

Université de Montréal

**La recherche collaborative responsable en santé publique : Identification des défis et élaboration d'un cadre de principes de disposition à la collaboration par théorisation ancrée**

*Par*

Romane Pollet-Cometti

Programmes de bioéthique, département de médecine sociale et préventive,  
Faculté des études supérieures

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de  
l'obtention du grade de maîtrise (M.A.) en bioéthique

Août 2024

© Pollet-Cometti, 2024

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

---

*Ce mémoire intitulé*

**La recherche collaborative responsable en santé publique : Identification des défis et élaboration d'un cadre de principes de disposition à la collaboration par théorisation ancrée**

*Présenté par*

**Romane Pollet-Cometti**

*A été évalué(e) par un jury composé des personnes suivantes*

**Béatrice Godard**  
Président-rapporteur

**Charles Dupras**  
Directeur de recherche

**Nathalie Clavel**  
Membre du jury

## Résumé

La pandémie de COVID-19 a souligné l'importance de recherche collaborative en santé publique. Elle a montré la nécessité d'une mobilisation coordonnée de nombreux acteurs provenant de plusieurs disciplines et secteurs de la société civile pour assurer une réponse pertinente, efficiente et diligente en situation d'urgence sanitaire. La recherche collaborative peut toutefois présenter quelques défis techniques et éthiques, par exemple, liés à la conduite responsable de la recherche et à la conciliation des intérêts, cultures et approches de recherche des personnes impliquées. L'objectif de ce mémoire était de caractériser ces défis dans le contexte de la recherche en santé publique, plus spécifiquement dans le cadre des travaux de recherche menés par des chercheurs de notre terrain d'étude le Centre de recherche en santé publique (CRéSP) ; puis, de proposer un cadre de réflexion pour – et de préparation à – la conduite responsable de la recherche collaborative. Nous avons d'abord mené une revue de littérature narrative pour identifier des cadres théoriques pertinents pour notre exploration du concept de recherche collaborative responsable. Ensuite, nous avons conduit des entretiens semi-dirigés auprès de 19 membres du CRéSP, afin de recueillir leurs perspectives sur les défis et les facteurs favorables à la recherche collaborative. Les résultats de ces entretiens nous ont permis de cartographier les défis au niveau individuel, organisationnel et sociétal ; puis, de développer grâce à l'approche par théorisation ancrée de Pierre Paillé (1994) un cadre de réflexion et de préparation à la collaboration pour chercheurs et leurs partenaires. Cinq *principes de disposition* à la recherche collaborative ont été identifiés : la proactivité, la réflexivité, l'intégrité, l'humilité et l'adaptabilité (PRIHA). Nous proposons que ces principes servent de repères éthiques pour la promotion de la recherche collaborative responsable en santé publique, mais aussi potentiellement d'autres domaines de recherche interdisciplinaire et intersectorielle.

**Mots-clés** : recherche collaborative responsable, défis, barrières, facteurs favorables, entretiens semi-dirigés, théorisation ancrée, éthique organisationnelle, principes, dispositions, santé publique

## **Abstract**

The COVID-19 pandemic highlighted the importance of collaborative research in public health. It demonstrated the need for coordinated mobilization of various stakeholders from multiple disciplines and sectors of civil society to ensure a relevant, efficient, and prompt response during a public health emergency. However, collaborative research can present some technical and ethical challenges, such as issues related to the responsible conduct of research and the reconciliation of interests, cultures, and research approaches of those involved. The goal of this thesis was to characterize these challenges in the context of public health research, specifically within the research activities conducted by researchers from our study site, the Centre de recherche en santé publique (CReSP), and to propose a framework for reflection and preparation for responsible collaborative research. First, we conducted a narrative literature review to identify theoretical frameworks relevant to our exploration of the concept of responsible collaborative research. Next, we carried out semi-structured interviews with 19 members of the CReSP to gather their perspectives on the challenges and facilitating factors for collaborative research. The results of these interviews allowed us to map the challenges at the individual, organizational, and societal levels and, through Pierre Paillé's (1994) grounded theory approach, to develop a framework for reflection and preparation for collaboration for researchers and their partners. *Five principles of readiness* for collaborative research were identified: proactivity, reflexivity, integrity, humility, and adaptability (PRIHA). We propose that these principles serve as ethical guidelines for promoting responsible collaborative research in public health and potentially in other areas of interdisciplinary and cross-sectoral research.

**Keywords:** responsible collaborative research, challenges, barriers, facilitating factors, semi-structured interviews, grounded theory, organizational ethics, principles, readiness, public health.

## Table des matières

RÉSUMÉ.....	3
ABSTRACT.....	4
TABLE DES MATIÈRES.....	5
LISTE DES TABLEAUX.....	8
LISTE DES FIGURES.....	9
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS .....	10
REMERCIEMENTS.....	12
INTRODUCTION .....	13
<b>CHAPITRE 1 – REVUE DE LA LITTÉRATURE.....</b>	<b>19</b>
La conduite responsable de la recherche.....	20
Structures, composantes et processus de la recherche collaborative .....	26
<b>CHAPITRE 2 - BALISES THÉORIQUES DE LA RECHERCHE .....</b>	<b>42</b>
L'éthique organisationnelle.....	42
L'éthique empirique.....	45
<b>CHAPITRE 3 – MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE EMPIRIQUE.....</b>	<b>49</b>
Justification du terrain d'étude .....	49
Sélection et recrutement.....	51
Collecte des données .....	55
Analyse des données empiriques .....	57

<b>Journal de bord .....</b>	<b>62</b>
<b>Éthique et réflexivité .....</b>	<b>62</b>
<b>CHAPITRE 4 – RÉSULTATS.....</b>	<b>66</b>
<b>Le portrait des participants .....</b>	<b>66</b>
<b>Catégorisation des défis .....</b>	<b>66</b>
<i>Niveau interindividuel (micro) .....</i>	<i>67</i>
<i>Niveau interorganisationnel (Méso).....</i>	<i>71</i>
<i>Niveau sociétal (Macro) .....</i>	<i>76</i>
<b>Synthèse .....</b>	<b>78</b>
<b>Catégorisation des solutions .....</b>	<b>79</b>
<i>Proactivité .....</i>	<i>79</i>
<i>Réflexivité .....</i>	<i>82</i>
<i>Intégrité.....</i>	<i>84</i>
<i>Humilité.....</i>	<i>86</i>
<i>Adaptabilité.....</i>	<i>88</i>
<b>Synthèse .....</b>	<b>89</b>
<b>CHAPITRE 5 – DISCUSSION .....</b>	<b>91</b>
<b>Les défis de la recherche collaborative responsable.....</b>	<b>91</b>
<b>Proposition d’un cadre éthique de dispositions (PRIHA) pour une collaboration responsable.....</b>	<b>94</b>
<b>Proposition d’un Guide pour une collaboration responsable .....</b>	<b>97</b>
<b>L’apport et les forces de la théorisation ancrée.....</b>	<b>98</b>
<b>Limites de la recherche .....</b>	<b>99</b>
<b>Retour sur le journal de bord .....</b>	<b>100</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>103</b>

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	107
ANNEXE 1 : NOTES JOURNAL DE BORD.....	125
ANNEXE 2 : GUIDE D’ENTREVUE.....	127
ANNEXE 3 : EXEMPLE PRISE DE NOTES .....	129
ANNEXE 4 : DICTIONNAIRE DE CODES .....	130
ANNEXE 5 : GUIDE DE RÉFLEXION POUR UNE COLLABORATION RESPONSABLE – VERSION PRÉLIMINAIRE.....	133
ANNEXE 6 : GUIDE DE RÉFLEXION POUR UNE COLLABORATION RESPONSABLE – VERSION PUBLIÉE PAR LE CRESP EN DÉCEMBRE 2024.....	139
ANNEXE 7 : NORMES ET LITTÉRATURE GRISE PERTINENTES.....	148
ANNEXE 8 : PRÉSENTATION POWERPOINT UTILISÉE EN DÉBUT D’ENTREVUE.....	152
ANNEXE 9 : APPROBATIONS ÉTHIQUES .....	153

## Liste des tableaux

Tableau 1 Synthèse des résultats d'études empiriques sur les facteurs facilitants de la recherche collaborative.....	41
Tableau 2 Critère d'inclusion et d'exclusion pour le recrutement des différentes catégories de participants.....	53
Tableau 3 Extrait de la structure du guide d'entrevue .....	56
Tableau 4 Exposition de l'adaptation de la théorisation ancrée de Pierre Paillé (1994).....	59
Tableau 5 Nombre de participants selon les statuts et axes du CReSP .....	66
Tableau 6 Cartographie des défis aux trois niveaux .....	67
Tableau 7 Cadre éthique PRIHA pour une collaboration responsable .....	96

## Liste des figures

Figure 1 "Research ethics vs. research integrity" de Steneck (2006) .....	21
Figure 2 Cadre méthodologique de la recherche interdisciplinaire (MIR) de Tobi et Kampen (2018) .....	39
Figure 3 Codage des défis et fréquence d'apparition .....	60
Figure 4 Codage des principes et fréquence d'apparition .....	61
Figure 5 Schéma général de la démarche .....	105

## **Liste des sigles et abréviations**

BCRR : Bureau de la conduite responsable en recherche

CCSMTL : Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

CAC : Conseil des académies canadiennes

CER : Comité d'éthique de la recherche

CERSES : Comité d'éthique de la recherche en sciences et en santé

CIUSS : Centre intégré universitaire de santé et services sociaux

CRéSP : Centre de recherche en santé publique

CRR : Conduite responsable en recherche

CRSH : Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

CRSNG : Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada

ESPUM : École de santé publique de l'Université de Montréal

EDI : Équité, Diversité et Inclusion

IRSC : Instituts de recherche en santé du Canada

ISS : Institut de santé et société

MSSS : Ministère des Services de santé et sociaux

RSSS : Réseau de la santé et des services sociaux

UDeM : Université de Montréal

UQAM : Université du Québec à Montréal

*« Le minimum de moi et le maximum de nous »*

– un participant à la recherche

## Remerciements

Je souhaite d'abord remercier Charles Dupras, mon directeur de maîtrise, pour sa patience et ses conseils théoriques et méthodologiques indispensables à la conduite de ce travail. Sa disponibilité a été d'une aide précieuse pour affiner mes intérêts, ma méthode et mes capacités réflexives. Je remercie en particulier les membres chercheurs et membres du personnel administratif du Centre de recherche en santé publique (CReSP) qui se sont impliqués dans ma recherche en tant que participants ou conseillers. Je remercie également Cécile Aenishaenslin et les membres étudiants et chercheurs de son laboratoire de recherche Une seule santé, qui m'ont accordé du temps pour répondre à mes multiples questions sur les collaborations intersectorielles et interdisciplinaires. Je suis également reconnaissante envers les personnes que nous avons consultées, qui ont eu la gentillesse et la patience de m'accorder des rencontres et des échanges autour de la pertinence de cette recherche. Je remercie également le CReSP ainsi que l'Université de Montréal pour leur soutien financier, notamment les Études supérieures et postdoctorales (ESP) pour leur bourse d'excellence des programmes de bioéthique. Je remercie également mes camarades de bioéthique, mes amis et ma famille, bien qu'éloignée, qui m'ont encouragée, écoutée et conseillée pendant ce travail de recherche, mais également soutenue dans la reprise de mes études. Ils ont été pour moi une aide précieuse pour traverser chaque étape de cette maîtrise.

## INTRODUCTION

Depuis l'émergence de la pandémie de COVID-19, résultante d'une maladie infectieuse transmise de l'animal à l'humain<sup>1</sup>, la collaboration entre chercheurs et divers secteurs a démontré son importance cruciale pour la santé publique mondiale (Errecaborde et al., 2019). Cette crise sanitaire a mis en évidence la nécessité d'une coordination et d'une intégration des connaissances issues de disciplines multiples, ainsi que des partenariats étroits avec d'autres secteurs de la société civile telles que l'industrie privée (Jianping et al., 2020; Mishra et al., 2021). Les problématiques complexes à l'intersection des humains, des animaux et de l'environnement (par ex., les perturbations des systèmes alimentaires, les changements climatiques et la perte de biodiversité), nécessitent une attention collective. Les disciplines fonctionnant de manière autonome ne sont plus en mesure de résoudre ces problèmes de façon isolée (Barrett et al., 2011, p. 239), soulignent la nécessité d'adopter des approches intégrées et systémiques, telles que le concept d'Une seule santé (Barrett et al., 2011; OMS, 2021). Ces approches unificatrices visent à intégrer diverses perspectives et pratiques, couvrant les méthodes d'application, les bases théoriques, les implications politiques et les environnements physiques, y compris les milieux urbain (Kim et al., 2022). Ces approches requièrent une collaboration et une communication entre des intervenants diversifiés. Outre cette interdépendance, plusieurs autres facteurs encouragent l'adoption de cette approche. Le besoin de partager des ressources et des expertises s'avère essentiel pour maximiser l'impact des recherches en combinant différentes compétences et perspectives. Le transfert des connaissances joue également un rôle crucial en permettant que les résultats des recherches influencent directement les politiques publiques, augmentant ainsi leur efficacité (Unesco, 2022). De plus, des incitatifs institutionnels, notamment de la part des bailleurs de fonds, favorisent la recherche collaborative en reconnaissant son potentiel à apporter des solutions innovantes et globales aux défis contemporains.

La collaboration est définie par l'Agence de la santé publique du Canada comme une : « relation reconnue établie entre différents secteurs ou groupes dans le but de s'attaquer à un problème et

---

<sup>1</sup> Zoonose. (29 juillet 2020). Dans *Principaux repères – Organisation mondiale de la santé*. Consulté le 27 juillet 2024. Disponible sur : <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/zoonoses>

assurant une plus grande efficacité ou durabilité dans l'action que si le secteur de la santé publique, par exemple, agissait seul »<sup>2</sup>. La recherche collaborative<sup>3</sup> repose sur une synergie entre praticiens et chercheurs partageant compétences et ressources pour analyser et approfondir leurs pratiques (Morrissette, 2013, p. 41). Elle se distingue de la recherche participative qui s'effectue avec le public ou les usagers, qui sont souvent issus de la communauté ou d'un groupe spécifique de parties prenantes.

La recherche interdisciplinaire consiste à intégrer des méthodes, des concepts et des théories provenant de différentes disciplines pour créer des connaissances nouvelles et innovantes. Elle repose non seulement sur la collaboration, mais exige en plus une véritable fusion des savoirs et des approches pour aborder des questions complexes. Elle oblitère les frontières disciplinaires pour favoriser une synthèse intégrée créatrice. En 2005, un rapport de la National Academy of Sciences des États-Unis, sur la facilitation de la recherche interdisciplinaire, présentait une définition de l'interdisciplinarité qui illustre bien l'intégration de la pluralité des savoirs, le lien avec la durabilité et l'action collaborative de la recherche :

La recherche interdisciplinaire (IDR) est un mode de recherche par des équipes ou des individus qui intègre des informations, des données, des techniques, des outils, des perspectives, des concepts et/ou des théories de deux ou plusieurs disciplines ou ensembles de connaissances spécialisées pour faire progresser la compréhension fondamentale ou pour résoudre des problèmes dont les solutions dépassent le cadre d'une seule discipline ou d'un seul domaine de recherche pratique [Traduction libre] (National Academy of Sciences, 2005).

La recherche intersectorielle relie quant à elle, non seulement les disciplines et les domaines universitaires, mais aussi les activités professionnelles, le gouvernement, l'industrie et les chercheurs éloignés géographiquement (Klein, 2020, p. 1). Il existe par ailleurs des politiques gouvernementales ou des offres de financement qui visent à promouvoir ce genre de partenariat<sup>4</sup>. En outre, être au fait de ce qui rend bénéfique la collaboration pour chaque partie

---

<sup>2</sup> Collaboration. (S. d.). Dans *Glossaire – Gouvernement du Canada en ligne*. Consulté le 27 juillet 2024. Disponible sur : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/pratique-sante-publique/competences-ligne/glossaire.html>

<sup>3</sup> Dans l'ensemble de ce manuscrit, nous emploierons le terme "recherche collaborative" pour désigner la recherche qu'elle soit interdisciplinaire et/ou intersectorielle.

<sup>4</sup> Comme les programmes de financement canadiens MITACS (<https://www.mitacs.ca/fr-ca/>) ou Invent-T (<https://inven-t.umontreal.ca/accueil/>)

impliquée en identifiant des facteurs facilitants et les obstacles associés sont des éléments essentiels de l'innovation (Leadbeater, 2009) et de la recherche responsable (Jarmai et Vogel-Pöschl, 2019). Le monde de la recherche, confronté à de multiples problèmes scientifiques et sociétaux complexes (Klein, 2020), doit saisir les opportunités de développement de la recherche collaborative. Le rapport *Enhancing the Effectiveness of Team Science* (2015) du National Research Council examine comment améliorer l'efficacité des projets de recherche collaborative et interdisciplinaire. Il souligne que la science en équipe est cruciale pour aborder des questions complexes qui nécessitent l'expertise de plusieurs disciplines. (National Research Council, 2015), la recherche doit contribuer au développement des réponses globales en termes de gestion des risques et de prévention face aux enjeux sociétaux et environnementaux contemporains (Kivits et al., 2013). En 2019, Errecaborde et son équipe ont partagé les défis rencontrés lors de la conduite d'une étude au sein d'une équipe de recherche transdisciplinaire. Selon Jahn et al. (2012) la transdisciplinarité est définie comme :

Une approche de recherche réflexive qui aborde les problèmes sociétaux par le biais de la collaboration interdisciplinaire ainsi que de la collaboration entre chercheurs et acteurs extrascientifiques ; son objectif est de permettre des processus d'apprentissage mutuel entre la science et la société ; l'intégration est le principal défi cognitif du processus de recherche. [Traduction libre] (Jahn et al., 2012, p. 12)

Les auteurs ont constamment dû négocier et adapter leurs méthodes de travail tout en intégrant des perspectives divergentes. Ils ont dû attribuer les rôles de manière à valoriser l'expertise sans pour autant renforcer les préjugés. Les chercheurs expliquent avoir dû établir et suivre des normes internes (langues, cultures, lignes directrices, objectifs, etc.) tout en travaillant à l'accomplissement de l'objectif commun (Errecaborde et al., 2019, p. 18).

La concrétisation de collaborations et de partenariats entre chercheurs et divers partenaires peut se heurter à une série d'obstacles, incluant des conflits culturels, des dissonances en termes d'attentes, de priorités, de méthodologies, de cadres normatifs, d'ajustements institutionnels, ainsi que des disparités dans la capacité à résoudre des problèmes anticipés ou inattendus (Tobi et Kampen, 2018). Ces différences peuvent créer des obstacles significatifs à la collaboration efficace et responsable. Par exemple, les institutions universitaires peuvent privilégier la publication de résultats novateurs, tandis que les organismes de santé publique peuvent se

concentrer davantage sur l'application pratique des recherches pour améliorer la santé des populations. Les valeurs éthiques et les normes juridiques peuvent également diverger, nécessitant des négociations et des compromis pour respecter les standards de toutes les parties impliquées. Par conséquent, le non-respect des normes éthiques ou des principes et pratiques en matière de conduite responsable en recherche (CRR) peut donner lieu, par exemple, à un manque d'intégrité et d'honnêteté dans l'expression de ses intérêts au sein d'une collaboration (Steneck, 2006).

La CRR fait référence à l'adoption de pratiques éthiques, intègres et transparentes tout au long du processus de recherche. Cela englobe un ensemble de principes et de normes visant à assurer l'intégrité, la fiabilité et la légitimité des travaux de recherche. Dans le contexte canadien et québécois, il existe des textes de références pour encadrer la CRR. Les Fonds de recherche du Québec définissent la CRR de cette manière :

La conduite responsable en recherche se rapporte au comportement attendu des chercheurs et chercheuses, des étudiants et étudiantes, du personnel de recherche et des gestionnaires de fonds lorsqu'ils ou elles s'engagent dans des activités de recherche. Les comportements attendus prennent assise sur des valeurs suivantes : l'honnêteté, l'équité, le respect, la responsabilité et l'ouverture. (FRQ, 2022, p. 12)

Peu de littérature scientifique ou grise traite de la CRR appliquée à la recherche collaborative. Bien que quelques lignes directrices soient disponibles (voir Annexe 6 : Normes et littérature grise pertinentes), il n'existe pas de cadre éthique établi pour une collaboration responsable. Par exemple, au niveau européen, une « boîte à outils » est accessible en ligne. Il s'agit du projet SOPs4RI (Standard Operating Procedures for Research Integrity) financé par la Commission européenne qui propose un répertoire des lignes directrices pour promouvoir l'intégrité en recherche. Une section sur la « collaboration en recherche » propose trois catégories d'outils : entre les organismes de recherche à l'intérieur et à l'extérieur de l'UE, entre les organismes de recherche publics et privés et entre ceux des pays dotés d'infrastructures de recherche et développement différents<sup>5</sup>. Ou encore, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a publié en 2024 un avis sur les partenariats public-privé en santé publique pour répondre aux défis

---

<sup>5</sup> *Research collaboration*, SOPs4RI. Consulté le 14/08/2024. Disponible sur : [https://sops4ri.eu/tool\\_category/collaboration/?cookie-state-change=1723661740463](https://sops4ri.eu/tool_category/collaboration/?cookie-state-change=1723661740463)

éthiques de la collaboration public-privé en santé publique. Cet avis souligne la nécessité d'établir des balises pour encadrer les collaborations potentielles entre les instances de santé publique (ex., les directions régionales) et le secteur privé, notamment les fondations. Il met également en lumière les enjeux éthiques et les valeurs à considérer lors de l'évaluation d'une opportunité de collaboration avec le privé (INSPQ, 2024). Nous proposons comme objectif principal de combler cette lacune en proposant un cadre éthique pour une collaboration responsable afin de soutenir ces ressources existantes. Nos objectifs secondaires sont triples : premièrement, effectuer une revue de la littérature pertinente ; deuxièmement, mener une étude empirique sur un terrain choisi, en l'occurrence la santé publique ; et troisièmement, développer un cadre éthique basé sur une théorisation ancrée.

Plus précisément, dans le premier chapitre de ce mémoire, nous offrons une mise en contexte de la CRR avec ses cadres normatifs ainsi qu'une analyse des processus collaboratifs en recherche au niveau conceptuel et empirique. Nous avons opté pour une revue de littérature narrative non systématique, car en choisissant la théorisation ancrée comme méthode d'analyse, nous devons respecter le caractère adaptatif de la compréhension théorique au fil des données empiriques. Puis, dans le deuxième chapitre, nous présentons les considérations qui ont mené au choix de l'éthique organisationnelle et de l'éthique empirique comme balises théoriques pour la recherche empirique. Nous abordons les aspects méthodologiques de la recherche empirique dans le troisième chapitre. Le recrutement de participants, la collecte de données par entrevues semi-dirigées et le processus d'analyse des données par une théorisation ancrée y sont décrits. Nous avons choisi le Centre de recherche en santé publique (CReSP) de l'Université de Montréal (UdeM) comme terrain d'étude, car il réunit une diversité de projets à problématiques complexes et collaboratives afin de recueillir les expériences en collaboration. Un journal de bord a été tenu nous permettant de faire un pas de recul et d'ancrer la recherche en caractérisant son fondement empirique et théorique (Guillemette, 2006, p. 44-45; Lejeune, 2019, p. 32). Dans le quatrième chapitre, l'analyse des données recueillies auprès des participants a permis de générer une cartographie des défis de la collaboration responsable aux niveaux interindividuel (micro), interorganisationnel (més) et sociétal (macro). L'apport le plus intéressant de cette étude réside dans l'identification de cinq principes de dispositions pour une collaboration responsable

émergeant des propos des participants : la proactivité, la réflexivité, l'intégrité, l'humilité et l'adaptabilité (cadre éthique PRIHA). Dans le cinquième chapitre, nous discutons des résultats concernant les défis de la collaboration responsable à la lumière de la littérature existante. Après avoir présenté le cadre éthique PRIHA, nous discutons de la structure du guide pratique pour une collaboration responsable, proposé au CReSP et destiné à faciliter l'application concrète des principes énoncés. Nous offrons un retour réflexif sur notre journal de bord avec une perspective introspective sur notre processus de recherche. Nous mettons également en lumière les contributions significatives et les forces de la théorisation ancrée. Enfin, nous concluons sur l'apport original de l'étude, en soulignant les principales conclusions de l'étude et en proposant de nouvelles avenues de réflexion.

## CHAPITRE 1 – REVUE DE LA LITTÉRATURE

L'objectif premier de notre revue de littérature est d'identifier des analyses conceptuelles et des études empiriques pouvant servir de balises à la recherche sur la collaboration responsable. Il n'est pas question dans notre recherche d'atteindre l'exhaustivité et de réunir des informations de manière systématique. Il s'agit plutôt de réaliser une revue narrative, qui consiste à « présenter un état des connaissances, une synthèse, une information de base ou une vue d'ensemble de la littérature scientifique publiés sur un sujet spécifique » (Institut national de santé publique du Québec, 2021, p. 14). Cela correspond à la visée que nous avons choisie pour l'apport de la littérature à l'élaboration d'un cadre éthique en partant de la théorisation ancrée.

Dans l'approche de la théorisation ancrée<sup>6</sup>, la revue de littérature est un élément dynamique qui s'adapte au fur et à mesure que la compréhension théorique se développe à partir des données empiriques. Cela permet une théorisation plus souple et intégrée, en accordant une importance plus particulière aux expériences et aux perspectives des participants à l'étude. Glaser et Strauss (1967), précurseurs de la méthodologie d'analyse par théorisation ancrée, considéraient tous deux que la connaissance des théories et des recherches antérieures conduisait à imposer des idées préconçues sur les données, au lieu de les analyser à nouveau. Ils ont donc préconisé de retarder l'analyse de la littérature afin d'éviter de s'appuyer sur des idées existantes (Glaser et Strauss, 1967). Ainsi, pour élaborer les propriétés d'une catégorie, ou pour la rendre plus précise, découvrir des variations dans celle-ci ou encore pour justifier en amont sur les phénomènes sociaux (Thornberg, 2012), nous avons opté pour une revue de littérature narrative non systématique.

Plusieurs objectifs peuvent par ailleurs être atteints grâce aux revues narratives. Les plus pertinents pour notre recherche sont la synthèse informelle et une discussion sur un sujet donné « basées sur un examen non nécessairement systématique et exhaustif de la littérature » (Saracci et Mahamat, 2019, p. 1694), le recueil d'un aperçu historique, l'identification et l'analyse critique des tendances, de faire des liens avec les concepts et théories ainsi que d'« explorer, améliorer ou développer un argumentaire » (Institut national de santé publique du Québec, 2021, p. 6).

---

<sup>6</sup> Notre utilisation de la théorisation ancrée sera détaillée dans la méthode d'analyse des données empiriques.

Cette revue de littérature nous a également permis de développer notre sensibilité théorique. Pour Glaser et Strauss (1967), cela consiste à s'outiller avec des concepts pour être capable de donner du sens aux données empiriques (Glaser et Strauss, 1967).

Nous proposons d'abord une section sur la conduite responsable de la recherche. Ensuite, le contexte normatif est exposé, en particulier au niveau canadien et québécois. Puis nous présentons une analyse de la littérature conceptuelle et des études empiriques sur les structures, composantes et processus de la recherche collaborative. Il s'agit de fournir une compréhension de concepts tel que les paradigmes scientifiques et le réductionnisme disciplinaire qui peuvent jouer un rôle dans une collaboration. Enfin, un tableau synthétique des résultats des études empiriques sélectionnées sur les facteurs facilitants et obstacles de la recherche collaborative est proposé en fin de section.

