

L'ÉTHIQUE PROFESSORALE

MOT DE LA RÉDACTION

L'université est une institution d'enseignement supérieur et de recherche fondamentale. Celle-ci agrège, pour l'essentiel, des étudiantes et étudiants, des professeures et professeurs, des cadres administratifs, des professionnelles et professionnels en tous genres et des employées et employés de service qui répondent aux besoins de cette communauté singulière. Dans ce contexte, le campus est une véritable cité, jadis qualifiée d'universitaire, où se croise une multitude d'intérêts alors que s'entrechoque une foison d'enjeux. Il en résulte souvent des conflits qui nécessitent des règles de conduite tacites et explicites se référant, jusque-là, à la culture et aux habitus du milieu académique.

Il s'agira ici d'explorer les moyens à notre portée pour nous outiller dans nos actions professionnelles, tout en garantissant un climat de travail sain où la culture du groupe doit, à tout prix, se prémunir des effets pervers et délétères de la compétition compulsive, de l'ambition destructrice et surtout, des pressions externes qui déshumanisent notre agir professoral.

Dans pareille situation, on ne peut ignorer notre réalité universitaire, dans laquelle les changements fréquents de rôle dans l'organisation peuvent aussi faire changer les façons de faire de certains et même engendrer une sorte de subordination dans les rapports entre collègues. Ces changements provoquent, évidemment, des déviations aux principes de fonctionnement que nous nous sommes collectivement donnés. En somme, est-ce qu'un cadre éthique plus formel devient aujourd'hui nécessaire pour baliser nos pratiques, guider en quelque sorte nos attitudes envers les collègues, le personnel et les étudiants ?

Dans ce numéro, nous nous demandons si le milieu académique n'aurait pas intérêt à se doter d'une charte d'éthique qui viendrait multiplier les forces positives et constructives en les canalisant vers le bénéfice commun. Des réflexions, des suggestions, des pistes pour agir, des exemples à suivre – ou à ne pas suivre – sont autant de sujets qui viennent composer ce numéro portant sur la déontologie comme guide potentiel de nos activités et de nos actions professorales.

Maquette de l'Acropole d'Athènes

Maquette en plâtre réalisée pour l'Université Laval en 1966-1967 à Athènes (Grèce). C'est une copie de l'œuvre de Gorham Phillip Stevens, architecte honoraire de l'American School of Classical Studies. Certains changements ont été apportés par Jean Travlos, architecte de l'American School of Archeology. Cette maquette a été exécutée par Ch. P. Mamelis, technicien au Musée de l'Agora antique.



Photo : Marc Robitaille

DANS CE NUMÉRO

Le temps est sans doute venu ...

Eirick Prairat

À propos des instruments éthiques

Luc Bégin

Au-delà de la compétition

Christelle Landheer-Cieslak

L'éthique dans nos assemblées

Michel Frenette

Vous avez dit « éthique » ?

Olivier Clain

L'intégrité en recherche : une responsabilité partagée

Lyne Létourneau

La balle de l'éthique est dans notre camp

Denis Jeffrey

Capsule philosophique

Éduquer

Lucien Morin

À la volée

Le rempart

Annie Vallières

Dérives marchandes

Muriel Gomez-Perez

Compte rendu de lecture

Alain A. Viau

À la volée

Le rempart



Photographie : Jacques Rivet

Annie Vallières
École de psychologie

A-t-on besoin d'éthique nous, professeurs et chercheurs ? Quelle idée ! Nous avons fait un doctorat, voire des études postdoctorales. Nous sommes tous des professionnels, spécialistes et chercheurs, souvent, de réputation internationale. Par conséquent, nous sommes empathiques à notre voisin. Jamais nous n'essaierons de publier avant lui et notre comportement sera toujours droit et juste. Quelle belle croyance ! Mais est-elle réaliste ? Et surtout, l'est-elle dans un contexte de compétition et d'austérité ? Tous les professeurs affirment qu'il est plus difficile d'obtenir du financement. Les charges de travail augmentent et le temps pour la recherche diminue. Dans ce contexte, la pression s'accroît. La probabilité que l'éthique soit enfreinte est proportionnelle à cette pression. Lorsqu'on est aux

prises avec un conflit éthique dans l'environnement de travail, les répercussions psychologiques peuvent être nombreuses. Le stress augmente, la concentration diminue, la vigilance à la prochaine interaction conflictuelle s'installe aussi. Ce problème, vécu au quotidien, affecte également la santé physique. Mettre sa limite dans un conflit éthique est très difficile, mais ne pas le faire perpétue le stress et les conséquences négatives. Il importe donc d'établir ses limites, et ce, de façon saine. Mais comment faire s'il n'y a pas de règles éthiques et si on présuppose qu'à l'université « tout le monde est beau et fin » ? Un climat de travail sain dans le monde universitaire actuel nécessite des règles éthiques. Elles sont le rempart de notre collégialité.



Photographie personnelle

Eirick Prairat

Professeur à l'Université de Lorraine, France
Département des sciences de l'éducation

Le temps est sans doute venu ...

Oui, le temps des déontologies dans les métiers de l'enseignement et de la recherche est sans doute venu. Une déontologie, rappelle Le Petit Larousse, est « l'ensemble des règles et des devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients et le public ». Il semble que cette acception ait été fixée dans la première moitié du XIX^e siècle. Une déontologie a donc une visée pratique; elle entend préciser, pour une activité professionnelle donnée, les normes et les recommandations qui l'organisent. La prolifération récente de codes de bonne conduite, de chartes et de *listing* en tous genres, notamment dans le monde du commerce, à l'initiative des décideurs, souvent dans le but de contrôler les salariés, a largement contribué à obscurcir et à polluer la belle idée déontologique.

dans des contextes de travail difficiles. Une déontologie est là pour éclairer des professionnels dans l'exercice de leurs décisions. Loin d'être un carcan, elle est tout au contraire un guide pour leur permettre d'assumer une responsabilité en acte. Dans la mesure où elle consacre bien souvent des modalités de travail qui ont déjà fait leurs preuves, on peut dire d'une déontologie qu'elle est une sorte de sagesse collective.

Moraliser les pratiques Enfin, elle identifie les pratiques douteuses, ambiguës ou illégitimes pour ne retenir que celles qui méritent d'être retenues. Dans toute profession, il y a des choses à faire et à ne pas faire. Nous retrouvons ici la question éthique. Entendons-nous bien : une déontologie ne se substitue pas à une éthique professionnelle, elle l'actualise. La déontologie médicale, pour prendre un exemple, ne dispense jamais le médecin d'un travail de délibération, elle ne lui fait jamais faire l'économie de la réflexion et du discernement. Elle est une aide, un appui pour lui permettre d'assumer ses responsabilités morales avec fermeté et lucidité.

