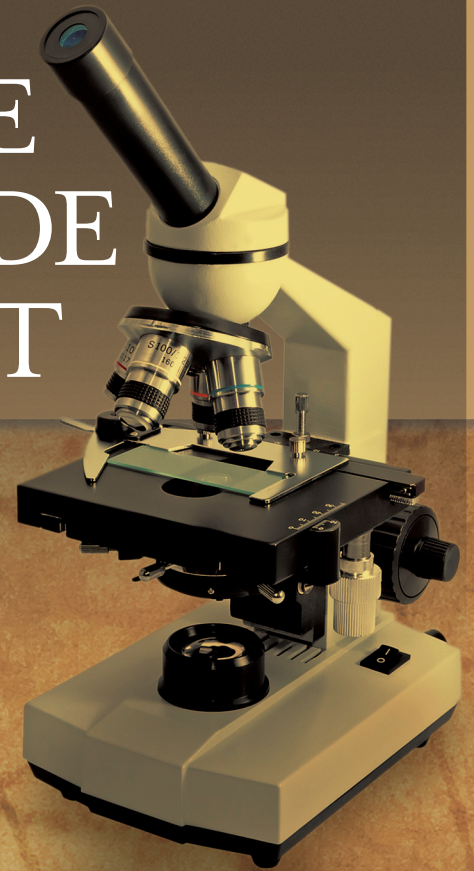




Agence canadienne  
d'inspection des aliments

Canadian Food  
Inspection Agency

# POLITIQUE SUR LA CONDUITE RESPONSABLE DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT





# Introduction

La *Politique sur la conduite responsable de recherche et de développement* de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) présente les critères et les principes directeurs pour la conduite de recherche et de développement à l'ACIA et en son nom. Elle offre un cadre sur l'éthique explicite à l'intérieur duquel tout projet de recherche et de développement devrait être effectué au sein de l'ACIA ou pour celle-ci. Elle constitue une partie intégrante de la *Stratégie sur les valeurs et l'éthique de l'ACIA : Un cadre de prise de décisions conforme à l'éthique*.

La politique est fondée sur le Code de conduite et sur l'énoncé des valeurs de l'ACIA, qui comprend celles-ci :

- Nous accordons beaucoup d'importance à la rigueur scientifique et aux compétences professionnelles et techniques. Elles jouent d'ailleurs un rôle crucial dans notre processus décisionnel. Nous n'admettons aucun compromis à la démarche scientifique pour obtenir les conclusions souhaitées. Nous sommes conscients néanmoins que ce processus englobe d'autres facteurs.
- La réputation et la crédibilité de l'Agence sont essentielles à sa capacité de réaliser son mandat. Nous nous comportons de manière à préserver la relation de confiance que nous entretenons tant à l'interne qu'à l'externe.
- Nous sommes fiers de notre contribution à la qualité de vie des Canadiens. Nous apprécions le dévouement et la capacité d'intervention de tous les employés, au quotidien, et particulièrement dans les situations d'urgence.
- Nous apprécions la compétence, les qualifications et la motivation du personnel, dont les efforts contribuent aux résultats de l'Agence.

Cette politique est aussi fondée sur le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* qui présente les valeurs et l'éthique essentielles qui doivent guider les fonctionnaires

dans toutes leurs activités professionnelles. Les valeurs essentielles de ce code sont les suivantes :

- **Valeurs démocratiques** – aider les ministres, dans le cadre de la loi, à servir l'intérêt public.
- **Valeurs professionnelles** – servir avec compétence, excellence, efficacité, objectivité et impartialité.
- **Valeurs liées à l'éthique** – agir en tout temps de manière à maintenir la confiance du public.
- **Valeurs liées aux personnes** – faire preuve de respect, d'équité et de courtoisie dans ses rapports avec les citoyens et collègues fonctionnaires.

Cette politique est conforme à la *Politique inter-conseils sur l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition* des Instituts de recherche en santé du Canada, du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie et du Conseil de recherches en sciences humaines. Il suit de près les recommandations du document *ORI Introduction to the Responsible Conduct of Research (2006)* (Introduction à la conduite responsable de recherche) du United States Department of Health and Human Services Office of Research Integrity et de l'*Australian Code for the Responsible Conduct of Research (2007)* (Code pour la conduite responsable de recherche du gouvernement australien).