## **La conduite responsable de la recherche**

### *Contexte historique*

C'est au cours du 20<sup>e</sup> siècle que le contexte général de la réflexion et l'instauration de normes a pris de l'importance, notamment après des événements comme le procès de *Nuremberg* (1945). Ce procès a sanctionné les expérimentations médicales menées sur des personnes dans les camps de concentration par des médecins allemands. Ces actions ont amené le ministère public formé de procureurs représentant les quatre puissances alliées (les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Union soviétique et la France) à prendre conscience des risques associés au développement de la recherche médicale et de l'importance d'un encadrement des expériences sur l'Homme. En conséquence, dix règles ont été élaborées, connues sous le nom de *Code de Nuremberg* (1947), qui ont joué un rôle déterminant dans l'émergence de la bioéthique et servi de fondement à l'élaboration de normes internationales (Halioua, 2010). L'une des règles les plus importantes du *Code de Nuremberg* est le consentement volontaire, libre et éclairé. Le consentement volontaire signifie que toute personne participant à une recherche médicale doit le faire de son plein gré, sans aucune forme de contrainte ou de pression (libre). De plus, avant de donner son consentement, la personne doit être pleinement informée des risques et des bénéfices potentiels de la recherche (éclairé).

Ce facteur déclencheur décrit précédemment a stimulé le développement de la réflexion éthique, tandis que la nécessité de formaliser les comportements a émergé, notamment dans le contexte juridique. Des politiques, des lignes directrices et des cadres ont été instaurés pour réguler les comportements et assurer la validité, la fiabilité, l'utilité de la science et la préservation de la confiance du public envers le secteur de la recherche. Ainsi, des documents tels que la *Déclaration d'Helsinki* (Association Médicale Mondiale, 1964), qui a établi les normes internationales éthiques pour la recherche impliquant des sujets humains, ou le *Belmont Report* (Office for Human Research, 2010) issues d'une commission présidentielle aux États-Unis, qui avait comme intention de guider la pratique aux États-Unis. Aussi la *Déclaration de Singapour sur l'intégrité en recherche* (World Conference on Research Integrity, 2010) qui vise à fournir un cadre international pour guider les chercheurs, les institutions de recherche et les gouvernements dans le développement de politiques et de pratiques visant à garantir l'intégrité, la fiabilité et la transparence de la recherche. Ces documents soulignent l'importance du respect des principes éthiques fondamentaux tels que l'honnêteté intellectuelle, la rigueur méthodologique, la responsabilité professionnelle et la protection des droits des participants à la recherche.

### Définition

Dans son article *Fostering integrity in research* (2006), Nicholas H. Steneck propose la figure ci-dessous pour clarifier l'inclusion de l'éthique de la recherche et de l'intégrité de la recherche dans le large champ de la conduite responsable de la recherche (RCR), (Steneck, 2006, p. 56).

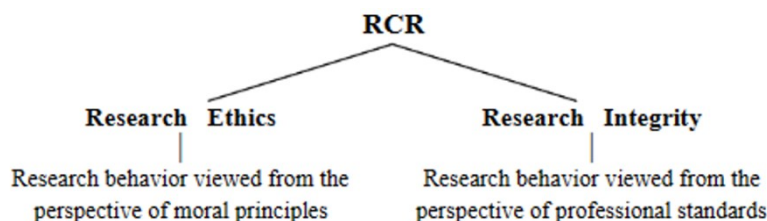


Figure 1 "Research ethics vs. research integrity" de Steneck (2006)

Ce mémoire s'inscrit dans la thématique de la conduite responsable de la recherche (CCR) qui englobe d'une part l'éthique de la recherche impliquant des êtres humains (respect des personnes, préoccupation pour le bien-être, justice), et d'autre part les questions plus larges

relatives à l'intégrité de la recherche scientifique (fraude, falsification, biais, conflits d'intérêts, etc.). Pour définir la CRR, Steneck (2006) met l'accent sur la professionnalisation du métier de chercheur et souligne qu'ils sont tenus de mener leurs travaux en conformité avec les normes et codes professionnels établis par leur profession et leur employeur (public ou privé). Pour lui, la CRR consiste à :

À mener des recherches en respectant les responsabilités professionnelles des chercheurs, telles qu'elles sont définies par leurs organisations professionnelles, les institutions pour lesquelles ils travaillent et, le cas échéant, le gouvernement et le public. [Traduction libre] (Steneck, 2006, p. 55)

Dans un contexte de collaboration, un ensemble de savoir-faire et de savoir-être est requis et cette définition est appropriée, car elle met l'accent sur la responsabilité professionnelle. Cela s'arrime avec notre questionnement axé sur l'intégrité en recherche, c'est-à-dire le comportement attendu des chercheurs tels qu'il est défini par les organisations (institutions de recherche, gouvernement, etc.) pour mener des collaborations responsables en recherche. Le Comité du National Research Council (États-Unis) et de l'Institute of Medicine (États-Unis) sur l'évaluation de l'intégrité dans les environnements de recherche affirme :

Les jugements sur l'intégrité d'une personne concernent moins le strict respect des règles de pratique que *la disposition à être* intellectuellement honnête, précis et juste dans la pratique de la science (c'est-à-dire la volonté d'admettre et de corriger ses erreurs et ses lacunes). [Traduction libre] (National Research Council (US) and Institute of Medicine (US) Committee on Assessing Integrity in Research Environments, 2002, p. 62)

Selon eux, le jugement de l'intégrité concerne un trait de caractère, une disposition à agir en situation. En accord avec leur position, les principes que nous proposons sont des principes de disposition à *être* pour mener des collaborations responsables.

#### *Contexte canadien et québécois pour la CRR*

Au niveau fédéral, en 2009, à la demande du ministre de l'Industrie, le Conseil des académies canadiennes (CAC) a été chargé de faire un examen approfondi des principes, procédures et pratiques pertinents dans le contexte canadien pour toutes les institutions recevant des fonds des conseils subventionnaires fédéraux. Le CAC a donc formé un comité d'experts sur l'intégrité

en recherche pour produire le rapport *Honnêteté, responsabilité et confiance : Promouvoir l'intégrité en recherche au Canada* (Ottawa, 2010). Le comité a fait mention de cette définition :

L'intégrité en recherche est la mise en pratique cohérente et constante de valeurs et de principes essentiels pour favoriser et atteindre l'excellence dans la quête et la diffusion du savoir. Ces valeurs sont l'honnêteté, l'équité, la confiance, la responsabilité et l'ouverture. (Conseil des académies canadiennes, 2010, p. 3)

Le comité a aussi défini 11 principes fondamentaux pour établir un environnement qui favorise l'intégrité dans la recherche :

1. Mener des recherches dans un esprit authentique de quête du savoir (honnêteté, équité, confiance, ouverture)
2. Promouvoir un climat d'intégrité, de responsabilité et de confiance du public en matière de recherche (confiance, responsabilité)
3. Connaître son niveau de compétence et ses limites, et agir en conséquence (honnêteté, confiance, responsabilité)
4. Éviter les conflits d'intérêts, ou, lorsqu'ils sont inévitables, les aborder d'une manière éthique (confiance, responsabilité, ouverture)
5. Faire un usage responsable des fonds de recherche (honnêteté, responsabilité)
6. Examiner avec intégrité le travail d'autrui (équité, confiance)
7. Rendre compte de la recherche de manière responsable et en temps voulu (confiance, ouverture)
8. Traiter les données avec toute la rigueur voulue (honnêteté, responsabilité)
9. Traiter avec équité et respect quiconque intervient dans la recherche (équité, confiance)
10. Reconnaître toutes les contributions à une recherche ainsi que leurs auteurs (équité, responsabilité, ouverture)
11. S'engager dans la formation responsable de chercheurs (équité, confiance) (Conseil des académies canadiennes, 2010, p. 4)

Au niveau fédéral, les trois organismes subventionnaires fédéraux de la recherche du Canada, le *Conseil de recherches en sciences humaines du Canada* (CRSH), le *Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada* (CRSNG) et les *Instituts de recherche en santé du Canada* (IRSC) appuient la recherche et l'innovation dans les établissements postsecondaires du Canada. Ils ont déployé deux politiques qui visent à promouvoir l'intégrité de la recherche et la CRR :

- *Le cadre de référence des trois organismes sur la Conduite responsable de la recherche* (2021) détaille les responsabilités et les politiques applicables aux chercheurs, aux établissements de recherche et aux organismes, pour créer un environnement propice à

la recherche. Il spécifie les obligations des chercheurs envers l'intégrité de la recherche, les demandes de financement, la gestion financière et les exigences spécifiques à certains types de recherche, ainsi que ce qui constitue une violation des politiques des organismes (Gouvernement du Canada, 2021).

- *L'énoncé de politique des trois conseils - Éthique de la recherche avec des êtres humains* (2022), repose sur trois principes directeurs qui sont le respect des personnes, la préoccupation pour le bien-être et la justice. Il a pour fonction de guider l'élaboration, la conduite éthique et le processus d'évaluation de l'éthique de la recherche avec des êtres humains (Gouvernement du Canada, 2008).

Dans le contexte québécois, La *Politique de la conduite responsable des Fonds de recherche du Québec* (FRQ, 2022) s'aligne sur les inclinations mondiales en matière de CRR telles que décrites par la *European Science Foundation* dans son *European Code of Conduct for Research Integrity*<sup>7</sup> ou par la *Déclaration de Singapour*<sup>8</sup> sur l'intégrité en recherche. La politique des Fonds de recherche du Québec (FRQ) est aussi inspirée des cadres de référence du Conseil des académies canadiennes et de celui des trois organismes cités plus haut afin de faciliter un respect des normes plus harmonieux (FRQ, 2022). Ainsi, pour les FRQ, les comportements attendus doivent répondre aux principes tels que l'honnêteté dans tous les aspects de la recherche, la courtoisie, le respect, l'ouverture, l'équité et la loyauté dans les relations de travail et la bonne gestion de la recherche pour le compte d'un tiers. La Politique nomme des pratiques exemplaires, et l'une d'elles aborde précisément la conduite responsable destinée aux partenaires lors de collaborations de recherche :

Préciser les responsabilités des partenaires en matière de conduite responsable en recherche — Les partenaires précisent leurs responsabilités respectives en amont des activités de recherche menées ou financées en partenariat. Les objectifs, et les contributions de chacun à leur réalisation, sont déterminés dès le départ et révisés au fil du projet de recherche. Par ailleurs, dans le cadre de collaborations interrégionales ou internationales, il peut être utile de *prendre des engagements réciproques* quant à la gestion d'éventuelles allégations de manquement à la conduite responsable en recherche. (FRQ, 2022, p. 14)

---

<sup>7</sup> All European Academies. *European Code of Conduct for Research Integrity*, Revised Edition, 2017.

<sup>8</sup> 2e conférence mondiale sur l'intégrité en recherche, *Déclaration de Singapour sur l'intégrité en recherche*, 2010.

Cet exemple de pratique vise à promouvoir la formalisation des responsabilités des partenaires dès le début d'une collaboration, ainsi qu'une disposition des chercheurs à anticiper de façon proactive les risques d'éventuels manquements à la CRR.

### *Cadres normatifs de la CRR*

Tous les établissements d'enseignement supérieur menant des activités de recherche doivent disposer d'une politique sur la CRR et en assurer le respect. Cette politique vise généralement à promouvoir l'intégrité scientifique, à prévenir la mauvaise conduite en recherche et à gérer les allégations de mauvaise conduite (Université de Montréal, 2021). Des cadres normatifs ont également été créés pour répondre à des normes éthiques plus spécifiques, comme celle de la recherche impliquant les premiers peuples au Canada. Le *Code d'éthique du Programme de prévention du diabète des écoles de Kahnawà:ke* (Kahnawà:ke Schools Diabetes Prevention Program - KSDPP, 2023) en est un exemple récent. D'autres lignes directrices sur la CRR plus spécifique au type de recherche existent par ailleurs. Noury et al. (2018) proposent entre autres la *Trousse d'accompagnement en CRRC : Synthèse des enjeux de conduite responsable en recherche-crédation et propositions d'outils réflexifs* (Noury et al., 2018), qui permet d'identifier les enjeux spécifiques à la recherche-crédation et propose des outils pour les prévenir. Certaines institutions proposent aussi aux chercheurs des guides spécifiques pour la gestion responsable des conflits d'intérêts, ou encore la gestion responsable des données de recherche. À titre d'illustration, l'INSPQ a proposé, lors des *Journées annuelles de santé publique* en 2014, le guide *Diagnostic et gestion d'un conflit d'intérêts*. Il s'agit d'un guide décisionnel visant à faciliter le choix d'un partenaire pour la réalisation de projets ou d'activités en lien avec l'alimentation ou l'exercice physique (INSPQ, 2014). En matière de gérance et d'accès aux données, le cadre "FAIR"<sup>9</sup> propose des directives pour ceux qui cherchent à accroître la réutilisabilité de leurs bases de données (Wilkinson et al., 2016). Wilkinson et al. soutiennent que le cadre FAIR (Findable, Accessible, Interoperable, Reusable) agit comme un manuel pour les éditeurs et les responsables de la gestion des données (Wilkinson et al., 2016). Également, le cadre "CARE"<sup>10</sup> (Collective

---

<sup>9</sup> FAIR Principles, Initiative GO FAIR. Consulté le 08/07/2024. Disponible sur : <https://www.go-fair.org/fair-principles/>

<sup>10</sup> CARE Principles for Indigenous Data Governance, le Global Indigenous Data Alliance, Consulté le 08/04/2024. Disponible sur : <https://www.gida-global.org/care>

benefit, Authority to control, Responsibility, Ethics) pour la gestion des données indigènes a été développé par le Global Indigenous Data Alliance (GIDA) en 2019. Il vient renforcer le cadre FAIR en étant plus axé sur les personnes et les objectifs que les données elles-mêmes. Aussi, dans une démarche qui encourage la recherche à multiniveau, l'outil collaboratif de gouvernance en bioéthique P·R·I·M·O·V (Position, Rôle, Intérêt, Mission, Observation, Valeurs) offre un soutien stratégique et facilite la négociation des positions en favorisant la co-construction d'un cadre de référence commun entre les parties prenantes (Boudreau-Leblanc et Williams-Jones, 2023). Cet outil facilite une analyse à plusieurs niveaux des positions et valeurs des individus ainsi que de leurs organisations. Cela fournit une perspective critique sur les interactions entre les secteurs privé, public et académique, et élève les réflexions sur la gouvernance et la répartition des biens privés et communs. En outre, l'outil favorise la création de collaborations éclairées et volontaires entre les parties prenantes (Boudreau-Leblanc et Williams-Jones, 2023).

Bien qu'il existe plusieurs cadres pertinents pour notre réflexion sur la conduite responsable de la recherche collaborative, aucun ne se concentre exclusivement sur le sujet. La pratique exemplaire des FRQ, qui met l'accent sur la responsabilité et l'anticipation dans les partenariats, est utile pour clarifier les responsabilités de chaque partenaire avant le début des activités de recherche, mais ne donne pas d'indication précise sur le comportement attendu d'un collaborateur responsable. Notre travail a donc pour ambition de combler cette lacune dans la littérature sur la CRR. En outre, face à l'augmentation des problématiques complexes, telles que les défis posés par les changements climatiques, qui nécessitent souvent des collaborations entre de nombreux acteurs et à plusieurs niveaux juridico-administratifs, il est essentiel que l'enseignement de la CRR intègre les défis liés aux normes éthiques propres à divers secteurs et régions (municipalités, provinces, pays, etc.) . Selon Steneck et al. (2007), il est impératif de dédier des efforts et des ressources à l'analyse des comportements individuels, des dynamiques collectives en recherche, et des facteurs qui les influencent (Steneck et Bulger, 2007, p. 833).

## **Structures, composantes et processus de la recherche collaborative**

### *Contexte historique*

La recherche collaborative trouve ses racines dans les années 1940 avec les travaux de Kurt Lewin, un psychologue qui a d'abord introduit le concept de recherche-action (Lewin, 1943, 1946) puis évolue de manière distincte (Les chercheurs ignorants, 2015; Vinatier et Morrissette, 2015). Dans son article *Action research and minority problems* (1946), Lewin présente la recherche-action comme une méthode intégrant théorie et pratique pour résoudre les problèmes sociaux. Il souligne l'importance de la participation active des minorités dans le processus de recherche pour améliorer leur situation (Lewin, 1946). Le pragmatisme de John Dewey, philosophe et théoricien de l'éducation, avec son accent sur l'expérience et la participation démocratique, a également influencé le développement de la recherche collaborative en intégrant la résolution de problème pratique et l'apprentissage continu entre chercheurs et praticiens (Dewey, 2011). Dans les années 1980s et 1990s, la recherche collaborative a gagné en popularité, notamment dans les domaines de l'éducation et des sciences sociales. Les chercheurs ont reconnu la pertinence de la participation active des praticiens dans le processus de recherche (Desgagné, 1997, p. 387). Le mouvement s'est particulièrement développé dans les années 1990 au Québec dans le domaine de l'éducation, notamment grâce au rôle clé joué par le Centre interdisciplinaire de recherche sur l'apprentissage et le développement en éducation (CIRADE). Ce centre a mis en place des « écoles-recherches » où chercheurs et enseignants collaborent sur des projets communs (Bednarz, 2015; Lenoir, 2012). D'ailleurs, au Canada et au Québec, plusieurs organismes de financement soutiennent désormais la recherche collaborative à travers divers programmes (Canada, 2019) tels que les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) ou les Fonds de recherche du Québec – Nature et Technologies (FRQNT). Les organismes et programmes soutiennent et développent la recherche collaborative, en facilitant les partenariats entre chercheurs et praticiens.

### *Définition*

La recherche-action et la recherche collaborative partagent des racines communes et des objectifs similaires, mais elles se sont développées d'une manière différente (Les chercheurs ignorants, 2015; Vinatier et Morrissette, 2015). À la différence de la recherche-action, qui cherche avant tout à induire des changements concrets, la recherche collaborative met l'accent sur la création de liens entre le milieu académique et le monde professionnel afin d'enrichir les pratiques professionnelles par un processus de dialogue et de réflexion partagée (Morrissette,

2013, p. 41). Elle se caractérise par une méthode de recherche et d'intervention conçue pour améliorer les compétences des personnes qui collaborent tout en développant des solutions innovantes, efficaces et adaptées aux défis rencontrés dans la pratique professionnelle (Lefrançois, 1997). Dans l'entretien *La recherche collaborative* (2015) réalisée par Jean-Luc Rinaudo et Éric Roditi, Nadine Bednarz définit la recherche collaborative comme une démarche de co-construction des savoirs entre chercheurs et praticiens. Cette approche vise à rapprocher le monde académique et le monde professionnel pour enrichir les pratiques professionnelles et répondre aux besoins réels des praticiens. C'est la création d'un nouveau savoir sur un sujet pratique, résultant de la fusion des approches des chercheurs et des praticiens (Bednarz, 2015). En complément, notre travail s'est finalement ancré sur la définition proposée par Joëlle Morrissette (2013) :

« la recherche collaborative est une méthodologie d'intervention qui suppose que des praticiens s'engagent, avec le chercheur, à explorer un aspect de leur pratique et que l'objet même de la recherche porte sur leur compréhension en contexte de cet aspect ». (Morrissette, 2013, p. 41)

En effet, cette étude se situe dans le domaine de la recherche collaborative interdisciplinaire et intersectorielle, mais n'englobe pas la collaboration avec le public et les usagers, connue sous le nom de recherche participative, qui dépasse le cadre de notre recherche.

#### *Analyse de la littérature conceptuelle*

Cette section s'intéresse à la littérature conceptuelle sur les structures, les composantes et les processus favorables ou défavorables à la recherche collaborative interdisciplinaire et intersectorielle. Ces caractéristiques doivent être explorées pour appréhender les défis inhérents à la collaboration et pour imaginer des pistes de solution éthiques afin de mieux guider la recherche collaborative. Nous abordons entre autres les notions de paradigmes scientifiques, d'écarts paradigmatiques, de réductionnisme disciplinaire, et de justice épistémique.

La pratique des différentes disciplines est empreinte d'une forme de tradition et d'appartenance. Certains scientifiques adhèrent aux mêmes valeurs méthodologiques, s'expriment dans un même langage et s'accordent à accepter des principes fondamentaux similaires. Dans son ouvrage *La structure des révolutions scientifiques* publié en 1972, le philosophe des sciences Thomas S. Kuhn

(1922-1996) utilisait le terme de « paradigme » pour désigner un ensemble de principes et de méthodes partagés par une communauté scientifique. En d'autres termes, un paradigme scientifique est un modèle épistémique faisant autorité et regroupant les chercheurs d'un domaine spécifique, autour de bases théoriques solides, faisant largement consensus et pouvant servir d'appui pour la recherche dans ce domaine. Les travaux de Kuhn visaient à comprendre pourquoi il peut survenir des désaccords légitimes, entre autres, sur la formulation des questions de recherche et sur les méthodes empiriques à privilégier pour y répondre au sein d'une même discipline, et entre les disciplines. Pour préciser le concept de paradigme, il a également introduit le concept de matrice disciplinaire pour désigner les divers fondements sur lesquels une communauté scientifique s'entend durant une période donnée. Ce concept permet de décrire la structure interne d'un paradigme en évoquant des trajectoires similaires et une fonction normative pour les chercheurs issus d'une même discipline (Kuhn, 1972). Selon Kuhn, une matrice disciplinaire comporte plusieurs composantes : la première serait les *généralisations symboliques*, qui sont les termes que tous les membres du groupe utilisent et qui peuvent être logiques (ex. des lois physiques écrites et reconnues) ; la deuxième les *croyances métaphysiques*, en référence aux adhésions collectives à des interprétations du réel (ex. l'énergie cinétique) ; la troisième composante serait les *valeurs partagées*, ou le sentiment d'appartenir à un même groupe social (ex. précision quantitative pour les biologistes) ; et enfin les *paradigmes au sens strict* ; proposés dans les manuels scientifiques, sont des exemples de solutions traditionnelles que les étudiants utilisent pour maîtriser leur discipline. Ils servent de modèles de travail scientifique, guidant les membres d'une même discipline dans leurs recherches (Malherbe, 1974, p. 635). La pensée de Kuhn est intéressante pour comprendre un processus de recherche collaborative, puisqu'il permet de penser le caractère changeant des paradigmes selon les tendances sociales et avec le développement scientifique et technologique.

Le concept d'*ethos* peut aider à la compréhension de ce qui se joue à l'intérieur d'une collaboration et comment les paradigmes influencent les pratiques d'un point de vue social. Robert K. Merton, sociologue des sciences, développe dans son article *The Normative Structure of Science* publié en 1942 le concept d'*ethos* de la science. Il le décline en quatre composantes normatives qui guident le comportement des chercheurs et qui émanent de la culture structurelle

de la science : l'universalisme, le scepticisme organisé, le communalisme et le désintéressement (Merton, 1942). Le chercheur hérite donc d'une culture de la recherche entre des normes, des valeurs et des façons de faire et de penser. Entre autres, les conditions d'exercice des chercheurs se caractérisent par la liberté et l'autonomie académique (Assemblée nationale du Québec, 2022) ainsi qu'une gouvernance collégiale. Ils sont donc régis par certaines normes déontologiques et législatives, mais aussi à une normativité disciplinaire. Au Québec, les chercheurs universitaires doivent respecter les dispositifs légaux déontologiques et éthiques (FRQS, 2003) que promeuvent les différentes instances et organisations au niveau de l'intégrité et de la CRR. Dans la sociologie du travail, l'*ethos* est défini comme « un système de croyances, valeurs, normes et modèles qui constitue un cadre de référence du comportement individuel et de l'action sociale au sein d'une collectivité définie. Ce système est un produit sociohistorique » (Lalive d'Épinay, 1998, p. 68). Pour les administrateurs de la vie publique du Québec, un code d'éthique et de déontologie (Centre d'acquisitions gouvernementales du Québec, 2020) ainsi qu'un énoncé de valeurs dans la fonction publique québécoise (Gouvernement du Québec, 2003) régulent les conduites des travailleurs. L'appréhension du concept d'*ethos* est essentielle pour saisir les défis liés aux valeurs et les conflits potentiels qui peuvent émerger lorsque des individus de différents secteurs ou disciplines sont amenés à collaborer.

S'intéresser aux processus collaboratifs dans la recherche en santé publique pourrait évoquer la réflexion sur la mise à contribution de plusieurs disciplines diverses. Daniel Callahan (1930-2019), philosophe américain et co-fondateur du Hastings Center en 1969, a été l'un des premiers à s'intéresser aux difficultés de la pratique de l'interdisciplinarité dans le champ alors en pleine émergence de la bioéthique. Pour Callahan, l'un des défis de cette pratique est la difficulté de surmonter ce qu'il appelle le « réductionnisme disciplinaire ». Ce terme désigne la tendance à comprendre les systèmes complexes en les décomposant en leurs éléments constitutifs, ce qui peut limiter une conception globale d'un phénomène (Callahan, 1973). Pour surmonter le problème du réductionnisme, il a encouragé une vision plus globale, intégrée et réflexive afin d'éviter une certaine forme d'évasion de la responsabilité par les professionnels des disciplines (Callahan, 1973, p. 72). Paul Ramsey (1913-1988) a également joué un rôle important en bioéthique pour surmonter les défis du pluralisme culturel et religieux. En tant que théologien

protestant, il a apporté une perspective chrétienne à la bioéthique, tout en reconnaissant la nécessité d'un dialogue entre différentes traditions religieuses et culturelles. Il a travaillé à créer un dialogue inclusif entre diverses perspectives et systèmes de valeurs, en soulignant que la bioéthique doit savoir gérer les défis posés par le pluralisme religieux et culturel (Ramsey, 1993).

Dans son article *Going beyond disciplines - The meanings of interdisciplinarity* (1999), Anders Karlqvist évoque lui aussi le réductionnisme en le caractérisant comme une tendance qui vise à comprendre le tout d'une chose en n'examinant que ses parties. Il propose cinq formes de pratique de l'interdisciplinarité reflétant le niveau d'écart croissant (du mode 1 au mode 5) entre les chercheurs ou disciplines impliqués dans un processus collaboratif :

1. Faire la même chose de différentes manières
2. Faire des choses différentes qui peuvent être combinées
3. Faire des choses différentes qui ne peuvent être combinées sans un cadre supplémentaire
4. Faire les choses différemment
5. Penser différemment [Traduction libre] (Karlqvist, 1999, p. 382)

Cette approche propose que l'évaluation de l'écart entre les chercheurs et les disciplines permette de déterminer le niveau d'attention nécessaire à l'organisation de la recherche. Prendre conscience de ces écarts dans un contexte de recherche collaborative pourrait améliorer l'efficacité de la collaboration.

Jean-François Malherbe (1950-2015), philosophe et théologien belge, s'est intéressé à la l'épistémologie et l'analyse philosophique du langage (la notion de jeux de langage de Wittgenstein) mais aussi à l'éthique de la discussion. Les recherches de Malherbe offrent une perspective intéressante sur la collaboration. Malherbe met en lumière l'échange entre divers acteurs et la manière de parvenir à un consensus tout en établissant un espace critique et intersubjectif qui respecte chaque individu. Selon lui, il existe trois interdits fondamentaux qui régissent une éthique de la discussion : ne pas empêcher l'allocutaire de parler ; ne pas manipuler l'allocutaire et ne pas mentir à l'allocutaire (Malherbe, 1997). Dans sa publication *Éléments pour une analyse du travail interdisciplinaire* (1980), il examine si l'analyse du langage peut enrichir notre compréhension du travail interdisciplinaire. Il interroge la nature des disciplines et la logique des « grammaires » qui les dirigent, en s'appuyant sur la notion de « jeu de langage »

introduite par Wittgenstein en 1953 dans *Investigations philosophiques*. Malherbe propose de développer une grammaire du jeu de langage propre à chaque discipline afin de mieux comprendre ce qui constitue sa structure fondamentale, ou dans les termes de Khun, sa « matrice disciplinaire » (Malherbe, 1980, p. 94). Il dénote trois caractéristiques essentielles du langage pour éclairer la notion de discipline :

- (a) le langage est une activité liée à la forme de vie des partenaires linguistiques ;
- (b) le langage est en quelque sorte un instrument, un moyen, puisque parler un langage consiste à employer des symboles selon des règles définies et dans un but précis ;
- (c) le langage est une structure composée d'entités fonctionnelles très différentes (signes, actions, buts, motivations ...) (Malherbe, 1980, p. 93)

La compréhension d'un langage implique une manière de concevoir un dialogue au sein d'une discipline, mais également de façon interdisciplinaire. Les scientifiques qui collaborent dans une perspective commune sur un objet d'étude auraient à leur disposition d'après Malherbe « une grammaire d'un jeu de langage, qui spécifie une syntaxe, une sémantique et une pragmatique partagée » (Malherbe, 1980, p. 95). Nous pouvons illustrer le défi de la convergence de plusieurs disciplines autour d'un objet d'étude commun avec l'approche Une seule santé décrite précédemment.

