

# **Charte de déontologie** des métiers de la recherche de l'université de Strasbourg

Direction de la recherche  
Septembre 2015



## **La Charte de déontologie des métiers de la recherche de l'université de Strasbourg**

- **Partie 1 : Grands principes**
- **Partie 2 : Gestion des manquements à la Charte : mise en place d'une Cellule « Déontologie de la recherche »**
- **Partie 3 : Charte**

## Partie 1 : Grands principes

### **La Charte de déontologie des métiers de la recherche de l'université de Strasbourg**

Une Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche a été signée le 29 janvier 2015 par la Conférence des Présidents d'Universités (CPU), le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), l'Institut national de la recherche agronomique (INRA), l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA), l'Institut de recherche pour le développement (IRD), le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) et l'Institut Curie.

Il est de la responsabilité de chaque établissement public de recherche et d'enseignement supérieur de mettre en œuvre cette charte, à travers la promotion de bonnes pratiques en recherche, la sensibilisation et la formation de leurs personnels et de leurs étudiants, l'énoncé de repères déontologiques, la mise en place de procédures claires et connues de tous pour prévenir et traiter les écarts éventuels aux règles déontologiques.

En adhérant à cette Charte (décision du Conseil d'Administration du 22 septembre 2015), l'université de Strasbourg fait siens les principes et recommandations qui y sont énoncés.

La Charte de déontologie des métiers de la recherche (cf. Partie 3) concerne l'ensemble des femmes et des hommes de l'Université, permanents ou non, qui contribuent à l'activité de recherche et s'engagent à respecter, dans le cadre des missions de recherche ou d'appui à la recherche qui leur incombent, les principes d'intégrité qui y sont formulés.

### **Principes de déontologie**

**Cette Charte s'organise autour de sept principes fondamentaux indissociables dans leur application :**

#### **1. Respect des dispositifs législatifs et réglementaires**

#### **2. Fiabilité du travail de recherche**

- Respect des engagements pris dans le cadre des unités de recherche ou dans le cadre de contrats spécifiques.

- Description détaillée du protocole de recherche et conservation des résultats de façon à permettre leur vérification.

### **3. Communication**

- Les résultats d'un travail de recherche ont vocation à être portés à la connaissance de la communauté scientifique et du public, en reconnaissant les apports intellectuels et expérimentaux antérieurs et les droits de propriété intellectuelle.

### **4. Responsabilité dans le travail collectif**

- A travers ses activités professionnelles, le chercheur s'engage dans les missions qui lui sont confiées par son employeur, en respectant les règles de bonne conduite en vigueur dans l'institution.

### **5. Impartialité et indépendance dans l'évaluation et l'expertise**

### **6. Travaux collaboratifs et cumul d'activités**

- Le chercheur veillera à recueillir toutes les autorisations et accords nécessaires pour mener à bien ses activités en dehors de l'institution.

### **7. Formation**

- Les règles déontologiques doivent être intégrées aux cursus de formation, en particulier au sein des cursus de master et de doctorat, et leur apprentissage doit être considéré comme participant à la maîtrise du domaine spécifique de recherche.

**La Charte de déontologie des métiers de la recherche de l'université de Strasbourg sera signée par tous les personnels des unités de recherche, y compris les doctorants.**



## **Partie 2 : Gestion des manquements à la Charte : mise en place d'une cellule « Déontologie de la recherche »**

L'Université se dote d'une structure et d'une procédure interne pour régler les problèmes lorsqu'il y a manquement aux règles de la Charte :

- en vue de protéger les personnes ;
- en alternative ou en préliminaire à des actions en justice ;
- en vue de garantir l'intégrité de la recherche au sein de l'Université.

Par cette procédure, l'Université entend traiter de façon efficace et équitable toute allégation de manquement en respectant les droits des personnes concernées.

### **1. Mise en place d'une structure interne : la Cellule « Déontologie de la recherche »**

#### **1.1. Cellule « Déontologie de la recherche »**

La gestion des manquements présumés à la Charte est confiée à la Cellule « Déontologie de la recherche », placée sous la responsabilité du Vice-président Recherche et Formation doctorale.