Le temps des déontologies est sans doute venu car on peut raisonnablement penser que la moralité d'un professionnel, pour être constante, prend appui non seulement sur le comportement respectable d'une grande majorité de collègues mais aussi, et surtout, sur la promotion par la profession elle-même de standards moraux. L'idée d'une déontologie minimale pourrait être une option pertinente. Un mot sur les trois principes qui la gouvernent :

Un principe de sobriété normative Pas trop de normes, voilà le premier principe. Il doit s'agir d'un texte court ramassé autour de quelques articles clefs, d'un texte de référence sur lequel on peut prendre appui pour s'orienter et faire des arbitrages.

Un principe de stabilité Les obligations ne doivent pas être « extravagantes », mais raisonnables pour pouvoir être endossées par toutes et par tous. Ce qui est en jeu ici est moins une requête de réalisme qu'une exigence de stabilité.

Un principe de neutralité Enfin, le minimalisme déontologique est une option qui fait silence sur la figure de l'enseignant idéal, car cette improbable quête est toujours un obstacle à l'idée, plus modeste et plus efficiente, de bonnes pratiques. De sorte que l'exemplarité professorale - et ce n'est pas un paradoxe de dire cela - est une exemplarité ordinaire. Exemplarité à laquelle toutes et tous peuvent, finalement, librement souscrire.

Une déontologie consacre la communauté professionnelle comme source légitime de normes

Les règles déontologiques, rappelons-le, émanent des professionnels eux-mêmes qui les établissent généralement par l'intermédiaire de leurs propres instances : ordre professionnel, association ou syndicat. Elles manifestent ainsi le désir qu'a une profession, si ce n'est de se gouverner, tout au moins de revendiquer une part d'autodétermination. En d'autres termes, une déontologie consacre la communauté professionnelle comme source légitime de normes. Il n'y a donc rien de plus étranger à l'idée déontologique que l'idée d'un cadre qui, d'un pur dehors, viendrait administrer et contrôler des pratiques professionnelles. Cela étant, nous ne comprenons vraiment l'enjeu déontologique que si nous complétons ces commentaires par une réflexion sur les fonctions. À quoi sert une déontologie professionnelle? Quelles grandes fonctions remplit-elle au sein d'une profession? Elle remplit en fait trois grandes fonctions.

Définir une identité professionnelle Une déontologie est toujours un texte qui essaie *in fine* de répondre à la question « *quid?* ». Qu'est-ce qu'informer pour un journaliste? Qu'est-ce que prodiguer des soins pour un médecin? Qu'est-ce que juger pour un magistrat? Qu'est-ce qu'enseigner aujourd'hui dans une institution universitaire? Une déontologie précise une identité professionnelle. En ce sens, elle excède le seul enjeu éthique.

Faciliter la décision et l'engagement Une déontologie a aussi pour fonction d'organiser un groupe de professionnels en lui donnant des points de repère pour décider, s'orienter et agir



Photographie : Jacques Rivet

Luc Bégin
Faculté de philosophie

À propos des instruments éthiques

Aurions-nous intérêt, collectivement, à nous doter d'une charte ou d'un code d'éthique, d'un énoncé de valeurs, voire même d'une déontologie comme guides potentiels de nos activités et de notre éthique professorale ? De tels instruments sont au nombre des dispositifs éthiques qui tendent à se développer dans les milieux de travail. Ils participent à ce que la littérature académique qualifie de mouvement d'institutionnalisation de l'éthique. Avec des collègues de l'Institut d'éthique appliquée (IDÉA) de notre université, je mène depuis plusieurs années des travaux de recherche, en plus d'intervenir dans différents milieux, autour des questions que soulève l'institutionnalisation de l'éthique sous ses diverses formes. Ce sont des questions plus complexes qu'il n'y paraît de prime abord.

Pour faire court, je répondrai à la question nous ayant été adressée en disant que tout dépend du constat que nous faisons de la situation qu'est la nôtre ainsi que des objectifs poursuivis. Sur cette base, il devient pertinent de s'attarder aux moyens à notre disposition et à leurs caractéristiques respectives. Or, à mon avis, les instruments éthiques que j'ai mentionnés ne sont pas, pour le moment, la bonne réponse. Je m'en explique très brièvement.

Nous vivons une période de transformation du milieu universitaire où des pressions excessives s'exercent sur nous (faire toujours plus avec moins, jouer la compétition toujours davantage, etc.) et où nos rôles et pratiques au quotidien reposent sur des bases moins clairement définies qu'autrefois. Selon ce constat, ces transformations seraient en partie responsables du développement, chez certains et certaines d'entre nous, de pratiques inappropriées et d'attitudes condamnables. Celles-ci ne trouveraient plus dans les habitus du milieu académique les règles devant les contrôler. Pourrait-on alors compter sur un des instruments éthiques mentionnés pour redresser la situation ?

pertinente insiste sur ce point. S'agit-il de prescrire des comportements et d'en interdire d'autres que l'on jugerait inacceptables ? Auquel cas, un code ou une déontologie professorale calqué sur les déontologies professionnelles pourrait être envisagé. S'agit-il plutôt de se doter de référents communs appelés à servir de guides ou de balises afin d'orienter le jugement en situations professionnelles complexes, marquées par l'incertitude ? Dans ce cas, un énoncé de valeurs serait davantage approprié. Vise-t-on tout cela à la fois, ou autre chose ?

On voit déjà que le choix des meilleurs instruments éthiques à adopter suppose comme préalable que nous ayons une idée suffisamment claire des orientations que nous entendons privilégier par le recours à ces initiatives éthiques. Or, il me semble que la discussion collective sur de telles orientations reste à faire. De plus, on ne gagnerait rien à confondre la discussion sur les instruments éthiques – les moyens à adopter – et les finalités devant être visées. Cela me paraît d'autant plus être le cas que les tensions et les malaises vécus par le corps professoral semblent se situer pour une bonne part à un niveau assez fondamental : celui de notre identité et de nos rôles professionnels. Les contextes dans lesquels nous exerçons nos activités exigent-ils, et à quel point, une recomposition de notre identité professionnelle ? Quelles pressions nouvelles s'exercent sur nos rôles de professeurs et de chercheurs et en quoi affectent-elles les attentes et les préoccupations légitimes pouvant nous interpellier ? Et surtout, autour de quelles significations suffisamment communes sommes-nous en mesure d'envisager la possibilité d'un repositionnement identitaire et d'une coordination de nos actions et pratiques professorales ?