Si l'on accepte traditionnellement que l'examen d'un sujet soit déterminé par un cadre disciplinaire spécifique, lequel fixe de manière implicite les critères de pertinence et les limites de cette approche (Malherbe, 1980, p. 92), alors il est évident que le travail collaboratif entre les sciences naturelles et humaines rencontre un défi majeur. Ce défi réside dans les écarts épistémologiques, en particulier lorsqu'il s'agit de résoudre des problèmes complexes. Un travail de déconstruction épistémologique qui remet en question les systèmes de pensées et les méthodes peut chercher à révéler ce qui peut influencer la compréhension d'un langage et influencer le dialogue. Malherbe en fournit une description :

Le travail de l'épistémologue consistera non seulement à expliciter la matrice des différentes « disciplines » en présence (mettre au jour les généralisations symboliques, les croyances métaphysiques, les valeurs et les paradigmes qui régissent le travail disciplinaire) mais encore à élaborer la grammaire des jeux de langage propres à ces disciplines, c'est-à-dire à en spécifier la syntaxe, la stratégie (visée de cohérence cognitive) et la sémantique (élucidation des constantes prédicatives et de l'engagement ontologique). (Malherbe, 1980, p. 96).

Cette approche nous donne un aperçu de la manière dont une discipline peut être appréhendée et nous oriente sur une manière de comprendre les mécanismes de recherche collaborative lorsque celles-ci impliquent plusieurs disciplines. C'est en effectuant un travail de déconstruction épistémologique des disciplines œuvrant sur un objet d'étude commun qu'un langage propre à l'objet pourrait émerger. Cela renforce également la compréhension sur la façon dont les écarts paradigmatiques peuvent affecter le dialogue et la compréhension entre des collaborateurs de disciplines différentes.

Dans son ouvrage *Epistemic injustice : Power and the Ethics of knowing* (2007), la philosophe des sciences Miranda Fricker met en avant le principe de justice épistémique. Sa réflexion fait la lumière sur les biais et les préjugés qui affectent l'écoute et le crédit que nous accordons aux témoignages et aux interprétations des autres (Fricker, 2007). Fricker distingue deux types d'injustice épistémique. D'abord l'injustice testimoniale (ou injustice de témoignage) qui survient lorsqu'une personne n'est pas considérée comme fiable en raison d'un stéréotype négatif associé à son groupe social. Ensuite, l'injustice herméneutique (ou injustice d'interprétation) qui se produit lorsqu'un individu ou un groupe ne peut pas exprimer ou rendre compte de son expérience en raison d'une lacune dans le langage commun (Fricker, 2007, p. 2). Lors d'une recherche collaborative, le principe de justice épistémique nous invite à porter attention aux enjeux liés à l'équité dans le partage et la diffusion des connaissances et des expériences. Mais aussi à reconnaître les relations de pouvoir pouvant s'exercer en faveur ou à l'encontre de certains modes de connaissances et diverses façons de savoir. Par exemple, l'approche Équité, Diversité et Inclusion (EDI) en science cherche à assurer une représentation équitable et variée des personnes dans les disciplines scientifiques, tout en créant un environnement inclusif. Cette démarche est étroitement liée au concept de justice épistémique. L'approche EDI peut promouvoir la justice épistémique en s'assurant que diverses perspectives sont incluses dans la création du savoir.

L'approche EDI s'arrime avec la structure de la collaboration qui peut être appréciée de différents points de vue moraux. Bruce Macfarlane (2017), philosophe et titulaire d'une chaire de recherche en *Leadership pédagogique*, analyse le paradoxe de la collaboration universitaire comme un

continuum moral. Il s'agit d'un continuum de tolérance morale basé sur la distinction entre le comportement envers soi-même et celui envers autrui lors de la collaboration universitaire. Il propose plusieurs interprétations interdépendantes pour décrire ce *continuum* selon si le comportement est tourné vers soi ou vers l'autre :

- Comme une forme de *générosité intellectuelle*, où le partage libre d'idées entre individus vise à faire avancer la science en tant que bien commun.
- Comme du « *copinage* », où des pratiques favorisent le pouvoir des réseaux établis et créent des liens entre communautés académiques et nouveaux venus, avec des attentes de réciprocité et de faveurs.
- Comme du *mentorat*, où des chercheurs expérimentés soutiennent et encouragent le développement de leurs collègues moins expérimentés.
- Comme une *forme de communication*, où les connaissances sont diffusées à travers diverses plateformes académiques.
- Comme une *performance*, où collaborer avec d'autres améliore les résultats de recherche, le succès des appels d'offres, et aide à atteindre des objectifs de performance, comme le coautorat.
- Enfin, comme un *système de parasitisme*, où des chercheurs juniors sont exploités par des universitaires seniors qui abusent de leur pouvoir et de leur autorité (Macfarlane, 2017).

En outre, il affirme que, bien que la collaboration occupe une place séculaire dans la sphère académique, les objectifs individuels et collectifs peuvent entraîner des divergences quant aux performances attendues, altérant ainsi le véritable sens de la collaboration (Macfarlane, 2017, p. 472). Comme nous le verrons plus loin dans ce mémoire, les idées de Macfarlane sont cohérentes avec les résultats de notre recherche empirique. Cette « perversion » de la collaboration met en lumière les défis de la collaboration responsable en montrant comment les motivations et les objectifs divergents des participants peuvent compromettre l'efficacité et l'intégrité du travail collaboratif.

Dans une perspective plus appliquée, Errecaborde et al. (2019) ont identifié des facteurs favorisant des collaborations efficaces dans le cadre de l'approche transdisciplinaire collaborative

*Une seule santé* dans leur étude intitulée *Factors that enable effective One Health collaborations*

- *A scoping review of the literature*. Ils les ont structurés à trois niveaux :

- Deux facteurs individuels : éducation et formation et expérience antérieure et relations existantes,
- Quatre facteurs organisationnels : structures organisationnelles, culture, ressources humaines et, communication)
- Six facteurs de réseau : structures du réseau, relations, leadership, gestion, ressources disponibles et accessibles, environnement politique. [Traduction libre] (Errecaborde et al., 2019, p. 1).

Comme nous l'avons précédemment expliqué, les travaux sur l'approche collaborative *Une seule santé* peuvent inspirer notre recherche. Les résultats de cette étude sont importants et viennent alimenter notre travail puisqu'ils nous permettent une première vision des facteurs favorables à des collaborations efficaces à ces trois niveaux.

#### *Analyse des études empiriques*

Cette section se consacre à l'examen de la littérature qui aborde la collaboration sous un angle empirique en mettant l'accent sur les structures, les composantes et les processus favorables ou défavorables à la recherche collaborative. Nous explorons divers aspects qui ressortent des études, notamment les traits distinctifs d'une équipe interdisciplinaire, les compétences nécessaires pour être un collaborateur efficace, ainsi que l'importance de la confiance et des relations affectives entre les membres de l'équipe. Puis, nous présentons un tableau qui résume les résultats d'études empiriques sur les facteurs qui facilitent la collaboration interdisciplinaire.

Les succès ou les échecs de la collaboration peuvent être influencés par la manière de comprendre la collaboration et de la pratiquer. En 2017, l'organisation d'un Grand Débat à l'Institut de santé et société (ISS) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) a permis à des chercheurs d'alimenter une réflexion concernant des pratiques actuelles et des enjeux de l'interdisciplinarité en recherche, en formation et en contexte professionnel (Gravel et al., 2018). Nous proposons d'exposer les idées saillantes du débat, car il permet d'avoir un aperçu très pragmatique des enjeux liés aux pratiques de l'interdisciplinarité et de l'intersectorialité en termes épistémologiques et méthodologiques. Cet échange a fait ressortir certaines caractéristiques qu'une équipe de recherche interdisciplinaire fonctionnelle doit posséder. Les

panélistes présents ont déclaré qu'une recherche collaborative interdisciplinaire doit offrir un espace de dialogue, permettre de répondre à un plus grand éventail de questions, et fournir un contexte favorable à l'émergence d'idées novatrices. Certaines conditions seraient d'ailleurs nécessaires au bon fonctionnement d'équipe collaborante, comme de « développer un vocabulaire partagé, faire preuve d'humilité, construire des objectifs de recherche clairs, utiliser un langage souple sans se buter à une terminologie scientifique propre à sa discipline et favoriser un rôle équitable pour chacun dans le partage des connaissances, des savoir-faire et des méthodes » (Prud'homme et Gingras, 2015, p. 3). Les défis soulevés lors du débat portent principalement sur les aspects spécifiques aux champs disciplinaires des chercheurs, tels que le partage des fonds, qui peuvent exacerber l'effet négatif de relations de pouvoir entre ces champs. Ces défis incluent également les enjeux liés aux trajectoires historiques des disciplines, comme l'instrumentalisation des sciences humaines et sociales comme « caution morale » par des chercheurs des sciences naturelles, par exemple, pour accéder aux instances de décision politique (Prud'homme et Gingras, 2015, p. 43).

Dans son article intitulé *What can the social sciences contribute to the study of ethics?* (2002), la sociologue Erica Haines relève en effet le risque d'instrumentalisation des sciences sociales dans les recherches collaboratives. Elle soutient néanmoins que le travail empirique inspiré par les sciences sociales peut apporter une contribution importante à la réflexion en éthique à divers niveaux, par exemple, pour offrir des données factuelles sur des questions spécifiques, ou exposer les perspectives et les actions éthiques des individus et des groupes, allant ainsi au-delà des approches philosophiques plus formelles. De plus, le travail empirique peut être mis à profit pour mettre en lumière et perfectionner les méthodes mobilisées en éthique appliquée pour comprendre le comportement éthique (Haines, 2002).

Un autre groupe de recherche (Gibert et al., 2017) s'est intéressé aux compétences propres aux chercheurs collaborateurs. Ils se sont occupés de fournir une liste de compétences générales importantes pour la collaboration et le travail d'équipe, basée sur une enquête d'opinion auprès de chefs d'équipe. Selon eux, les 14 compétences non techniques suivantes définiraient un « bon collaborateur » : établir des relations de travail externes (réseautage), être sensibilisé à la diversité de cultures, avoir une intelligence émotionnelle, inspirer la confiance morale, inspirer la

confiance basée sur les compétences, détenir une réflexion stratégique, susciter l'engagement émotionnel, valoriser les talents des autres, prendre des initiatives, prendre des décisions, résoudre des conflits, pouvoir persuader, être résilient, souple, savoir écouter, être raisonnable, et comprendre activement d'autres disciplines (Gibert et al., 2017). Ces auteurs insistent sur l'importance de la sensibilisation et de la formation aux compétences non techniques et leurs influences sur le succès de la collaboration. Les compétences interpersonnelles des membres de l'équipe comme l'engagement émotionnel et la sensibilité sociale détiennent aussi une place considérable dans le fonctionnement d'une collaboration réussie. Le fait de se soucier les uns des autres professionnellement et personnellement, d'avoir une vision commune, et surtout d'être enthousiasmé par la quête scientifique menée et le fait d'en faire une priorité qui influencent aussi positivement la collaboration (Cheruvilil et al., 2014).

D'une autre manière, la recherche interdisciplinaire serait considérée comme un luxe de chercheurs seniors, car ils détiennent un réseau de diverses disciplines, connaissent les lacunes de leur discipline et celles des autres. Ils sont indépendants intellectuellement en s'éloignant de la critique de leurs pairs comparés aux chercheurs juniors qui doivent à priori, dans un premier temps, exceller dans leur expertise disciplinaire avant d'entamer des processus collaboratifs et se socialiser à d'autres territoires disciplinaires (Gravel et al., 2018).

Cependant, il existe une autre façon de collaborer et d'influencer positivement l'efficacité de la recherche collaborative. Il s'agit de la confiance et de la motivation à collaborer à la fois par l'intérêt personnel et par le respect moral des collègues. Karen Frost-Arnold (2013), philosophe, s'est intéressée à comprendre ce qui justifie rationnellement la collaboration et soutient que les membres de la communauté scientifique se font rationnellement confiance, en partie sur la base de la preuve du caractère moral de leurs collègues. Elle spécifie d'une part, l'existence de risques liés à l'appréhension d'un préjudice en travaillant avec un collaborateur, l'anticipation d'un travail bâclé, frauduleux, inutile, et pouvant nuire à la réputation, ou le partage non consenti d'idées et de matériel de recherche. Frost-Arnold souligne également les avantages perçus de la recherche collaborative, tels que la production de publications et la consolidation de réputations grâce à des collaborations réussies, la participation à des réseaux de partage, ainsi que l'accès à des ressources essentielles. (Frost-Arnold, 2013). A priori, si les chercheurs ne peuvent pas compter

sur l'intérêt personnel de leurs collègues, ils peuvent néanmoins faire confiance au caractère moral de leurs collègues. Cette notion de confiance interroge le rôle de l'affect dans la production de connaissances scientifiques. Selon Hillersdal et al. (2020), les émotions telles que l'amusement, l'ennui, le doute, l'excitation, la perplexité et la sensibilité sont perçus comme des tensions affectives. Ces tensions peuvent être de bons indicateurs pour déceler les différences et les liens entre les chercheurs. Elles ont un impact direct sur la "capacité de réponse", c'est-à-dire la capacité à agir avec sensibilité dans le cadre d'une collaboration interdisciplinaire (Hillersdal et al., 2020, p. 71). Hillersdal et al. (2020) soulignent que :

La sensibilité aux différences (disciplinaires) peut conduire à d'autres façons d'aborder un objet de recherche et, en fin de compte, un problème de société, qui ne reproduisent pas simplement l'accent mis sur les barrières entre les disciplines. [Traduction libre] (Hillersdal et al., 2020, p. 68).

En d'autres termes, une prise de conscience et une compréhension des différences disciplinaires peuvent ouvrir de nouvelles perspectives dans l'approche d'un objet de recherche et, finalement, d'un problème sociétal.

Les auteurs Hilde Tobi et Jarl K. Kampen (2018) ont développé sur la base de leurs expériences une *Méthode de recherche interdisciplinaire* (The Methodology for Interdisciplinary Research « MIR») pour aider à franchir les barrières disciplinaires dans une approche combinant plusieurs méthodes (Tobi et Kampen, 2018) et impliquant des étapes bien distinctes. L'équipe engage d'abord une discussion approfondie sur la conception conceptuelle de la recherche, explorant le « quoi et pourquoi ». Ensuite, l'équipe se penche sur la conception méthodologique, détaillant le « comment » de la recherche. Une fois ces étapes franchies, l'équipe est prête à entamer le travail. Finalement, une synthèse est réalisée par l'équipe pour consolider les résultats et les découvertes (Tobi et Kampen, 2018, p. 1211).

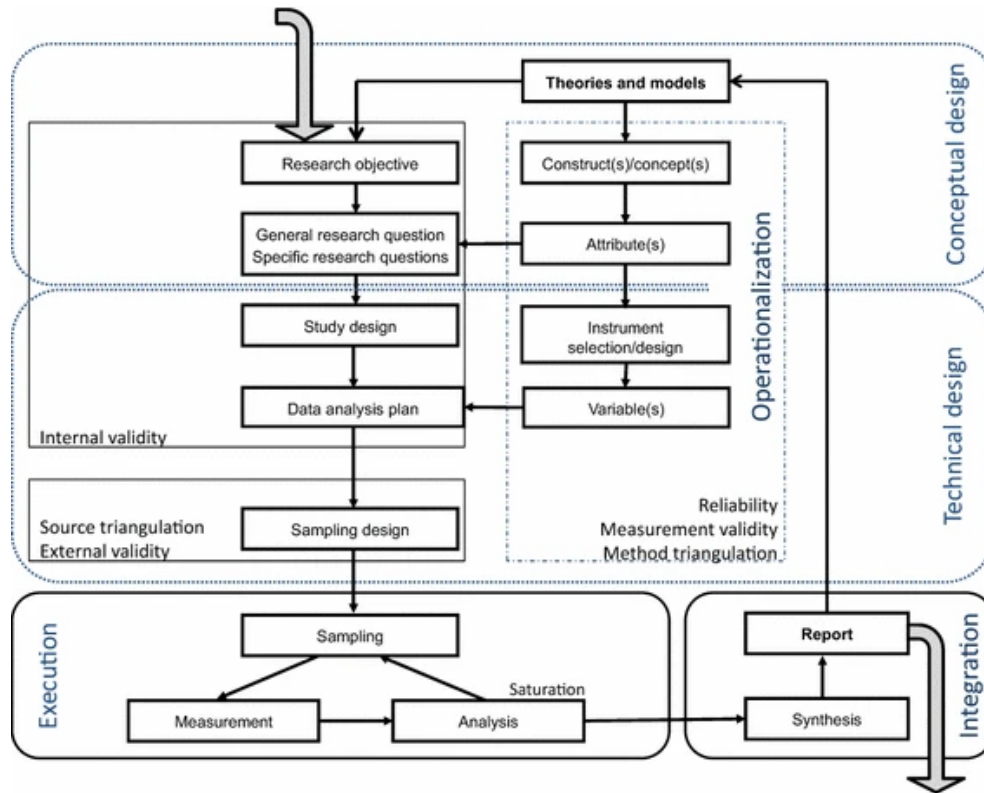


Figure 2 Cadre méthodologique de la recherche interdisciplinaire (MIR) de Tobi et Kampen (2018)

D'autres auteurs se sont attelés à identifier les facteurs de réussite et les défis rencontrés à travers des études de cas (Jarmai et Vogel-Pöschl, 2019). Un collectif de chercheurs dirigé par Sahneh et al. (2021) a formulé une série de dix règles destinées à « favoriser la collaboration transdisciplinaire ». Cette initiative a été motivée par un ensemble de témoignages mettant en lumière les obstacles spécifiques rencontrés dans le cadre de la collaboration en sciences des données. Sahneh et al. (2021) proposent de développer des habitudes réflexives, puis de communiquer le plan de gestion de projet tôt et régulièrement, de parler la même langue, de concevoir le projet pour que tout le monde en profite, accepter l'échec tôt dans le processus et savoir transformer ces obstacles en occasions de développement et de succès futurs dans leur collaboration, de partager des outils de collaboration, de gérer les données comme si la collaboration en dépendait, d'écrire du code compréhensible et opérationnel qui peut être réemployé par d'autres collaborateurs d'autres disciplines, respecter les normes éthique et enfin de documenter leur collaboration (Sahneh et al., 2021). Plusieurs auteurs se sont donc intéressés

aux aspects de la collaboration effective. Cependant, à la lumière de notre revue de la littérature, aucun n'a proposé de cadre éthique pour guider la collaboration responsable en santé publique.

Études,	Facteurs facilitants
(Mauz et al., 2019) <i>La transdisciplinarité en pratique. Les collaborations entre chercheurs et gestionnaires d'espaces naturels protégés</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Facteurs structurels (manque de moyen financier des laboratoires de recherche et modes d'évaluation des chercheurs fondé sur les publications académiques)</li> <li>● Facteurs institutionnels (reconnaissance de la collaboration)</li> <li>● Facteurs personnels (aspects affectifs)</li> </ul>
(Gibert et al., 2017) <i>Teamwork, Soft Skills, and Research Training</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Établir des relations de travail externes (réseautage)</li> <li>● Sensibilisation culturelle</li> <li>● Diversité, intelligence émotionnelle</li> <li>● Confiance basée sur les compétences</li> <li>● Réflexion stratégique, susciter l'engagement</li> <li>● Valoriser les talents des autres, initiative, la prise des décisions</li> <li>● Résolution de conflits, persuasion, résilience, souplesse, écouter, être raisonnable</li> <li>● Comprendre activement d'autres disciplines</li> </ul>
(Bryson et al., 2015) <i>Designing and Implementing Cross-Sector Collaborations: Needed and Challenging</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prendre en compte les contributions de plusieurs théories, leurs hypothèses, ainsi que leurs forces et leurs faiblesses, pour pouvoir les utiliser de manière appropriée et de manière intégrée et complémentaire</li> <li>● S'assurer que des sponsors et facilitateurs soit impliqué tout au long du processus</li> <li>● Adopter des structures de gouvernance flexibles</li> <li>● Intégrez un apprentissage continu</li> <li>● Considérer les collaborations comme des systèmes complexes, dynamiques et à plusieurs niveaux</li> <li>● S'assurer que la collaboration présente un avantage clair en matière de collaboration</li> </ul>
(Prud'homme et Gingras, 2015) <i>Les collaborations interdisciplinaires : raisons et obstacles</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Développer un vocabulaire partagé</li> <li>● Faire preuve d'humilité</li> <li>● Construire des objectifs de recherche clairs</li> <li>● Utiliser un langage souple sans se buter à une terminologie scientifique à sa propre discipline</li> <li>● Favoriser un rôle de chacun équitable dans le partage des connaissances</li> <li>● Le partage des fonds qui peut induire ou renforcer les relations de pouvoir liés aux champs disciplinaires des chercheurs</li> <li>● Les enjeux propres aux trajectoires historiques des disciplines comme l'instrumentalisation des sciences humaines et sociales comme « caution morale »</li> </ul>
(Gewin, 2015) <i>Recipe for a team</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Choisir des membres de l'équipe qui sont ouverts aux nouvelles idées et prêts à s'engager de manière réfléchie</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les chefs d'équipe doivent créer un environnement dans lequel les gens peuvent être en désaccord de manière constructive et dans lequel ils sont libres de poser des questions « stupides »</li> <li>● Tout accord « pré-nuptial » sur les rôles et les responsabilités doit être négocié en équipe au début</li> <li>● Les chefs d'équipe doivent attribuer des livrables de la collaboration aux membres de l'équipe qui en tireront le plus d'avantages professionnels</li> <li>● Les jeunes chercheurs devraient organiser des horaires pour laisser suffisamment de temps pour des projets communs</li> </ul>
(Cheruvilil et al., 2014) <i>Creating and maintaining high-performing collaborative research teams: the importance of diversity and interpersonal skills</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Une interdépendance positive des membres de l'équipe</li> <li>● Une communication efficace</li> <li>● Une responsabilisation individuelle et collective</li> <li>● Une diversité des membres de l'équipe</li> <li>● Le degré d'occupation ou de familiarité des membres de l'équipe</li> <li>● Le mode d'interaction du scientifique</li> <li>● Le type de discipline et le nombre d'individus par discipline</li> <li>● La diversité des points de vue</li> <li>● Des compétences interpersonnelles (notamment la sensibilité sociale et l'engagement émotionnel qui doivent être enseignés et pratiqués)</li> <li>● Des capacités cognitives et un bagage d'expérience des membres de l'équipe</li> <li>● Un espace physique de travail collaboratif ergonomique et un niveau de financement adéquat</li> </ul>
(Frost-Arnold, 2013) <i>Moral trust &amp; scientific collaboration</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La confiance dans les motivations morales des scientifiques</li> <li>● Se fier aux intérêts personnels peut s'avérer contre-productif</li> </ul>
(Fischer et al., 2011) <i>When Natural met Social: A Review of Collaboration between the Natural and Social Sciences</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les paradigmes ou les épistémologies dans les sciences actuelles</li> <li>● La création d'aptitudes et de compétences des scientifiques impliqués</li> <li>● La rareté des établissements favorables à la recherche collaborative</li> <li>● L'organisation interne des projets collaboratifs</li> </ul>

Tableau 1 Synthèse des résultats d'études empiriques sur les facteurs facilitants de la recherche collaborative

## **CHAPITRE 2 - Balises théoriques de la recherche**

Dans ce chapitre, nous présentons les repères théoriques éthiques qui ont orienté la conduite de cette recherche. Cette étude avait pour objectif de concilier deux aspects de l'éthique. Premièrement, elle s'est basée sur une éthique descriptive, axée sur "ce qui est", dans le but de dépeindre les diverses valeurs et normes en vigueur au sein du CReSP en matière de collaboration responsable interdisciplinaire et intersectorielle. Deuxièmement, elle s'est appuyée sur une éthique normative, axée sur "ce qui devrait être", dans le but de justifier l'établissement de normes morales destinées à orienter la pratique. En nous appuyant sur ces deux aspects de l'éthique, nous avons cherché à établir un équilibre entre la réalité actuelle et un « idéal » à atteindre. L'éthique descriptive nous a permis de comprendre le paysage actuel de la collaboration responsable au sein du CReSP, en identifiant les valeurs et les normes qui sont en jeu. D'autre part, l'éthique normative nous a permis de définir un cadre éthique pour guider les actions futures, en établissant ce qui devrait être fait pour promouvoir une collaboration responsable.

Nous présentons dans un premier temps les apports d'une éthique organisationnelle. À travers sa démarche, celle-ci soutient notre étude avec la population du CReSP et permet l'implication de la gouvernance de l'organisation dans la promotion de la CRR. Ensuite, pour appuyer notre recherche empirique, nous exposons l'intérêt de l'éthique empirique pour soutenir les recommandations de l'éthique organisationnelle. En effet, l'éthique empirique et l'éthique organisationnelle sont deux démarches qui s'appuient sur des données de terrains et des expériences vécues (méthode empirique) pour la justification de standards moraux et de normes morales. Par ailleurs, le choix de la théorisation ancrée comme méthode d'analyse des données empiriques a été fait, car elle répond aux exigences de développement d'un cadre éthique en s'appuyant comme la bioéthique empirique et l'éthique organisationnelle sur les expériences vécues.

### **L'éthique organisationnelle**

En 1992, la National academy of sciences (NAS) dans le rapport *Responsible Science : Ensuring the Integrity of the esearch Process* recommande que les scientifiques et les instituts de recherche

adoptent des lignes directrices officielles pour assurer une CRR (NAS, 1992). Mais la réglementation ne peut à elle seule garantir l'intégrité en recherche. L'engagement doit émaner des individus, de la communauté scientifique dans son ensemble, ainsi que de ses institutions (National Academy of Sciences, 2005, p. 26). Dans le chapitre 4 de l'ouvrage *Integrity in Scientific Research Creating an Environment That Promotes Responsible Conduct* (2002), portant sur les « approches institutionnelles de la promotion de l'intégrité dans la recherche » [Traduction libre], le National Research Council stipule que :

Un certain nombre de programmes et d'activités, intégrés aux différents niveaux d'une organisation, devraient être mis en place afin de maximiser l'impact sur l'environnement de la recherche et de soutenir la conduite responsable de la recherche. » [Traduction libre] (National Research Council, 2002, p. 72)

Nous visons l'implication des membres de l'organisation dans l'élaboration d'un cadre éthique pour promouvoir la collaboration responsable. Cela soutient cet objectif en maximisant l'impact sur l'environnement organisationnel de la recherche. En 2007, Steneck et Bulger proposaient également des recommandations pour le développement futur de l'enseignement de la CRR. Selon eux, l'étude du comportement de la recherche et des facteurs qui l'influencent prenant en compte l'environnement est une des priorités. Notre recherche empirique va en ce sens en cartographiant les défis à la collaboration responsable. Ils recommandaient également que les institutions de recherche se doivent de jouer un rôle actif dans la promotion de la CRR (Steneck et Bulger, 2007).