\* Dans la présente politique, les termes de genre masculin appliqués aux personnes désignent à la fois les femmes et les hommes.

Cette politique reconnaît l'importance du rôle que joue l'ACIA en tant qu'organisme de réglementation fédéral. Tous les employés de l'Agence, y compris ceux qui participent à la recherche et au développement, comprennent que leurs activités peuvent avoir une incidence grave sur la santé humaine et animale, sur la protection des végétaux et l'environnement, de même que sur le commerce et l'économie du Canada. Par conséquent, ils comprennent qu'ils doivent respecter les décisions de l'ACIA relatives à l'utilisation de leurs travaux.

## DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Cette politique est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2010.

## DÉFINITIONS

**Recherche** : lorsqu'en lien avec les activités de l'ACIA, étude, analyse ou synthèse scientifique effectuée par l'ACIA, seule ou en collaboration avec d'autres organismes, dans le but de produire de nouvelles connaissances ou technologies. Les résultats de la recherche doivent appuyer des prises de décisions solides et fondées sur une analyse des risques de même que l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes par l'ACIA. Les produits de la recherche doivent être innovateurs, répondre aux besoins de l'ACIA et être en lien avec son mandat. Ils doivent aussi être utiles aux Canadiens (à savoir améliorer le bien public).

**Développement** : travail systématique qui s'appuie sur des connaissances et des technologies existantes provenant de la recherche et d'expériences pratiques. Il vise à découvrir de nouvelles connaissances ou à produire ou améliorer des méthodes, des appareils ou des réactifs, ou les deux.

**Recherche et développement** : utilise souvent le transfert de technologie, dont l'installation, l'application et la validation de nouvelles méthodes ou processus.

**Mauvaise conduite en science et développement** : dans la présente politique, la mauvaise conduite en science et développement consiste à recourir à la fabrication, à la falsification, au plagiat ou à d'autres pratiques qui s'écartent de façon importante de celles qui sont communément acceptées au sein de la communauté scientifique pour proposer, mener, ou établir des rapports des activités de recherche et de développement. Les erreurs ou les divergences involontaires qui peuvent survenir lors

de l'interprétation de données ne sont pas considérées comme des cas de mauvaise conduite. En recherche et développement, celle-ci se définit comme étant le défaut de se conformer aux dispositions de la politique.

## ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La conduite de recherche et de développement est fondamentale relativement à la mise en œuvre de la vision et de la mission de l'ACIA. Les résultats de recherche et de développement peuvent être utilisés dans des décisions stratégiques clefs. Ces derniers soutiennent des prises de décisions solides et fondées sur une analyse du risque, l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes par l'Agence.

L'ACIA est un organisme de réglementation fédéral. Tous ses employés, y compris les chercheurs et les scientifiques, reconnaissent que leurs activités peuvent avoir une incidence grave sur la santé humaine et animale, sur la protection des végétaux et l'environnement, de même que sur le commerce et l'économie du Canada. Par conséquent, ils doivent respecter les décisions de l'ACIA relatives à l'utilisation de leurs travaux.

L'ACIA s'est fixée des normes élevées en matière de recherche et de développement. Celles-ci s'appliquent à tous ses employés et aux personnes de l'extérieur qui effectuent de la recherche et du développement pour l'Agence. Les employés de l'ACIA doivent respecter les normes dans leurs travaux de recherche et de développement parce qu'un manquement à celles-ci peut entacher non seulement le chercheur, mais aussi ses collègues et la réputation de l'ACIA et du gouvernement en général. Il peut de plus avoir des conséquences négatives sur les parties visées et le public servi par l'ACIA. Cette dernière ne permet pas que l'on doute de l'intégrité de ses programmes de recherche et de développement, pour aucune raison.

## PORTÉE DE LA POLITIQUE

Cette politique s'applique à tous les employés de l'ACIA, incluant les étudiants, qui effectuent de la recherche et du développement. Elle s'applique, en principe, aux personnes de l'extérieur qui travaillent à des projets connexes effectués sous les auspices de l'ACIA, lorsque celle-ci fournit des ressources ou du financement.

## CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE SÉCURITÉ

On s'attend à ce que les employés de l'ACIA qui effectuent de la recherche et du développement appliquent des normes élevées dans leur conduite professionnelle. Les employés ont le devoir de s'assurer que leurs travaux de recherche et de développement améliorent la réputation de l'ACIA et de la discipline à laquelle ils appartiennent.