Pour instruire les dossiers, le Vice-président Recherche et Formation doctorale est assisté d'un Comité consultatif « Déontologie de la recherche », incluant des experts, un représentant administratif relevant de la Direction de la recherche (ou DGSA) et un représentant du Service des affaires juridiques.

#### **1.2. Composition du Comité consultatif**

Le Comité consultatif « Déontologie de la recherche » est composé de :

- Douze (12) personnes (experts) : deux représentants du collège A, un représentant du collège B et un représentant du collège BIATSS pour chacun des trois grands Domaines de Recherche de l'université de Strasbourg, à savoir :
  - Domaine I : Sciences humaines et sociales, Droit-économie-gestion,
  - Domaine II : Sciences et technologies,
  - Domaine III : Sciences de la vie et de la Santé.

La liste des experts est arrêtée par le Conseil d'Administration, sur proposition de la Commission de la recherche. Le Vice-président Recherche et Formation doctorale soumet, tous les 2 ans, pour approbation au Conseil d'administration de l'Université, le nom des experts pressentis.

- Le représentant de la Direction de la recherche ou le représentant de la Direction générale des services,
- Le responsable du Service des affaires juridiques,

### **1.3. Rôle du Comité consultatif**

Les experts peuvent potentiellement, à tour de rôle, être appelés à assister le Vice-président Recherche et Formation doctorale lors de l'entretien prévu dans l'instruction contradictoire et à composer le Comité consultatif sur les manquements présumés à l'intégrité.

## **2. Saisine de la Cellule « Déontologie de la recherche »**

### **2.1. Signalement du manquement**

L'allégation de manquement doit être soumise par écrit au Vice-président Recherche et Formation doctorale de l'Université. Rédigée sous forme libre, elle doit être signée et datée. Elle doit identifier la ou les personnes mises en cause et décrire la situation de manquement à l'intégrité scientifique. La plainte peut être également déposée par une personne extérieure à l'Université. Le Vice-président Recherche et Formation doctorale de l'Université en accuse réception dans un délai de 8 jours.

Le Vice-président Recherche et Formation doctorale de l'Université peut également, à la demande du Président de l'Université ou de sa propre initiative, examiner toute situation potentielle de manquement à l'intégrité scientifique dont ils auraient pu avoir respectivement connaissance.

### **2.2. Instruction préliminaire du dossier**

A réception de la plainte, le Vice-président Recherche et Formation doctorale assisté du représentant de la direction de la recherche et du représentant du service des affaires juridiques, en vérifie la recevabilité, notamment en termes d'éléments matériels étayant le dossier qui lui est soumis. Cette analyse préliminaire ne peut excéder un délai de 30 jours à compter de la réception.



Toutefois, dans l'hypothèse où les manquements allégués seraient susceptibles de causer des dommages à la santé ou à la sécurité des personnes ou des animaux de laboratoire, ou de porter atteinte à des fonds administrés par l'Université, le Vice-président Recherche et Formation doctorale en informe sans délai le Président de l'Université qui juge de l'opportunité de prendre des mesures conservatoires.

Au plus tard à expiration du délai de 30 jours, le Vice-président Recherche et Formation doctorale peut :

- soit **classer le dossier sans suite** si la plainte s'avère irrecevable ou manifestement erronée ou insuffisamment étayée ; il en avise, par écrit, l'auteur de l'allégation en précisant les motivations du rejet ;
- soit **poursuivre l'instruction** en informant par écrit la personne concernée de l'existence d'un signalement de manquement à la déontologie, du contenu des allégations, de la procédure d'instruction en cours et en la convoquant éventuellement pour un entretien. Il informe, par écrit, le Président de l'Université de cette décision.

Le Vice-président Recherche et Formation doctorale ne peut divulguer l'identité du plaignant à la personne concernée par la plainte sans avoir sollicité le consentement de celui-ci. Dans l'hypothèse d'un refus, il décide soit de mettre fin à la procédure, soit de la poursuivre s'il estime être en possession d'éléments d'information suffisants pour agir sans le bénéfice de cette divulgation.

### 2.3. Instruction contradictoire

La convocation écrite à un entretien doit comporter un exposé détaillé des faits allégués et du déroulement de la procédure. La date de convocation doit être fixée au minimum 15 jours ouvrables après la date de réception pour permettre à l'intéressé(e) de préparer ses arguments (respect du principe du contradictoire).