L'éthique organisationnelle suggère plusieurs façons de rassembler la réflexion et les activités d'une organisation pour créer et entretenir une culture propice à la performance éthique. Le but de la démarche d'éthique organisationnelle est d'« expliciter de façon plus précise les valeurs qui sont partagées et privilégiées par les membres de l'organisation » (Boisvert et al., 2004, p. 17). Selon Luc Bégin (2015) les finalités de l'éthique organisationnelle sont au nombre de trois : la capacitation éthique des acteurs, la capacité éthique des collectifs et le traitement équitable des acteurs et des collectifs (Bégin, 2015). Boisvert et al. (2004) suggèrent une approche d'éthique organisationnelle qui comprend plusieurs phases : la détermination des valeurs partagées, l'amorce d'un dialogue organisationnel, la prise en compte des parties prenantes et l'engagement volontaire (Boisvert et al., 2004). Ces finalités et le rôle des organisations impulsent la réflexion

quant à la « bonne » manière de promouvoir une culture de la collaboration responsable. C'est-à-dire une manière éthique dont le cadre éthique sera proposé et mobilisé par l'organisation et ses membres.

Il nous paraît important de rappeler ici la signification de la compétence éthique. Le Boterf (1994) décrit la compétence comme un savoir agir en situation (Le Boterf, 1994), puis discute plus tard de la dimension éthique du professionnalisme et comment agir en professionnel compétent et éthique : « L'éthique n'a pas à être au service de la performance, mais doit orienter la façon de concevoir la performance et la façon d'agir en situation. » (Le Boterf, 2017, p. 5). Rondeau (2015) présente une définition précise de la compétence éthique :

... la capacité de prendre, en toute autonomie, une décision qui met en jeu des valeurs et des normes, sans se soumettre à la pression ou à la contrainte qu'exerce la force prescriptive des normes de nature morale, juridique ou légale. En effet, dans son rapport aux normes, la compétence éthique exerce une fonction critique : elle met en question et dévoile le sens institutionnalisé des normes (les valeurs implicites à ces normes), établit leur validité dans une situation précise et évalue les conséquences des conduites recherchées par les normes. (Rondeau, 2015, p. 210)

Selon lui, le développement de la compétence éthique est intimement lié à l'identité morale et professionnelle autour de trois dimensions de l'identité : l'identité personnelle, l'identité professionnelle et l'identité d'appartenance (Fortin et al., 2011). Cela renforce l'idée de penser le dialogue organisationnel au sein d'une communauté de collaborateurs pour promouvoir une culture des collaborations responsables basées sur des valeurs issues du collectif. Imposer une définition préétablie des comportements/des valeurs ou encore ne pas clarifier la définition que les membres de l'organisation donneraient au cadre éthique pour une collaboration responsable en réduirait la portée. De la même manière que pour effectuer un changement, il faut mobiliser et susciter l'adhésion des personnes vers des normes et des valeurs qui leur semblent correctes pour développer des comportements valorisant la collaboration responsable. Nous ne pouvons pas imposer aux individus une ligne de conduite par la soumission et le respect de règles pré-établies car cela ne permet pas aux individus de s'en imprégner d'une façon adéquate (Boisvert et al., 2004, p. 1). L'éthique doit alors émerger de l'organisation et des personnes qui la composent (Boisvert et al., 2004, p. 13). Il faut instaurer un dialogue avec les personnes de

l'organisation pour que leurs points de vue soient pris en considération et établir un consensus sur les valeurs jugées comme désirables.

Le cadre éthique proposé plus loin dans ce mémoire a été élaboré sur la base d'entrevues semi-dirigées auprès des membres du CReSP et par théorisation ancrée. Ce cadre vise à promouvoir une culture de la collaboration responsable et à orienter les chercheurs dans leurs prises de décision. Une éthique organisationnelle permet de faciliter l'adhérence et l'implication des membres du CReSP en impulsant des comportements éthiques durables au sein de l'organisation. En écartant le plus possible l'autorité, l'éthique organisationnelle encourage les membres à prendre des décisions éthiques de leur propre initiative, plutôt que de se conformer à des directives imposées. Cela favorise non seulement l'adhésion et l'implication des membres, mais contribue également à la durabilité des comportements éthiques au sein de l'organisation ainsi que la construction d'une confiance entre les membres de l'organisation.

### **L'éthique empirique**

Un des défis de notre approche consistait à formuler des déclarations normatives (des principes pouvant guider l'action) solidement ancrées dans la réalité empirique, tout en évitant le piège de la moralité fondée sur les sondages d'opinion (Huxtable et Ives, 2019, p. 1). Bien que les méthodes empiriques soient généralement reconnues comme bénéfiques en bioéthique, leur impact réel fait l'objet de débats. Certains éthiciens craignent que les faits empiriques n'imposent une certaine conduite morale (Borry et al., 2005, p. 71). Borry et al. (2005) dans leur article *The Birth of the Empirical Turn in Bioethics* exposent la raison pour laquelle la bioéthique a rencontré des difficultés pour intégrer les sciences empiriques (sociologie, anthropologie, etc.) et leurs données dans ses jugements normatifs. D'abord, il y aurait des raisons pragmatiques par la difficulté de rapprocher et de faire dialoguer des disciplines différentes (problèmes de communication et objectifs divergents). Ensuite, depuis la genèse de la bioéthique (attachée à la théologie et la philosophie), les sciences sociales ont été largement absentes dans le développement de la bioéthique, ce qui a limité l'apport de données empiriques. Puis la distinction méta-éthique entre "is" (ce qui est, empirique) et "ought" (ce qui devrait être, normatif) a créé une frontière "naturelle" entre la bioéthique et les sciences sociales, rendant difficile l'intégration des données empiriques (Borry et al., 2005).

Les bioéthiciens sont parfois critiqués de ne pas prêter suffisamment attention au contexte dans lesquels émergent les problèmes moraux, que selon certains auteurs, les ethnographes sont mieux placés pour comprendre en s'immergeant dans des contextes spécifiques (Haimès, 2002). Roest et al. (2021) partagent leur version de la « pensée narrative » et soutiennent qu'une attitude « diagnostique » en bioéthique empirique est plus appropriée, si « nous en tant que bioéthicien empirique » souhaitons formuler des orientations éthiques plus adaptées aux contextes ambigus, nuancées et concrètes contrairement à une attitude plus axée sur la résolution de problèmes (Roest et al., 2021, p. 2). La théorisation ancrée s'aligne avec cet intérêt de la bioéthique empirique et nous l'avons choisi comme méthode d'analyse des données empiriques, car elle répond aux exigences de développement d'un cadre éthique s'appuyant sur les expériences vécues.

Ces dernières années, la littérature scientifique a défendu l'idée que mobiliser des approches empiriques de la bioéthique, forgées sur le principe qu'une analyse empiriquement informée est plus congruente et contextualisée et donc plus pertinente pour la pratique qu'une analyse théorique et conceptuelle (Borry et al., 2006, p. 240; Wangmo et al., 2018; Wangmo et Provoost, 2017). Dans le cadre de cette recherche, nous avons mobilisé une méthodologie qui cherche à utiliser des données scientifiques sociales comme les attitudes, les croyances et les expériences des parties prenantes pour informer et améliorer les analyses éthiques de sujets d'intérêt bioéthique (Davies et al., 2015, p. 2). Ives et Draper (2009) exposent bien l'intérêt de la bioéthique empirique qui, nécessairement, emprunte des éléments méthodologiques issus des sciences sociales :

Ce que la critique des sciences sociales nous dit, c'est que si l'objectif est d'offrir une analyse/critique pratique du comportement réel en vue d'offrir une alternative éthiquement prescriptive et pratique, alors la bioéthique philosophique doit s'engager avec les données empiriques des sciences sociales d'une manière plus que superficielle. [Traduction libre] (Ives et Draper, 2009, p. 250)

L'une des façons dont les données empiriques peuvent être combinées de manière appropriée avec la théorie morale est de remplacer les intuitions morales des philosophes individuels par les intuitions de la population des parties prenantes concernées. [Traduction libre] (Ives et Draper, 2009, p. 255)

Comme notre objectif est de conclure notre analyse des données empiriques avec un cadre éthique pour orienter les chercheurs à l'avenir, nous continuons avec la proposition d'un cadre en bioéthique empirique qui soutient notre démarche.

### **Le cadre « Mapping-Framing-Shaping » de Huxtable et Ives (2019)**

Le cadre méthodologique pour la recherche en bioéthique empirique proposé par Richard Huxtable et Jonathan Ives (2019) « Mapping-Framing-Shaping » permet d'incorporer et mobiliser en tant qu'arguments des données empiriques dans la création de potentielles normes. Ce cadre identifie et planifie trois temps clés :

- Une compréhension de la littérature existante en vue de *cartographier* et identifier les propositions existantes et manquantes (revue de la littérature) ;
- Un temps de *cadrage* pour explorer les compréhensions et obtenir des informations plus fines de la façon dont les principaux problèmes sont vécus par les parties prenantes concernées (étude empirique) ;
- Un effort de mise en forme, « refaçonner le terrain » (Huxtable et Ives, 2019) en proposant des recommandations par les analyses générées par la connaissance intime du terrain (théorisation et développement d'un modèle) (Poupart et al., 1997).

Ce cadre théorique présente plusieurs atouts. Tout d'abord, il est flexible et n'impose pas de méthodes spécifiques ou de méthodologies de liaison particulières, ce qui le rend adaptable à divers projets de recherche en bioéthique empirique. Ensuite, il offre une structure claire en identifiant trois phases clés de la recherche en bioéthique, facilitant ainsi l'organisation et la planification de la recherche. Enfin, il permet l'intégration des données empiriques et des recommandations normatives, ce qui est essentiel pour la recherche en bioéthique.

L'application de ce cadre est cruciale pour atteindre nos objectifs de recherche. D'une part, il soutient notre recherche empirique avec la population du CReSP. D'autre part, il propose un équilibre réflexif et un travail d'identification des valeurs morales fondamentales des parties prenantes (les membres du CReSP dans le contexte de notre étude), dans le but de générer une analyse et une théorie philosophique. L'éthique organisationnelle et le cadre en bioéthique empirique "Mapping-Framing-Shaping" de Huxtable et Ives (2019) sont complémentaires car ils

partagent l'objectif commun d'améliorer les pratiques éthiques au sein d'une organisation. L'éthique organisationnelle favorise un dialogue entre les membres pour renforcer leur engagement envers les normes éthiques et le développement de leurs compétences éthiques. Le cadre de Huxtable et Ives apporte ici un appui méthodologique empirique pour garantir que les normes éthiques sont issues des besoins concrets des acteurs de l'organisation, renforçant ainsi leur légitimité et leur applicabilité.

## CHAPITRE 3 – MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE EMPIRIQUE

Nous présentons successivement le terrain d'étude, le recrutement des participants, la méthode de collecte et d'analyse de données, les aspects éthiques et réflexifs de la méthodologie puis notre utilisation du journal de bord.

### Justification du terrain d'étude

Afin d'identifier les défis et les enjeux les plus importants que peuvent rencontrer les chercheurs en santé publique, le Centre de recherche en santé publique (CReSP) de la province québécoise au Canada a été choisi comme terrain d'étude pour la partie empirique. Ce centre de recherche est reconnu publiquement au Québec concernant les activités de recherche en santé publique (CReSP, 2023). Le CReSP est un milieu de recherche et de formation réunissant des chercheurs de diverses disciplines pertinentes à la santé publique. Les recherches qui y sont menées adoptent des approches intégrées, telles qu'Une seule santé et Santé mondiale, qui englobent les dimensions locale et globale de la santé humaine, animale et environnementale. Cela permet une grande diversité grâce à la variété des acteurs impliqués, facilitant ainsi l'exploration des enjeux de la collaboration, l'identification des facteurs facilitants et des obstacles, et la création de partenariats productifs dans ce domaine.

Le CReSP est une organisation bimodale issue en 2019 d'un partenariat entre deux institutions : le Centre intégré universitaire de santé et services sociaux (CIUSS) du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CCSMTL) et l'UdeM. Son financement provient des Fonds de recherche du Québec - Santé (FRQS) lors de l'expansion du programme de centre en 2019<sup>11</sup>. De nature multidisciplinaire et intersectorielle, le système de gouvernance du CReSP est collaboratif, assuré par le Conseil de direction, coprésidé par le doyen de l'École de santé publique de l'Université de Montréal (ESPUM, répondant universitaire du CReSP) et la présidente-directrice générale du CCSMTL. Cette organisation vise à favoriser un dialogue constant entre la recherche, la pratique et la décision politique. De cette manière la recherche coïncide avec le champ de la pratique et favorise l'implication d'utilisateurs de connaissance en promouvant une approche intégrée des connaissances (IRSC, 2012b). Les IRSC définissent une personnes utilisatrice de connaissance

---

<sup>11</sup> À propos du CReSP. Consulté le 01/08/2024. Disponible sur : <https://cresp.ca/fr/propos/propos-du-cresp>

comme : « une personne susceptible d'utiliser les connaissances issues de la recherche pour prendre des décisions éclairées au sujet de politiques, de programmes et/ou de pratiques en matière de santé » (IRSC, 2012a).

Le document sur les Statuts du CReSP décline sa mission générale de cette manière :

La mission du CReSP est de produire des connaissances de pointe et pertinentes pour éclairer les enjeux concernant la santé des populations et soutenir les actions de santé publique fondées sur les données probantes afin de promouvoir la santé et réduire le fardeau de la maladie. Le CReSP conduit et valorise des recherches innovantes qui répondent aux plus hauts standards de rigueur scientifique, d'éthique et d'équité. Ce faisant, il participe au débat public sur la santé et ses déterminants, à l'amélioration du système de soins et des pratiques de santé publique, à la transformation des méthodes de recherche, et forme les futurs chercheurs et experts en santé publique. (IRSC, 2012b, p. 2)<sup>12</sup>

Parmi les 64 chercheurs du centre, plusieurs réalisent des projets dans une perspective Une seule santé, et/ou des recherches collaboratives avec des experts praticiens, décideurs et citoyens. De ce fait, le CReSP constituait un bel objet d'étude pour notre recherche. Le concept d'*ethos* permet de penser l'origine des pratiques et de comprendre la relation entre l'histoire collective et les logiques d'action professionnelles (Fusulier, 2011) entre les deux hémisphères du CReSP qui sont le secteur de la recherche et celui de la pratique. Par ailleurs, il faut également prendre en compte la culture de certaines organisations qui relèvent de la culture d'entreprise et envers lesquelles leurs membres peuvent avoir un devoir de loyauté. D'autre part, le CReSP a établi des partenariats avec des organisations phares de la santé publique au Québec qui jouent un rôle dans la mise en place de programmes et dans l'influence des politiques. Le CReSP compte quatre partenaires principaux : la Direction régionale de santé publique (DRSP) de Montréal, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) et l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC). En ce qui concerne la gouvernance de la recherche, nous ne proposons dans le cadre de ce mémoire une évaluation comparative détaillée des environnements normatifs des partenaires du CReSP, car cela constituerait une étude distincte dédiée à la classification et à l'évaluation des dispositifs et processus de

---

<sup>12</sup> Statuts Centre de recherche en santé publique (CReSP) issu d'un partenariat. Consulté le 01/08/2024. Disponible sur : [https://www.cresp.ca/sites/cresp/files/media/document/STATUTS\\_CReSP\\_2020.pdf](https://www.cresp.ca/sites/cresp/files/media/document/STATUTS_CReSP_2020.pdf)

régulation. Cependant, il est important de souligner que chaque organisation possède ses propres dispositifs légaux, éthiques, déontologiques, ainsi que des normes culturelles organisationnelles, qui influencent les comportements et les pratiques de leurs membres.

## **Sélection et recrutement**

### ***Approche qualitative par entrevue semi-dirigée***

La méthode des entrevues semi-dirigées a été choisie pour cette étude en raison de sa capacité à recueillir des données détaillées pour une analyse approfondie d'un problème spécifique. Cette approche permet d'intégrer les divers points de vue, enjeux et systèmes de relations impliqués dans la collaboration. Elle permet d'étudier le fonctionnement des organisations, de reconstruire des dynamiques d'action, des vécus et des événements antérieurs, tout en recueillant des trajectoires personnelles et professionnelles dans le cadre de la socialisation à la collaboration en santé publique (Van Campenhoudt et Quivy, 2011, p. 172). L'argument méthodologique éminent porte sur « l'accès privilégié à l'expérience de l'acteur » (Baribeau et Royer, 2013, p. 38). L'utilisation d'un format semi-dirigé permet une souplesse aussi bien pour le chercheur que pour le participant. Cette flexibilité offre la possibilité d'accueillir les sujets inattendus comme d'explorer plus en détail les plus pertinents pour répondre à nos objectifs de recherche (Knott et al., 2022, p. 11). Plus spécifiquement, ce format a permis de recueillir les perspectives sur les défis à la collaboration responsable, la perspective de l'expérience singulière de la recherche collaborative et de clarifier le processus collaboratif (Baribeau et Royer, 2013, p. 26).

### ***Phase de co-développement du questionnaire***

Afin de nous assurer de la qualité du devis de recherche et de la pertinence de notre guide d'entrevue, nous avons rencontré successivement, en janvier 2023, quatre personnes travaillant dans des organismes partenaires du CReSP dans une visée consultative. Ces personnes œuvraient dans des services de missions universitaires et de recherche, de gestion des savoirs en tant que chercheur de laboratoire ou en méthodologie. Nous les avons rencontrées indépendamment par visioconférence et nous leur avons demandé de fournir des commentaires sur le guide d'entrevue envoyé une semaine auparavant. À la suite de ces rencontres, le guide d'entrevue a été remanié pour optimiser le recueil de données lors de la recherche empirique (Annexe 2). Nous avons dû

reconsidérer l'organisation, la formulation, la clarification des questions afin que chaque participant puisse comprendre les termes utilisés. Par exemple, le fait qu'il peut être difficile pour les personnes non chercheuses de déterminer ce qui constitue un enjeu éthique ou d'intégrité scientifique.

### ***Spécificités de l'entrevue virtuelle***

L'avantage majeur des entrevues en face-à-face est la rencontre physique. Il est certain qu'elle apporte son lot d'attributs pour créer un espace d'échange sûr et une atmosphère confortable, le langage corporel et les expressions faciales sont de fait évidents pour l'intervieweur (Saarijärvi et Bratt, 2021, p. 2). L'objet de notre recherche ne se situe pas dans la manière dont les personnes ont exprimé leurs propos, mais bien dans le contenu des entrevues. Nous avons donc réalisé les entrevues virtuellement par le logiciel de communication vidéo Teams. Les participants qui ont été interrogés manient quotidiennement les logiciels de rencontre virtuelle et nous n'avons eu aucun doute sur la maîtrise de la technologie lors des entrevues. Toutefois, nous avons veillé à ce que l'environnement soit propice au bon déroulement de la discussion avant et pendant l'entrevue en étant alerte à certains détails comme la bonne réception des informations, la qualité audio et vidéo ainsi qu'une connexion internet stable (Saarijärvi et Bratt, 2021, p. 4).

Les entrevues qualitatives via les technologies peuvent entraîner d'autres problèmes comme la difficulté d'établir une relation de confiance et de proximité avec le participant (Tomás et Bidet, 2023). Nous avons donc veillé à créer un environnement favorable en nous présentant, en rappelant le contexte et les attentes de l'étude d'une façon claire et limpide. Un support PowerPoint avec deux diapositives a été mobilisé en début d'entrevue pour ancrer la discussion dans la thématique de la collaboration responsable avec un rappel de définitions et un rappel des thématiques abordées. Le partage d'écran a ensuite été désactivé pour laisser place à une relation interpersonnelle plus directe. Nous avons tenté de créer un espace d'interactions créatives, respectueuses et sans jugement pour laisser le participant témoigner de ses expériences collaboratives en recherche qu'elles soient fructueuses ou au contraire conflictuelles et tumultueuses. Et comme le soutient Susie Weller (2017), cet éloignement physique : « déplace la rencontre de telle manière que la séparation physique entre le chercheur et le participant peut faciliter une plus grande connexion (émotionnelle) grâce au sentiment accru des participants

d'être à l'aise avec le cadre et le mode » (Weller, 2017, p. 623). La participation à distance nous a permis aussi d'inclure des personnes qui étaient éloignées géographiquement et de réduire les coûts en gestion de temps et financier tout en offrant également plus de flexibilité pour planifier le recrutement (Thunberg et Arnell, 2022, p. 5). Parmi les préoccupations sensibles, nous retrouvons les considérations éthiques avec les questions de sécurité des données, du consentement et de la confidentialité qui seront, elles, abordées dans une autre section de ce chapitre.

### ***Identification, sollicitation et justification des participants***

Nous avons envoyé envoyés 34 courriels de sollicitation aux personnes pressentis et 10 rappels ont été faits. Les critères d'inclusion et d'exclusion sont présentés dans le tableau ci-dessous.

<b>Catégories de participants</b> (statuts du CReSP)	<b>Critères d'inclusion</b>	<b>Critères d'exclusion</b>
<p><b>Chercheurs</b> Axe 1 : Environnement de soins et de santé publique Axe 2 : Systèmes de soins et de santé publique Axe 3 : Une seule santé du monde</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personnes ayant montré un intérêt pour le sujet</li> <li>• Personne ayant au moins une année d'expérience en recherche collaborative et partenariale en santé publique</li> <li>• Personne expérimentée dans le travail en partenariat avec un secteur autre que la santé publique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personne n'ayant pas un lien de proximité évident avec la santé publique et les politiques de santé</li> </ul>
<p><b>Utilisat-eurs--trices de connaissances : Partenaires d'organisations publiques</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personne ayant au moins une année d'expérience en recherche collaborative et partenariale en santé publique</li> <li>• Personne expérimentée dans le travail en partenariat avec des chercheurs</li> <li>• Personne expérimentée dans le travail en partenariat avec un secteur autre que la santé publique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personne n'ayant aucune expérience de la collaboration et du partenariat en santé publique</li> </ul>

*Tableau 2 Critère d'inclusion et d'exclusion pour le recrutement des différentes catégories de participants*

Plusieurs méthodes d'échantillonnage ont été mobilisées pour le recrutement des participants afin d'assurer un maximum de variété de perspectives. Un *échantillonnage raisonné* a été utilisé pour assurer l'inclusion d'une diversité de participants et de perspectives sur la collaboration responsable de la recherche en santé publique. Ce premier palier a été réalisé principalement grâce à une recherche sur le site internet du CReSP. Nous avons aussi relevé les noms des personnes qui étaient soit affiliées aux événements les plus récents du CReSP comme le Congrès annuel 2023<sup>13</sup>, soit nommées sur des rapports, soit sur des bulletins d'information<sup>14</sup>, et qui faisaient partie de projets collaboratifs selon la description des événements. À la suite, 34 courriels de sollicitation ont été envoyés et après lecture de nos attentes, les personnes ont pu évaluer la pertinence de leur participation. Nous avons envoyé des courriels de relance à 10 participants. Dans un deuxième temps, un *échantillonnage par effet boule de neige* nous a permis d'étendre notre échantillonnage sur la base de recommandations de la part des participants et en fonction de l'intérêt de personnes en positions clés pour notre sujet d'étude. Puis, la méthode *d'échantillonnage par quotas* a été mobilisée puisque nous souhaitions obtenir un nombre minimum de participants dans chaque catégorie, c'est-à-dire provenant des trois axes de recherche du CReSP et du groupe des utilisateurs de connaissances (tableau ci-dessus). Nous avons porté attention aux différences et aux ressemblances entre les observations de participants issues des différentes catégories. Puis, nous avons arrêté le processus de recrutement lorsqu'il y a eu des redondances informationnelles, quand nous avons observé une saturation et que les nouvelles entrevues se sont mises à confirmer les témoignages antérieurs en ne recueillant plus de données inédites. Comme le recommandent Vasileiou et al. (2018) dans leur étude sur la suffisance de la taille de l'échantillon dans la recherche qualitative, lorsque nous avons commencé à observer une saturation des données, nous avons été transparents dans l'évaluation de la taille de notre échantillon en ayant conscience des facteurs qui peuvent l'influencer (Vasileiou et al., 2018, p. 16). Le but étant d'obtenir un échantillon suffisant pour explorer l'objet de recherche en profondeur de façon à optimiser la validité scientifique de nos résultats en visant à pouvoir

---

<sup>13</sup> *IIIe Congrès scientifique du Centre de recherche en santé publique*, consulté le 01/08/2024. Disponible sur : <https://www.cresp.ca/fr/evenement/iii-congres-scientifique-du-cresp>

<sup>14</sup> *Le Bulletin du CReSP*, consulté le 01/08/2024. Disponible sur : <https://www.cresp.ca/fr/experts-utilisateurs-de-connaissances/le-bulletin-du-cresp>

transposer les conclusions de notre recherche à des individus et des populations similaires en situations similaires (Vasileiou et al., 2018, p. 13).

## **Collecte des données**

### ***Déroulement des entrevues***

Les entrevues ont duré environ 1h, cette durée s'est révélée adéquate, car notre objectif n'était pas de recueillir des récits de vie, mais d'identifier d'une façon pragmatique les facteurs facilitants et les obstacles de la collaboration responsable. Les entrevues auprès des membres du CReSP, ainsi que leurs collaborateurs et leurs partenaires se sont déroulées entre le 28 avril 2023 et 22 septembre 2023. Deux des entrevues ont eu lieu dans les bureaux des participants eux-mêmes (à Montréal), alors que les 17 autres ont été faites par visioconférence avec le logiciel *Teams*.

### ***Le guide d'entrevue***

Pour élaborer le guide d'entrevue, nous nous sommes appuyés sur le cadre de Kallio et al. (2016) qui proposent 5 phases interdépendantes :

1. Identification des conditions préalables à l'utilisation d'entretiens semi-structurés ;
2. Récupération et utilisation des connaissances antérieures ;
3. Formulation du guide d'entretien semi-structuré préliminaire ;
4. Test pilote du guide ;
5. Présentation du guide d'entretien semi-structuré complet [Traduction libre] (Kallio et al., 2016).
- 6.

Suivre un cadre renforce la fiabilité de la recherche qualitative, sa crédibilité et sa conformabilité (Kallio et al., 2016, p. 18). Les questions de l'entrevue ont été bâties sur des connaissances préalables recrutées lors de recherches préliminaires sur la littérature concernant les facteurs facilitants et les obstacles à la recherche collaborative (voir Chapitre 1), d'observations et d'entretiens informels afin de permettre de développer une vision globale du sujet. Le guide d'entrevue semi-dirigée comprenait trois colonnes, le tableau ci-dessous offre un extrait de sa structure (voir document complet en Annexe 2). La première colonne intégrait les noms des différents thèmes que nous devons aborder pendant le déroulement de l'entrevue. La deuxième colonne intitulée « Questions d'entretien semi-dirigé » comprenait les questions principales et les questions de relances. La troisième colonne intitulée « Justification » était utilisée pour expliquer

précisément ce que nous cherchions à découvrir à partir des réponses aux questions. Cette colonne nous a servi dans l'objectivité et la nature réflexive de la recherche, elle a contribué à la fiabilité et à la validité des données et des conclusions (Blanchet, 2009). Elle nous a permis de nous assurer que les résultats de la recherche n'ont pas été influencés par nos préjugés personnels ou nos attentes de chercheur.

