**HRS4R – Groupe de travail n° 1 : aspects éthiques**

**et professionnels du métier de chercheur**

Compte-rendu de la réunion du 11/09/2019

*Présents : Françoise DEBIERRE-GROCKIEGO, Manuelle RUILIER, Morgane GUIBERT,* ***Daniel ALQUIER****, Benjamin LAVERGNE, Kilian RASCHEL, Daniel MIRZA, Christian GARBAR, Eric BRICOUT, Jérôme THIBONNET, Frédéric MATYJAS*

*Excusés : Isabelle GUILLOUET, Concetta PENNUTO, Christophe VANDIER*

* **Introduction : présentation rapide et méthode :**

- rappel des 11 items :

* liberté de recherche
* respect des principes éthiques
* responsabilité professionnelle
* attitude professionnelle : environnement de recherche
* obligations contractuelles et légales
* responsabilité (retour financier, audits financiers/recherche/éthique, transparence des données)
* bonnes pratiques dans le secteur de la recherche (santé et sécurité, protection des données et mesures de confidentialités, …)
* diffusion et exploitation des résultats
* engagement vis-à-vis de la société (protection des données et de la confidentialité)
* non-discrimination (les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ne pratiquent aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe, l’âge, l’origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l’orientation sexuelle, la langue, le handicap, l’opinion politique, la situation sociale ou économique)
* système d’évaluation des chercheurs devant tenir compte de l’ensemble de leurs activités (publications, enseignement, tâches administratives, …)

- distribué en séance, le support de travail proposé prend la forme d’un document excel, avec pour chacun des 11 items analysés :

* à la 1ère colonne : rappel de la règlementation applicable, avec l'explication "littéraire" correspondante,
* 2ème colonne : analyse et comparatif des pratiques à l'UT, avec écart éventuel à relever (conforme ou non conforme ; si non conforme, qualification de l'écart),
* 3ème colonne : si écart relevé précédemment, propositions et idées d'actions correctives,
* 4ème colonne : exemples d'actions (Universités Paris Descartes et Compiègne),
* 5ème colonne : identification des responsables de la mise en œuvre des actions correctives, avec le délai de réalisation associé.

*Remarques : Il s’agit en quelque sorte d’une check-list des obligations minimales à respecter, avec l’objectif de réaliser le « gap analysis » prévu dans le processus d’auto-évaluation.*

*Même si les différents points réglementaires sont très détaillés, l’analyse ainsi que la réponse peuvent se concevoir item par item, ou encore par groupe d’items.*

*Document évolutif, il pourra à terme être complété (entre-autres) d’indicateurs permettant de suivre l’état d’avancement des actions mises en place.*

* **Pratiques existantes à l’UT et constats :**

- de manière générale, le règlement intérieur des personnels de l’UT, disponible sur le site web de l’UT : <https://www.univ-tours.fr/l-universite/reglement-interieur-590515.kjsp>, énonce déjà un certain nombre de règles et de dispositifs applicables. Pour autant, se pose la question de sa diffusion à l’ensemble des personnels (en particulier, aux nouveaux entrants ? mais quid des autres ?)

- la politique d’établissement veut qu’il n’y ait jamais d’exclusivité avec les partenaires industriels afin de préserver la liberté et l’indépendance de la recherche 🡪 cependant, comment l’inscrire et le formaliser ?

- la notion d’intégrité scientifique figure expressément à l’art. 26, avec un référent « intégrité scientifique » nommé (Monsieur Thierry MOREAU) ; néanmoins, insuffisance de diffusion ou de communication autour du sujet.

- une conférence « intégrité scientifique et recherche » (IntégriTour ?), inscrite au plan de formation des doctorants et obligatoire, est organisée annuellement afin de les sensibiliser (sans délivrance de crédits doctoraux par ailleurs). Possibilité de les suivre en direct (1 à Tours et 1 à Orléans par an) ou via le MOOC de Bordeaux. Plus largement, des conférences sur l’intégrité sont organisées le plus régulièrement possible (cette année avec l’INRA), mais sont-elles vraiment connues ?

- de plus, quid de la reproductibilité scientifique ? ce qui soulève le problème plus large de la gestion des données concernées : comment les données de recherche sont produites, collectées, réutilisées, stockées, protégées, disséminées ou encore conservées à long terme ?