1. Les employés ne devraient participer qu'à un travail sanctionné par l'ACIA et approuvé dans le cadre du processus de l'Agence approprié. Ce travail doit être conforme aux normes d'éthique et de sécurité acceptées et les employés doivent avoir les compétences pour l'effectuer. Quand un employé a des doutes sur la *Politique sur la conduite responsable de recherche et de développement* de l'ACIA, il devrait demander conseil auprès du directeur ou du gestionnaire du laboratoire, du directeur exécutif du réseau de laboratoires approprié ou des gestionnaires nationaux de la recherche de la Direction générale des sciences de l'administration centrale. Il pourrait aussi être guidé par des comités de recherche et de développement et d'autres comités d'approbation ou d'éthique et de sécurité en laboratoire (p. ex., soins aux animaux). Les employés devraient en outre se référer à la seconde édition du *Manuel de sécurité en laboratoire* de l'ACIA.
2. Les employés doivent suivre toute norme spéciale de rendement au travail et de conduite éthique, notamment celles imposées par la loi (p. ex., Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail), par des lignes directrices d'organismes de réglementation (p. ex., Énergie atomique du Canada limitée, Conseil canadien de protection des animaux, etc.) ou par l'ACIA, en lien avec des types particuliers de recherche et de développement.
3. En règle générale, les résultats et les méthodes de recherche devraient faire l'objet d'un examen minutieux par des collègues de l'ACIA et par la profession en général, par le truchement d'une publication appropriée. La confidentialité peut s'avérer nécessaire pendant une période limitée dans le cas de recherche en vertu d'un contrat ou extracontractuelle qui fait l'objet d'une étude pour une protection conférée par un brevet.

## PRINCIPES DIRECTEURS

La *Politique sur la conduite responsable de recherche et de développement* de l'ACIA précise les normes relatives au rendement au travail et à l'éthique de toutes les personnes (y compris les étudiants) participant à des travaux de recherche et de développement au sein de l'ACIA ou pour celle-ci. Ces normes sont fondées sur les principes directeurs suivants :

1. L'ACIA est un organisme fédéral chargé de la réglementation. Tous ses employés, notamment les chercheurs, reconnaissent que leurs activités peuvent avoir une incidence grave sur la santé humaine et animale, sur la protection des végétaux et l'environnement, de même que sur le commerce et l'économie du Canada. Par conséquent, ils respectent les décisions de l'ACIA en ce qui concerne l'utilisation de leur travail.
2. Le personnel doit adopter et respecter les normes les plus élevées en matière d'honnêteté intellectuelle lors de la réalisation de ses travaux de recherche et de développement.
3. Dans tous les aspects de leurs travaux de recherche et de développement, les employés doivent :
  - (i) faire preuve d'intégrité et de professionnalisme;
  - (ii) être justes et équitables;
  - (iii) éviter les conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents;
  - (iv) assurer la sécurité des personnes participant aux travaux réalisés.
4. Les méthodes utilisées lors de travaux de recherche et de développement et les résultats découlant de ceux-ci doivent habituellement pouvoir faire l'objet d'examen minutieux et de débats avec d'autres employés de l'ACIA, de professionnels du domaine, par le truchement de publications.
5. On ne doit pas diffuser aux médias les résultats des travaux de recherche et de développement avant qu'ils aient été soumis aux gestionnaires et programmes qui s'imposent au sein de l'ACIA, et que ceux-ci en aient autorisé la publication ou la

divulgaration. Les gestionnaires impliqués comprennent le directeur ou le gestionnaire du laboratoire et le directeur exécutif du laboratoire.