Thèmes	Questions d'entrevue semi-dirigé	Justifications
<p align="center"><b>N°1</b></p> <p><b>Caractéristiques d'une collaboration « réussie »</b></p>	<p align="center"><b>Question principale</b></p> <p>Au cours de votre carrière en santé publique ou dans d'autres domaines, quelle collaboration vous a rendu le plus enthousiaste ou vous a apporté le plus de satisfaction ?</p> <p align="center"><b>Question de relance</b></p> <p>Qu'est-ce qui a fait que cette collaboration a été particulièrement réussie (type de collaboration, méthodologie employée, présence d'une médiation, etc.) ?</p>	<p>Permet d'identifier les éléments qui ont favorisé la réussite de la collaboration la plus satisfaisante pour le participant</p>

*Tableau 3 Extrait de la structure du guide d'entrevue*

Un test pilote du guide a été réalisé le 14 avril 2023 avant de commencer les entrevues avec une personne extérieure à la recherche et qui a permis de s'assurer de la validation des questions et du cadrage éthique de l'entrevue. Il s'agissait d'un chercheur senior ayant une grande expérience de recherche et ayant pris part à de nombreuses collaborations interdisciplinaires et intersectorielles. À la suite de cette entrevue, quelques réajustements ont été apportés, notamment la suppression de l'utilisation d'un support PowerPoint pour présenter les questions à l'écran. Afin de laisser plus de place au dialogue et ne pas altérer l'intention du participant, nous avons conservé uniquement une diapositive comprenant des définitions de la CRR et une diapositive pour présenter les trois thèmes qui seront abordés dans l'échange (voir le support PowerPoint utilisé en Annexe 7)

### ***L'enregistrement et la transcription des entrevues***

Les entrevues ont été enregistrées avec un support audionumérique (logiciel Teams) et transcrites textuellement. Une première ébauche de la transcription des verbatims a été réalisée par Teams

lors de l'enregistrement. Simultanément nous prenions des notes manuscrites (voir un exemple en Annexe 3), puis nous avons réécouté chaque entrevue pour corriger, rajouter et ajuster la mise en page des propos. Des mémos de précodage ont été écrits au fur et à mesure du déroulement des questions et ont facilité la relance sur certaines expériences et contextes pour favoriser l'ancrage de l'analyse. Nous avons utilisé la technique du *verbatim intelligent*. Cette forme de transcription simplifie ce qui a été dit en supprimant certains détails verbaux et non verbaux qui n'ajoutent aucune autre valeur au contenu. Cette approche s'avérerait acceptable dans le cadre de cette recherche, ici encore, puisque nous nous intéressions au contenu et non à la forme de l'expression des participants.

## **Analyse des données empiriques**

### ***La théorisation ancrée***

L'objectif de notre analyse était d'en faire émerger un cadre éthique qui servira de guide pour les chercheurs dans leur conduite des collaborations. La théorisation ancrée a été choisie compte tenu de notre objectif et du type de données recueillies en nous détournant d'une logique hypothético-déductive et en adoptant une approche inductive itérative. La théorisation ancrée a été élaborée pour la première fois en 1967 par Glaser et Strauss sous le nom de Grounded Theory Method et a permis d'inspirer et d'influencer le développement des analyses qualitatives et des sciences sociales (Glaser et Strauss, 1967). L'analyse des données empiriques par théorisation ancrée implique une simultanéité de la collecte et de l'analyse (Paillé, 1994, p. 152). Elle a pour objet : « la construction de théorie empiriquement fondée à partir de phénomènes sociaux à propos desquels peu d'analyse ont été articulées » (Poupart, 1993, p. 310). La démarche de l'induction analytique se détermine par une logique qui part du concret (la réalité empirique) pour monter en niveau d'abstraction (théorie et concept) en y délimitant les « essentiels » d'un phénomène (Poupart et al., 1997, p. 295). Chaque entrevue a donc fait l'objet d'une analyse en continu, c'est-à-dire en temps réel et de façon rétrospective après l'entrevue (prise de notes manuscrites voir l'exemple en Annexe 3). Cela a permis d'orienter la conduite de l'entrevue en cours et celle des prochaines en insistant ou inhibant certaines thématiques dans les questions. L'objectif de cette méthode est de faire émerger, par un va-et-vient entre la théorie et les données de terrain, une description provisoire qui capture l'essence commune de phénomènes complexes.

Cette approche vise à comprendre ces phénomènes à travers des situations empiriques et leurs liens conceptuels, en reconnaissant leurs variations et similitudes (Meliani, 2011, p. 451).

Notre participation active et notre exposition à divers événements, entretiens et documents tout au long de la recherche ont d'ailleurs constamment (ré)orienté notre réflexion nous incitant à explorer continuellement la théorie pour mieux comprendre les phénomènes. Comme le dit Pierre Paillé, qui a d'ailleurs adapté la Grounded Theory Method de Glaser et Strauss (1927) en tant que méthode d'analyse de données qualitatives :

... en interviewant, en observant, en lisant les transcriptions d'entrevues ou les documents recueillis, le chercheur est analyste et l'analyste est chercheur, tentant de toujours mieux comprendre, cerner, expliciter, théoriser le phénomène faisant l'objet de son étude, que celui-ci apparaisse dans ses données ou sur le terrain même. (Paillé, 1994, p. 152).

C'est avec cette vision que nous avons déployé le processus d'analyse et que la théorisation ancrée nous a fourni des outils pour relier l'expérience subjective avec les conditions sociales pour finalement démontrer comment la structure est mise en œuvre (Charmaz et Belgrave, 2015, p. 5). Pierre Paillé (1994) propose six étapes que nous avons adaptées à notre objectif de recherche grâce à un engagement systématique avec les données inductif et itératif. Le tableau ci-dessous expose notre démarche avec l'appropriation de la démarche de Pierre Paillé (1994).

	<b>Étapes de Pierre Paillé (1994)</b>	<b>Étapes adaptées à notre objectif de recherche</b>
<b>1</b>	La <b>codification</b> , qui consiste à étiqueter l'ensemble des éléments présents dans le corpus initial	Annoter les inconforts par un premier codage au niveau des conduites et comportements
<b>2</b>	La <b>catégorisation</b> , où les aspects les plus importants du phénomène à l'étude commencent à être nommés	Structurer les expériences pour dégager quelles valeurs sont partagées et sur les manières dont peuvent elles se manifester ou non dans une collaboration
<b>3</b>	La <b>mise en relation</b> , étape où l'analyse débute véritablement	Identifier des situations où les valeurs et comportements attendus ne sont pas respectés, et traduire ces manquements en défis à trois niveaux : Interindividuel (micro) Interorganisationnel (méso) Sociétal (macro)
<b>4</b>	L' <b>intégration</b> , moment central où l'essentiel du propos doit être cerné	Identifier les facteurs facilitants et les obstacles de la collaboration responsable au sein des trois niveaux : interindividuel, interorganisationnel et sociétal
<b>5</b>	La <b>modélisation</b> , où l'on tente de reproduire la dynamique du phénomène analysé	Fournir une description des différents contextes et des réalités vécues en mettant en lumière l'idéal éthique dans les collaborations, traduite par les sous-catégories

6	La <b>théorisation</b> , qui consiste en une tentative de construction minutieuse et exhaustive de la « multi dimensionnalité » et de la « multi causalité » du phénomène étudié	Traduire par une proposition de principes éthiques de disposition qui permet de proposer un cadre éthique cohérent pour tous les participants
---	--	---

Tableau 4 Exposition de l'adaptation de la théorisation ancrée de Pierre Paillé (1994)

Par ailleurs, il faut dire que notre sensibilité théorique (Glaser, 1978) détient dans ce processus un élément fondateur et nous a inspiré les orientations conceptuelles et théoriques propres à notre expérience et connaissance du phénomène étudié. En effet, notre parcours en sciences sociales et en éthique de la santé publique nous a aidés à la compréhension de certain phénomène. Par exemple, notre expérience en tant qu'infirmière clinicienne et chargée de projet en éducation pour la santé auprès de différentes populations (en France) nous a aidés à comprendre les activités de recherche et les enjeux potentiels des interventions de santé publique. Cela inclut le lien entre la recherche et l'application pratique des politiques, ainsi que les défis de la mobilisation des connaissances scientifiques. Cela a sans doute permis d'accéder plus rapidement à la compréhension de la réalité des acteurs en santé publique et d'orienter les entrevues de façon à obtenir plus de contenu sur les objectifs de notre étude.

### ***Processus de codage***

Le logiciel NVivo a été utilisé pour faciliter les étapes du codage et pour mener *in fine*, à un dictionnaire de code (Annexe 4) qui a été validé par le directeur de recherche afin de s'assurer de l'utilisation cohérence et constante des codes. Cette démarche a abouti à une classification des résultats en deux grandes catégories (ci-dessous), qui répondent de façon transversale et dynamique aux trois objectifs de la recherche (à retrouver dans l'Introduction du manuscrit) :

- La cartographie des défis rencontrés par les membres du CReSP en matière de recherche collaborative en santé publique et subdivisés en trois niveaux (interindividuel, interorganisationnel et sociétal). Ce codage avait essentiellement pour but d'explorer les défis singuliers relevés dans la pratique.
- Les solutions éthiques traduites en principes (proactivité, réflexivité, intégrité, humilité et adaptabilité) et en règle qui guident la façon d'intégrer les principes. Ce codage a été

principalement utilisé dans le but de valider scientifiquement et de démontrer la robustesse des principes.

Nous allons donc présenter ces deux grandes catégories. La première regroupe une cartographie des défis rencontrés par les chercheurs en matière de collaboration responsable, ce qui répond à notre deuxième objectif. Nous avons choisi de diviser les défis par niveau et par sous-section qui seront illustrés par des extraits de verbatims et commentés. Il s'agit de l'adaptation de l'étape 3 de la théorisation ancrée de Pierre Paillé (1994), c'est-à-dire la mise en relation des situations où les valeurs et comportements attendus ne sont pas respectés, et la traduction de ces manquements en défis à trois niveaux : interindividuel, interorganisationnel et sociétal. Cependant, nous reconnaissons qu'il existe des interrelations, mais le fait de les séparer et d'explorer les enjeux par grands thèmes permet d'améliorer la compréhension, notamment pour des raisons heuristiques d'enseignement. Le tableau ci-dessous permet de voir la fréquence d'apparition des codes retenus dans les verbatims.

Codes		Fichiers	Références
⊖	Défis	0	0
⊖	Inter-Individuel - Micro	0	0
○	Formation inégale à la recherche collaborative	12	20
⊖	Méconnaissance mutuelle entre le secteur de la recherche et celui de la pratique	0	0
○	Des objectifs et des responsabilités différentes	4	8
○	Un déficit de connaissance et de compréhension des milieux	6	8
○	Préparer et conduire avec succès les étapes d'un processus collaboratif	7	19
⊖	Inter-Organisationnel - Méso	0	0
⊖	Délai d'approbation éthique et gouvernance des CER	0	0
○	Documents structurants la collaboration ou le partenariat	2	2
○	Experiences avec les CER	4	4
○	Recherche avec des participants humains dans le RSSS	1	3
⊖	Des responsabilités et des obligations variées	9	15
○	Mandat restrictif	3	10
⊖	Le partage et la gestion de données	0	0
○	Partage de données	3	3
○	Publication de données	6	10
○	Spécificités de la recherche avec des acteurs communautaires	4	8
⊖	Sociétal - Macro	0	0
○	Défaut de reconnaissance de la collaboration dans le financement de la recherche	7	16
○	Influence de la structure systémique de la recherche	5	11

Figure 3 Codage des défis et fréquence d'apparition

La deuxième catégorie est le produit de la théorisation ancrée et s'apparente aux solutions éthiques des défis de la collaboration responsable. Les différentes étapes de l'analyse par théorisation ancrée ont été décrites plus haut. Nous avons donc tenté de fournir une description des différents contextes et des réalités vécues en mettant en lumière l'idéal éthique dans les collaborations par des extraits de verbatims et qui s'apparente à l'équilibre réflexif, puisque les normes éthiques émergent de l'interaction entre le raisonnement éthique et le contexte (Ives, 2014). De cette manière, nous proposons cinq principes éthiques les plus signifiants dans une collaboration responsable accompagnés de leurs règles. Afin d'argumenter la valeur scientifique du cadre avec des principes, Beauchamp et Childress (2008) proposent des critères pour la construction d'une théorie. Selon eux, les huit critères qui définissent la validité d'une théorie sont la clarté, la cohérence, l'adéquation empirique, la pertinence pratique, l'exhaustivité, la simplicité, la puissance explicative et justificative (Beauchamp et Childress, 2008, p. 184). Nous avons donc fait l'exercice d'observer si notre cadre de principes induits par théorisation ancrée remplit ces conditions. Nous croyons que c'est le cas et cette hypothèse pourrait être validée dans le cadre de travaux futurs.

Codes			
⊕ Nom	∞ Fichiers	Références	
⊖ Principes	0	0	
⊖ Adaptabilité	0	0	
○ Acceptation et capacité de résilience face aux dysfonctionnement	12	19	
○ Composition avec les rouages du financement	7	7	
○ Flexibilité face aux fluctuations des ressources humaines	8	11	
⊖ Humilité	0	0	
○ Conscientisation des enjeux de pouvoir entre disciplines, secteurs, affiliation, statuts	10	20	
○ Ouverture à l'apprentissage des différentes méthodes et épistémologies disciplinaires	13	34	
○ Recherche de valeurs communes avec les collaborateurs	9	15	
⊖ Intégrité	0	0	
○ Communication ouverte, continue et bienveillante	10	20	
○ Conserver un bon niveau de transparence financière et d'honnêteté émotionnelle	8	12	
○ Partage de son implication dans la collaboration à court ou à long terme	12	37	
○ Préservation du sentiment de confiance (mutuel, perdu, fragilisé ...)	12	20	
⊖ Proactivité	0	0	
○ Anticipation des défis	10	13	
○ Définir les limites du projet	6	7	
○ Évaluation des capacités et spécificités des parties prenantes	12	29	
○ Évaluation des compétences des collaborateurs du projet	11	15	
⊖ Réflexivité	0	0	
○ Conscientisation des biais cognitifs	7	9	
○ Évaluation de la cohérence entre la personnalité et la motivation des individus avec les valeurs fondamentales du projet	14	23	
○ Identification des conflits de valeurs, d'intérêts et d'engagement	4	6	
○ Identification des situations de vulnérabilité me concernant ou concernant mes collaborateurs	7	11	

Figure 4 Codage des principes et fréquence d'apparition

## **Journal de bord**

Comme l'affirme Christophe Lejeune (2019) : « La scientificité d'une recherche qualitative réside dans sa capacité à expliciter toutes les étapes de son déroulement » (Lejeune, 2019, p. 32). Nous avons tenu dans le cadre de cette recherche à retracer et à communiquer notre cheminement par un rapport rigoureux et réflexif de la méthodologie employée (Hedgecoe, 2004). La recherche qualitative implique forcément une interaction entre les données empiriques et notre interprétation de ces données en percevant le terrain à travers notre prisme de sensibilité théorique. En effet, nous croyons important de veiller à caractériser « la relation entre les intuitions du chercheur (faites de savoirs antérieurs et de références à des théories existantes) et les suggestions qui proviennent des données de terrain » (Guillemette, 2006, p. 44). Dès lors, nous pensons qu'il est primordial dans une perspective de recherche en éthique empirique de s'assurer de la validité du cheminement et du processus employé. Pour nous aider dans cette démarche, nous avons tenu un journal de bord qui permet d'ancrer la recherche. En effet, comme l'explique Christophe Lejeune c'est : « en documentant le maillage entre le terrain et la théorie, les traces en question assurent que la théorie produite s'appuie toujours sur les éléments attestés. Elle assure en ce sens l'ancrage de la théorie, son fondement empirique. » (Lejeune, 2019, p. 32). Le journal de bord, tenu sur un support de traitement de texte, nous a permis de noter nos intuitions et les événements, de prendre de la distance par rapport à la question de recherche en mettant en tension les concepts éthiques sous-jacents et d'orienter les lectures théoriques vers un choix opportun. En outre, en vue d'établir la valeur des résultats, les principales considérations épistémologiques et théoriques pour cette recherche se sont ancrées dans trois tâches empruntées aux méthodologies conventionnelles en sciences humaines : s'assurer de la justesse des résultats de recherche (validité interne), spécifier les limites de leur possible généralisation (validité externe) et s'assurer que les résultats ne sont pas liés à des circonstances accidentelles (fiabilité) (Poupart et al., 1997, p. 365).

## **Éthique et réflexivité**

Dans toute recherche impliquant des participants humains, il est primordial d'identifier et de cartographier les préjudices potentiels pour déterminer comment les minimiser. En effet, les chercheurs doivent prendre en compte la réduction des dommages potentiels, le consentement

éclairé, la protection de l'identité et de la confidentialité, ainsi que la réflexion critique sur leur propre position et leurs perspectives (Knott et al., 2022, p. 4). Les cadres normatifs du contexte québécois et canadien sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains (voir Chapitre 1) ainsi que la politique institutionnelle de l'UdeM ont été examinés et mis en œuvre. Le *Chapitre 10 – Recherche Qualitative* de l'Énoncé de politique des trois conseils - Éthique de la recherche avec des êtres humains de 2018 (EPTC2) a été appliqué tout au long du processus particulièrement sur les modalités d'expression du consentement et le respect de la vie privée et confidentialité lors de la diffusion des résultats de recherche (Gouvernement du Canada, 2008). Documenter les potentiels préjudices du point de vue des participants, mais aussi du point de vue des chercheurs, interroger des chercheurs sur leurs pratiques professionnelles et leurs liens avec leurs collègues de travail peut relever certains enjeux. Dans notre cas, nous avons veillé à minimiser le risque d'atteinte à la réputation de toute personne liée à la recherche. Cela comprend la garantie de bonnes pratiques de recherche afin que les chercheurs impliqués ne soient pas lésés sur le plan de la réputation en participant au projet de recherche. Pour ces raisons, nous avons adopté une approche qui inclut la prise en compte de la dynamique du pouvoir, de la vulnérabilité des participants, de leur état émotionnel et de la dynamique interactionnelle, même lorsque les sujets sont considérés comme présentant un faible risque. (Knott et al., 2022, p. 5). Nous avons donc tenté d'analyser attentivement la dynamique du pouvoir présente dans les interactions entre chercheurs et les collaborateurs cités, mais également vis-à-vis de nous [étudiante]. De plus, nous avons évalué la vulnérabilité des participants, en tenant compte de facteurs tels que l'âge, l'expérience, la manière de s'exprimer et les sujets abordés et toute autre caractéristique qui pourraient influencer leurs témoignages. Nous avons également accordé une attention particulière à l'état émotionnel des participants, en reconnaissant l'importance de créer un environnement sûr et respectueux où leurs émotions peuvent être entendues et respectées. Enfin, nous avons observé de près la dynamique interactionnelle, en étudiant comment nos interactions avec les participants pourraient influencer les informations recueillies. Même lorsque les sujets sont estimés à faible risque, cette approche proactive nous a permis de garantir une conduite de recherche éthique et responsable, en assurant le respect des droits et de la dignité des participants tout au long du processus d'entrevue.

Au cours du processus de recherche, nous avons activement pratiqué la réflexivité, qui consiste à examiner nos propres biais, motivations, préjugés et croyances, ainsi que l'impact de ceux-ci sur nos travaux (Bourdieu, 2001; Ricoeur, 1990). Après chaque entrevue ou participation à un événement, nous accordions un temps particulier pour analyser chaque nouvelle donnée, vérifier nos hypothèses et faire le point sur l'état actuel de la recherche, en tenant compte des biais théoriques (notamment disciplinaires) et cognitifs (Knott et al., 2022, p. 6). Pour ce faire, un journal de bord a été tenu régulièrement (expliqué précédemment), où étaient consignées des notes réflexives reflétant l'évolution des concepts du processus de recherche ainsi que toutes notes pertinentes à notre réflexion.

### ***Consentement, confidentialité et approbation éthique***

Le consentement a été recueilli une première fois avec un Formulaire d'information et de consentement (FIC). Puis, il a été recueilli une deuxième fois verbalement au début de l'entrevue et a été enregistré dans un fichier dans le OneDrive sécurisé de l'UdeM. La dépersonnalisation des données a été assurée grâce à un codage lors de l'enregistrement du FIC et pour les transcriptions des verbatims déposés également dans un fichier dans le OneDrive sécurisé. Nous avons aussi retiré les transcriptions avec des renseignements identificatoires qui ont été mentionnés durant les entrevues. Les données confidentielles sont conservées dans un fichier déposé dans le OneDrive sécurisé de l'UdeM. Le 24 février 2023, le Comité d'éthique de la recherche en sciences et en santé (CERSES) de l'UdeM a donné son approbation éthique valide pendant un an, à compter du 24 février 2023 jusqu'au 24 février 2024. Nous avons obtenu la deuxième approbation éthique pour recruter et interroger des participants affiliés à un Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS). Selon le cadre éthique en éthique de la recherche du ministère des Services de santé et sociaux (MSSS), un établissement de santé publique du Réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) ne peut reconnaître une évaluation éthique effectuée par un comité d'éthique de la recherche (CER) universitaire (MSSS, 2020). Cette deuxième approbation éthique a été délivrée le 1<sup>er</sup> août 2023 après une évaluation de la convenance institutionnelle ainsi qu'une évaluation scientifique. Nous avons commencé le recrutement des participants du RSSS cinq mois après le début initial de la recherche. Nous

reviendrons et porterons un regard critique sur ce délai de temps dans la section dédiée au journal de bord dans le chapitre Discussion.

## CHAPITRE 4 – RÉSULTATS

Dans ce chapitre, nous débutons par les profils des participants qui ont partagé leurs expériences. Ensuite, la cartographie des défis est illustrée par un tableau récapitulatif ainsi que par des témoignages groupés aux niveaux interindividuel, interorganisationnel et sociétal. Enfin, les cinq principes ayants émergés de l'analyse par théorisation ancrée sont décrits, définis et illustrés.

### Le portrait des participants

Un total de 19 participants, dont 12 chercheurs affiliés au CReSP et sept utilisateurs de connaissances affiliés à différentes organisations publiques au Québec et au Canada, ont été interviewés. Leurs expertises étaient variées et touchaient aux trois axes de recherche du CReSP : environnement de soins et de santé publique, systèmes de soins et de santé publique, et une seule santé du monde. Pour des raisons de confidentialité, nous ne détaillerons pas les disciplines et intérêts de chaque participant, car cela pourrait accroître considérablement le risque de réidentification des participants à l'étude. Le tableau ci-dessous résume le nombre de participants par catégories.

Catégories de participants	Nb de participants (N=19)
<b>Chercheurs et chercheuses du CReSP</b>	<b>12</b>
<b>Axe 1</b> : Environnement de soins et de santé publique	7
<b>Axe 2</b> : Systèmes de soins et de santé publique	3
<b>Axe 3</b> : Une seule santé du monde	2
<b>Utilisateurs et utilisatrices de connaissances</b>	<b>7</b>
Partenaires d'organisations publiques	

Tableau 5 Nombre de participants selon les statuts et axes du CReSP

### Catégorisation des défis

Nous illustrons les résultats de la catégorisation des défis en fournissant des exemples de citations directes qui reflètent les idées discutées et classées, mettant en évidence l'existence de défis spécifiques à trois niveaux de collaboration responsable : micro, méso et macro. Pour commencer, nous présentons ci-dessous une cartographie sommaire des défis identifiés à différents niveaux. Ensuite, nous approfondissons les données pour chaque niveau.

Défis aux différents niveaux		
Interindividuel (micro)	Interorganisationnel (méso)	Sociétal (macro)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation inégale à la recherche collaborative</li> <li>• Préparer et conduire avec succès les étapes d'un processus collaboratif</li> <li>• Méconnaissance mutuelle entre le secteur de la recherche et celui de la pratique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des responsabilités et des obligations variées</li> <li>• Le partage et la gestion de données</li> <li>• Spécificités de la recherche avec des acteurs communautaires</li> <li>• Délai d'approbation éthique et gouvernance des CER</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Défaut de reconnaissance de la collaboration dans le financement de la recherche</li> <li>• Influence de la structure systémique de la recherche</li> </ul>

Tableau 6 Cartographie des défis aux trois niveaux

### **Niveau interindividuel (micro)**

Nous avons relevé dans les réponses des participants une **inégalité dans la formation à la recherche collaborative**, ce qui peut affecter leurs opportunités professionnelles. La compétence en matière de recherche collaborative n'est pas instinctive et semble principalement découler des enseignements et des expériences accumulées par les individus. La plupart des participants ont acquis leurs compétences « *sur le tas* » en les « *consolidant au fur et à mesure du temps* » (P5). D'autres ont eu la chance de bénéficier de l'encadrement d'un « mentor ». C'est-à-dire une personne expérimentée dans la pratique de la recherche collaborative qui, comme cette participante en témoigne ci-dessous, guide et conseille une autre personne dans son parcours :

*« Ma collègue, elle était plutôt en fin de carrière, elle avait énormément d'expérience. Puis je dirais c'est peut-être elle qui a été un peu mon mentor, tu vois j'allais chercher de l'expérience, des questions auprès d'elle. » (P4)*

Un autre participant a eu l'opportunité d'explorer à la fois le monde de la recherche et celui de la pratique grâce à une codirection dans sa formation universitaire. Il a expliqué qu'il était confronté à la fois aux défis et aux avantages des deux mondes, avec des attentes doubles. Il a exprimé toutefois être satisfait, car ses réalisations ont pu bénéficier à l'organisation tout en lui permettant d'atteindre ses objectifs académiques (P16).

C'est finalement en se faisant « *offrir des conseils pour monter les projets de recherche et voir des modalités de collaboration* » (P8) que la grande majorité des participants se sont initiée à la recherche collaborative. Certains ont également mentionné bénéficier de la formation continue proposée par leur organisation, couvrant des sujets liés à la collaboration, tels que la gestion de projet, le développement des compétences interpersonnelles, la connaissance des personnalités dans la collaboration et d'autres formations adaptées aux besoins individuels (P17).

**Mener à bien la préparation et les étapes d'un processus collaboratif** a été désigné comme un défi. D'abord, l'élaboration d'un protocole de recherche en nommant clairement les objectifs, les attentes et les besoins pour chacune des parties a été relevée comme un défi important. Plusieurs participants ont expliqué les conséquences d'un manque de cette préparation technique, comme ci-dessous :

*« On ne met pas par écrit comme il faut les objectifs de la collaboration où ils ne sont pas clairs, ils sont mal définis (...). Puis finalement (...), ça donne un résultat qui n'était pas celui espéré d'une partie ou de l'autre. »* (P10)

Certains participants ont témoigné de leur mauvaise préparation de leur projet collaboratif « *les échéanciers, les buts n'étaient pas nécessairement les mêmes ... on avait mal défini de part et d'autre les attentes* » (P16). La capacité des collaborateurs à anticiper et organiser la recherche collaborative est souvent ressortie comme un obstacle à la concrétisation de la collaboration. Comme le rapportait une participante : « *eux [les collaborateurs] n'ont pas été capables de dégager des ressources et du temps fait que le projet et en lui-même n'a pas été monté* » (P4).

La mise en œuvre d'un processus collaboratif en co-construction nécessite une expérience spécifique puisqu'elle fait appel à des connaissances, des attitudes personnelles et relationnelles ainsi qu'un certain savoir-faire<sup>15</sup>. L'expérience acquise par les personnes permet non seulement de satisfaire les objectifs des différentes parties prenantes en étant plus efficient, mais aussi de rendre la collaboration fructueuse. Cependant, il a été noté que la création d'une synergie au sein d'une équipe de collaborateurs peut s'avérer difficile. Certaines collaborations peuvent être plus

---

<sup>15</sup> Nous nous sommes basées sur la compétence « collaboration » du *Référentiel des compétences transversales favorisant l'intégration professionnelle des étudiants aux cycles supérieurs*, des études supérieures et postdoctorales de l'Université de Montréal, consulté le 25/04/2024, page 15.