#### a) Lors de l'entretien :

- l'intéressé(e) peut se faire assister par une personne de son choix ;
- le Vice-président Recherche et Formation doctorale de l'Université doit obligatoirement être assisté par au moins deux personnes désignées par le Président de l'Université parmi la liste des 12 experts arrêtée par le Conseil d'administration.

#### **b) Au terme de l'entretien :**

- s'il s'agit d'une irrégularité de peu de gravité, et si les deux parties trouvent un accord sur les mesures correctives susceptibles de mettre un terme à la situation incriminée, le Vice-président Recherche et Formation doctorale rédige, dans un délai de 15 jours ouvrables, un protocole d'accord précisant les engagements de la personne mise en cause. Ce document devra être signé par les deux parties et transmis, pour approbation, au Président de l'Université ;
- si l'entretien se conclut par un désaccord entre les parties, le Vice-président Recherche et Formation doctorale saisit le Président de l'Université qui peut soit diligenter une enquête complémentaire et prendre, le cas échéant, les mesures conservatoires qui lui paraissent s'imposer, soit saisir le Comité consultatif. L'intéressé(e) en est informé(e) par écrit dans les 8 jours qui suivent l'entretien.

L'instruction préliminaire et contradictoire est strictement confidentielle. Toute personne ayant connaissance de tout ou partie du dossier est tenue au respect du secret professionnel, conformément à l'article 226-13 du Code pénal. Elle doit se dérouler dans le respect des droits de l'intéressé(e), notamment le droit au contradictoire.

#### **2.4. Enquête**

Lorsqu'une enquête s'avère nécessaire, le Président de l'Université nomme parmi la liste des experts au moins 3 d'entre eux, afin de constituer le Comité consultatif ad hoc. Le Président désigne également parmi eux le président du Comité.

Il peut être fait appel à un expert spécifique en cas de nécessité.

Le Comité consultatif a pour mission d'enquêter sur les situations présumées de manquements à l'intégrité scientifique, de soumettre un rapport au Vice-président Recherche et Formation doctorale et de constater l'existence d'indices concordants laissant présumer la réalité d'un manquement à l'intégrité scientifique.

Le Vice-président Recherche et Formation doctorale remet au président du Comité copie de tous les éléments constitutifs du dossier, tels que résultant de l'instruction préliminaire et contradictoire. **Dans le cadre de son enquête, le Comité peut notamment :**



- a) consulter tout document complémentaire pertinent ;
- b) entendre toute personne concernée ou impliquée ;
- c) consulter, le cas échéant, tout expert ;
- d) confier à des tiers, sous couvert de confidentialité, la vérification de faits particuliers relatifs à l'enquête ;
- e) recommander au Président de l'Université toute mesure provisoire visant à préserver notamment la santé ou la sécurité des personnes ou des animaux de laboratoire, ou l'intégrité des fonds administrés par l'Université.

Si le Comité constate des entraves manifestes au bon déroulement de sa mission (rétention d'information, refus de communication, faux témoignage, etc.), il en informe par écrit et sans délai le Président de l'Université qui peut prendre toute mesure appropriée.

Au cours de son enquête, le Comité doit veiller au respect des droits de toutes les personnes en cause et particulièrement à leur réputation. Il remet, au plus tard soixante (60) jours après le début de ses travaux, son rapport écrit au Président de l'Université accompagné de l'ensemble des pièces qu'il a recueillies au cours de son enquête. Le Comité formule un avis sur la réalité d'un manquement à l'intégrité scientifique et, le cas échéant, se prononce sur la gravité du (des) manquement(s). Le rapport du Comité consultatif est strictement confidentiel.

Toute personne ayant connaissance de tout ou partie du dossier est tenue au respect du secret professionnel, conformément à l'article 226-13 du Code pénal.

