

HEC MONTRÉAL

CODE D'ÉTHIQUE DES ENSEIGNANTS¹ DE HEC MONTRÉAL

Adopté par l'Assemblée des professeurs et l'APHEC

Le 2 décembre 2009

Révisé le 9 novembre 2016

¹ Le terme enseignant est utilisé ici de façon générique pour désigner l'ensemble du personnel de l'École accomplissant des fonctions reliées à l'enseignement et/ou à la recherche (professeur, maître d'enseignement, attaché d'enseignement, chargé de cours). À noter que certaines parties du code d'éthique réfèrent plus particulièrement aux activités d'un professeur (par exemple les articles du code liés aux activités de recherche).

De façon à alléger la lecture du texte, le genre masculin est utilisé pour désigner le masculin et le féminin.

Préambule

Plus d'un siècle après sa fondation, HEC Montréal se présente à la collectivité dont elle est issue comme une institution d'enseignement supérieur respectée. Les activités d'enseignement, de formation, d'encadrement, de recherche et de publication qui y sont menées contribuent au rayonnement de l'École et rejaillissent sur l'ensemble de cette même collectivité. Désirant contribuer pleinement au maintien de la réputation de l'École et au raffermissement du lien de confiance établi entre les étudiants, les membres du personnel et le public en général envers l'École, les enseignants de HEC Montréal adoptent les principes énoncés à l'intérieur de ce code d'éthique.

Le présent code se veut un recueil de six principes d'action servant de guide aux enseignants dans leurs relations avec leurs pairs, les étudiants, le personnel non enseignant, les diverses instances de l'École et la communauté en général. Il vise également à fournir des repères en matière de traitement de conflits interpersonnels, de conflits d'intérêt ou de situations litigieuses reliés à l'éthique. Toutefois, il ne peut se substituer à l'ensemble des règlements auxquels les enseignants sont astreints dans leur relation contractuelle avec l'École.

1. Idéal universitaire

Dans l'esprit d'éthique et de morale sous-jacent au fondement même de cette institution qu'est l'Université, HEC Montréal est résolument engagée dans la quête et la transmission du Savoir par le biais de ses activités d'enseignement et de recherche. Il revient aux enseignants de poursuivre cette mission en favorisant l'avancement et la diffusion de la connaissance en ses murs et à l'extérieur de l'institution. Une telle mission ne peut se réaliser sans une promotion par les enseignants des valeurs d'intégrité, d'honnêteté, d'objectivité et de transparence dans l'ensemble de leurs activités, de façon à préserver leur capacité d'agir au mieux des intérêts et de la mission de l'École et à inspirer la plus entière confiance auprès du public.

2. Liberté académique

Cet idéal universitaire trouve sa pleine expression dans l'exercice de la liberté académique accordée aux enseignants. La liberté académique reconnue par l'institution permet aux enseignants de poursuivre leurs activités académiques sans intervention ou interférence de l'École ou de l'un de ses représentants. Elle assure la libre expression des idées et des opinions. L'exercice de cette liberté académique se fait dans le respect des normes et standards propres à la vie universitaire auxquels ils contribuent. Dans cet esprit, les enseignants acceptent l'expression de points de vue divergents et critiques à leur endroit.

3. Collégialité

L'activité académique des enseignants se nourrit également à l'esprit de collégialité qui prévaut depuis toujours au sein de l'École. C'est par le partage et la mise en commun des questions litigieuses et par un appel à la sagesse collective que les enseignants de l'École entendent promouvoir cet esprit de collégialité. Cette collégialité se traduit également par la présence soutenue et l'importance accordée à l'implication des enseignants au sein des diverses instances administratives de l'École (départements, direction de programmes, instances de recherche, etc.),

étant entendu que cette implication individuelle et collective et le soutien ainsi manifestés sont jugés essentiels à l'accomplissement de la mission de l'École.

Toutefois, cet esprit de collégialité ne saurait signifier l'unanimité des points de vue et opinions et restreindre de ce fait le droit de critique ou de réserve que peut manifester un enseignant. La collégialité embrasse à la fois la diversité des opinions et la présence de critiques constructives, tout en gardant à l'esprit l'intérêt et l'intégrité de l'École dans l'expression de ces opinions et critiques. L'exercice de l'adhésion ou de la critique doit toujours, dans une perspective de collégialité, se manifester dans le respect mutuel que les enseignants doivent démontrer en paroles et en actes.