Disponible sur : <https://saisonsesp.umontreal.ca/referentiel-des-competences/>

ou moins efficaces. Parfois, on peut observer deux « silos » côte à côte, sans qu'il y ait une véritable influence mutuelle ou une synergie réelle. En d'autres termes, les deux parties ne parviennent pas toujours à s'influencer l'une et l'autre, ou à créer une dynamique de travail commune, mais travaillent plutôt en parallèle (P4). Les répercussions de ce mode de collaboration se manifestent à travers plusieurs témoignages de professionnels d'organisations. Un participant exprimait ainsi sa déception vis-à-vis d'un format de collaboration qui ne lui a pas apporté satisfaction et laissé un sentiment d'avoir été instrumentalisé :

*« Tu sais quelquefois on sent qu'on est comme des prête-noms... Au début, il vendait ça comme une collaboration gagnante-gagnante. Là, tu comprends avoir des produits de transfert de connaissances, puis après ça, on n'a plus de nouvelles d'eux. » (P1)*

De façon similaire, mais dans un contexte de recherche collaborative avec des acteurs communautaires, un participant a dénoncé des pratiques qui reflètent un manque bien réel de savoir-faire et de savoir-être. Un exemple typique est la recherche « hélicoptère », où le terrain de recherche est utilisé uniquement pour faire avancer les travaux, sans tenir compte de ses spécificités. Ensuite, les chercheurs quittent le terrain sans fournir de retour sur les résultats obtenus aux personnes impliquées, comme en témoigne un participant ci-dessous :

*« Ils vont juste aller collecter des données alors qu'on leur a facilité l'accès à un organisme et leur a donné accès à des participants. Et puis, ils ne vont pas vraiment faire de retour auprès des participants par la suite (...) c'est très grave. Ça ternit la relation avec ces personnes-là, mais ça ternit la relation aussi avec les futurs chercheurs. » (P6)*

Le principal défi de la recherche en collaboration avec des acteurs communautaires est la contrainte de temps. Plusieurs participants à notre étude ont souligné ce problème lorsqu'ils cherchent à réaliser une recherche participative de haute qualité. Il est nécessaire de consacrer du temps à l'éducation et à l'amélioration des compétences des groupes avec lesquels on collabore en recherche. Inclure des sessions d'éducation sur certains processus de recherche est crucial (P3). D'autres participants ont également soulevé le problème de la sur-sollicitation de certaines personnes ou de certains milieux autochtones :

*« Tu sais où les chercheurs autochtones sont super sollicités parce qu'il faut qu'ils soient partout, tout le temps-là fait que ça, je le sais que c'est un enjeu aussi... Il y a quand même*

*un nombre limité de partenariats dans lesquels des partenaires peuvent s'impliquer là. »*  
(P11)

La personnalité, le savoir-être et la capacité à collaborer jouent un rôle majeur dans la réussite d'un projet, comme le montrent de nombreux verbatims. Par exemple, il a été noté que les conflits ne sont pas seulement liés à des questions de valeur, mais peuvent aussi être liés à des conflits de personnalités. Par exemple, si une personne est très rigide, il peut être difficile de trouver un terrain d'entente (P13). Les personnes qui seraient dotées d'une personnalité « *un petit peu moins centrées sur elles-mêmes (...) qui vont faire leur carrière plus avec leur équipe* » (P14) et celles plutôt « *seule dans leur bulle psychique (...) vont toujours rester dans leur labo* » (P14) influenceraient directement la qualité des relations dans une recherche collaborative. Des qualités de savoir-être facilitant la collaboration comme la posture d'ouverture, d'humilité, de franchise, d'honnêteté sont ressorties dans l'entièreté des entrevues.

Rappelons que nous avons choisi le CReSP pour sa spécificité d'être un centre de recherche hybride issue d'un partenariat entre le secteur du milieu de la pratique et celui de la recherche. De nombreuses collaborations y sont menées et compte tenu des différences de cultures et de raisons d'être, des défis sous-jacents sont présents au niveau de la compréhension « *des deux mondes* » (P16). Dans plusieurs témoignages, nous avons noté tantôt une absence de compréhension, tantôt une **méconnaissance du mode de fonctionnement des organisations** publiques par les chercheurs du monde universitaire. Lorsqu'il s'agit de personnes issues exclusivement du milieu académique qui doivent interagir avec le milieu de la pratique sans une compréhension institutionnelle des problématiques spécifiques, un décalage important se produit. Par exemple, il devient difficile de saisir pourquoi un projet stagne. De plus, la culture d'entreprise, qui joue un rôle crucial, est souvent une caractéristique méconnue (P4). Les affiliations des collaborateurs (par ex. universitaire ou à un organisme public) exercent une influence sur les objectifs et les responsabilités liées à leur participation au sein d'une collaboration. Les propos suivants témoignent de l'absolue nécessité de les définir en amont :

*« Mais les échéanciers, les buts n'étaient pas nécessairement les mêmes, donc ça, ça crée un enjeu. Je pense que c'est qu'on avait mal défini de part et d'autre les attentes. »* (P16)

Les différentes affiliations, qu'il s'agisse d'universités ou d'organismes publics, ont un impact sur les objectifs et les responsabilités associés à leur participation dans une collaboration. Les échéanciers et les objectifs devraient être clairement définis en amont, car s'ils ne sont pas nécessairement alignés dès le début il peut y avoir des problèmes (P16). Concernant cette dualité recherche-pratique, et d'un point de vue micro, plusieurs participants ont relevé le manque d'adaptation du secteur de la recherche à celui de la pratique en ce qui concerne la vulgarisation de la littérature scientifique. Ce participant illustre bien la situation en mentionnant un livrable attendu par les professionnels pour le transfert de connaissances dans la pratique, mais qui n'a finalement pas répondu aux exigences de vulgarisation.

*« L'organisation académique disait “ Ben tu pourrais envoyer les articles ”. Mais les articles scientifiques, finalement, sont dans un format où influencer des élus ce n'est pas nécessairement ce qui est le plus efficace. » (P16)*

Cela met en évidence un manque de communication concernant les objectifs ou un manque de volonté de la part des collaborateurs. Cependant, ces résultats de recherche non exploitables soulignent les conflits d'attentes entre les différents milieux. Des commentaires ont illustré une tension entre la liberté académique d'un chercheur universitaire et le devoir de loyauté d'un professionnel représentant une organisation publique. Plus important encore, ils montrent comment l'attitude d'un chercheur réagissant mal à un refus de collaboration de la part d'une organisation publique, en raison de priorités de recherche différentes, peut influencer la volonté des collaborateurs de s'engager à l'avenir, même si cela correspond à leurs priorités (P17).

### ***Niveau interorganisationnel (Méso)***

La plupart des individus interrogés ayant participé à une collaboration entre la recherche et la pratique ont identifié des défis liés à une tension de valeurs organisationnelles entre **des responsabilités et des obligations variées**. Par exemple, dans un projet d'aménagement public qui réunit une municipalité et des chercheurs en santé publique, les collaborateurs doivent réfléchir ensemble aux problématiques d'un quartier. Une tension peut émerger entre la liberté académique inhérente aux chercheurs affiliés à l'université et le devoir de loyauté que les professionnels doivent à leur employeur.

Certains participants affiliés à une organisation ont témoigné que leur degré d'autonomie était restreint sur les prises de décisions « *Je ne suis pas chercheur indépendant, j'ai quand même une hiérarchie, puis il faut que je me rapporte à ma hiérarchie* » (P1), ou encore sur les choix de recherche, comme le mentionnait un participant, qui explique ne pouvoir collaborer à « *aucune recherche qui n'a pas de rapport avec mon organisation* » (P10). Le respect strict des mandats est souvent revenu comme un défi de collaboration entre les chercheurs universitaires et les chercheurs affiliés à une organisation publique. Comme l'exprime un participant : « *on ne peut pas se mettre à collaborer à un projet de recherche qui n'est pas dans notre mandat santé publique* » (P17).

Une participante décrit sa perspective vis-à-vis du respect strict du mandat relatif à une politique et en quoi cela représente des freins et une frustration pour un chercheur universitaire. Face à ces difficultés de collaboration, qu'elle attribue à un manque de connaissance ou de compréhension, à un manque de respect, de temps, ou à une peur de la transdisciplinarité, elle décrit cette situation comme une peur de l'inconnu :

*« Une peur de l'inconnu, une peur de perdre. Si on ne fait pas exactement le mandat écrit noir sur blanc par la politique. Et d'être incapables de voir au-delà de quoi le mandat peut être. »* (P14)

En revanche, la liberté d'expression liée aux droits des chercheurs universitaires, illustrée par des déclarations telles que « *c'est ma liberté académique de m'exprimer comme chercheur* » (P7), a été démontrée comme une valeur à protéger. Un autre participant rapporte son expérience et les défis auxquels il a été confronté en collaborant avec des personnes qui ne bénéficient pas de la même liberté académique. Il exprime également sa réticence à renouveler l'expérience :

*« J'ai été confronté à ce que moi je nomme comme étant des conflits d'intérêts de leur part, par devoir de loyauté qu'ils avaient envers leur employeur que moi, je n'ai pas (...) Et il a fallu (...), mettre un avertissement au début de l'éditorial à l'effet que ça n'engageait que les auteurs et que ça ne reflétait pas nécessairement l'opinion de tous (...) ne me donne pas envie de faire quoi que ce soit avec des chercheurs qui n'ont pas une pleine et entière liberté universitaire. »* (P13)

À l'inverse, une participante nous a fait part de son soutien lorsqu'elle interagit avec des individus restreints par leurs obligations envers leur institution, et qu'elle se rend généralement disponible

pour travailler avec eux, car elle a la chance de disposer d'une liberté qu'ils n'ont pas pour répondre à certaines questions (P4).

Au niveau interorganisationnel, le **partage et la gestion des données** sont un sujet pour lequel certains participants semblent démunis que ce soit pour les directives à prendre pour leurs propres données ou pour les politiques relatives à chaque organisation. Dans la même lignée que la tension entre la liberté académique et le devoir de loyauté, la question de la responsabilité des données selon leur cadre normatif ou éthique<sup>16</sup> est ressortie comme une préoccupation majeure au cours des entrevues. Cette participante exprime le manque de ressource pour correctement répondre de ses obligations :

*« Les responsabilités retombent [sur les chercheur.es responsables du projet], c'est le chercheur qui est actuellement responsable de tout ça, mais moi quelquefois je trouve qu'on n'a pas toujours tous les outils, l'expertise, le personnel, le financement. » (P11)*

Les défis mentionnés concernent également la propriété des données. En fonction des organisations et des mandats qui leur sont associés, le partage des données peut être influencé et ne plus répondre aux attentes de l'une des parties prenantes. Par exemple, une situation a été décrite où un mandat de la ville a été attribué à un groupe possédant partiellement des données issues d'une recherche précédente. Une grande partie du travail de la chercheuse principale est ainsi devenue la propriété de la ville, qui a ensuite utilisé ces données à d'autres fins. Cette participante a partagé un certain inconfort vis-à-vis de cette situation (P9). Cela souligne l'importance de clarifier les attentes et les droits de propriété des données dès le début d'une collaboration.

La tension entre la liberté académique et le contrôle exercé par les organisations sur la publication des résultats est un enjeu majeur dans les collaborations. Certains participants ont exprimé être favorables au partage des données, mais la question est de savoir comment établir un accord de partage de données qui ne porte pas atteinte à la liberté académique (P7).

Étant donné leur devoir de loyauté et de la structure hiérarchique, les organisations publiques gouvernementales se réservent « le droit de censurer » (P6) et se donnent la faculté d'«

---

<sup>16</sup> Certaines organisations disposent de politiques internes pour la gestion des données. Lors d'une collaboration, une entente de partage de données peut être conclue entre les deux parties.

empêcher de publier » (P6) en raison de leur responsabilité sociale. Comme le témoignent ces deux participants :

*« Il y avait des moments où les organisations fédérales, organisations provinciales, ont dit non : 'On ne peut pas publier ça, on ne peut pas dire ça' ». » (P15)*

*« Elles craignaient que nos conclusions fassent en sorte que ça les fasse mal paraître. Nous on va quand même procéder, dans le sens qu'on va quand même sortir nos analyses publiées. » (P19)*

Certains ont évoqué des défis inhérents à la collaboration avec des organismes gouvernementaux en particulier en ce qui concerne la protection des renseignements personnels et la propriété intellectuelle qui *« ne correspondent pas aux normes usuelles dans les milieux académiques »* (P10). Ils vont par ailleurs exiger la modification de certaines clauses contractuelles afin d'empêcher les collaborateurs de publier avant la publication des résultats du côté de l'organisme gouvernemental (P10). Cette situation pose la question fondamentale de la paternité et de la responsabilité de la publication des résultats (P10).

Des conflits d'attentes concernant la nature et le niveau de vulgarisation de la communication des données représentaient également un défi. Un participant a témoigné d'un format de résultats qui n'était pas adapté pour utiliser les connaissances de manière opérante selon le public cible. Il explique :

*« L'organisation académique, tu sais disait 'Ben tu pourrais envoyer les articles' mais les articles scientifiques, finalement, sont dans un format où influencer des élus ce n'est pas nécessairement ce qui est le plus efficace. » (P16)*

A priori il est difficile d'entamer une collaboration avec les institutions publiques, il s'agirait d'un défi bureaucratique. Il faut compter plusieurs mois pour signer des lettres d'entente, uniquement pour respecter les normes éthiques. C'est un processus assez ardu qui ralentit les démarches collaboratives (P6).

Des chercheurs ont souligné des **spécificités de la recherche menée avec des acteurs communautaires**. Par exemple, ils ont rencontré des difficultés pour rémunérer les personnes contribuant à la recherche (pairs chercheurs), car elles ne répondaient pas à certaines exigences

de l'université. Les propos de cette participante illustrent les conséquences de la rigidité institutionnelle qui impacte la qualité de la recherche et soulève un enjeu de justice :

*« Qu'est-ce qui bloquait ? C'est quand on a des enjeux institutionnels, par rapport au financement ou par rapport à la complexité, pour impliquer formellement tel ou tel partenaire. Ça, c'est vraiment pénible. » (P6)*

Une autre participante met en lumière la durée exceptionnellement longue des délais de la rétribution financière et son incidence sur la confiance des acteurs communautaires envers l'université. Cela impacte les relations de confiance avec les quartiers et certains ne veulent plus travailler avec des chercheurs (P12). Un autre défi institutionnel majeur qui a été souligné concerne l'incapacité d'embaucher des membres de la communauté en tant que chercheurs pairs. Selon plusieurs participants, cela serait attribuable aux contraintes associées aux processus d'embauches universitaires. Il a été mentionné que la rémunération des chercheurs pairs qui n'ont pas un certain statut ou qui n'ont pas atteint un certain niveau d'éducation est impossible (P3).

Plusieurs participants ont témoigné sur les défis liés aux **délais d'approbation éthique et à la gouvernance des CER** ainsi que leur impact sur la recherche collaborative. Certains considèrent les processus d'approbation éthique et les évaluations de la convenance institutionnelle comme étant trop lents et laborieux, et pouvant parfois constituer des obstacles non justifiés à la collaboration. Les comités d'éthique peuvent effectivement ralentir considérablement les évaluations de la convenance. La réponse des établissements peut être longue, nécessitant beaucoup de persévérance et de ténacité. C'est un aspect important à prendre en compte lors de la planification de projets de recherche ou de collaborations impliquant ces comités (P5).

Certains participants impliqués dans des collaborations avec le milieu communautaire ont rencontré des obstacles dans la concrétisation de certaines pratiques de « *collaborations qui sortent un petit peu des sentiers battus* » (P9) par les comités d'éthique. Ou encore, reconnaître la valeur intrinsèque de la participation et refuser une compensation par crainte qu'elle ne soit utilisée à mauvais escient peut aussi être un obstacle (P3).

Un autre défi partagé concerne la méconnaissance des procédures relatives à la réalisation d'une recherche avec des participants humains au sein du RSSS. Cette méconnaissance entraîne une demande de deux approbations éthiques au lieu d'une seule, ainsi qu'un ajout de temps au calendrier du projet de recherche qui n'était pas initialement prévu. S'il y a un recrutement des personnes au sein du réseau de la santé, il est préférable de réaliser l'évaluation éthique directement dans ce réseau plutôt qu'à l'université. Cela évite d'avoir à effectuer deux évaluations distinctes. De plus, il est important de prendre en compte le temps nécessaire pour cette évaluation, car elle ne se fait pas instantanément et peut causer des délais et de la frustration au sein d'une équipe collaborative (P17).

### ***Niveau sociétal (Macro)***

Les résultats des entrevues nous ont montré qu'une grande part des personnes interrogées nommaient **l'influence de la structure systémique et des financements de la recherche** comme des défis importants pour réaliser des projets de recherche collaboratifs fructueux.

La plupart des participants ont témoigné d'une injustice liée à l'attribution des subventions, spécifiquement en ce qui concerne l'évaluation des projets basée sur le nombre de publications des chercheurs. Ils dénoncent un système d'évaluation des *curriculum vitae* favorisant l'avancement individuel de carrière au détriment de la reconnaissance des compétences collaboratives démontrées dans les publications impliquant plusieurs auteurs. Cette participante l'explique :

*« Tu te fais évaluer sur ton nombre de publications, puis ton nombre de subventions, puis ton nombre de publications, puis un nombre premier auteur ou un nombre dernier auteur. Puis tu as beau mettre un petit astérisque de copyright. Ce ne sont pas des choses dont les gens vont, tu comprends, nos institutions ne sont pas faites pour ça en fait. C'est fait pour une personne, pas pour deux, pas pour un regroupement de personnes sur le même pied d'égalité. Puis comme on est évalué sur ces indicateurs-là. Les outils d'évaluation ne peuvent permettre de répondre à ça puis n'encourage pas ça [la collaboration]. » (P4)*

Certains ont souligné que la **valorisation des publications individuelles sur le curriculum vitae, au détriment des publications collaboratives**, entraîne une distribution inégale des ressources financières et soulève des questions de justice globale. Cela pose également la question de savoir dans quelle mesure, dans un contexte de conscience environnementale et de réchauffement

climatique, des perspectives interdisciplinaires et nécessairement collaboratives telles que l'approche *Une seule santé* deviennent une priorité sociétale. Une personne affirme qu'il est impératif d'opter pour un changement de paradigme afin que le travail collaboratif soit davantage reconnu :

*« Faut informer les décideurs si j'ose dire, de l'université, pour qu'il y ait un changement de paradigme. Afin qu'un jeune chercheur qui travaille en collaboration soit noté aussi bien qu'un jeune chercheur publié en premier auteur. » (P14)*

De plus, la dimension temporelle est un thème récurrent dans la majorité des témoignages, les propos du participant ci-dessous résument la problématique du manque de temps, laquelle est étroitement liée aux exigences de la gouvernance de la recherche. Celle-ci influence directement la capacité et la volonté de collaboration des chercheurs :

*« En étant tous et toutes surchargés au point de se surmener ou de ne pas prendre des vacances. Bref, c'est sûr que ça nuit à la collaboration parce que la collaboration, ça prend du temps, ça prend des moments partagés (...). Ça peut encourager à ne pas collaborer. » (P13)*

Dans une perspective plus globale, la configuration sociale des organisations caractérisée par une hiérarchie verticale incite les chercheurs à rechercher un certain statut permanent au sein de leur institution. En conséquence, la compétition innée dans le système nuit à la collaboration. Ce participant partage son avis et son objectif de statut de professeur universitaire :

*« Avoir ma permanence, c'est la chose plus importante pour moi. La justice, c'est pour tous les profs (...), cette hiérarchie ça crée une compétition déjà, donc ça empêche. » (P15)*

De la même manière, une participante souligne les défis pour obtenir un accord en vue d'une recherche collaborative au sein d'une structure fortement « hiérarchisée ». Des organisations sont si rigoureusement structurées qu'elles exigent trois approbations à trois niveaux distincts, ce qui décourage les prises d'initiatives (P4).

Un participant mentionne le sens politique comme un défi pour la concrétisation de collaboration. D'une part les organismes subventionnaires ne seraient pas totalement « objectifs ». Selon lui « *il y a quand même des choix idéologiques qui sont en fait des priorités.* » (P13). Il conteste aussi l'intérêt de collaborer avec des personnes qui ne disposent pas d'une entière liberté académique :

*« Les collaborations avec des gens qui ont encore moins de liberté ? Moi, ça m'inquiète de manière générale et je pense que ça nuit même à la perception du public de la fameuse objectivité scientifique. » (P13)*

Plusieurs participants ont remis en question le modèle actuel qui exige de signer une lettre d'appui de la part des organisations communautaires ou publiques pour soutenir un projet de recherche universitaire. Se sentant comme des « *prêtes noms* » (P1), ils dénoncent un modèle qui ne favorise pas les projets de recherche collaboratifs véritablement coconstruits pour que « *la recherche contribue à la mobilisation, l'engagement des partenaires à une transformation (...) l'impact vraiment au niveau de la population.* » (P18).

## **Synthèse**

Ci-dessus, nous avons identifié trois niveaux de défis de la collaboration responsable dans la recherche en santé publique. Au niveau **individuel**, les participants ont souligné des disparités entre les parties en ce qui a trait au niveau de formation à la recherche collaborative, souvent acquise au fil des expériences, qu'elles soient positives ou négatives, ou par chance, grâce à aux conseils d'un mentor expérimenté. Errecaborde et al. (2019) soulignent l'importance d'une expérience antérieure et d'une formation universitaire solide ou d'une formation ponctuelle capable de répondre efficacement aux besoins opérationnels du processus collaboratif (Errecaborde et al., 2019, p. 13). Le manque de préparation et de définition claire des objectifs et des responsabilités des partenaires représentait aussi un défi important pour les participants à notre étude afin de conduire avec succès les étapes d'un processus collaboratif. En outre, un manque de compréhension réciproque entre le secteur de la recherche et celui de la pratique constituait un défi. Les notions de paradigmes scientifiques (Kuhn, 1972) et de grammaire aident à comprendre ces difficultés d'interaction. Les personnes incarnent un certain ethos (Lalive d'Épinay, 1998; Merton, 1942, p. 68) avec des normes et des valeurs propres à leur secteur (recherche ou pratique) ce qui peut les amener à rencontrer des difficultés pour comprendre les pratiques des autres. Au niveau **organisationnel**, certaines structures exercent une influence sur les individus comme la tension entre la liberté académique et le devoir de loyauté des professionnels qui entraînent des défis considérables. Les politiques et stratégies de gestion des organisations peuvent aller à l'encontre de processus collaboratifs fructueux. Les problèmes liés

aux partages et à la propriété des données, la censure des publications et les processus bureaucratiques compliquent la collaboration, ce qui peut compromettre une justice épistémique (Fricker, 2007). Les procédures d'approbation éthiques longues et sinueuses semblent également constituer un frein à la recherche collaborative. Les chercheurs sont découragés, car cela impacte et rallonge leur calendrier. Au niveau **sociétal**, les contraintes de temps et la compétition institutionnelle réduisent la volonté de collaborer. Les financements et les évaluations basées sur les publications individuelles favorisent l'avancement personnel au détriment du travail collaboratif. Le modèle actuel d'attribution des subventions et de soutien aux projets de recherche nécessite une révision pour mieux valoriser les approches collaboratives.

### **Catégorisation des solutions**

Après avoir mis en évidence l'existence et l'interaction de défis à trois niveaux, nous avons dégagé des pistes de solutions grâce à une deuxième catégorisation. Ces dernières, traduites en principes (catégories principales) et en règle (sous-catégories), permettraient aux chercheurs et à leurs collaborateurs d'être mieux disposés pour faire face à ces défis, à condition qu'ils les incarnent. Les principes et les règles ont été définis à la suite de la mise en application de la méthode d'analyse par théorisation ancrée et sont proposés afin d'élaborer un cadre éthique pour la collaboration responsable. Pour identifier et coder les idées prescriptives (les pistes de solutions) exprimées par les participants, nous nous sommes alignés sur les travaux de Ives et Draper (2009) qui définissent le principe normatif comme une exigence d'un certain type d'action dans un certain ensemble de circonstances (Ives et Draper, 2009). Ils déclinent cette élaboration comme le fait d'identifier dans le discours issu de l'empirique un problème éthique et de proposer une solution normative à ce problème comme : « dans la circonstance C, il faut accomplir l'action A » [Traduction libre] (Ives et Draper, 2009, p. 250). Le tableau complet des codes est présenté dans le Chapitre 3 – Méthodologie de la recherche empirique.

### ***Proactivité***

Le premier point d'ancrage éthique que nous avons identifié est la capacité à être proactive dans un projet collaboratif. Par induction, nous l'avons apparentée à toutes les références au fait de prendre du temps pour examiner les implications envisageables du projet et des parties engagées dans l'équipe collaborative. La proactivité peut se définir comme une attitude ou un

comportement impliquant de prendre des initiatives, d'anticiper les problèmes et de prendre des mesures préventives plutôt que réactives face aux situations (Martin, 1987; Puaud, 2013).

D'une manière générale, **anticiper les défis** démontre une proactivité nécessaire pour mener à bien des collaborations responsables. Il est essentiel d'adopter une attitude prévoyante vis-à-vis de certains enjeux, tels que ceux de l'évaluation éthique pour éviter les allongements d'agenda (P17) et ceux concernant la gestion des données, comme le témoigne cette participante : « *je vis une embûche là, en ce moment, par rapport à des modèles ou des gabarits pour les ententes de partage de données* » (P7). Il faudrait aussi pouvoir anticiper les délais causés par les approbations multiples, avant de pouvoir entamer des projets ou accéder à des fonds (P16) ; ou encore, pouvoir anticiper les défis d'adaptation au vocabulaire et aux pratiques d'un nouveau secteur, qui nécessitent des consultations au préalable avec des experts (P4). Les propos suivants peuvent illustrer :

*« La première chose qu'on a faite, c'est qu'on est allé consulter des gens. Les vieux de la vieille qui avaient eu beaucoup d'expérience, pour aller chercher des témoignages. Qu'elles sont les écueils dans lesquels il ne faut pas tomber, qu'est-ce qu'on doit faire ? »* (P4)

**Définir les limites du projet** est une étape importante d'une collaboration responsable. Aborder la gestion du temps (P19), mais aussi anticiper la communication avec les financeurs si le projet rencontre des limites qui sont hors de contrôle (P5) fait partie des comportements responsables. Plusieurs participants effectuant de la recherche avec des acteurs communautaires ont nommé des problèmes initiaux de préparation. Par exemple, le manque de formation sur le rôle des participants et le besoin de renforcer leur confiance pour éviter qu'ils se sentent intimidés face à des individus de rang supérieur ou d'une classe sociale plus élevée. Les propos suivants l'illustrent : « *il y a des choses qu'on a mal préparées au départ... ils n'ont pas du tout osé prendre la parole, ils n'étaient pas du tout à l'aise de participer aux échanges* » (P6). Il est aussi indispensable de discuter des limites du recrutement et de la représentativité des populations vulnérables dans les recherches et des limites méthodologiques de ces représentations (P7). Il est également important d'anticiper l'effet possible de rapports hiérarchiques et de prendre en compte la position privilégiée de certains membres de l'équipe, à certains égards, par rapport à

d'autres (P3). De même, il faut être conscient que le manque d'humilité chez les chercheurs peut influencer le projet (P13) et peut constituer une limite au projet.

Une façon d'être proactif pour mener des collaborations responsables est d'**évaluer les capacités et contraintes des parties prenantes**. Il faut que chacun des collaborateurs puisse connaître les différences dans les contraintes de temps et d'engagement des autres collaborateurs (P10). La compréhension mutuelle en amont d'une collaboration des réalités des partenaires est essentielle. Les chercheurs doivent connaître les contraintes et les exigences des partenaires, telles que les besoins de la population (démarche participative) et les directives ministérielles (P7). Cela inclut également le respect des exigences des organismes de subvention et la connaissance des besoins du terrain (P17). Un autre exemple est de vérifier si les groupes de recherche détiennent des stratégies d'équipe avec des rôles prédéfinis pour partager les publications (P8). Un participant explique ce qui lui semble nécessaire : « *Se donner le temps de se connaître, de se comprendre, de se rencontrer, de partager nos enjeux respectifs, nos calendriers respectifs tout simplement.* » (P4). Il s'agit également de respecter les disponibilités fluctuantes des partenaires, en particulier les chercheurs autochtones, souvent très sollicités, ce qui complique leur implication continue dans les projets de recherche (P11).

**Évaluer le degré de compétence** que ce soit en gestion de projet (P16) ou en gestion des conflits a été identifiée comme une approche proactive essentielle pour mener une collaboration responsable. L'appréciation mutuelle des compétences permet de créer quelque chose de plus grand que la somme des contributions individuelles (P8). La confiance dans une collaboration se divise en deux parties : la compétence pratique et la fiabilité personnelle (P15). Un participant témoigne de la nécessaire robustesse des compétences techniques : « *il faut être solide, que ce soit scientifiquement, empiriquement aussi méthodologiquement pour bien collaborer* » (P5). En fin de compte, être un bon chercheur collaboratif nécessite des compétences en gestion et en management, de solides bases en sciences et en méthodologie (P5), ainsi que des aptitudes en communication (P13).

