province de Québec.

Section V : Promotion de l'intégrité en recherche

Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue vise en premier lieu à prévenir les manquements à la présente politique par la sensibilisation et l'éducation. L'institution a la responsabilité de promouvoir l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition en mettant sur pied des mécanismes visant à :

- Diffuser, via le site Web de l'établissement, et promouvoir la *Politique sur l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition*.

- Fournir un milieu propice à l'atteinte de cet objectif en informant, à leur arrivée et par la suite à intervalle régulier, les chercheurs, scientifiques, stagiaires, étudiants et personnel de recherche qui s'occupent de la collecte, de l'enregistrement, de la citation, des comptes rendus et de la conservation de données, de leur devoir de respecter la politique de l'institution de même que les politiques connexes en matière d'intégrité.
- Mettre en place la procédure d'examen et de traitement des allégations de manquement à la politique.

Les professionnels de recherche ont comme responsabilité de :

- Connaître et se conformer aux dispositions de la présente politique, et des politiques connexes en matière d'intégrité, dans le cadre de leurs activités de recherche, qu'elles soient financées ou non.
- Informer le personnel de recherche qu'ils supervisent, incluant les étudiants et stagiaires, des dispositions de la politique et des politiques connexes en matière d'intégrité qui les concernent directement, et veiller à ce qu'elles soient respectées.

Le personnel de recherche, les étudiants, les stagiaires et toute autre personne impliquée dans des activités de recherche du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue doivent se conformer à la présente politique.

Section VI : Conflit d'intérêts

Les professionnels de recherche exercent leurs fonctions avec indépendance, objectivité, diligence et bonne foi. Il leur incombe de faire connaître toute situation réelle ou potentielle de conflit d'intérêts qui soit de nature à entraver leurs fonctions au sein du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue.

Constitue un conflit d'intérêts une situation où les intérêts personnels d'un professionnel de recherche, incluant ceux de ses proches et de ses associés, entrent en conflit avec ses obligations envers le Cégep ou sont objectivement de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Tel est le cas, notamment, lorsque le professionnel de recherche :

- utilise sans entente préalable, à des fins personnelles ou pour des activités externes, les biens, le matériel et les services administratifs ou techniques du Cégep;
- utilise à de telles fins l'information confidentielle à laquelle il ou elle a accès dans le cadre de ses fonctions;
- effectue des recherches, libres ou contractuelles, et diffuse des résultats en fonction des besoins d'une entreprise extérieure dont il ou elle obtient des avantages pécuniaires ou autres ou dans laquelle il ou elle possède des intérêts;

- oriente des étudiants ou leur fait exécuter des travaux dictés d'abord par la recherche d'un avantage personnel ou d'un gain, plutôt qu'en fonction de leur formation;
- s'oblige, dans le cadre de ses fonctions, envers une personne susceptible de bénéficier d'un traitement particulier ou de faveur de sa part ou de la part du Cégep;
- participe à une décision du Cégep ou d'un organisme externe de façon à en retirer un avantage personnel ou à les influencer en ce sens;
- utilise à des fins personnelles le nom du Cégep ou prétend le représenter sans avoir obtenu préalablement une autorisation à cet effet.

Déclaration et traitement des conflits d'intérêts

Tout professionnel de recherche qui se retrouve dans une situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts doit en informer sans délai son supérieur immédiat. Lorsque la situation l'exige, cette personne doit en aviser le directeur général du Collège. Le professionnel de recherche qui s'estime en conflit d'intérêt avec son supérieur immédiat peut s'adresser directement au directeur général du Collège.

Cette déclaration est traitée dans les meilleurs délais, de manière à déterminer les mesures qui doivent être prises afin de résoudre ou d'éviter les conflits et l'apparence de conflits d'intérêts. Ces mesures peuvent prendre diverses formes et peuvent comprendre, par exemple :

- l'assujettissement de la poursuite de la recherche à l'obligation pour le professionnel de recherche, ses proches ou ses associés de se départir de leurs intérêts dans une entreprise;
- la modification d'un projet de recherche ou des termes d'un contrat;
- l'établissement d'un processus de supervision de la situation par des personnes indépendantes.

Section VII : Procédures de traitement des allégations d'inconduite

Dans la poursuite de ses objectifs de prévenir, empêcher et sanctionner les manquements à l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition, le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue se dote d'une procédure pour recevoir, analyser et disposer de toute allégation d'inconduite. Par cette procédure, le Cégep entend traiter de façon rapide et efficace toute allégation d'inconduite en respectant les droits des personnes impliquées. La procédure qui suit cherche à assurer l'objectivité, l'impartialité et le respect des individus.