Misant sur la tradition de l'École en matière de collégialité, les enseignants considèrent qu'il appartient à la communauté de traiter les questions à caractère éthique émergeant au fil de la vie universitaire. Plutôt que de solliciter une instance décisionnelle ou arbitrale pour traiter d'éventuels litiges (conflits, manquements à l'éthique, etc.), ils préfèrent s'en remettre à la sagesse d'un Comité formé de pairs. Ce Comité a comme mission d'émettre des avis en regard des cas litigieux et de suggérer aux personnes et instances concernées des avenues possibles de résolution.

4. Intégrité

L'enseignant doit faire preuve d'intégrité dans ses relations avec l'institution et les personnes qui y œuvrent (enseignants, étudiants et membres du personnel). Cette intégrité se traduit notamment par un haut niveau de rigueur et de compétence attendue de l'enseignant dans l'exercice de ses fonctions. L'enseignant assume ses responsabilités en s'imposant les plus hauts standards de conduite professionnelle, de façon à conserver et améliorer la réputation d'intégrité et la dignité de la fonction d'enseignant universitaire.

En outre, l'enseignant est tenu de faire preuve de bonne foi et de diligence dans l'exercice de ses rôles, et ses prises de position doivent se faire selon un principe de précaution caractérisant le professionnalisme de sa fonction.

Enfin l'enseignant, dans l'exercice de sa fonction, ne doit prendre ou participer à une décision qui comporte pour lui un intérêt personnel, direct ou indirect, dont il a connaissance, ou qu'il semble posséder, aux yeux d'une personne réfléchie et raisonnablement informée, un tel intérêt personnel, ou qu'il possède un intérêt significatif dans une entreprise sur le point de transiger avec l'École. L'enseignant doit être conscient que ce type de situation contribue à remettre en cause l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité avec lesquelles il est tenu d'exercer sa fonction.

4.1 Intégrité dans la recherche

Cette intégrité se manifeste de multiples façons. Notamment, en matière de travaux académiques, on s'attend de l'enseignant qu'il procède avec intégrité et objectivité et sache reconnaître les contributions de toute personne ayant participé de façon significative à ses recherches ou à ses écrits. Il endosse et soutient tous les règlements entourant le plagiat. Il respecte ses collègues; il apprécie et encourage l'expression de la diversité de points de vue. Il exerce son esprit critique en évitant de prendre à partie les personnes concernées mais en présentant un jugement réfléchi sur les résultats de travaux ou sur les prises de positions servant de base à son appréciation.

4.2 Intégrité dans l'enseignement

L'enseignant contribue au développement des connaissances des étudiants et de leur autonomie de pensée. Il garantit l'intégrité de son activité pédagogique en cadrant bien ses attentes face aux étudiants. Il exerce sa pédagogie de façon à soutenir l'apprentissage de ses étudiants et ne profite pas de sa position d'autorité pour imposer directement ou indirectement une idéologie implicite ou explicite. Il s'efforce de faire état des courants de pensée reconnus, ce qui ne l'empêche pas de faire état de ses propres positions.

4.3 Intégrité dans l'utilisation des ressources

Cette intégrité se manifeste aussi dans l'utilisation que l'enseignant fait des ressources humaines, financières et matérielles mises à sa disposition. Il ne peut, directement ou indirectement, utiliser son statut pour accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

4.4 Intégrité et conflit d'intérêt

L'intégrité commande par ailleurs aux enseignants de s'abstenir de toute situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts.

Il est attendu que l'enseignant appréhendant un éventuel conflit d'intérêt fasse part le plus rapidement possible de la situation aux instances concernées. Cet enseignant s'abstiendra dès lors de prendre part à toute décision relative à cette situation.

L'enseignant ne doit pas être impliqué dans un rôle d'autorité avec toute personne avec laquelle il entretient des liens de nature personnelle (conjoint, parent, ami, etc.) ou d'affaires.