## **Réflexivité**

Le deuxième point d'ancrage éthique que l'on retrouve dans les propos des répondants est la capacité des individus à faire preuve de réflexivité lorsqu'ils sont engagés dans une collaboration responsable. Nous l'avons trouvée particulièrement saillante lors de notre analyse et nous la percevons comme le deuxième principe à incarner. Lors du processus de codage, nous l'avons associée à toutes les références au fait de s'octroyer des temps de réflexion avant et pendant une recherche collaborative. La réflexivité peut se définir comme un processus introspectif qui implique de prendre du recul pour analyser ses propres biais, motivations, préjugés et croyances, et se questionner sur la façon dont cela contribue à l'orientation des choix et décisions (Bourdieu, 2001; Ricoeur, 1990).

**Prendre conscience de ses biais cognitifs** et adopter une attitude réflexive est essentiel pour mener des collaborations responsables. Il est essentiel de rester conscient de ses propres biais en raison de sa position sociale (P7), comme le témoigne ce chercheur : « *je suis dans une position de privilège exceptionnel* » (P3), de même que réfléchir à l'impact de ses positions « *il faut être réflexif par rapport à notre position, et donc qu'on est biaisé* » (P7). Une participante explique comment elle a pu conscientiser ses propres biais cognitifs en apprenant « *à écouter, à respecter puis à comprendre. Comment les gens du pays comprennent-ils ? Leur peuple ? Leur culture ? Leur façon de faire et de respecter cela.* » (P14). Ses propos mettent en valeur l'importance d'adopter une attitude réflexive dans une démarche de co-construction de la recherche. Ils permettent de mettre en perspective les tensions entre savoirs académiques et savoirs expérientiels, ainsi que les défis et opportunités liés à la co-construction des connaissances dans le cadre d'une recherche collaborative. Ensuite, **l'identification des conflits d'intérêts, de valeurs, d'attentes et d'engagement** semble également être une preuve de réflexivité nécessaire à une collaboration responsable. Les chercheurs doivent être proactifs pour identifier les conflits de valeurs entre eux et entre leurs différentes organisations. Ils doivent les comprendre pour adhérer aux normes de l'organisation avec laquelle ils travaillent, ce qui peut parfois imposer des restrictions, comme l'exprime cette participante : « *Il va y avoir un clash de valeur* » (P10). Les chercheurs doivent être capables de déterminer s'ils partagent les mêmes valeurs et le même niveau d'engagement que leurs collaborateurs, notamment en ce qui concerne l'engagement public et les valeurs militantes

(P7). Il est possible que des partenaires modifient leur affiliation universitaire en changeant d'organisation, ce qui entraîne un changement dans leur intérêt pour le projet (P16). Dès le début de la collaboration, il faut identifier les éventuels conflits d'intérêts ou d'attentes. De plus, certains collaborateurs peuvent se trouver en situation de conflit d'intérêts concernant les résultats à présenter et pourraient se réserver le droit de censurer une partie de la publication (P6).

Il est crucial de consacrer du temps à la réflexion pour déterminer si **les personnalités et les motivations des individus sont cohérentes avec les valeurs fondamentales du projet**. C'est une étape fondamentale pour instaurer une collaboration responsable. Se poser des questions comme : « *C'est quoi l'impact que je souhaite avoir ? [...] C'est quoi ma réelle curiosité ?* » (P18) semble nécessaire selon le participant. Il faut des personnes de bonne foi, prêtes à s'adapter à diverses contraintes, à se comprendre mutuellement et à consacrer le temps nécessaire (P10). L'ouverture d'esprit et l'aisance dans la communication avec divers acteurs ne sont pas des qualités innées pour tous ; elles dépendent souvent du parcours personnel et du contexte de chacun (P6). Prendre un temps pour comprendre où chaque personne se situe en fonction de ses propres besoins, qui peuvent varier au fur et à mesure que le projet se développe est important (P11). Il faut prendre en compte que « *ce n'est pas tout le monde qui est fait pour travailler en collaboration* » (P14), contrairement à d'autres qui l'affirment comme ce participant :

*« Même si en tant que prof d'université chercheur, j'ai un ego. Je ne me sens pas outillé de faire les choses seul. Comme si je pouvais tout régler et faire seul, donc pour moi, c'est très naturel de m'associer, de collaborer. »* (P13)

Avoir la capacité d'être réflexif pour mener des collaborations responsables c'est aussi **identifier les situations de vulnérabilité concernant tous les collaborateurs**. Réfléchir sur des questions telles que : « *Qu'est-ce que c'est le métier de chercheur ? Puis pourquoi on choisit de faire ça ?* » (P8) sont pertinentes. Les chercheurs sont confrontés à des pressions bureaucratiques, mais aussi de responsabilité « *je ne peux pas prendre cette responsabilité, j'ai déjà trop de projets, trop de charges, de travail vraiment intense* » (P4). Il faut prendre conscience de ses propres situations de vulnérabilité entre la stabilité de sa vie personnelle (P13) et la charge de travail due à ses multiples activités professionnelles (P5). Un participant explique que des chercheurs peuvent être

amenés à bâcler un travail en raison de la charge mentale : « *Pour toutes sortes de raisons, on n'arrive pas à le faire, on a tant en espace mental, donc on a des pressions qui tentent vers à ce que ces comportements-là se présentent* » (P9). Aussi, il faut prendre en compte les situations de vulnérabilité lorsque des collaborateurs proviennent du milieu communautaire « *ils ont un fardeau, puis on leur impose un fardeau de plus alors qu'ils n'ont pas les ressources pour collaborer* » (P7). Une collaboration responsable implique de prendre périodiquement un pas de recul sur la collaboration pour explorer les dynamiques et les influences sous-jacentes qui peuvent affecter, positivement ou négativement, son fonctionnement et la satisfaction de ses membres tout en tenant compte de l'accumulation potentielle de vulnérabilités<sup>17</sup>.

### **Intégrité**

Le troisième point d'ancrage éthique que nous avons identifié est la disposition à faire preuve d'intégrité dans un projet collaboratif. Toutes les références à la façon de communiquer de manière continue et transparente ses intérêts individuels et collectifs pour renforcer la confiance, à la prise en compte des conflits d'intérêts, à l'identification du sentiment de confiance ainsi qu'à la communication ouverte et continue ont été codées sous ce principe phare. Intègre signifie d'être capable d'être cohérent avec ses convictions sans se laisser influencer par ses intérêts personnels ou par des pressions extérieures (Soulez, 2008).

D'abord, **la communication ouverte, continue et bienveillante** est un gage d'intégrité et semble indéniable pour une collaboration responsable. Maintenir des communications régulières avec les partenaires, via des rencontres et des communications fréquentes par téléphone ou courriels, est essentiel (P6). Par ailleurs, une mauvaise compréhension lors de la communication peut être à la base de nombreux conflits (P13). La fréquence des contacts peut diminuer au fil du temps, et certains partenaires deviennent moins impliqués ou cessent de participer (P1, P11). Cette participante explique les conséquences d'un manque de communication :

*« Il y a beaucoup de non-dits ou des choses qui ne sont pas explicitement nommées, mais qu'un ou l'autre des partenaires assume que c'est entendu et on continue jusqu'à tant qu'on arrive à un point de rupture. »* (P16)

---

<sup>17</sup> Voir les niveaux de vulnérabilités dans la recherche de Luna, Florence. (2018). *Identifying and evaluating layers of vulnerability – a way forward*. *Developing World Bioethics*, 19. <https://doi.org/10.1111/dewb.12206>

**Conserver un bon niveau de transparence financière et d'honnêteté émotionnelle** fait partie des attitudes nécessaires pour conduire des collaborations responsables. La transparence sur les budgets et les décisions budgétaires avec tous les membres de l'équipe aide à instaurer la confiance et à garantir une répartition équitable des ressources (P4). Lors de la réception de fonds pour un projet de recherche, des tensions peuvent survenir parmi les chercheurs. Certains peuvent vouloir protéger une partie du projet, en le plaçant sous leur responsabilité ou en s'assurant une part du budget pour financer un étudiant ou des ressources spécifiques. Ces enjeux financiers et de ressources peuvent compliquer la collaboration, en particulier en termes de répartition budgétaire et de gestion des équipes. Ainsi, en plus de la collaboration intellectuelle, il est crucial de gérer efficacement les aspects financiers pour éviter les conflits et assurer une coopération harmonieuse (P8). Il faut que les collaborateurs soient intègres dans leur position « *on a besoin de dire les choses comme elles sont, de peut-être nommer des enjeux, même si ce n'est pas facile* » (P16). Il faut assumer et communiquer ses ressentis, comme l'explique cette participante avec son collaborateur :

*« Quand il y a quelque chose qui l'embête, il le dit gentiment, mais il me dit 'je suis fâché'. Transparence absolue et il s'attend à la même chose de moi. Tu sais, je n'étais pas contente avec lui la semaine passée, je lui ai fait savoir. »* (P9)

Être intègre préserve le **sentiment de confiance** et l'identifier permet d'agir pour tendre vers une collaboration responsable. Les différences culturelles peuvent créer des défis de confiance (P14), notamment avec les communautés. Une participante explique les questions à poser pour l'approche du recrutement et du consentement : « *Est-ce qu'on est en confiance ici ? Comment ça va se dérouler, puis à quoi ça va servir ?* » (P19). Il arrive que certains chercheurs se sentent utilisés comme des « prête-noms ». Ils valident des projets pour obtenir des subventions, mais une fois ces subventions obtenues, ils n'ont plus de contact ni de retour de la part des institutions, ce qui nuit à la confiance et la volonté de collaborer à l'avenir (P1). La confiance repose également sur la reconnaissance des compétences des partenaires, et sur le fait que les chercheurs vont « *vers l'autre pour sa compétence* » (P9). Certains participants n'ont aucun problème de confiance, en étant sûrs de leur réussite et de la compétence de leurs collègues (P5).

Pour mener des collaborations responsables, il semble requis d'être intègre sur **le partage de son implication dans la collaboration à court, à moyen ou long terme**. L'implication des partenaires peut varier au fil du temps et selon les circonstances « *c'est normal que quelquefois les implications puissent changer s'il y a des changements en fait justes se tenir au courant, c'est ça qui est important* » (P11). Même si certains partenaires sont moins présents, il est important de garder des contacts réguliers et de les tenir informés (P11, P18). Les propos de ce participant témoignent : « *Avoir à travailler avec des gens qui tout d'un coup sont délestés et qui ne sont plus dans le projet, moi, je trouve ça d'un grand manque de respect. Là, c'est par rapport aux engagements.* » (P13). Il est crucial de montrer aux partenaires qu'ils ne sont pas utilisés et de s'impliquer véritablement dans le retour à la communauté pour assurer un partenariat gagnant-gagnant (P7, P16).

Enfin, mener avec intégrité des collaborations responsables, c'est valoriser l'esprit collectif plutôt que celui de l'individualisme. Les comportements individualistes, motivés par des intérêts de carrière, peuvent compromettre la réussite collective et détruire la confiance. Les systèmes universitaires, centrés sur la reconnaissance individuelle, exacerbent a priori ces comportements (P15, P13, P14). Un chercheur propose cette série de questions à se poser : « *Est-ce que c'est la collaboration que je vais prioriser ou autre chose ? Est-ce que mon impact, c'est que je veux développer mon réseau ? Est-ce que mon impact c'est que je veux changer le monde ?* » (P18). Les projets collectifs doivent être menés avec une vision à long terme et dans l'esprit « *un minimum de moi et le maximum de nous* » (P15) comme le dit si bien ce participant.

### **Humilité**

Le quatrième point d'ancrage éthique que nous avons identifié est la disposition à faire preuve d'humilité dans un projet collaboratif. Nous avons codé toutes les références à l'écoute active des autres et à la valorisation de la contribution de chacun. L'humilité se définit comme une disposition à être conscient de ses propres limites, à reconnaître et à respecter les compétences, les perspectives et les expériences des autres (Decroix et al., 2023).

D'abord, **rechercher s'il existe des valeurs communes avec les collaborateurs** est une preuve d'humilité et est nécessaire à une collaboration responsable. Au début d'un projet, adhérer à une

vision commune est crucial. Cela facilite les processus et renforce l'engagement des participants. Une vision partagée dès le départ peut servir de facteur unificateur et simplifier les étapes ultérieures du projet (P1). Cette compréhension mutuelle est fondamentale, surtout lorsque les équipes se réunissent autour d'objectifs communs (P9). Les chercheurs apprennent également beaucoup de leurs partenaires, ce qui enrichit la recherche et renforce les capacités des deux côtés (P3). Il faut « *prendre le temps de se connaître* » (P3). Aussi, la connaissance approfondie des valeurs organisationnelles est nécessaire pour des projets de collaboration efficaces (P4). Une collaboration fructueuse et responsable nécessite que les collaborateurs fassent preuve d'humilité pour réussir à s'aligner sur un minimum de valeurs.

Être humble au sein d'une collaboration responsable, c'est aussi **prendre conscience des enjeux de pouvoir entre disciplines, secteurs, affiliation et statuts**. Il faut équilibrer les relations dans la recherche en tentant de réduire les déséquilibres de pouvoir, en favorisant des interactions égalitaires et encourager une collaboration respectueuse où chaque participant se sent à l'aise et valorisé (P19). La représentation équitable des voix et des perspectives doit être assurée, en particulier pour les personnes issues de communautés marginalisées (P7). Les propos de ce participant illustrent : « *Comment je peux faire être un meilleur allié avec les gens qui n'ont peut-être pas les mêmes niveaux de type de privilège et qui vivent des enjeux ?* » (P3). Il est important aussi de reconnaître les rapports de pouvoir qui existent entre les collaborateurs et les effets qu'ils peuvent avoir sur la dynamique du projet : « *on ne peut pas mettre des gens du ministère, comme dans notre comité scientifique parce qu'ils ne sont pas supposés d'influencer* » (P1). En effet, être conscient de ses propres limites, et de reconnaître et respecter les compétences, les perspectives et les expériences des autres, c'est aussi prendre conscience des enjeux de pouvoir et savoir-faire preuve d'humilité pour composer avec.

Une dernière façon d'être humble pour conduire des collaborations responsables est d'**être ouvert à l'apprentissage des différentes méthodes et épistémologies disciplinaires**. Une collaboration réussie et responsable implique la reconnaissance de la valeur de l'expertise des autres et d'avoir « *cette curiosité de comprendre comment ça fonctionne ailleurs* » (P14). Une posture d'humilité et de remise en question est importante pour éviter de généraliser ou de tomber dans le piège de la pensée rigide. Il est essentiel d'accepter l'incertitude et d'être ouvert

aux différentes perspectives (P13, P14). Créer un environnement favorable est primordial pour que chacun se sente respecté et ne se sente pas marginalisé en cas de désaccord (P15). Lorsque les compétences des autres sont réellement appréciées et que c'est partagé au sein de l'équipe, c'est là que quelque chose de plus grand peut être créé. Cela favorise les conditions propices à la créativité et à l'expérimentation (P8). Une participante explique cette expérience d'ouverture :

*« Il y avait beaucoup d'ouverture à se dire des choses, c'est juste qu'il y avait quand même un choc de culture au début, parce que ce sont des gens qui ne travaillent pas de la même façon. Tu sais que leur cerveau il n'est pas fait pareil et que leurs intérêts aussi sont différents » (P19)*

### **Adaptabilité**

Le cinquième et dernier point d'ancrage éthique que nous avons identifié et codé est l'adaptabilité. Lors du processus de codage, nous l'avons apparenté à toutes les références au fait de conscientiser les contextes changeants de la recherche en santé publique et de composer avec celui-ci. L'adaptabilité est considérée comme une aptitude à changer sa manière de penser ou d'agir pour s'aligner de manière optimale avec un environnement en évolution (Savickas, 1997).

Une collaboration responsable peut s'opérer en faisant preuve de capacité d'adaptation, en **acceptant et en étant résiliente en cas de dysfonctionnement**. La réussite d'une collaboration peut dépendre de la flexibilité des partenaires et de leur capacité à négocier et s'adapter. Par exemple, certains résultats peuvent être retirés de publications pour satisfaire toutes les parties. Les projets nécessitent également des ajustements constants en fonction des contraintes hiérarchiques et des délais gouvernementaux (P10). Cela demande aux collaborateurs d'être capables de faire des compromis (P17) et d'être ouverts au changement, comme l'explique cette participante :

*« C'est vraiment une question d'agilité, d'ouverture, d'ouverture à la critique, d'ouverture au changement de dernière minute à une participation qui va être un peu en dents de scie de la part des collaborateurs, puis être correct avec ça et pas intransigeant du tout là. Sinon ça c'est sûr que ça ne marche pas. » (P6)*

Il faut aussi être inclusif et s'adapter aux différents interlocuteurs, « être capable d'intégrer le monde et de se mettre à tous les niveaux » (P5). Si toutefois les choses ne se concrétisent pas, il faut rebondir et passer à autre chose (P8).

S'adapter dans un contexte de collaboration responsable, c'est savoir **composer avec les rouages du financement**. Les organismes subventionnaires ont beaucoup d'exigences à saisir et à remplir et certains demandent un maillage avec la pratique (P3). Mais les chercheurs sont formatés pour répondre à des exigences actuelles de productivité et de bien se démarquer, ce qui n'encourage pas la collaboration (P8). Il serait nécessaire d'interpeller les grandes instances pour une évolution de paradigme, de sorte que les collaborations soient valorisées au même titre que les publications en tant que premier auteur. La transdisciplinarité, qui est plus complexe que de travailler seul, doit être reconnue et valorisée (P14). Par ailleurs, selon un participant, les organismes subventionnaires ne sont pas complètement objectifs, car des choix idéologiques sont faits. Cela inquiète et nuit à la perception de l'objectivité scientifique (P13).

Enfin, il est crucial de pouvoir s'adapter et **être flexible face aux fluctuations des ressources humaines** pour mener des collaborations responsables. Il est fréquent de rencontrer des changements de personnel parmi les représentants des partenaires. Cette dynamique de chaise musicale est un défi inhérent à la collaboration, nécessitant une adaptation continue aux nouveaux interlocuteurs (P7, P11, P13). Cette participante le témoigne dans ses propos :

*« Ce qui ralentit encore davantage le processus, c'est qu'il y a énormément de turnovers dans ces institutions. Donc quand on perd notre personne-ressource, c'est très difficile par la suite, parfois de retrouver quelqu'un après. » (P6)*

La rotation du personnel élevée dans ces institutions [établissement de santé] entrave la continuité des collaborations et augmente la bureaucratie, ce qui rend les projets de recherche plus complexes à gérer sur le long terme (P4, P6).

## **Synthèse**

Après avoir mis en évidence l'existence et l'interaction de défis à trois niveaux, nous avons dégagé des pistes de solutions grâce à une deuxième catégorisation. Ces dernières, traduites en principes

(catégories principales) et en règle (sous-catégories), permettraient aux chercheurs et à leurs collaborateurs d'être mieux disposés pour faire face à ces défis, à condition qu'ils les incarnent.

La proactivité, la réflexivité, l'intégrité, l'humilité, et l'adaptabilité sont les cinq points d'ancrage éthiques principaux que nous avons identifiés pour mener des collaborations responsables. En adoptant ces principes et en respectant les règles associées, les chercheurs et leurs collaborateurs seront mieux préparés pour anticiper et surmonter les défis complexes des projets collaboratifs. En fin de compte, ces pratiques éthiques renforcent la qualité et l'efficacité des collaborations, favorisant ainsi un environnement de recherche plus respectueux, inclusif et productif.

## **CHAPITRE 5 – DISCUSSION**

Ce chapitre vise à discuter des défis de la collaboration responsable en recherche en santé publique et à justifier l'application de notre cadre éthique dans un contexte plus large. Il établit également des liens entre nos résultats et les travaux scientifiques existants. Dans la recherche scientifique, il est essentiel de comprendre les dynamiques de collaboration et de concurrence qui peuvent exister. Comme le souligne le National Research Council (2002) :

La science étant une entreprise cumulative, interconnectée et compétitive, avec des tensions entre les diverses sociétés dans lesquelles la recherche est menée, les chercheurs doivent plus que jamais trouver un équilibre entre la collaboration et la collégialité, d'une part, et la concurrence et le secret, d'autre part. [Traduction libre] (National Research Council, 2002, p. 25)

Cette citation met en lumière la nécessité pour les chercheurs de naviguer habilement entre ces pôles.

### **Les défis de la recherche collaborative responsable**

Les résultats démontrent que la recherche collaborative interdisciplinaire et intersectorielle en santé publique est un processus dynamique et complexe qui s'inscrit dans divers cadres et modèles. Ils sont également façonnés par des facteurs personnels, institutionnels et structurels (Mauz et al., 2019, p. 209). Cette réflexion critique vise à évaluer comment notre cartographie renforce ou invalide les conclusions des recherches antérieures sur la collaboration d'un point de vue éthique.

D'abord, il est impératif de reconnaître la nécessité de collaborations judicieuses et stratégiques, capables de s'attaquer aux problématiques complexes de notre époque (Barrett et al., 2011). Cependant, les chercheurs ne bénéficient pas tous du même accès à la formation ni à l'expérience de collaborations responsables ; ce qui pose un problème d'inégalité et de justice. Il est donc essentiel de repenser l'accès à la formation afin d'assurer une distribution équitable des compétences et d'équiper les chercheurs des outils nécessaires pour mener des collaborations fructueuses. Les problématiques qui nécessitent la synergie des sciences naturelles et sociales pour être pleinement comprises et traitées (Fischer et al., 2011), doivent être abordées par des

personnes ayant des compétences transversales comme la pensée complexe et interdisciplinaire, indispensable à la pratique collaborative (Spelt et al., 2009). En effet, selon certains participants, les défauts de compétences techniques ou relationnelles entraînent des projets dépourvus de livrables pertinents satisfaisant chaque partie prenante. Cela met en lumière des lacunes dans la conduite responsable de la recherche collaborative (comme un manque de proactivité ou un manque d'intégrité) et engendre un impact négatif sur les objectifs fixés (Tobi et Kampen, 2018). Ensuite, un point de friction notable concerne le financement de la recherche, qui ne semble pas toujours valoriser la collaboration en récompensant les chercheurs sur leur nombre de publications. La célèbre expression « *Publish or Perish* » (Publier ou périr) (Nygaard, 2017) illustre cette situation en soulevant des questions de justice globale et questionne les véritables ambitions des projets de recherche et la justification rationnelle de la collaboration<sup>18</sup> (Frost-Arnold, 2013). Cette situation engendre une tension entre les valeurs du bien commun et les intérêts individuels, où l'idéal serait que l'intérêt collectif prime. Cependant, cela entraîne, selon plusieurs participants, des divergences quant aux attentes de performance et vient ainsi altérer le sens même de la collaboration. Nous retrouvons les idées de Macfarlane (2017) dans son article *The paradox of collaboration : a moral continuum*. En fonction du contexte scientifique, il voit une différentes manières d'orienter le sens moral de la collaboration en favorisant les objectifs individuels et/ou collectifs (Macfarlane, 2017, p. 472). Une étude réalisée par Haven et al. (2019) montre que les chercheurs d'Amsterdam ressentent une forte pression de publication, particulièrement les postdoctorants et les professeurs. Ce qui confirme nos résultats et la mise en évidence du besoin d'un climat de publication plus équilibré et axé sur la qualité et l'intégrité de la recherche (Haven et al., s. d.).

Cette tension entre les valeurs du bien commun et l'intérêt individuel est particulièrement perceptible. Elle se manifeste dans l'instrumentalisation des utilisateurs de connaissances pour promouvoir certains projets, au détriment d'une véritable co-construction et de la pertinence des questions de recherche, et donc de l'application des connaissances sur la santé des populations.

---

<sup>18</sup> Exemple du chercheur Éric Poehlman en 2006 qui a plaidé coupable pour falsification de données. Information disponible sur le site internet The Office of research integrity. Disponible sur : <https://ori.hhs.gov/case-summary-eric-t-poehlman>

Cela renforce les idées évoquées par Steneck (2011) dans son article *The Dilemma of the Honest Researcher* (Le dilemme du chercheur honnête) dans lequel il met de l'avant que les pratiques courantes de recherche peuvent parfois entrer en conflit avec un comportement idéal. En effet, la nécessité de garantir un financement pour la recherche peut inciter à surestimer les résultats ou à contourner certaines règles éthiques (Steneck, 2011). Ces points soulignent le conflit entre les exigences de l'intégrité scientifique et les pressions du monde compétitif de la recherche.

Par ailleurs, les difficultés à mettre en œuvre l'interdisciplinarité et l'intersectorialité révèlent également des tensions profondes lorsque des cultures et des *ethos* différents tentent d'amorcer un dialogue. Ces enjeux reflètent l'influence des paradigmes et des matrices disciplinaires (Malherbe, 1980), des langages scientifiques (Wittgenstein, 1968), et de la justice épistémique (Fricker, 2007), ainsi que le réductionnisme disciplinaire (Callahan, 1973). Cela met en avant l'importance de fournir un effort réflexif de conscientisation de ces particularités et de la nécessité de composer la recherche en collaboration en ayant connaissance de ces enjeux. Dans leur étude sur les raisons et obstacles des collaborations interdisciplinaires (2015), Prud'homme et Gingras soulevaient également ces défis relatifs aux enjeux de pouvoir qui émergent des cultures scientifiques distinctes : les sciences naturelles, sociales et humaines (Fischer et al., 2011; Kagan, 2009). Leur étude a identifié trois types de facteurs clés qui entravent les collaborations interdisciplinaires, et ces mêmes facteurs ont été confirmés par nos résultats. D'abord, les « contraintes académiques » (rythme de publication, risque de perdre sa crédibilité si hors de son champ disciplinaire, manque de rigueur formelle dans un projet interdisciplinaire), ensuite l'« autonomie intellectuelle » (accord sur les questions de recherche et divergence épistémologique) et enfin l'exigence en termes de temps et d'efforts (lecture d'une littérature d'un autre champ lexical et discussions) (Prud'homme et Gingras, 2015, p. 48). Notre cartographie vient également appuyer les résultats d'une revue systématique de la littérature sur la collaboration entre les sciences naturelles et les sciences sociales conduit par Fisher et al. (2011). Ils ont relevé quatre facteurs critiques de succès ou d'échec qui sont : les paradigmes ou les épistémologies dans les sciences actuelles, la création d'aptitudes et de compétences des scientifiques impliqués, la rareté des établissements favorables à la recherche collaborative et l'organisation interne des projets collaboratifs (Fischer et al., 2011).

Enfin, nous pouvons établir un lien entre les défis de la collaboration responsable identifié dans nos résultats et les solutions éthiques (traduites en principes et en règle) avec la méthodologie du cadre de recherche interdisciplinaire (MIR) de Tobi et Kampen (2018). Les auteurs précisent que les considérations éthiques sont intégrées dans tous les composants du cadre. Ils expliquent que ces considérations concernent l'évaluation de la recherche, certains chercheurs étant plus sensibles aux questions éthiques liées aux humains, tandis que d'autres se préoccupent davantage du bien-être animal, de l'écologie, du partage des données, de l'accès à l'information, etc. (Tobi et Kampen, 2018, p. 1216). Nous y voyons une forte complémentarité entre notre travail et l'application de ce cadre. Nos résultats empiriques viennent une nouvelle fois confirmer ces difficultés persistantes liées à la collaboration entre chercheurs de différentes disciplines et à la nécessité de surmonter les silos disciplinaires et sectoriels.