6. L'ACIA reconnaît que, lorsque les chercheurs et les scientifiques estiment que les résultats pourraient avoir un impact sur les politiques publiques ou soulever des préoccupations d'ordre public, il est souhaitable d'obtenir l'opinion du directeur ou du gestionnaire du laboratoire, du directeur exécutif du laboratoire ou du gestionnaire national de la recherche de l'administration centrale, qui consulteront les autorités compétentes de l'ACIA.
7. Lorsque les employés font part de façon privée des résultats de travaux de recherche et de développement n'ayant pas encore fait l'objet d'un examen par les pairs, surtout à des tiers qui pourraient fournir une aide financière, ils doivent fournir des explications complètes concernant l'état d'avancement des travaux réalisés ainsi que les mécanismes d'examen par les pairs prévus.
8. Les employés doivent connaître et respecter les principes de déontologie relatifs à la justice, à la véracité, au respect des autres et de leur vie privée, aux mesures à prendre pour éviter de causer du tort aux autres ainsi qu'au respect des sujets de recherche non humains.
9. Lorsque des procédures relatives aux travaux de recherche et de développement doivent être approuvées par les comités des soins aux animaux des laboratoires de l'ACIA ou par d'autres comités de réglementation légalement constitués, de tels travaux ne doivent pas être réalisés sans approbation.
10. Il faut prendre toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer que les statistiques, les déclarations publiques et les rapports publiés au sujet des activités de recherche et de leur rendement sont complets, exacts et clairs.
11. Les employés doivent se familiariser avec la *Politique sur la conduite responsable de recherche et de développement* de l'ACIA et s'assurer qu'on en respecte les dispositions.
12. Des mesures disciplinaires pourraient être imposées si les dispositions de la présente politique ne sont pas respectées.

13. En cas de doute à propos de l'intégrité lors de la réalisation de travaux de recherche et de développement, les employés doivent demander conseil auprès du directeur ou du gestionnaire du laboratoire concerné, du directeur exécutif de laboratoire concerné ou du gestionnaire national de la recherche de l'administration centrale.

## EXIGENCES PRÉCISES

### **I. STOCKAGE ET CONSERVATION DES DONNÉES**

- I.1 Les données, notamment électroniques, doivent être consignées de façon durable et leur source doit être clairement indiquée. La gestion des données doit être conforme aux politiques et aux protocoles pertinents de l'ACIA (p. ex., *Politique de gestion des renseignements consignés*).
- I.2 Les données doivent être conservées pendant une période suffisamment longue afin qu'elles puissent être consultées. En ce qui concerne les données publiées, elles peuvent être conservées aussi longtemps qu'elles suscitent un intérêt et des discussions à la suite de leur publication. On recommande de les garder pendant une période d'au moins cinq ans suivant la date de publication. Cependant, il est important de consulter les politiques pertinentes de l'ACIA, notamment celles citées précédemment.
- I.3 Dans la mesure du possible, les données originales doivent être conservées dans le laboratoire de l'ACIA où elles ont été produites. Chaque chercheur doit pouvoir garder une version des données pour son usage personnel. Toutefois, si un seul chercheur conserve certaines données, l'ACIA ou ce dernier pourra difficilement se défendre en cas d'accusation de falsification des données. Lorsque des données sont obtenues à partir d'une base de données à accès restreint ou au moyen d'une entente contractuelle, il faut préciser l'emplacement des données originales ou consigner les renseignements importants au sujet de la banque de données d'où elles proviennent. Le chercheur ou le laboratoire doit alors conserver ces renseignements.
- I.4 Les données relatives aux publications doivent pouvoir faire l'objet de discussions avec d'autres employés de l'ACIA si ceux-ci en font la demande.



Lorsque des dispositions en matière de confidentialité s'appliquent (p. ex., quand le personnel ou l'ACIA confie des projets à de tierces parties), il est préférable de conserver les données de manière à ce que les tierces parties puissent les utiliser en respectant ces dispositions.

- 1.5 La *Loi sur les inventions des fonctionnaires* a été créée afin de protéger les droits de propriété intellectuelle de l'ACIA et des autres ministères et organismes fédéraux ou d'imposer une obligation de protéger les renseignements confidentiels reçus par l'ACIA. Les employés doivent bien connaître la politique concernant la propriété intellectuelle de l'ACIA ainsi que les ententes de confidentialité connexes.
- 1.6 Les employés doivent se renseigner pour déterminer si des ententes de confidentialité s'appliquent. Le directeur ou le gestionnaire du laboratoire de l'ACIA doit, quant à lui, informer le personnel des obligations à l'égard des dispositions de ces ententes. De plus, le directeur exécutif du réseau de laboratoires doit dès le début être mis au courant de toute entente de confidentialité.
- 1.7 Les employés doivent assurer la sécurité de tout document confidentiel, y compris des documents électroniques, de façon appropriée. Il faut accorder une attention particulière à la sécurité des données confidentielles lorsqu'on peut avoir accès aux systèmes informatiques par l'intermédiaire de réseaux. En outre, on doit assurer la sécurité et la confidentialité des données en tenant compte du nombre d'employés et du départ de certains d'entre eux. Il est essentiel de consulter la *Politique sur la sécurité du gouvernement* et la *Politique sur la gestion de la sécurité* de l'ACIA.
- 1.8 À moins d'indication contraire dans une entente écrite, l'ACIA conserve la propriété des résultats des travaux de recherche et de développement et des données dont ils découlent.