L'enseignant s'abstient également de s'impliquer dans une situation où il est appelé à jouer un double rôle. Par exemple, il n'utilise pas son statut d'enseignant pour promouvoir les produits ou services d'une entreprise avec laquelle il a des liens d'affaires, ou pour tout autre avantage personnel dont il pourrait bénéficier.

5. Responsabilité

L'enseignant exerce une responsabilité importante face à l'École dont il est le représentant. À ce titre, il s'engage à respecter les diverses règles qui entourent sa charge. Il s'engage notamment à s'acquitter de sa tâche d'enseignement, à contribuer à l'avancement et la diffusion de la connaissance par le biais de sa recherche et de ses publications, à s'impliquer dans le fonctionnement interne de l'École et à participer au rayonnement de l'École dans la communauté qui la soutient. C'est en faisant preuve des plus hauts standards de conduite personnelle et professionnelle, et en assumant la responsabilité de ses gestes et paroles, qu'il y parvient. Aux yeux de la communauté universitaire, cette responsabilité est garante du bien-être général et du bon fonctionnement de l'institution.

5.1 Responsabilité en enseignement

Dans le cadre de ses activités d'enseignement, l'enseignant a la responsabilité d'offrir à l'ensemble de ses étudiants un enseignement rencontrant les plus hauts standards de qualité. Cet objectif est atteint par les efforts déployés dans la mise à jour de ses connaissances, par l'accueil qu'il réserve aux divers courants de pensée propres à sa discipline, par la dynamique pédagogique qu'il met en place et la disponibilité dont il fait preuve à ses étudiants et à ses collègues à l'intérieur et à l'extérieur de la classe.

5.2 Responsabilité en recherche

En matière de recherche, l'enseignant adhère aux standards éthiques les plus élevés de sa profession. Sa conception de la recherche est marquée au sceau de la prudence, sa collecte de données se fait dans la rigueur et la dissémination de ses résultats est teintée de respect. Il rapporte intégralement ses résultats sans biais et s'assure de corriger adéquatement des erreurs décelées ultérieurement. Cette recherche devient alors la marque de cette progression du savoir que l'on attend de lui.

5.3 Responsabilité envers la collectivité

L'enseignant est responsable de rendre à la collectivité les services que celle-ci est en droit d'attendre d'un universitaire dans les domaines où sa compétence et ses disponibilités sont utiles. Comme toute université est tributaire d'une mission sociale envers la collectivité, l'enseignant privilégie les activités extérieures qui contribuent à l'enrichissement de son enseignement ou de ses recherches ainsi que celles qui peuvent contribuer à son rayonnement comme universitaire ou au rayonnement de l'École. Dans l'exercice de ces activités, il continue d'être guidé par les mêmes principes éthiques que dans ses fonctions universitaires.

6. Respect

Dans le cadre de ses relations avec les personnes œuvrant à l'École, l'enseignant doit faire preuve d'un respect manifeste. Son comportement doit refléter une préoccupation de maintenir un climat de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement.

Envers ses collègues, l'enseignant démontre ce respect par l'appréciation et l'encouragement du travail d'autrui, sans toutefois se voir restreint dans l'exercice de son droit de critique.

En toute circonstance, l'enseignant est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions. Dans ses relations avec un collègue, un étudiant ou tout autre membre de la communauté universitaire, l'enseignant ne peut non plus utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice de ses fonctions. Il respecte les opinions émises par ces derniers et évite de profiter de sa position d'autorité pour imposer directement ou indirectement des vues qu'il ne pourrait soutenir autrement.

Prenant acte de la diversité existante à l'École, l'enseignant, dans l'exercice de ses fonctions, doit faire preuve d'ouverture envers tous les membres de la collectivité et contribue de ce fait à la réputation de tolérance et au rôle de développement que garantit l'institution.

Composition du Comité

- Le Comité est composé de quatre membres choisis comme suit :
 - Trois membres, dont au moins un professeur titulaire, élus parmi les membres de l'Assemblée des professeurs et les maîtres d'enseignement de l'École;
 - Un membre désigné par l'Association des professeurs retraités de l'École, choisi parmi les professeurs à la retraite;
 - Un membre substitut élu parmi les membres de l'Assemblée des professeurs et maîtres d'enseignement de l'École afin de remplacer temporairement un membre dans l'impossibilité de remplir son mandat.
- Les membres ont un mandat de trois ans. Les mandats sont renouvelables.
- Le président du Comité est élu par les membres du Comité.