## 2.5. Décision de l'Université

Dans un délai de trente (30) jours après réception du rapport du Comité consultatif, le Président de l'Université peut, sans être lié par l'avis émis par le Comité :

- a) **classer le dossier sans suite** si l'enquête n'a pas permis de présumer de l'existence d'un manquement à l'intégrité scientifique. Il en avise, par écrit, l'intéressé(e) et l'auteur du signalement en précisant les motivations de sa décision ;
- b) 1. **prononcer à l'encontre de l'intéressé(e) une injonction** de mettre fin au manquement à l'intégrité scientifique dans un délai d'un mois. Cette

injonction peut être accompagnée d'une information des organismes subventionnaires et/ou de tout organisme ou personne concernée par les manquements à l'intégrité scientifique mis en évidence par la procédure ;

2. **procéder à la saisine de la section disciplinaire du Conseil d'administration** compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants, ou compétente à l'égard des usagers (étudiants) dans les conditions prévues par le code de l'éducation, ou **de la commission paritaire d'établissement (CPE)** compétente à l'égard des personnels BIATSS ;

- c) si l'intéressé(e) est un chercheur ou ITA d'un EPST ou un enseignant-chercheur appartenant à une autre université, **le Président de l'université de Strasbourg transmet alors à l'autorité compétente en matière disciplinaire** de ce personnel une copie du rapport du Comité consultatif.

Ces décisions n'excluent pas les procédures de droit commun qui pourraient être engagées par ailleurs.



## Partie 3 : Charte

### La Charte de déontologie de l'université de Strasbourg

#### Préambule

Dans une *économie de la connaissance et de l'innovation* marquée par la compétitivité internationale, les organismes et les établissements publics d'enseignement et de recherche occupent une place privilégiée pour contribuer à relever les défis actuels et futurs. Leur responsabilité est de fournir des avancées décisives des savoirs, de les diffuser, de les transférer et de concourir à la mise en œuvre d'une expertise qualifiée, notamment en appui des politiques publiques. La mise en œuvre de cette responsabilité majeure implique la consolidation du lien de confiance avec la société.

L'objectif d'une **charte nationale de déontologie des métiers de la recherche** est d'explicitier les critères d'une démarche scientifique rigoureuse et intègre, applicable dans le cadre de partenariats nationaux et internationaux.

Cette charte constitue une déclinaison nationale des principaux textes internationaux dans ce domaine : la Charte européenne du chercheur (2005) ; the Singapore statement on research integrity (2010) ; the European code of conduct for research integrity (ESF-ALLEA, 2011). La charte s'inscrit dans le cadre de référence proposé dans le programme européen HORIZON 2020 de recherche et d'innovation.

Il est de la responsabilité de chaque organisme et établissement public de recherche et d'enseignement de mettre en œuvre cette charte, à travers la promotion de bonnes pratiques en recherche, la sensibilisation et la formation de leurs personnels et de leurs étudiants, l'énoncé de repères déontologiques, la mise en place de procédures claires et connues de tous pour prévenir et traiter les écarts éventuels aux règles déontologiques.

La charte nationale de déontologie des métiers de la recherche concerne l'ensemble des femmes et des hommes (désignés dans le texte par le terme générique « chercheur ») d'un établissement ou d'un organisme, permanents ou non, qui contribuent à l'activité de recherche et s'engagent à respecter, dans le cadre des missions de recherche ou d'appui à la recherche qui leur incombent, les principes d'intégrité qui y sont formulés.

#### 1. Respect des dispositifs législatifs et réglementaires

Tout chercheur se tient informé des dispositifs législatifs et réglementaires qui régissent les activités professionnelles et veille au respect des textes correspondants, s'agissant notamment des recherches sur l'être humain, l'animal et l'environnement.

## **2. Fiabilité du travail de recherche**

Les chercheurs doivent respecter les engagements pris dans le cadre de leur unité de recherche ou dans le cadre de contrats spécifiques. Les méthodes mises en œuvre pour la réalisation du projet de recherche doivent être les plus appropriées.

La description détaillée du protocole de recherche, dans le cadre de cahiers de laboratoire – ou de tout autre support, doit permettre la reproductibilité des travaux expérimentaux.

Tous les résultats bruts (qui appartiennent à l'institution) ainsi que l'analyse des résultats doivent être conservés de façon à permettre leur vérification.

Les conclusions doivent être fondées sur une analyse critique des résultats et les applications possibles ne doivent pas être amplifiées de manière injustifiée. Les résultats doivent être communiqués dans leur totalité de manière objective et honnête.