Une discussion collective autour de ces questions et d'autres apparentées nous mènerait vraisemblablement, par la suite, à choisir les meilleurs instruments éthiques afin de promouvoir notre idéal de pratique professionnelle. Encore faut-il, bien entendu, avoir préalablement identifié cet idéal. Ce n'est pas un chantier quelconque. C'est pourquoi, et bien que l'éthique professorale soit certainement une préoccupation d'une grande importance, il me paraît essentiel de reconnaître qu'une prise en charge sérieuse des questions que j'ai soulevées déborde largement les cadres de la régulation éthique. Dans ce contexte, le chantier de l'éthique professorale ne m'apparaît pas prioritaire.

Une charte ou un code d'éthique, une déontologie et un énoncé de valeurs ne remplissent pas les mêmes usages et diffèrent parfois beaucoup quant à leurs finalités

Il faudrait tout d'abord déterminer vers quel instrument on devrait se tourner, car on doit bien comprendre qu'il y a des différences – pouvant être très importantes – entre ces instruments éthiques. Une charte ou un code d'éthique, une déontologie et un énoncé de valeurs ne remplissent pas les mêmes usages et diffèrent parfois beaucoup quant à leurs finalités. Toute la littérature académique



Photographie : Jacques Rivet

**Christelle
Landheer-Cieslak**
Faculté de droit

Au-delà de la compétition

Depuis quelques années, sous diverses pressions, c'est une toute nouvelle compréhension de l'excellence universitaire qui est proposée à l'Université Laval et que son administration a progressivement favorisée par des plans stratégiques. Ce nouvel idéal de performance s'est manifesté notamment par le développement de projets de recherche d'envergure avec des millions de dollars en financement, public ou privé, structurés autour d'institutions (chaires, centres, etc.) entretenant parfois des liens complexes avec le pouvoir politique ou économique. Pour être à la hauteur de cet idéal, s'est imposée en même temps sur le campus la figure du professeur expert dont les réalisations feraient pâlir Hercule avec ses douze travaux : un professeur capable de grandes choses, qui publie beaucoup, qui attire beaucoup d'étudiants aux cycles supérieurs, qui obtient beaucoup de subventions. Bref, un « cerveau » qui se démarque des autres par son leadership et qui participe au développement durable de la société québécoise et canadienne, mais aussi du monde.

par la quête du savoir. Il prend aussi la figure de l'entrepreneur, soucieux de protéger ses intérêts de recherche tout en ayant parfois des rapports incertains avec les acteurs puissants de la société. Ensuite, c'est la confiance entre collègues qui en souffre. Dépendant des unités, l'individualisme peut s'imposer comme une norme, chacun cherchant à se démarquer tout en composant parfois avec des subordinations de fait entre collègues. Enfin, c'est notre confiance en nous-même qui est mise à l'épreuve. Pour les plus performants, le respect de cet idéal peut parfois affecter leur santé ou leurs relations familiales. Pour d'autres, il peut être perçu comme un obstacle à une pleine réalisation universitaire, nécessitant normalement du temps et une bonne collaboration entre les pairs fondée sur la collégialité.

Alors, une charte des valeurs ou un code de déontologie peut-il restaurer cette confiance? Peut-être. Peut-être pas. Le risque est grand que ces deux outils ne soient que des artifices pour projeter l'image d'une communauté universitaire moralement solide mais qui, en fait, a perdu ses repères.

À mon avis, la voie déontologique n'est certainement pas la bonne pour le moment. Elle impliquerait de définir des devoirs communs à tous les professeurs pour, ensuite, être en mesure de sanctionner ceux qui ne les respecteraient pas. On comprend que cette approche centralisée s'inscrirait parfaitement dans la quête de l'excellence universitaire contemporaine. On comprend aussi qu'elle serait source de tensions au sein de notre communauté puisqu'elle impliquerait au préalable une définition du « bon » professeur. Or, qui serait et qui pourrait en être le gardien?

En fait, la rédaction d'une charte des valeurs est une voie plus intéressante, mais si, et seulement si, elle est l'aboutissement d'une réflexion collective à l'échelle du campus sur le rôle du professeur d'université. Au sein des unités, du syndicat, peut-être par les activités du projet de la Maison des professeurs et professeurs, il serait important, par des midis-conférences ou des ateliers réflexifs, de faire émerger les compréhensions diverses que nous avons de notre rôle et des valeurs qui guideraient nos actions avant de les formuler dans un texte. Un tel échange contribuerait certainement à établir un sentiment d'affiliation entre collègues. Peut-être même, permettrait-il, au sein de notre communauté, d'imaginer une alternative à la compétition et à la concurrence et, qui sait, par la créativité suscitée de proposer d'autres manières d'être ensemble, de nouvelles perspectives dont la société semble cruellement avoir besoin.

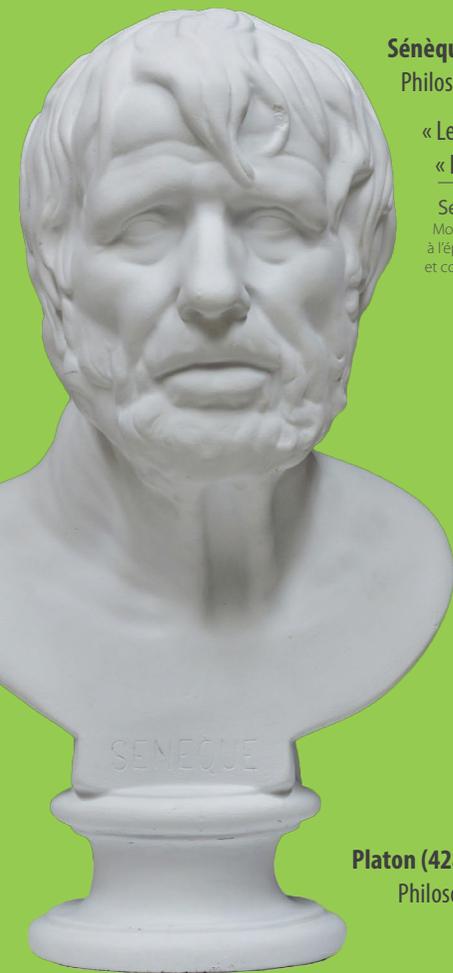
**L'image du professeur d'université n'est plus celle
d'un être désintéressé, uniquement mû
par la quête du savoir**

Si positivement cette figure du professeur permet de renouer avec le petit enfant en nous rêvant à de grandes réalisations, négativement, dans notre réalité d'adulte, elle marque l'officialisation, comme dans d'autres secteurs de la société, de la concurrence et de la compétition entre les universités, entre les professeurs et entre les étudiants. Loin de moi de penser que la concurrence et la compétition n'existaient pas auparavant. Toutefois, ces dernières années, un tournant s'est produit : elles sont devenues, un temps, des principes de gestion collective qui n'étaient plus tempérés par des considérations éthico-morales rappelant les exigences individuelles et collectives du rôle du professeur d'université.