Mode de fonctionnement du Comité

1. Le Comité accueille toute plainte formelle qui lui est adressée. Dans le cas d'une demande informelle le Comité peut aviser le demandeur et, s'il y a lieu, l'aider à formaliser sa plainte.
2. Si un membre du Comité a un conflit d'intérêts^{i,ii} réel, apparent ou potentiel avec l'une ou l'autre des parties impliquées dans la plainte, il doit se retirer du Comité pour l'étude de cette plainte.
3. Le Comité évalue la recevabilité de la plainte formelle :
 - Le Comité évalue la recevabilité de toute plainte transmise dans un délai ne dépassant pas 15 jours.
 - Les plaintes sont évaluées en regard des principes d'éthique formulés dans le code d'éthique des enseignants.
 - Le Comité s'assure que d'autres recours ne sont pas en cours.
4. Le Comité contacte les parties impliquées.
5. Au moins deux membres du Comité prennent part aux rencontres avec les parties impliquées.
6. Le Comité recueille et valide l'information.
7. Le Comité délibère.
8. Le Comité rédige l'avis qui sera transmis aux parties impliquées :
 - Le comité détermine sa position en regard des principes du code d'éthique des enseignants de HEC Montréal.
 - Le Comité recommande au Directeur de l'École les actions souhaitées en regard du traitement de la plainte.
9. À la fin de chaque année universitaire, le Comité présente à l'Assemblée des professeurs et à l'APHEC un rapport faisant état des diverses plaintes traitées au cours de l'année et des recommandations globales qui s'en dégagent.
10. Le Comité dispose d'un secrétariat chargé des affaires du Comité.
11. Le budget de fonctionnement du Comité est assuré par l'École.
12. Compte tenu du caractère confidentiel des plaintes traitées par le Comité, les dossiers de ces plaintes sont déposés dans les archives officielles de l'École. Seul le président, mandaté formellement par les autres membres du Comité, a accès aux dossiers archivés.

ⁱ Conflit d'intérêts d'un membre du Comité pour l'étude d'une plainte

Un conflit d'intérêts est un conflit entre les obligations et les responsabilités d'un membre du Comité et ses intérêts privés, professionnels, commerciaux ou publics. Il peut y avoir un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel lorsqu'un membre du Comité d'éthique :

- pourrait recevoir un avantage professionnel ou personnel résultant de l'avis du Comité;
- entretient ou a entretenu une relation professionnelle ou personnelle avec une ou l'autre des parties concernées par la plainte.

Un conflit d'intérêts peut être considéré comme réel ou apparent lorsqu'un membre du Comité d'éthique :

- est un parent ou un ami proche ou entretient ou a entretenu une relation personnelle avec une ou l'autre des parties;
- a des différends professionnels ou personnels avec une ou l'autre des parties;
- a eu dans le passé ou a des interactions fréquentes et régulières avec une ou l'autre des parties dans le cadre de ses activités professionnelles (p. ex. : avoir été le superviseur, avoir collaboré, publié ou partagé des fonds avec une ou l'autre des parties);
- estime, pour quelque raison que ce soit, être incapable de réaliser une évaluation impartiale de la plainte.

Le Comité se réserve le droit de régler les situations ambiguës et de déterminer si un membre du Comité a un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel pour évaluer une plainte.

ⁱⁱ La définition de conflit d'intérêts d'un membre du Comité pour l'étude d'une plainte a été adaptée de la définition utilisée par les grands organismes subventionnaires canadiens pour l'évaluation des demandes de subventions pour la recherche :

https://www.innovation.ca/sites/default/files/Funds/documents/COI_and_confidentiality_agreement_e-version_2013_FR.pdf

[http://www.science.gc.ca/eic/site/063.nsf/vwapj/accord2.pdf/\\$FILE/accord2.pdf](http://www.science.gc.ca/eic/site/063.nsf/vwapj/accord2.pdf/$FILE/accord2.pdf)

http://www.frgsc.gouv.qc.ca/documents/11326/448936/Formulaire_engagement_confidentialite-sc.pdf/b1d86238-0d7b-4c45-b29a-2fe88eba795b