## **2. PUBLICATION ET QUALITÉ D'AUTEUR**

- 2.1 Une publication doit faire mention, de façon appropriée, de la contribution de chacun des participants aux travaux de recherche et de développement pertinents.

- 2.2 Chaque fois que des résultats de travaux de recherche et de développement sont publiés, il faut respecter les *Directives concernant les publications scientifiques* de l'ACIA.

- 2.3 On entend par « qualité d'auteur » une participation importante où toutes les conditions suivantes sont remplies :
  - (i) L'auteur a participé à la conception du projet ou à l'analyse et à l'interprétation des données.
  - (ii) L'auteur a pris part à la rédaction de l'article connexe ou à la révision critique du contenu intellectuel.
  - (iii) L'auteur a donné l'approbation finale à la version à publier.

La contribution d'un auteur aux résultats de recherche et de développement doit être telle qu'il puisse assumer la responsabilité publique d'au moins une partie des résultats liés à son domaine de spécialité. Aucun nom d'auteur, selon cette définition, ne doit être exclu sans la permission écrite de la personne en question.

- 2.4 Le nom d'une personne n'ayant pas participé à la conception ou à la réalisation d'une partie des travaux pertinents de recherche et de développement ou à l'interprétation d'une partie des résultats ne devrait pas être mentionné dans la liste des auteurs d'une publication découlant des résultats des travaux. La participation se limitant uniquement à l'acquisition de fonds ou à la collecte de données et à la supervision générale d'un groupe responsable des travaux de recherche et de développement ne justifient pas la mention comme auteur.
- 2.5 Lorsque les résultats des travaux de recherche et de développement sont le fruit de plus d'un auteur, les coauteurs doivent s'entendre pour nommer un auteur responsable principal qui doit également assumer la responsabilité de la tenue des dossiers relatifs à ces résultats.
- 2.6 La contribution de toute personne aux activités de recherche et de développement, même si elle ne justifie pas l'inclusion de la personne à titre d'auteur, doit être reconnue dans toute publication

découlant des travaux en question. Selon l'usage, il faut également reconnaître la contribution des personnes et des organisations qui fournissent des installations. En outre, les publications doivent faire mention des sources de financement des travaux de recherche et de développement. Il faut éviter les ententes financières interdisant la publication du nom des promoteurs.

- 2.7 Une publication qui ressemble en grande partie à une autre publication découlant des mêmes travaux de recherche et de développement doit faire référence à celle-ci de façon appropriée.
- 2.8 Un employé qui soumet des documents en grande partie semblables à plus d'un éditeur doit mentionner ce fait aux éditeurs lors de la présentation des documents.
- 2.9 Les dispositions en matière de confidentialité relatives aux publications pourraient s'appliquer lorsque l'ACIA a conclu une entente de confidentialité avec de tierces parties ou lorsque la confidentialité s'avère nécessaire pour la protection des droits de propriété intellectuelle. Les employés doivent dès le début se renseigner si des dispositions en matière de confidentialité s'appliquent. Le directeur ou le gestionnaire du laboratoire de l'ACIA doit, quant à lui, informer les employés de leurs obligations à cet égard.

### **3. SUPERVISION DES ÉTUDIANTS**

- 3.1 Toutes les unités de recherche et de développement et tous les laboratoires de l'ACIA doivent adopter des lignes directrices sur la supervision des projets de recherche et de développement conformément à celles établies par le Comité exécutif de la Direction générale des sciences.
- 3.2 Un superviseur de la recherche et du développement doit s'acquitter des responsabilités énoncées dans ces lignes directrices.
- 3.3 Un candidat au poste de superviseur de la recherche et du développement doit accepter la nomination à ce poste seulement s'il croit être en mesure d'assumer les responsabilités énoncées dans ces lignes directrices.