Or, plus que jamais, ce besoin d'un nouvel horizon au travail universitaire, et de considérations éthico-morales pour le guider, se fait ressentir. En plus des professeurs, c'est parfois l'administration qui en appellerait à des chartes de valeurs, voire à un code de déontologie, pour orienter la conduite du corps professoral. Pourquoi?

Ce nouvel idéal de performance affecte la confiance. D'abord, c'est la confiance du public qui peut être atteinte. L'image du professeur d'université n'est plus celle d'un être désintéressé, uniquement mû

CAPSULE PHILOSOPHIQUE



Sénèque (v. 4 av. J.-C.-65)

Philosophe stoïcien, homme d'État et célèbre écrivain romain

« Les hommes apprennent en enseignant. »

« La conscience d'avoir bien agi est une récompense en soi. »

Sénèque

Moulage en plâtre d'une œuvre originale réalisée à l'époque impériale romaine (II^e siècle) et conservée au Musée du Louvre. (LBAm.161)

Jean-Jacques Rousseau (1712-1778)

Philosophe des Lumières

« La conscience est le plus éclairé des philosophes. »

Émile ou de l'éducation (1762), Jean-Jacques Rousseau, éd. Garnier-Flammarion, 1966, p. 535

« Il me reste à parler dans les livres suivants de la culture d'une espèce de sixième sens appelé sens commun, moins parce qu'il est commun à tous les hommes que parce qu'il résulte de l'usage bien réglé des autres sens et qu'il nous instruit de la nature des choses par le concours de toutes leurs apparences. »

Émile ou de l'éducation (1762), Jean-Jacques Rousseau, éd. Gallimard, 1969, p. 253

Jean-Jacques Rousseau

Moulage en plâtre d'une œuvre originale en bronze réalisée en 1778 par Jean-Baptiste Houdon et conservée au Musée du Louvre. Jean-Jacques Rousseau est représenté à l'antique avec un bandeau et un drapé. (LBAm.297)

Platon (428/427 av. J.-C. – 348/347 av. J.-C.)

Philosophe antique de la Grèce classique, contemporain de la démocratie athénienne et des sophistes

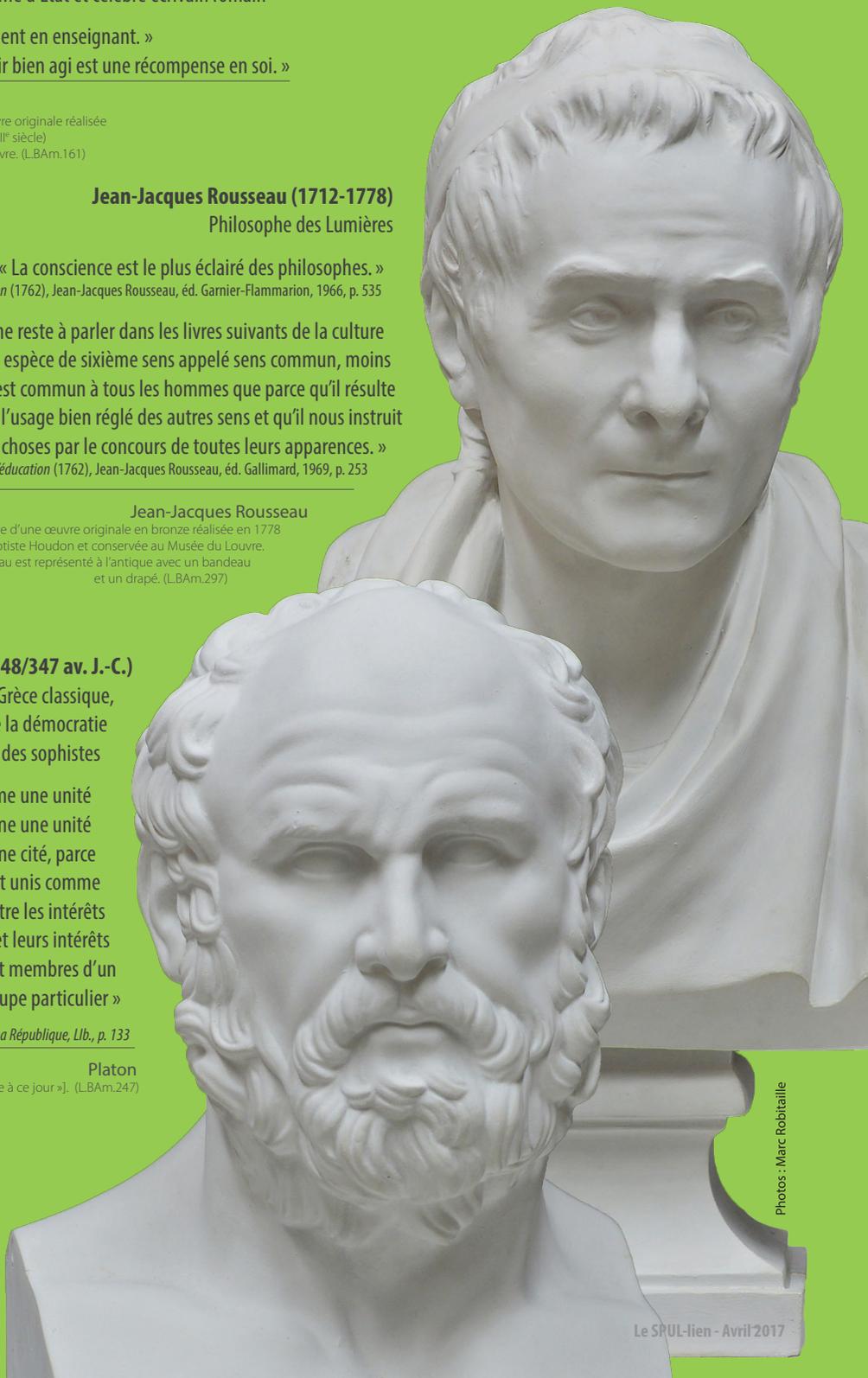
« Une véritable cité forme une unité indivise. Une cité est un groupe où règne une unité d'intérêts : c'est pourquoi seul l'État est une cité, parce que c'est le seul endroit où les citoyens sont unis comme un seul homme en trouvant l'harmonie entre les intérêts de la cité considérée comme un tout, et leurs intérêts propres, en tant qu'ils sont membres d'un groupe particulier »

La République, Llb., p. 133

Platon

Moulage en plâtre. [* source inconnue à ce jour *]. (LBAm.247)

Les trois bustes font partie de l'ancienne collection de l'École des Beaux-Arts de Québec où ils servaient à la formation des artistes. En 1970, l'École ferme ses portes et cède son matériel pédagogique à l'École des arts visuels de l'Université Laval qui vient d'être créée. Très vite écartés des nouvelles méthodes d'enseignement, les moulages finissent par se retrouver dans la réserve des collections de l'université.