- concernant la création d’entreprise par un EC, avec la loi PACTE qui ouvre des possibilités et responsabilise les établissements, l’UT préconise de continuer à faire appel à la commission déontologie (de la fonction publique ou du MESRI ?), même si non obligatoire dorénavant. A noter qu’un référent « déontologie » a également été nommé (Monsieur Christian GARBAR).

- chaque unité de recherche dispose de son propre règlement intérieur spécifique à ses activités ; d’abord validé par le conseil de l’unité puis par la tutelle.

- il peut arriver que certains EC ne soient pas rattachés à un laboratoire, alors que normalement obligatoire.

- la mobilité entre unités de recherche est rendue possible grâce à des procédures en interne (à l’intérieur de l’UT) et en externe votées depuis le CA de juin.

- certains EC « non-publiants » éprouvent des difficultés relationnelles avec leurs collègues « publiants » ; plus largement, se pose la question de la modulation des services selon les différents « profils » d’EC.

- l’UT a mis en place 2 comités d’éthique :

* le Comité d’Ethique en Expérimentation Animale (CEEA) en Val de Loire, en partenariat avec l’INRA
* le comité d’éthique pour les recherches non interventionnelles impliquant la personne humaine (CER-TP) partagé avec l’Université de Poitiers

- au niveau régional, l’UT est membre de l’Espace de Réflexion Ethique en Région Centre (ERERC).

- en plus du règlement intérieur des comités de sélection, un guide de fonctionnement explicatif des CDS est disponible et transmis systématiquement à chaque Président de CDS ; chaque membre doit également émarger à titre individuel.

- au chapitre des sélections/nominations, quelques exemples de difficultés ou dilemmes pouvant se poser : comment prendre en compte le rapprochement de conjoint ? faut-il ou non favoriser l’endo-recrutement ? y-a-t’il une mobilité « obligatoire » ?

- l’UT dispose du logiciel anti-plagiat « compilatio.net », avec toutes les thèses qui sont chargées dans l’outil afin de détecter un éventuel plagiat.

- application d’une charte des thèses, signée par tous les intervenants : doctorant, directeur(s) de thèse, directeur de l’unité de recherche, directeur de l’école doctorale, vice-président en charge des écoles doctorales : <https://www.univ-tours.fr/medias/fichier/charte-theses-cvl-2017-1_1504248859160-doc?ID_FICHE=161970&INLINE=FALSE>

- mise en place de séminaires de sensibilisation à la responsabilité professionnelle pour les HDR notamment : 1ère année : encadrement doctoral / 2ème année : ateliers pratiques.

- travail de « toilettage » effectué récemment par la DAJ sur les délégations de pouvoirs et de signature afin de se conformer au cadre réglementaire 🡪 accès et consultation en libre-service sur le site web de l’UT : <https://www.univ-tours.fr/delegations/>

* **Phase identification des écarts et propositions d’action(s) :**

- assurer une publicité plus large et régulière sur la question de l’intégrité scientifique (ex. du flyer joint à la fiche de paie ou de la communication autour d’une conférence spécifique sur le sujet ?).

- instaurer un Plan de Gestion des Données (PGD) de la recherche dans l’établissement ; une réflexion DRV/DSI/SOP est déjà en cours. Pour information, cela correspond à la recommandation de l’ANR dans le cadre de sa politique « science ouverte », l’objectif étant une meilleure anticipation et un suivi rigoureux tout au long des travaux, pour préparer le partage, la réutilisation et la pérennisation des données dans le respect du principe « aussi ouvert que possible, aussi fermé que nécessaire » (source : <https://anr.fr/fr/actualites-de-lanr/details/news/lanr-met-en-place-un-plan-de-gestion-des-donnees-pour-les-projets-finances-des-2019/>).

- travailler sur des dispositifs tendant à diminuer le nombre d’EC non-rattachés à un laboratoire.

- systématiser l’obligation de signature d’une charte par les nouveaux arrivants : confidentialité, conflits d’intérêts, éthique, intégrité, etc … .

- formaliser et inscrire dans les conventions avec les partenaires industriels les principes d’indépendance et de liberté de la recherche.

- mettre en place un document-type valant règlement intérieur des unités de recherche.

- publier sur l’Intranet les procédures de mobilité interne/externe entre unités de recherche.

- pour les chercheurs contractuels essentiellement, rappeler les droits et obligations en matière de propriété intellectuelle (convention ? contrat ?)

* **Fin de réunion et suite :** Evento à lancer afin d’organiser la seconde réunion, si possible avant le ~~16/10/2019~~ 28/11/2019, date du Comité de Pilotage Stratégique du projet HRS4R.