Tout travail de recherche s'appuie naturellement sur des études et résultats antérieurs. L'utilisation de ces sources se doit d'apparaître par un référencement explicite lors de toute production, publication et communication scientifiques. Leur utilisation nécessite dans certains cas d'avoir obtenu en préalable les autorisations nécessaires.

## **3. Communication**

Les résultats d'un travail de recherche ont vocation à être portés à la connaissance de la communauté scientifique et du public, en reconnaissant les apports intellectuels et expérimentaux antérieurs et les droits de propriété intellectuelle.

Le travail est le plus souvent collectif et quand c'est le cas, la décision de publication doit être prise de manière collective et conférer à chaque auteur un droit de propriété intellectuelle. La qualité d'auteur doit être fondée sur un rôle explicite dans la réalisation du travail, toutes les personnes remplissant la qualité d'auteur devant l'être. Les contributeurs qui ne justifient pas de la qualité d'auteur selon les critères internationaux doivent figurer dans les « remerciements » insérés dans la publication.

Les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du code de l'éducation, les principes de tolérance et d'objectivité. Dans leurs actions, ils veilleront à respecter l'obligation de réserve, de confidentialité, de neutralité et de transparence des liens d'intérêt. Ils exprimeront à chaque occasion à quel titre, personnel ou institutionnel, ils interviennent et distingueront ce qui



appartient au domaine de l'expertise scientifique et ce qui est fondé sur leurs convictions personnelles.

La communication sur les réseaux sociaux doit obéir aux mêmes règles.

#### **4. Responsabilité dans le travail collectif**

A travers ses activités professionnelles, le chercheur s'engage dans les missions qui lui sont confiées par son employeur, en respectant les règles de bonne conduite en vigueur dans l'institution.

Les responsables de collectif et, plus généralement les chercheurs ayant une mission d'encadrement et de formation, doivent consacrer une attention suffisante pour faire partager le projet collectif, expliciter la contribution et accroître les compétences de chacun dans une dynamique collective.

Le respect dans les relations de travail constitue un comportement à promouvoir. Les discriminations, le harcèlement, l'abus d'autorité relèvent de fautes professionnelles.

La falsification, la fabrication de données, le plagiat sont les manquements les plus graves à l'intégrité. Ils doivent être signalés à l'institution et combattus.

#### **5. Impartialité et indépendance dans l'évaluation et l'expertise**

Lors de l'évaluation d'un projet de recherche, d'une unité/équipe de recherche ou d'un collègue, le chercheur examine tous les dossiers avec impartialité, en déclarant ses liens d'intérêt et en se récusant s'il constate un conflit potentiel d'intérêts, incompatible avec l'exercice impartial de l'évaluation. Il est tenu de respecter la confidentialité des délibérations et de s'interdire l'utilisation des données communiquées pendant la procédure d'évaluation.

Pour une expertise exercée au titre de l'institution, le chercheur se doit de respecter les termes de la charte nationale de l'expertise et de sa déclinaison à l'échelle de son institution d'appartenance.

#### **6. Travaux collaboratifs et cumul d'activités**

Les travaux collaboratifs, en particulier en dehors de l'institution et à l'international, feront l'objet d'accords préalables avec les partenaires publics ou privés selon les règles en vigueur et doivent préserver l'indépendance du chercheur, concernant notamment la fourniture de données, leur exploitation, leur propriété intellectuelle et leur communication. Ils mobilisent les mêmes règles déontologiques, impliquant une responsabilité d'intégrité, de transparence et d'honnêteté.

Dans le cas des activités de conseil ou d'expertise menées en marge du travail de recherche, les chercheurs sont tenus d'informer leur employeur et de se conformer aux règles relatives au cumul d'activités et de rémunération en vigueur dans leur institution. Les liens d'intérêts qui en découlent doivent faire l'objet de déclaration lors des activités de communication.

## 7. Formation

Les règles déontologiques doivent être intégrées aux cursus de formation, en particulier au sein des cursus de master et de doctorat, et leur apprentissage doit être considéré comme participant à la maîtrise du domaine spécifique de recherche.

Fait à Strasbourg, le 25 septembre 2015

Le Président de  
l'université de Strasbourg,



Alain Beretz

Vu et pris connaissance,  
Nom – Prénom – Unité de recherche

Signature