Photographie personnelle

Lucien Morin
Professeur émérite
Département d'études
sur l'enseignement
et l'apprentissage

Éduquer

Quelle différence il y a entre une personne éduquée et une personne non éduquée? « La même qu'entre un vivant et un mort », répondait Aristote. Voilà pourquoi, des trois responsabilités propres des parents, mettre au monde, nourrir et éduquer, c'est la dernière la plus estimable, ajoutait-il. Éduquer, c'est plus que faire naître, c'est faire être en donnant à qui n'existe pas encore tout à fait le moyen d'exister pleinement. Éduquer, c'est faire être en rendant possible ce qui est nécessaire pour que chaque vie humaine occupe sa hauteur propre dans l'échelle de la dignité. Éduquer, c'est non seulement faire être, c'est faire être tel, unique, sans précédent,

jamais renouvelé. Éduquer, c'est non seulement faire unique, c'est faire de la vérité unique de chacun une condition du Tout de la vérité, comme si, précise Lévinas, des aspects de la vérité ne seraient jamais révélés si certaines personnes manquaient dans l'humanité. Éduquer, c'est non seulement faire habiter l'humain dans l'humain le plus humainement possible, c'est ouvrir les chemins vers cet autre habitat que, dans sa géographie spirituelle, Platon appelle « l'évasion vers le haut », là où tout le plaisir de l'existence consiste « à ressembler à Dieu, dans la mesure du possible ».



Photographie : Jacques Rivet

Michel Frenette
Département de biochimie,
microbiologie
et bio-informatique

L'éthique dans nos assemblées

Les assemblées délibérantes sont par définition des lieux de rencontres où les idées, les points de vue complémentaires, voire opposés, sont exprimés dans le but de prendre une décision éclairée sur un sujet qui aura un impact sur l'ensemble des membres. La manière dont se déroule le processus menant à cette décision peut, dans certains cas, avoir des répercussions sur les interactions ultérieures des participantes et participants.

En conséquence, le bon fonctionnement de ces échanges exige la présence de règles permettant à tout le monde de s'exprimer librement dans un respect mutuel. Cet apprentissage se fait de façon générale « au fil des réunions » avec des résultats qui varient d'une personne à l'autre. Une compréhension précise

efficace des rencontres et la création d'un environnement éthique où chaque personne participe de façon respectueuse, collégiale et optimale aux décisions communes. À ce propos, l'adhésion de toutes et tous est nécessaire selon leur rôle : membre, présidence ou responsabilité de l'unité afin de faciliter le déroulement tout en atténuant certains points de friction potentiels. Cette adhésion encourage également la mise en œuvre et le suivi des décisions collectives. Les retombées qui en résultent sont alors la création d'un climat de confiance, la validation du processus de prise de décision ainsi que la création d'un sentiment d'appartenance à une équipe travaillant de concert.

Un autre aspect à ne pas négliger est celui de l'information pertinente tant par sa disponibilité que par sa transparence. Chaque rencontre demande une préparation adéquate. Ainsi, l'accès à la documentation, suffisamment en avance, permet une analyse préalable essentielle à une prise de décision éclairée.

En définitive, l'adoption, parfois tacite, d'un code d'éthique guidant les interactions des membres peut s'avérer un outil utile. De plus, puisque nous devons participer à de nombreuses assemblées délibérantes, il serait souhaitable que chacun possède une connaissance précise du mode de fonctionnement de ces rencontres et des exigences éthiques essentielles à leur bon déroulement.

La création d'un environnement éthique où chaque personne participe de façon respectueuse

de ces règles peut donc représenter un défi significatif pour plusieurs. Ainsi, suivre une formation comme celle offerte par le SPUL, initiant aux règles de procédure et au comportement éthique en assemblées délibérantes, a pour avantage de créer les conditions permettant une participation juste et équitable. Une connaissance fonctionnelle de ces règles amène un déroulement



Photographie : Jacques Rivet

Olivier Clain

Département de sociologie

Vous avez dit « éthique » ?

Depuis 1999, la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval s'est dotée d'un « code d'éthique ». En 2004, la Faculté de médecine adoptait un « code de professionnalisme » et depuis 2016, le Conseil d'administration s'est donné un « code d'éthique et de déontologie ». La professionnalisation des disciplines enseignées dans notre institution va faire croître le nombre de tels codes à l'échelle de chacune d'elles. Puisque depuis trois ou quatre décennies, des dizaines d'universités, des centaines d'institutions et des milliers d'organisations dans le monde ont emprunté ce même chemin, on voit mal pourquoi le groupe professionnel que nous formons ne devrait pas à son tour se doter d'une « charte éthique » calquée sur le modèle d'un « code déontologique ». Dans ce qui suit, je ne me livre pas à la critique, qui serait pourtant salutaire, de la dérive langagière qui nous fait oublier que par « éthique » il faut d'abord entendre l'expérience que chacun fait du rapport qu'il entretient réflexivement aux principes et valeurs constitutifs d'une morale, laquelle est toujours celle d'un groupe. Je vais me contenter d'essayer de partager mon hésitation à céder trop rapidement aux pressions de l'air du temps. Cependant, mes objections récusent implicitement cette dérive qui dissout la singularité de l'expérience effective de la relation à soi et à l'autre et limite le contenu de la notion de morale à la seule injonction d'obéissance à la règle, dont le non-respect est assorti de sanctions émanant du milieu professionnel.