7.1 Réception des allégations d'inconduite et analyse préliminaire

Les allégations d'inconduite doivent être soumises par écrit au directeur des ressources humaines du Cégep. Tout autre administrateur qui reçoit des allégations doit les transmettre au directeur des ressources humaines le plus rapidement possible afin d'assurer le traitement uniforme des cas. Toute allégation doit être signée et datée. Les allégations anonymes ne seront pas traitées. L'allégation doit identifier la ou les personnes mises en cause et décrire la situation de manquement à l'intégrité. La plainte peut être faite par une personne de l'extérieur du Cégep. Advenant que le directeur des ressources humaines s'estime en conflit d'intérêts, il se fait remplacer suite à une rencontre avec le directeur général du Collège, qui désigne la personne remplaçante.

Sur dépôt de l'allégation d'inconduite, le directeur des ressources humaines établit si celle-ci est recevable en procédant à une vérification sommaire des faits. Pour ce faire, le directeur des ressources humaines peut être assisté du coordonnateur du département ou du directeur du Centre de transfert technologique dont fait partie le professionnel de recherche visé par la plainte. Cette analyse préliminaire des faits doit être complétée dans les trente (30) jours suivant le dépôt de l'allégation d'inconduite.

Dans les cinq (5) jours suivant la réception de la plainte, le directeur des ressources humaines informe la personne visée de l'existence d'une allégation d'inconduite, du contenu des allégations et qu'une analyse préliminaire est en cours. Il demande également à la personne visée de répondre par écrit, avec un délai de dix (10) jours, aux allégations.

Le directeur des ressources humaines s'assure, conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1) que l'identité du plaignant ne soit pas divulguée sans le consentement de ce dernier. S'il juge à propos de divulguer l'identité du plaignant à la personne concernée par la plainte, le directeur des ressources humaines doit demander l'autorisation au plaignant. En cas de refus, le directeur des ressources humaines doit décider s'il doit abandonner l'analyse préliminaire ou s'il possède suffisamment d'éléments d'information pour poursuivre son analyse sans le bénéfice de cette divulgation.

Dans le cadre de son analyse, le directeur des ressources humaines peut prendre toute mesure provisoire s'il est d'avis qu'une telle mesure est justifiée afin de préserver notamment la santé ou la sécurité des personnes ou encore afin de protéger des fonds administrés par le Cégep.

Au terme de son analyse préliminaire, le directeur des ressources humaines peut disposer de l'allégation d'inconduite de la façon suivante :

- Si la plainte s'avère non recevable ou manifestement erronée ou injustifiée, il en avise, par écrit, la personne qui l'a formulée et celle qui est visée. Cette décision

est sans appel. Il détruit ensuite tous les documents relatifs à cette allégation et à l'analyse préliminaire.

- S'il est d'avis qu'il s'agit d'une irrégularité de peu de gravité pouvant être redressée par une mise en garde adressée à la personne visée par l'allégation d'inconduite et précisant les mesures correctives à prendre afin de remédier à la situation, il en avise le directeur général du Collège pour qu'il soit donné suite à ses recommandations.
- Le directeur des ressources humaines peut ordonner qu'une enquête ait lieu et il en avise, par écrit, la personne qui a formulé la plainte et celle qui est visée. Si une enquête est ordonnée, le directeur des ressources humaines en informe le directeur général du Collège en lui transmettant toutes les informations recueillies au cours de son analyse préliminaire afin de lui permettre de prendre toutes les mesures appropriées selon les circonstances.

Compte tenu des dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1), toute information concernant le déroulement ou les conclusions de l'analyse préliminaire ne pourra être rendue publique que dans les limites permises de la loi ou selon que la personne concernée y consent.

7.2 Déroulement de l'enquête

Dans les dix (10) jours suivant la fin de l'analyse préliminaire, le directeur des ressources humaines procède à la formation d'un comité d'enquête composé de trois (3) personnes compétentes et impartiales, en prévenant tout conflit d'intérêts réel ou apparent. Les personnes siégeant au comité ne doivent avoir aucun lien avec les travaux de recherche en cause ni de lien personnel avec les personnes en cause. Dans certains cas, il pourrait y avoir un besoin d'inclure une personne avec expertise dans le domaine de la plainte ; le directeur des ressources humaines se chargera de voir à ce que le comité possède l'expertise nécessaire à l'analyse en lien avec l'enquête. Le comité d'enquête a pour mandat d'enquêter sur l'allégation d'inconduite, de faire rapport au directeur des ressources humaines et d'indiquer s'il y a eu manquement à l'intégrité.

Le directeur des ressources humaines désigne la personne qui présidera les travaux du comité. Les membres du comité doivent s'engager par écrit au respect de la confidentialité des informations mises à leur connaissance dans le cadre des travaux du comité. Le cas échéant, le directeur général du Collège peut remplacer, à tout moment au cours de l'enquête, l'un des membres du comité s'il juge qu'il n'est pas en mesure de remplir sa fonction, notamment en raison de sa disponibilité, en raison de conflit d'intérêts vis-à-vis les personnes concernées par l'allégation, ou encore en raison de la nature de l'allégation.

Le directeur des ressources humaines remet au président du comité l'allégation d'inconduite ainsi que toutes les informations recueillies au cours de l'analyse préliminaire.