3.4 Le superviseur de la recherche et du développement doit s'assurer que toutes les ententes pertinentes en matière de confidentialité et de conflit d'intérêts ont été comprises et signées.

3.5 Tous les étudiants doivent, au minimum, avoir suivi le cours en ligne intitulé « Les valeurs : Principes directeurs à l'Agence canadienne d'inspection des aliments » et doivent participer, si c'est possible, au Programme d'orientation de l'ACIA.

### **4. DIVULGATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS**

4.1 Le *Code régissant les conflits d'intérêts et l'après-mandat* de l'ACIA devrait être lu conjointement à la lecture de la présente section.

4.2 Les employés doivent faire les divulgations appropriées au gestionnaire concerné ou au Secrétariat sur les conflits d'intérêts en ce qui concerne leur affiliation ou leurs liens financiers avec toute organisation ou tout groupe ayant un intérêt direct lié au domaine ou au matériel de recherche et de développement. Ce type de divulgations vise un vaste ensemble d'intérêts potentiels, y compris des avantages directs, comme la commandite, et des avantages indirects, comme la fourniture de matériel ou d'installations, et du soutien aux particuliers, comme le remboursement des frais de déplacement et d'hébergement en vue d'une participation à des congrès. Une divulgation doit être faite à l'égard de toute situation pour laquelle le conflit d'intérêts peut avoir une incidence (ou être perçu comme ayant une incidence) sur une décision concernant d'autres personnes.

4.3 Les divulgations appropriées doivent être faites aux rédacteurs en chef de journaux, aux lecteurs de travaux publiés et aux organismes externes faisant l'objet d'une sollicitation financière.

4.4 Au moment de signaler ou de proposer un projet de recherche (p. ex., une demande de subvention), les employés sont tenus de divulguer tout conflit d'intérêts pouvant avoir une incidence sur la recherche, l'enquête, la publication, la couverture médiatique, les demandes de subvention et les demandes de nomination et de promotion.

## 5. MAUVAISE CONDUITE EN MATIÈRE DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT

5.1 Dans le présent contexte, on entend par « mauvaise conduite en matière de recherche et de développement » la fabrication, la falsification, le plagiat et toute autre pratique qui s'écartent de façon importante de celles qui sont communément acceptées au sein de la communauté scientifique pour proposer, mener ou rapporter des activités de recherche et de développement. Les erreurs ou les divergences qui peuvent survenir lors de l'interprétation de données ne sont pas considérées comme des cas de mauvaise conduite. La mauvaise conduite en matière de recherche et de développement se caractérise, sans toutefois s'y limiter, par les actions suivantes :

- (i) La fabrication ou la falsification de données.
- (ii) Le plagiat, qui signifie l'utilisation sans mention de la source des travaux publiés par un autre auteur.
- (iii) L'utilisation de tout renseignement entraînant un manquement à l'obligation de protéger la confidentialité de l'information obtenue dans lors de l'examen d'un manuscrit ou d'une demande de subvention.
- (iv) L'omission intentionnelle des références aux travaux publiés par d'autres dans le but de s'attribuer la découverte de nouveaux renseignements.
- (v) L'attribution trompeuse de la qualité d'auteur, y compris la mention d'auteurs sans leur permission.
- (vi) L'attribution des travaux à des personnes n'ayant pas réellement contribué à la recherche et au développement.
- (vii) Le manque de reconnaissance appropriée des travaux principalement effectués par un étudiant, un stagiaire ou un associé en recherche et développement.
- (viii) La manipulation sans autorisation du matériel de recherche et de développement d'autrui, y compris, sans s'y limiter, les appareils, les réactifs, le matériel biologique, les documents,

les données, le matériel informatique, les logiciels ou autre substance ou objet utilisé ou produit lors des travaux de recherche.

- (ix) Les déclarations trompeuses, comme la formulation, par écrit ou de vive voix, d'un mensonge.
- (x) Les déclarations trompeuses, comme l'omission d'une information qui fait en sorte que les renseignements, présentés par écrit ou de vive voix, constituent, dans leur ensemble, un mensonge déterminant ou lourd de conséquences.