Les chartes et les codes introduisent dans les organisations des contraintes nouvelles et participent du renforcement du contrôle des salariés

À supposer que des conditions inédites dans l'exercice de notre métier fassent surgir des conflits d'un type nouveau au sein de notre corps professoral, il me semble qu'avant de penser à adopter une « charte éthique », il faudrait d'abord commencer par s'assurer que des ajustements aux règlements et politiques déjà existants, ou des ajouts idoines à notre convention collective ne suffiraient pas, sinon à empêcher leur éclosion, du moins à en neutraliser la portée éventuellement délétère. C'est que même quand ils ne se prolongent pas dans la mise en place d'un comité spécial chargé

de leur application, ou mieux, occupé à la détermination des objectifs à atteindre par leur entremise, les chartes et les codes introduisent dans les organisations des contraintes nouvelles et participent du renforcement du contrôle des salariés. De façon qui peut sembler paradoxale, en ne laissant plus apparaître qu'une pluralité de responsabilités individuelles, ils tendent encore à diluer ou à éluder la responsabilité collective du groupe. Et, dans le cas d'une institution d'enseignement supérieur, ils contribuent ainsi à masquer sa responsabilité politique à l'endroit de la société au service de laquelle elle doit se placer. Mais il y a plus. Si les actes que nous posons quotidiennement dans l'exercice de notre métier engagent souvent une dimension morale, seul le partage des idéaux de la transmission et de l'avancement du savoir, comme des croyances quant aux mérites respectifs des actions qui y conduisent, peut rendre cohérente la structuration des attentes constitutives de notre morale professionnelle. Seul il assure l'effectivité et la cohérence de sa réalisation pratique. Par exemple, le respect de la personne, de l'autre dans la relation pédagogique, la probité dans l'évaluation et les révisions d'évaluation, la réprobation du plagiat et l'éducation en vue de sa prévention, constituent autant d'exigences spécifiques à l'exercice de notre profession. Or, si on peut bien décider de proclamer publiquement les valeurs que ces attentes expriment, il reste que l'effectivité des attitudes qui leur donnent corps ne dépend pas de cette proclamation. Prenons un autre exemple. Au moment si décisif de la sélection de la relève, il est attendu que nous fassions preuve de bonne foi et de transparence en déclarant tout conflit d'intérêts, ne serait-ce qu'apparent, il est aussi supposé que lui subordonnant toute autre, chacun s'élève à la considération de l'intérêt de sa discipline et de l'institution avec sa conscience de savant, d'artiste ou d'intellectuel. Or, seule l'entente préalable sur ce qui constitue le cœur de notre métier et la fonction centrale de notre institution peut assurer qu'une telle supposition ne soit pas vide.

J'en conclus que si nous devons nous donner malgré tout une charte, elle ne saurait ni ressembler à une déontologie ni se réduire au code de conduite d'une entreprise ou d'un appareil gouvernemental. Elle devrait être ouverte, relative à une structure de collégialité et se fonder sur la responsabilité collective qui est la nôtre à l'endroit de l'avancement du savoir dans la société que nous servons.



Photographie : Jacques Rivet

Lyne Létourneau
Département des
sciences animales

L'intégrité en recherche : une responsabilité partagée

Le milieu de la recherche universitaire assiste depuis quelques années à l'émergence d'un discours axé sur la conduite responsable en recherche (CRR). L'utilisation de cette expression est relativement nouvelle et recouvre deux facettes de la déontologie professionnelle qui définit le comportement attendu de toutes les personnes qui mènent des activités de recherche. D'une part, la CRR réfère à l'éthique de la recherche avec des êtres humains et des animaux. D'autre part, la CRR renvoie à l'intégrité en recherche, dont l'institutionnalisation est relativement récente par opposition au premier champ d'application.

D'une manière générale, l'intégrité en recherche correspond à la mise en pratique d'un ensemble de valeurs et de principes applicables aux différentes étapes du cycle de développement des connaissances. Les normes de l'intégrité en recherche concernent donc tout autant l'élaboration d'un projet de recherche que la diffusion des résultats découlant de sa réalisation. Elles sont multiples et variées, allant de l'allocation du crédit d'auteur à la gestion des conflits d'intérêts, en passant par les procédés discutables de publication, la falsification des données et le plagiat.

à choisir quelle est la « bonne » action ou la « bonne » décision à prendre. Décider qui sera le premier auteur d'un article, qui seront les co auteurs de ce même article et l'ordre dans lequel sera nommé ce dernier groupe d'individus illustre parfaitement cette première catégorie de problèmes éthiques. Pour soutenir le chercheur et la chercheuse dans l'exercice du jugement éthique qui intervient nécessairement dans la résolution de tels problèmes, il est très certainement utile et pertinent de bénéficier d'outils d'aide à la décision tels que la politique sur l'intégrité en recherche de son université. Il en va de même de la possibilité de participer à des activités de formation.

Quant au second type de problèmes éthiques, il survient lorsqu'en dépit de connaître le comportement attendu, une personne est soumise à des incitatifs qui l'entraînent à enfreindre les normes applicables. Dans le contexte de la recherche, les exemples les plus manifestes sont sans nul doute la fabrication de données et le plagiat. Face à de tels manquements, les outils d'aide à la décision sont vains puisqu'il n'y a aucune ambiguïté en ce qui a trait au comportement attendu : de tels manquements sont unanimement répréhensibles. Pour les réduire ou les éliminer, il faut en conséquence chercher ailleurs. Plus précisément, il faut identifier quels sont les facteurs systémiques qui incitent les chercheurs ou chercheuses à s'engager dans une voie contraire à l'intégrité en recherche, et donc à opter pour la déviance, et mettre en place des mesures qui neutralisent ces facteurs.

Conjuguer au présent tout autant qu'au futur le respect de l'intégrité en recherche

Sous l'impulsion des organismes subventionnaires fédéraux, et plus récemment provinciaux, l'intégrité en recherche se déploie dans l'univers académique par l'intermédiaire de politiques universitaires qui, en sus de décrire l'idéal professionnel posé par le respect de l'intégrité en recherche, mettent en place des systèmes de contrôle de l'inconduite en recherche dont le point de départ se situe dans le dépôt d'une plainte. Or, dans son état actuel, la forme que revêt l'institutionnalisation de l'intégrité en recherche pointe en exclusivité dans la direction du chercheur et de la chercheuse, qui sont porteurs d'exemplarité et sur qui repose l'entière responsabilité de conjuguer au présent tout autant qu'au futur le respect de l'intégrité en recherche. C'est dans cette perspective que l'intégrité devient un gage d'excellence, le rôle de l'université étant d'assurer la conformité aux normes dictant le comportement attendu.