Dans le cadre de son enquête, le comité peut notamment :

- consulter toute documentation pertinente à son enquête;
- rencontrer et interroger toute personne concernée ou impliquée;
- consulter, au besoin, tout expert;
- confier à des tiers la vérification de faits particuliers pertinents à l'enquête;
- recommander au directeur des ressources humaines toute mesure visant à préserver, notamment, la santé ou la sécurité des personnes ou encore à protéger des fonds administrés par le Cégep.

Au cours de son enquête, le comité doit veiller au respect des droits de toutes les personnes en cause et particulièrement au respect de leur réputation. Le comité d'enquête fournit au plaignant et à l'intimé l'occasion de commenter les allégations dans le cadre de l'enquête. Il fournit également le rapport au plaignant et à l'intimé avant son dépôt final afin de leur donner l'occasion de commenter le rapport par écrit dans un délai raisonnable, précisé par le comité. Ces réactions sont alors annexées au rapport qui sera remis au directeur des ressources humaines.

Au plus tard soixante (60) jours après le début de ses travaux, le comité d'enquête doit remettre un rapport écrit au directeur des ressources humaines accompagné de l'ensemble des pièces qu'il a recueillies au cours de son enquête. Le rapport du comité d'enquête est confidentiel. Il doit comprendre, sans s'y restreindre, les éléments suivants :

- les allégations;
- les noms des membres du comité et les raisons de leur sélection;
- la méthodologie d'investigation;
- les détails des entrevues réalisées, incluant le nom des personnes interrogées;
- la description des mesures prises pour protéger ou rétablir les réputations ou protéger les plaignants réputés d'avoir porté une plainte juste;
- la décision du comité concernant le manquement à l'intégrité et, le cas échéant, l'avis du comité sur la gravité du ou des manquements.

Compte tenu des dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1), toute information concernant le déroulement de l'enquête et ses conclusions ne pourra être rendue publique que dans les limites permises de la loi ou selon que la personne concernée y consent.

7.3 Mesures à prendre en réponse à un rapport

Le comité d'enquête a le pouvoir de prendre la décision au sujet de l'inconduite. Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue supportera la décision du comité. Le directeur des ressources humaines pourra ainsi prendre les mesures qui suivent en réponse à un rapport d'enquête sur des manquements aux règles d'intégrité :

- Rejeter l'allégation d'inconduite pour le motif qu'elle est non fondée. Le directeur des ressources humaines en avise alors par écrit la personne qui a formulé la plainte et celle qui est visée.

Le directeur des ressources humaines s'assure dans un tel cas que des mesures seront mises de l'avant par le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue afin de protéger ou de restaurer la réputation des personnes injustement accusées et afin d'assurer la destruction de la documentation fournie au comité d'enquête.

- Dans le cas d'inconduite, transmettre le rapport du comité d'enquête au directeur général du Collège afin qu'il en dispose. Il informe également la personne visée par l'allégation qu'il a transmis le rapport du comité au directeur général du Collège. Le directeur des ressources humaines recommande des sanctions adaptées à la situation. Il détermine, en collaboration avec le directeur général du Collège, les sanctions à imposer et la façon dont ces dernières seront appliquées.
- Dans le cas d'inconduite confirmée, mettre en place toutes les mesures nécessaires afin de protéger les fonds des organismes subventionnaires. Par exemple, les fonds pourront être retenus jusqu'à résolution du problème.
- Définir et mettre en place des mesures visant à protéger la ou les personnes ayant formulé une allégation de bonne foi, de même que toute personne impliquée (ex. les témoins) dans le processus d'enquête.

7.4 Rapport sur les résultats de l'enquête

Le directeur des ressources humaines doit informer, en temps opportun, les parties en cause de la décision rendue par le comité d'enquête et de toute sanction à imposer. En cas de décision d'inconduite, il fournit alors une occasion d'appel à la personne concernée.

7.5 Conservation des registres

Les documents ayant servi lors de l'enquête sont conservés par le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue pendant cinq (5) ans.

Section VIII : Production des rapports à l'intention des conseils subventionnaires

Suite à une enquête sur le manquement à l'intégrité, le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue produit un rapport aux organismes subventionnaires concernés.

- Dans le cas confirmé d'inconduite, en tenant compte des dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1), un rapport sera envoyé aux organismes subventionnaires concernés dans les trente (30) jours suivant la fin de

- l'enquête afin de les informer de la plainte et de son traitement. Ce rapport fera notamment état des mesures prises pour protéger les fonds des organismes subventionnaires.
- Dans le cas où un organisme subventionnaire demande la tenue d'une enquête sur des manquements à l'intégrité de la recherche mettant en cause son financement, le Cégep lui fournira un rapport exhaustif sur le processus d'enquête et ses résultats dans les trente (30) jours suivant la fin de l'enquête, quels que soient les résultats de cette dernière. Le Cégep s'assurera de respecter les dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1) dans la production de ce rapport. Dans le cas confirmé d'inconduite, le rapport fera notamment état des mesures prises pour protéger les fonds des organismes subventionnaires.