5.2 L'inclusion délibérée d'information inexacte ou trompeuse liée aux activités de recherche et de développement dans un curriculum vitae, une demande de subvention, une demande d'emploi ou une déclaration publique. La non-divulgence de renseignements pertinents constitue un cas de mauvaise conduite en matière de recherche.

5.3 Toute personne qui soupçonne une mauvaise conduite en matière de recherche et de développement ou qui se questionne au sujet d'un projet précis de recherche et de développement devrait consulter le directeur ou le gestionnaire du laboratoire de l'ACIA visé, le directeur exécutif du laboratoire ou le gestionnaire national de recherche de l'administration centrale.

5.4 Les allégations de mauvaise conduite en matière de recherche et de développement doivent être présentées au directeur ou au gestionnaire du laboratoire de l'ACIA visé, au directeur exécutif du laboratoire approprié ou au gestionnaire national de recherche de l'administration centrale. Les allégations sont alors communiquées au vice-président de la Direction générale des sciences, qui informe ensuite l'agent de l'intégrité de l'ACIA.

5.5 Lorsqu'une allégation de mauvaise conduite en matière de recherche et de développement est faite, une enquête visant à déterminer les faits doit être réalisée par le gestionnaire national de recherche de l'administration centrale, le vice-président de la Direction générale des sciences ou toute autre personne nommée par ce dernier. L'enquête comprend la rédaction d'une déclaration écrite des allégations et sa remise à la, ou aux, personne(s) visée(s) par les allégations ainsi que la présentation



et l'examen d'une réponse écrite aux allégations. Les résultats de l'enquête doivent être communiqués au vice-président de la Direction générale des sciences, qui informe ensuite l'agent supérieur de l'intégrité de l'ACIA.

- 5.6 Les enquêtes de l'ACIA sur les cas de mauvaise conduite en matière de recherche et de développement doivent être menées de manière à protéger les intérêts des parties concernées. Pour ce faire, on s'assure d'un traitement juste qui protège les personnes déposant les allégations de bonne foi ainsi que celles en faisant l'objet.
- 5.7 Lorsqu'une enquête est terminée, des mesures correctives, y compris les mesures disciplinaires, peuvent être déployées conformément à la *Politique disciplinaire* de l'ACIA.
- 5.8 L'enquête doit se poursuivre même si la personne faisant l'objet d'allégations de mauvaise conduite démissionne de son poste à l'ACIA. Les dossiers de recherche doivent être rectifiés, que les personnes concernées travaillent toujours ou non pour l'Agence.
- 5.9 Lorsqu'un cas de mauvaise conduite en matière de recherche et de développement est prouvé, l'ACIA communique les résultats de l'enquête aux organismes qui ont financé les travaux de recherche ou qui soutiennent financièrement la personne coupable de mauvaise conduite ainsi qu'aux périodiques et autres médias ayant communiqué les travaux de recherche.
- 5.10 Nonobstant les articles 5.3 à 5.9 inclusivement, toute personne qui soupçonne ou a raison de croire qu'une mauvaise conduite en matière de recherche et de développement représente un acte répréhensible comme il est défini dans la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* peut faire une déclaration confidentielle à son superviseur direct, à l'agent supérieur de l'intégrité de l'Agence ou au Commissaire à l'intégrité du secteur public. Il doit le faire selon le processus décrit dans la *Politique de l'ACIA sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs*. Toute question concernant la politique relative à la divulgation interne devrait être adressée à l'agent supérieur de l'intégrité de l'ACIA.

La *Politique de l'ACIA sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs* établit un mécanisme interne pour recevoir et gérer les renseignements liés à la divulgation des actes répréhensibles, assure que ceux-ci sont examinés et suivis en temps opportun, et garantit que les mesures administratives et disciplinaires appropriées sont mises en place pour corriger les cas de mauvaise conduite. Cette politique vise les actes répréhensibles au sens de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Pour cette raison, elle ne remplace pas les mécanismes de recours et de réparation actuels, tels que ceux décrits aux articles 5.3 à 5.9, inclusivement.

## **RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE GESTION**

Le vice-président de la Direction générale des sciences est tenu de surveiller la mise en oeuvre et le respect de la présente politique à l'échelle de l'Agence. Les directeurs/gestionnaires des laboratoires de l'Agence sont responsables de la conformité aux dispositions de la politique au sein de leur laboratoire.