Pourtant, il y a une distinction importante à faire entre deux types de problèmes éthiques qui est ici négligée. En effet, le premier type de problèmes éthiques est le dilemme éthique, qui oblige

Or, c'est un univers compétitif qui se déploie dans les « tours d'ivoire » des universités. La performance y est mesurée au nombre d'étudiants, de brevets, de demandes de subvention, de collaborations, de réalisations, d'événements scientifiques, de communications, d'articles, de citations et la liste continue. Il est bien connu que les universités compétitives génèrent des tentations de « tricher », ne serait-ce que pour rester compétitif ou devancer les concurrents. Les mondes des affaires, de la finance, de la publicité, du sport et de la politique en fournissent de multiples exemples. Il s'ensuit que, si l'intégrité en recherche reflète un engagement sincère des organismes subventionnaires et des universités et que sa concrétisation constitue un objectif véritable, ces organisations ne pourront pas faire l'économie de leur propre examen de conscience – puisqu'elles participent de la dynamique pernicieuse qui incite à la déviance. L'enjeu est trop important pour que la mise en pratique de l'intégrité en recherche ne soit pas considérée comme une responsabilité partagée au sens décrit ici.



Photographie personnelle

Denis Jeffrey
Département d'études
sur l'enseignement
et l'apprentissage

La balle de l'éthique est dans notre camp

Les professeurs de notre université devraient-ils se solidariser autour d'une charte d'éthique ? Plusieurs raisons militent en faveur d'un tel projet. Soulignons d'abord l'intérêt de pouvoir compter sur la sagesse éthique de notre communauté professorale pour traiter de situations délicates rencontrées dans l'enseignement, la recherche et l'administration. Il est vrai que nous nous sentons bien souvent seuls lorsque nous sommes confrontés à un problème d'éthique dans le quotidien de notre travail.

Plusieurs d'entre nous ont constaté que les attentes éthiques que nourrissent les organismes subventionnaires sont grandissantes. Les tensions entre l'éthique du chercheur et l'éthique de la recherche se sont multipliées au cours de la dernière décennie. Nombre de chercheurs considèrent que les décisions des comités d'éthique de la recherche (CÉR) constituent une entrave majeure à leur autonomie professionnelle. Parmi ces derniers, ils sont nombreux à faire valoir la neutralité déontologique pour mener des études de terrain qui favorisent une population victime de discrimination. Ceci pourrait contrevvenir à la logique juridique des CÉR. En fait, les motivations des chercheurs sont multiples et ne sont pas toujours en phase avec les règles imposées par les CÉR.

La déontologie diffère de l'éthique en ce qu'elle est un mode de régulation des libertés des professeurs qui mise sur le partage de normes communes

Force est de constater que les questions d'éthique dans notre communauté universitaire ne peuvent être éludées. De plus, nous sommes de plus en plus conscients que la réflexivité éthique est inhérente à nos pratiques. Il serait heureux que nous puissions bénéficier d'une éthique pour guider nos conduites à l'aune de valeurs et de normes communes. Dans un premier temps, nous pourrions identifier, clarifier et discuter des questions éthiques qui nous interpellent. Dans un second temps, il serait pertinent de mettre au jour les normes éthiques, déontologiques et juridiques déjà existantes qui encadrent notre profession.

L'éthique, le déontologique et le juridique

Nous jouissons tous, comme professeurs d'université, de larges libertés professionnelles, mais celles-ci ne peuvent être illimitées. C'est pourquoi elles sont soumises à des régulations éthiques, déontologiques et juridiques. Voyons brièvement leurs particularités. L'éthique relève essentiellement de l'autorégulation et de l'autodiscipline. Elle ne s'impose pas, car elle perdrait ce qui crée sa particularité qui est de compter sur la volonté propre à chaque professeur d'agir en tout temps pour les biens moraux spécifiques à son travail. On tient alors pour

acquis que les professeurs usent avec circonspection de leurs libertés professionnelles et qu'ils acceptent de leur propre chef de répondre de leurs actes et décisions. Pour le dire en quelques mots, l'éthique est une régulation aspirationnelle dans ce sens où elle invite les individus à partager des valeurs communes. Elle invite à agir pour le mieux et de manière responsable sans utiliser la contrainte ou la sanction.

La déontologie diffère de l'éthique en ce qu'elle est un mode de régulation des libertés des professeurs qui mise sur le partage de normes communes. En fait, la déontologie est un système d'interrogation des libertés professionnelles. Les membres d'une profession se solidarisent habituellement autour de normes professionnelles qu'ils choisissent pour guider leurs actions, surtout dans les zones les plus sensibles de leur travail. On peut définir les normes d'une déontologie comme étant ce qu'il est tout à fait normal d'accomplir dans le cadre du travail. Cela signifie que les normes auxquelles nous pourrions nous agréger seraient préférablement issues de nos pratiques de professeurs. La solidarité autour des normes d'une déontologie sert de garantie morale ou d'assurance sur la qualité du travail; ce qui permettrait notamment de rehausser la confiance des étudiants et du public à notre égard. De plus, l'adhésion à une normativité déontologique commune nous protégerait contre des pratiques pouvant être jugées inappropriées. Ainsi, cette normativité doit obligatoirement refléter la sagesse commune des professeurs, leurs expertises, leurs traditions de pratiques et les finalités, principes et valeurs qui les animent. La déontologie représenterait donc une partie essentielle de notre identité de professeur.

À côté de cela, nombre de régulations juridiques encadrent notre travail. En effet, des règles inscrites dans notre convention collective, dans les règlements universitaires et dans les législations québécoises et canadiennes régissent directement l'ensemble de nos pratiques comme enseignants, chercheurs et administrateurs. Soulignons entre autres la norme de loyauté qui oblige chacun à respecter les missions universitaires et à se montrer fidèle à l'employeur. Il y aurait lieu de mener une recherche pour colliger, dans la législation et la réglementation, les obligations de nature professionnelle qui impactent sur notre travail (intégrité scientifique, propriété intellectuelle, évaluation des étudiants, exclusivité de service, maîtrise de compétences, confidentialité, imputabilité de ses pratiques, conflit d'intérêts, etc.).

Par ailleurs, nous pourrions décider de nous approprier cette normativité en l'insérant dans un document qui pourrait devenir notre propre charte d'éthique. Évidemment, ce document viserait à nous guider dans nos décisions professionnelles. Le projet de rédiger une charte d'éthique qui nous ressemble et qui nous rassemble mérite qu'on y réfléchisse tous ensemble. En fait, la balle de l'éthique est dans notre camp.

La votée

Dérives marchandes



Photographie : Jacques Rivet

Muriel Gomez-Perez
Département des sciences historiques

Il est grand temps de tirer la sonnette d'alarme. Les pratiques universitaires rompues aux logiques marchandes grudent leur intégrité. Certaines dérives sont devenues la norme ou presque : financement de chaires de recherche par des firmes, par des institutions religieuses et même par l'armée, racolage d'étudiants entre facultés, financement de cours par des fondations peu recommandables, etc. Nous avons aussi intégré un vocabulaire propre à la culture entrepreneuriale qui a pour corollaire de parler de clients au lieu d'étudiants, de rentabilité au lieu de réflexion, de concurrence au lieu d'émulation.

Ceci doit nous questionner collectivement sur les fondements d'une éthique en recherche et en enseignement et sur le statut de professeur. Sinon, nos universités ne se différencieront pas, à moyen terme, des centres d'affaires, laissant sur le carreau des pans entiers de la recherche et de l'enseignement considérés comme non rentables. Ceux-ci engendreront des sous-catégories de professeurs et d'étudiants. Le défi est donc de taille et plus que jamais à l'ordre du jour. Voulons-nous répondre aux sirènes de l'économie marchande du savoir? Sinon, nous avons le devoir impérieux de rester vigilants afin que nos universités puissent demeurer des forums du savoir ayant pour mission de former des citoyens éclairés.

COMPTE RENDU DE LECTURE

Les deux ouvrages sont associés et complémentaires. Le premier est d'ordre plus théorique et philosophique et le second pédagogique. Dans le premier, *La morale du professeur*, on nous présente ce que nous pensons être l'art d'enseigner, tout particulièrement dans des milieux académiques pouvant être associés à l'école secondaire au Québec et à celui des lycées en France. C'est autour de la relation entre le maître et l'élève que le métier de professeur est présenté et que les questions de moralité et de déontologie sont introduites en première partie. Ensuite, une section entière porte principalement sur l'éthique de l'enseignement. L'auteur s'attarde à faire la distinction entre l'éthique et la morale et conclut qu'il est difficile de les dissocier. De plus, Prairat, à travers un regard à la fois philosophique et sociologique, se propose de définir la morale professionnelle de l'enseignant autour des questions de la déontologie enseignante. Il nous présente une typologie des qualités d'un enseignant et aborde plus particulièrement les questions relatives à la notion d'impartialité et celles des devoirs, entre l'obligation morale et l'obligation sociale. Ce dilemme en pédagogie est discuté à travers différentes situations professionnelles pour ensuite proposer une déontologie des enseignants. Finalement, l'ouvrage se termine sur la proposition d'un cadre de formation éthique et déontologique pour les enseignants comportant des exemples. Certes, ce premier ouvrage est riche sur le plan des principes et des concepts théoriques, philosophiques et sociologiques, tout en questionnant à la fois la morale, la déontologie et l'éthique du

métier de professeur. Nous en tirons certains enseignements applicables, avec certaines réserves, au métier de professeur d'université.

À ce titre, c'est dans le deuxième ouvrage, *Quelle éthique pour les enseignants*, que nous pouvons mieux situer la réflexion de Prairat et la mettre en lien avec le métier de professeur d'université. On propose dans cet ouvrage ce que pourrait être les bases d'une charte déontologique de l'enseignement au sens large. Évidemment, les notions de liberté intellectuelle et de liberté d'expression n'y sont pas abordées ni celles de l'autonomie et de la place de la recherche. En terminant, il est important de préciser que l'auteur ne cherche pas dans ces deux ouvrages à imposer sa vision, bien au contraire, Eirick Prairat nous permet de mieux comprendre, à l'aide d'une démarche scientifique et pédagogique, les enjeux en matière d'éthique et de déontologie dans le monde de l'enseignement.



¹ Eirick Prairat 2013. LA MORALE DU PROFESSEUR. Édition PUF, 271 p.



² Eirick Prairat 2015. QUELLE ÉTHIQUE POUR LES ENSEIGNANTS. Édition de Boeck, 111 p.

Alain A. Viau
Département des sciences géomatiques

NUMÉROS DÉJÀ PARUS

Disponibles sur le site internet du SPUL : www.spul.ulaval.ca/spul-publications/le-spul-lien/

1. **L'enquête sur les communications du SPUL**, Décembre 2005
2. **Santé au travail**, Mai 2006
3. **Les femmes à l'Université Laval**, Décembre 2006
4. **L'engagement**, Mai 2007
5. **La passion de l'enseignement**, Décembre 2007
6. **Les rôles du professeur** : enjeux et nouveaux défis, Septembre 2008
7. **Propos d'envol**, Mai 2009
8. **Pédagogues branchés**, Juin 2010
9. **UNIVERSITÉe et SOCIÉTÉe**, Mars 2011
10. **L'Université en soi**, Septembre 2011
11. **La fonctionnalisation de l'Université**, Juin 2012
12. **La création sous l'angle de la recherche universitaire**, Mars 2013
13. **De toutes les mutations**, Novembre 2013
14. **Le campus universitaire comme milieu de vie**, Mars 2014
15. **Le syndicalisme universitaire – Un modèle à remettre à jour**, Décembre 2014
16. **La Mémoire professorale en héritage**, Mai 2015
17. **L'université comme terre d'accueil**, Décembre 2015
18. **La collégialité comme valeur de gouvernance**, Avril 2016
19. **L'Université et la formation professionnelle**, Novembre 2016

Équipe éditoriale du **spulien**
Le bulletin socioprofessionnel du Syndicat des professeurs
et professeures de l'Université Laval

Le SPUL-lien est le journal socioprofessionnel du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL). Sa coordination est assurée par les membres du Comité sur les communications. Son contenu est consacré à l'information à caractère socioprofessionnel, ainsi qu'aux enjeux actuels d'intérêt général pour les membres. Les auteures et auteurs sont responsables de leurs propos et de leurs opinions.

Philippe Dubé, président du Comité sur les communications, Département des sciences historiques

Josée Brisson, Département de chimie

Margot Kaszap, Département d'études sur l'enseignement et l'apprentissage

Yvan Leanza, École de psychologie

Jacques Rivet, Département d'information et de communication

Alain A. Viau, Département des sciences géomatiques

Catherine Vézina, adjointe administrative, SPUL, montage et révision

Service de reprographie de l'Université Laval, graphisme et impression

spul
SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Pavillon Alphonse-Desjardins
2325, rue de l'Université
Bureau 3339
Université Laval
Québec (Québec) G1V 0A6

Tél. : 418 656-2955

spul2@spul.ulaval.ca

www.spul.ulaval.ca