### **Proposition d'un cadre éthique de dispositions (PRIHA) pour une collaboration responsable**

S'il existe bien des cadres éthiques ciblant la *CRR*, il n'existe à notre connaissance aucun cadre visant à guider plus spécifiquement la *collaboration responsable en recherche* d'une manière générale. Nous suggérons de considérer les cinq principes éthiques comme une extension des normes de la *CRR* appliquées à la collaboration. Nous avons constaté que les catégories principales, c'est-à-dire les solutions proposées par les participants étaient ***des principes de dispositions***. Il s'agit donc de principes proposés sous la forme de guides pour agir mais qui s'illustrent par des dispositions à incarner pour mener des collaborations responsables. En sociologie, le terme « disposition » est généralement défini comme une inclination à agir de telle ou telle manière dans certaines circonstances<sup>19</sup>. Il désigne les structures cognitives des individus qui orientent voire déterminent leurs actions, dans un contexte donné (Bourdieu, 1980; Lahire, 2005). Beauchamp et Childress (2008) ont par ailleurs suggéré que :

Ce qui compte le plus dans la vie morale n'est pas la solide adhésion aux principes et aux règles, mais un caractère fiable, un bon sens moral et la sensibilité affective [Traduction libre] (Beauchamp et Childress, 2008, p. 47)

---

<sup>19</sup> Gérard MAUGER. DISPOSITION, sociologie. In Encyclopædia Universalis, consulté le 02/08/2024. Disponible sur : <https://www.universalis-edu.com/encyclopedie/disposition-sociologie/>

Beauchamp et Childress (2008) illustrent les vertus chez un professionnel de santé avec des exemples comme la compassion, le discernement, la loyauté, le caractère consciencieux et l'intégrité (Beauchamp et Childress, 2008, p. 58). Les « principes de disposition », en tant que concept proposé, s'inspirent des vertus en ce qu'elles impliquent toutes deux [les dispositions et les vertus] une tendance ou une habitude guidant le comportement pour devenir un collaborateur responsable. Une disposition peut être vue comme une « vertu » sociale, car elle représente une tendance stable à se comporter d'une certaine manière, tout comme une vertu représente une tendance morale à agir de manière éthique. L'éthique des vertus dont le père fondateur est Aristote, philosophe grec (384- 322 av. J.-C), se concentre sur le développement du caractère moral de l'individu et sur la manière dont ces traits influencent les actions éthiques (Beauchamp et Childress, 2008, p. 49). Nous n'approfondirons pas plus sur l'aspect philosophique des vertus dans ce travail. Nous rappelons aussi que pour cultiver une conduite responsable des collaborations, il est primordial de « réfléchir aux valeurs qui guident une telle conduite et aux pratiques exemplaires qui en découlent » (FRQ, 2022, p. 5).

Nous croyons donc que la **proactivité**, la **réflexivité**, **l'intégrité**, **l'humilité** et **l'adaptabilité**, rapidement mémorisables avec l'acronyme **PRIHA**, s'appuient sur des raisons morales que nous avons identifiées à travers les témoignages des participants. Ces principes tendent à prescrire des actions de façon complémentaire et se répondent en quelque sorte l'un à l'autre, ce qui se révèle être un bon indicateur pour nous assurer de la pertinence et de l'applicabilité des principes dans un contexte de recherche collaborative. Les sous-catégories identifiées constituent une proposition de processus, ou des « règles » à suivre. Elles offrent ainsi plus de spécificités dans leur contenu pour tendre vers la réalisation du principe référent. Ces règles sont associées à un principe en raison de la mise en évidence accrue par le codage des entrevues (voir Figure 5 - Codage des principes et fréquence d'apparition). Cependant, il est possible d'associer des règles à un autre principe que celui auquel elles sont initialement rattachées. Cela confirme une fois de plus le caractère dynamique et pertinent de ce cadre dans un contexte de recherche collaborative. Le tableau ci-dessous est une présentation du cadre PRIHA avec les principes et les

règles qui les accompagnent, qui sont finalement le résultat du processus de codage et de la théorisation ancrée.

Principes	Règles
<b>P</b> roactivité	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Anticipation des défis</li> <li>○ Évaluation des capacités et des contraintes des parties prenantes</li> <li>○ Définition des limites du projet</li> <li>○ Évaluation des compétences des personnes collaboratrices</li> </ul>
<b>R</b> éflexivité	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Conscientisation des biais cognitifs</li> <li>○ Identification des conflits d'intérêts, de valeurs, d'attentes et d'engagement, de rôles</li> <li>○ Évaluation de la cohérence entre la personnalité, la motivation, les attitudes et les aptitudes personnelles des individus avec les valeurs fondamentales du projet</li> <li>○ Identification des déséquilibres de pouvoir et des situations de vulnérabilité concernant l'équipe de recherche ou celles des personnes collaboratrices</li> </ul>
<b>I</b> ntégrité	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Communication ouverte, continue et bienveillante</li> <li>○ Transparence financière et d'honnêteté émotionnelle</li> <li>○ Identification du sentiment de confiance (mutuel, dynamique, changeante, fragile...)</li> <li>○ Partage de son implication à court, moyen ou long terme</li> </ul>
<b>H</b> umilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recherche de valeurs communes avec les personnes impliquées dans la collaboration</li> <li>○ Conscientisation des enjeux de pouvoir entre organisations, disciplines, secteurs, affiliation, statuts</li> <li>○ Ouverture à l'apprentissage des différentes méthodes et épistémologies disciplinaires/organisationnelles</li> </ul>
<b>A</b> daptabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Acceptation et résilience face aux dysfonctionnements</li> <li>○ Composition avec les rouages du financement</li> <li>○ Flexibilité face aux fluctuations des ressources humaines</li> </ul>

*Tableau 7 Cadre éthique PRIHA pour une collaboration responsable*

Certaines pistes de solutions semblent mettre la responsabilité sur l'individu en lui prescrivant des dispositions internes à incarner. Bien que les dispositions personnelles soient importantes, il est tout aussi essentiel de créer un contexte et des institutions de recherche favorables pour permettre l'émergence et le soutien de ces dispositions chez les individus. Notre cadre avec sa proposition d'« être responsable en collaboration » initie par ailleurs la prévention d'une éthique collective afin de rechercher un consensus entre toutes les parties prenantes. De plus, les cinq principes s'appuient sur une incitation à l'adhésion (normativité d'adhésion) plutôt que sur une contrainte (normativité de contrainte), étant donné l'absence de mécanisme contraignant les chercheurs à les suivre (Vergès, 2018). Nous cherchons donc à placer les individus dans de bonnes dispositions, mais nous tenons à souligner que les instances supérieures, aux niveaux méso et macro, ont également un rôle crucial à jouer dans leur stratégie organisationnelle pour faciliter l'intégration et l'adhésion de ces dispositions (L. Bouter, 2023).

Ce cadre dérivé de notre analyse des données empiriques pourrait agir comme précepte préliminaire et renforcer divers outils et structures préétablis. Par exemple, en ce qui concerne la gestion des données, le cadre « FAIR » propose des lignes directrices pour ceux qui souhaitent améliorer la réutilisabilité de leurs banques de données (Wilkinson et al., 2016). Il existe également l’outil de gouvernance collaborative de bioéthique Co P·R·I·M·O·V, qui est un appui stratégique soutenant la négociation des positions, puis la co-construction d’un référentiel commun entre des parties prenantes (Boudreau-Leblanc et Williams-Jones, 2023). Enfin le cadre MIR pour but de faciliter la conception d’une recherche collaborative interdisciplinaire entre sciences sociales et naturelles (Tobi et Kampen, 2018). Il s’agit d’exemples parmi d’autres et nous avons conscience qu’il en existe un certain nombre dans la littérature. En ce qui concerne les limites du cadre, comme l’expliquent bien Tobi et Kampen (2018) pour leur outil MIR, un instrument ne réalisera pas des prodiges sans une reconnaissance de son besoin essentiel. Cela nécessite un engagement à collaborer, à acquérir des connaissances et à mener des recherches collectivement (Tobi et Kampen, 2018, p. 1222). De plus, notre intention est de susciter une réflexion en encourageant des attitudes proactives, réflexives, humbles, intègres et adaptables afin de guider chaque étape des collaborations de manière responsable. À travers ce cadre, nous préférons éviter de fournir des lignes directrices excessivement normatives ou pragmatiques, nous nous contentons plutôt de proposer des règles issues de notre analyse afin de ne pas favoriser une référence particulière de conduite.

### **Proposition d’un Guide pour une collaboration responsable**

La mise en relation des données de la littérature avec les résultats de la théorisation ancrée a permis de faire ressortir les points clefs éthiques les plus saillants à prendre en compte dans une recherche collaborative. Nous proposons une version du guide en Annexe 5 qui a été partagé au CReSP et qui répond à notre troisième objectif<sup>20</sup>. La structure du *Guide pour une collaboration responsable* propose de façon complémentaire :

- Une démarche qui oriente les chercheurs vers des dispositions à être,

---

<sup>20</sup> Plusieurs versions du guide ont été réalisées. Celle proposée en Annexe est la plus récente. Nous avons soumis une version plus ancienne au CReSP, qui l’a travaillé avec son comité « Maillage recherche-pratique » afin de l’ajuster en interne.

- Une démarche qui oriente les chercheurs pour guider pragmatiquement l'action.

Plus précisément, celui-ci contient une première section plus normative et pragmatique sur les aspects/questions que l'on doit régler pour amorcer une collaboration responsable, et qui devrait servir aux collaborateurs pour aborder point par point les caractéristiques d'une collaboration responsable. La deuxième section est quant à elle plus réflexive sur les principes à incarner comme dispositions, qui sont favorables à la collaboration responsable. Ce sont des dispositions qui mènent éventuellement à des questionnements et des pistes d'actions, mais qui mettent davantage l'accent sur l'état d'esprit et l'attitude à adopter en tant que collaborateur.

Le guide permet donc de s'interroger successivement sur la structure des collaborations ainsi que sur la composition des collaborations et les particularités des collaborateurs avec une « *Check-list* » des points clefs à formaliser. Enfin, il permet de guider une réflexion sur les principes qui conduisent à une pratique responsable de la collaboration. Idéalement, ces principes doivent être intégrés dès le début d'un processus collaboratif, tout au long du développement du projet et aussi longtemps que les relations entre les collaborateurs perdurent. Par ailleurs, élaborer un outil institutionnel comporte de nombreux défis. En effet, il est impératif que cet outil de collaboration s'adresse à un large public. Ce guide se veut accessible à tous les types de personnes potentiellement impliquées dans les collaborations en santé publique, qu'ils soient issus du milieu universitaire, du milieu de la pratique, des organisations publiques ou du milieu communautaire, afin que chaque partie prenante se sente concernée par chaque aspect. De même, cet outil doit être adaptable aux différents types et formats de collaborations, présentant ainsi un accès large aux acteurs de santé publique. L'adoption d'une approche empirique et d'une théorisation ancrée, permettant de prendre en compte tous les vécus individuels, se révèle une fois de plus essentielle pour n'exclure aucun vécu particulier et est donc une nouvelle fois assumée. Ce guide est d'abord destiné aux acteurs impliqués dans les collaborations en santé publique. Ensuite, après une phase de mise à l'essai, nous souhaitons élargir la population cible.

### **L'apport et les forces de la théorisation ancrée**

Nous explorons l'impact significatif de la théorisation ancrée dans la validation de l'éthique empirique (Haimès, 2002) ainsi que pour l'élaboration du cadre éthique. Cette approche

méthodologique, centrée sur l'observation et l'analyse des données réelles, confirme sa robustesse en générant un cadre éthique avec des principes solides qui peut servir de référence. La force de la théorisation ancrée réside dans sa capacité à contextualiser les principes éthiques au sein des organisations, favorisant ainsi un cadre d'éthique organisationnel durable. En s'appuyant sur des expériences concrètes et des pratiques observées, elle permet de construire un système éthique qui n'est pas seulement théorique, mais également applicable et pertinent pour les organisations à long terme. En somme, la théorisation ancrée se révèle être un outil méthodologique et réflexif puissant, offrant un cadre éthique qui soutient la pérennité et l'intégrité des pratiques éthiques dans les contextes organisationnels si celle-ci est catalysée par une éthique organisationnelle. Néanmoins, il est essentiel de reconnaître les limites inhérentes à l'approche inductive. Pour cette raison, nous avons consigné de manière exhaustive notre méthodologie, en mettant particulièrement l'accent sur le processus de codage et la formulation de l'idéal éthique émergeant de la théorisation ancrée (Paillé, 1994).

### **Limites de la recherche**

Nous voyons quelques limites possibles à prendre en considération. D'abord, en décidant d'opter pour une revue de littérature non systématique afin de respecter la démarche de la théorisation ancrée et la génération d'une théorie émergeant des données empiriques, nous sommes conscients de la non-exhaustivité de la littérature sur la thématique.

Ensuite, en ce qui concerne la recherche empirique, en raison de la création récente de l'organisation, le CReSP et ses membres pourraient manquer de recul historique sur l'évolution de ses pratiques en matière de collaboration au fil du temps. Cela pourrait rendre difficile la contextualisation des résultats de l'étude empirique dans une perspective temporelle plus large. Par ailleurs, la création du centre en période de pandémie mondiale peut avoir influencé significativement ses activités et son fonctionnement. Les mécanismes de réponse d'urgence mis en place pour faire face à la crise pourraient ne pas refléter pleinement le fonctionnement nominal du centre dans des circonstances ordinaires. Enfin, la nature spécifique des partenaires fondateurs (une université et un centre intégré universitaire de santé et de services sociaux), bien qu'elle puisse offrir des avantages en termes de collaboration intersectorielle en santé publique. Cependant, elle pourrait également introduire des biais dans l'orientation et la réalisation de la

recherche, limitant ainsi la généralisation des résultats à d'autres contextes culturels ou internationaux. Il est également possible que certains domaines ou chercheurs ne se sentent pas représentés par les exemples donnés et/ou les problèmes soulevés. Notre échantillon de population a rendu possible l'exploration de diverses approches collaboratives en santé publique avec des participants issus du milieu académique (chercheurs) et du milieu de la pratique (utilisateurs de connaissances provenant des quatre organisations partenaires du CReSP).

Il est important de rappeler cependant que cet échantillon ne visait pas à – et ainsi ne nous permet pas de – nous prononcer sur les défis spécifiques à la recherche participative avec le public, puisqu'il n'inclut ni partenaires communautaires ni parties prenantes provenant de groupes d'utilisateurs, ou de citoyens ayant un savoir expérientiel pertinent pour la conduite de projets de recherche en santé publique. Enfin, n'étant pas originaires de la province québécoise, les accents et expressions locales ont été relevés et définis uniquement lorsque nous en avons détectés lors des transcriptions des verbatims.

### **Retour sur le journal de bord**

La tenue d'un journal de bord tout au long de notre recherche s'est avérée essentielle. Non seulement elle a permis de documenter le processus empirique et théorique de notre étude, mais elle nous a également permis de prendre du recul et de remettre en perspective notre démarche, notamment lors de notre participation à des événements qui éveillaient de nouveaux questionnements. L'approche empirique a permis de recueillir les expériences des participants en matière d'inconfort et de frustration, en leur donnant l'occasion de s'exprimer sur ce sujet et en veillant à ce que leurs points de vue soient pris en compte. Par ailleurs, la thématique de la collaboration au CReSP décrite par une chercheuse comme un « *hot spot* »<sup>21</sup> a généré beaucoup d'attentes. Nous l'avons ressentie comme un *sujet d'actualité prioritaire* et pour lequel il fallait agir. Plusieurs personnes ont signifié leur impatience sur la finalité du travail, ce qui prouve une nouvelle fois l'importance de cette étude et de l'intérêt d'un cadre éthique pour mener des collaborations plus responsables. Lors de ces moments, nous avons dû fournir un effort de réflexivité pour structurer notre pensée, réfléchir à nos blocages et notre légitimité, questionner

---

<sup>21</sup> Nous avons reçu ce commentaire lors d'un événement du CReSP et alors que nous « réseautions ».

nos intuitions, mais surtout, viser autant que possible une certaine forme de neutralité, comme observatrice externe, par rapport aux participants.

D'autre part, notre parcours en éthique de la recherche a été marqué par plusieurs obstacles liés aux instances de gouvernance des CER. Les notes datées, disponibles en Annexe 1, mettent en lumière les défis rencontrés avec les CER de l'UdeM et du CCSMTL. Nous avons été confrontés à un délai important de cinq mois pour obtenir une évaluation éthique et scientifique de chaque institution. La raison principale de ce délai est un manque de connaissance de notre part concernant l'obtention d'un statut de privilège de recherche pour le chercheur principal et une approbation éthique du CCSMTL pour interviewer des participants travaillant dans le RSSS indépendamment de l'approbation éthique de l'UdeM. Ces conditions de l'éthique, liées aux procédures des CER, ont soulevé des questions importantes sur l'équité et la justice dans la recherche collaborative en santé publique au Québec. Est-ce que certains chercheurs renoncent à inclure des participants humains du RSSS du Québec en raison de ces défis d'approbation qui ne concordent pas avec celles de l'université ? Peut-il en résulter une exclusion d'une partie de la population dans la recherche, entraînant ainsi une absence de représentation et soulignant des enjeux de justice et d'équité dans les résultats de recherche ?

Il s'agit d'une question de responsabilité, celle des établissements qui « accueillent la recherche » et qui sont responsable des bénéfices et risques envers les personnes sous leur hospice. Il incombe aux CER d'évaluer le projet, même si celui-ci a déjà été examiné par un autre CER (Santé Canada, 2010, p. 7). Toutefois, notre expérience nous amène à questionner la confiance mutuelle entre les CER et l'efficacité de leur gouvernance, car il semblerait qu'il s'agisse d'un obstacle à la collaboration (Gagnon, 2010, p. 306). Ces délais nous paraissent injustifiés, notamment lorsque les risques de l'étude sont minimaux et que les exigences des CER n'apportent pas réellement une protection supplémentaire aux participants, mais visent principalement à protéger l'établissement.

Pour surmonter ces obstacles à l'avenir, il serait avantageux de clarifier les exigences et les procédures des CER dès le début du processus de recherche. Une communication proactive entre les comités et les chercheurs, notamment pour informer les chercheurs que leur stratégie de recrutement pourrait nécessiter une approbation éthique en premier lieu du RSSS, serait

bénéfique. Partager les défis rencontrés avec les responsables de l'éthique de la recherche pourrait également améliorer les processus et les communications pour les futurs chercheurs.

Enfin, pour terminer sur une note plus introspective, nous nous sommes posé cette question ultime : *Notre projet était-il le fruit d'une collaboration responsable ?*

Le CReSP nous a accordé un financement pour caractériser les enjeux les plus importants en matière de conduite responsable et d'intégrité en recherche. Ce financement visait à étudier la collaboration entre les membres du CReSP et avec d'autres partenaires dans le domaine spécifique de la recherche en santé publique, et à proposer un outil pour guider les chercheurs. Notre projet de maîtrise s'est aligné sur ce devis. Avec le recul, certains points de vérification proposés dans le guide méritent d'être examinés. Parmi ceux-ci figurent les livrables de la recherche, la répartition des mérites et bénéfices découlant de la recherche, ainsi que la distribution des droits d'auteur des données et des résultats de recherche, et la propriété intellectuelle. Par exemple, étant donné que le financement provient du CReSP, à qui reviennent les droits d'auteur ? Qu'en est-il du droit de publier les données ? Un document définissant clairement les responsabilités du CReSP, du directeur de recherche et de l'étudiante, incluant les attentes, les livrables, les délais, les responsabilités en matière de données et de droits d'auteur, aurait permis de rendre la collaboration plus responsable et d'éviter ces questionnements.

## CONCLUSION

Ce mémoire met en avant de manière novatrice les défis et les opportunités associés à la collaboration responsable en recherche interdisciplinaire et intersectorielle, dans le contexte de la santé publique. Une recherche empirique basée sur des entrevues semi-dirigées a permis de dresser une cartographie des défis aux niveaux interindividuel, interorganisationnel et sociétal, offrant ainsi une vision structurée et élargie des enjeux à surmonter. Premièrement, nous avons constaté qu'au niveau interindividuel, la recherche nécessite une formation adéquate, une préparation minutieuse, des compétences techniques et interpersonnelles solides ainsi qu'une bonne compréhension des différences culturelles et institutionnelles pour surmonter les défis et réussir les projets. Deuxièmement, au niveau interorganisationnel, les collaborations entre la recherche et la pratique sont entravées par des tensions entre liberté académique et devoir de loyauté, des défis administratifs, et des divergences dans la communication et l'application des résultats. Ces obstacles nécessitent une meilleure compréhension mutuelle et des adaptations institutionnelles pour faciliter des partenariats plus efficaces et équitables. Troisièmement, au niveau sociétal, le modèle actuel d'attribution des subventions et de soutien aux projets de recherche nécessite une révision pour mieux valoriser les approches collaboratives. De plus, la structure systémique de la recherche influence la manière dont la collaboration est réalisée et perçue, ce qui crée des obstacles à la collaboration.

Puis, l'analyse par théorisation ancrée a permis de générer un cadre éthique unique (PRIHA) qui repose sur cinq principes de dispositions pour des collaborations responsables. Il est important d'adopter certaines dispositions pour favoriser une interaction éthique et efficace : la proactivité, la réflexivité, l'intégrité, l'humilité, l'adaptabilité. Être **proactif** signifie anticiper les problèmes et prendre des initiatives pour les résoudre avant qu'ils ne surviennent. Cela implique de planifier à l'avance, de fixer des objectifs clairs et de prendre des mesures pour les atteindre. Dans une collaboration, cela signifie prendre l'initiative de communiquer avec les autres membres de l'équipe, de proposer des idées et de contribuer activement à la réalisation des objectifs du groupe. La **réflexivité** implique de prendre du recul et de réfléchir à ses propres actions, croyances et attitudes. Cela peut signifier de prendre le temps de réfléchir à la manière dont nos actions affectent les autres et à la manière dont nous pouvons améliorer notre comportement. Dans une

collaboration, cela peut signifier d'être ouvert à la critique et de chercher constamment à s'améliorer. L'**intégrité** implique de respecter ses engagements, de dire la vérité et de faire preuve de transparence. Dans une collaboration, cela peut signifier de respecter les règles du groupe, de ne pas prendre de crédit pour le travail des autres et de reconnaître ses erreurs. L'**humilité** implique de reconnaître ses limites et de ne pas se considérer supérieur aux autres. Cela peut signifier d'admettre quand on a tort, d'être disposé à apprendre des autres et de ne pas chercher à dominer les autres. Dans une collaboration, cela peut signifier de valoriser les contributions de tous les membres de l'équipe et de ne pas chercher à imposer ses idées. L'**adaptabilité** signifie être capable de changer et de s'ajuster en fonction des circonstances. Cela peut signifier d'être flexible dans sa façon de penser, d'être ouvert à de nouvelles idées et de pouvoir gérer l'incertitude. Dans une collaboration, cela peut signifier d'être capable de travailler avec différents types de personnes, de s'adapter à de nouvelles méthodes de travail et de faire face à des changements imprévus. En adoptant ces dispositions, nous pouvons contribuer à créer une collaboration responsable qui respecte l'éthique et favorise une interaction positive et productive. Nous n'omettons pas toutefois que les institutions et les gouvernements pourraient aussi faciliter l'adoption de telles dispositions en agissant par exemple sur la structure ou les stratégies organisationnelles (L. M. Bouter, 2018, 2020). La responsabilité 13 de la Déclaration de Singapour stipule d'ailleurs que : « Les institutions de recherche devraient créer et maintenir des environnements qui encouragent l'intégrité par l'éducation, des politiques claires et des normes raisonnables d'avancement, tout en favorisant des environnements de travail qui soutiennent l'intégrité de la recherche » (World Conference on Research Integrity, 2010).

Les retombées anticipées de cette recherche sont multiples : non seulement elle permet au CReSP et à ses partenaires de mieux comprendre les défis et les besoins en matière de collaboration responsable, mais elle offre également des pistes pratiques pour faciliter ces collaborations tout en garantissant l'intégrité et l'éthique. Cela implique de devenir une organisation apprenante, capable d'adapter et d'améliorer continuellement ses systèmes d'évaluation. L'intelligence émotionnelle joue par ailleurs, un rôle crucial dans ce processus, aidant les individus à gérer leurs émotions, éviter le syndrome de l'imposteur et interagir efficacement avec les autres. Notre recherche empirique s'est concentrée sur la recherche collaborative en santé publique.

Cependant, la méthodologie et les principes développés peuvent être extrapolés à d'autres secteurs et organisations. Il est donc essentiel de tester le guide pour une collaboration responsable (Annexe 5) dans des projets intersectoriels et interdisciplinaires, afin d'en évaluer les limites et les possibilités d'évolution, et de déterminer s'il peut être généralisé à d'autres domaines tels que l'industrie ou le système de soins. En revanche, le cadre éthique PRIHA vise une portée universelle, car il repose sur des comportements humains qui sont, eux, généralisables dans un processus collaboratif. L'intégration du guide pour une collaboration responsable pourrait se faire à travers l'adoption d'un processus d'éthique organisationnelle, tel que proposé par Boisvert et al. (2004). Ce processus vise à établir des valeurs partagées, à stimuler le dialogue organisationnel et à engager activement toutes les parties prenantes, renforçant ainsi la culture de collaboration responsable au sein des institutions. La figure ci-dessous offre une vue d'ensemble de notre processus de réflexion, illustrant les étapes et les méthodes qui nous guident vers l'objectif de développer et de renforcer une culture de collaboration responsable, en intégrant un processus d'éthique organisationnelle.

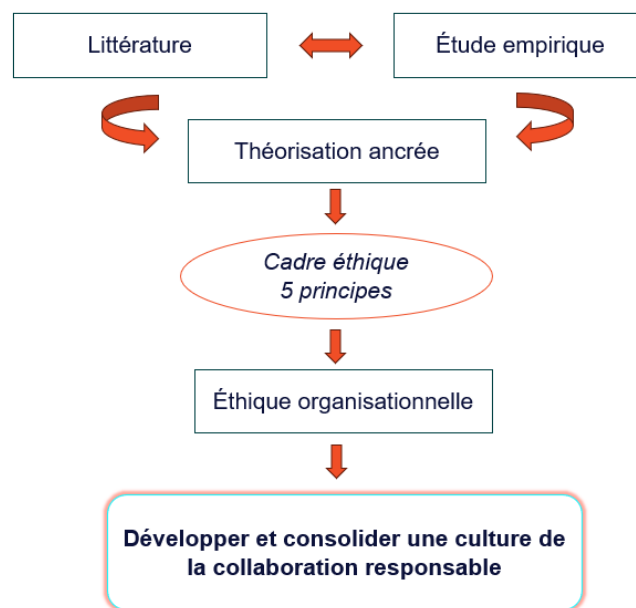


Figure 5 Schéma général de la démarche

Le cadre éthique sera proposé au Bureau de la conduite responsable en recherche (BCRR) de notre université pour qu'il puisse considérer le valoriser auprès de la communauté universitaire

et ainsi que le cadre fasse partie des outils disponibles pour promouvoir la CRR. Nous envisageons également de présenter les résultats de notre recherche pour une publication prochaine dans une revue évaluée par des pairs.

Pour terminer, cette recherche contribue à promouvoir une culture de responsabilité dans la recherche collaborative, répondant ainsi aux défis complexes du secteur scientifique contemporain. Les retombées de cette étude sont multiples. Elles s'étendent des niveaux local et régional, comme mentionné précédemment, aux collaborations nationales et internationales. Cela démontre la capacité de cette recherche à s'adapter aux divers processus collaboratifs. Elle pave la voie à de futures recherches et pratiques réflexives, en particulier sur l'état des structures, des paradigmes et des normes qui enrichissent et dynamisent les collaborations responsables. Par exemple, les manquements à la collaboration responsable et le lien avec l'éthique organisationnelle seraient une avenue de recherche pertinente pour explorer plus en détail les déterminants. Le Bureau de l'intégrité de la recherche (ORI) du Département de la santé et des services sociaux des États-Unis (HHS) propose un financement allant dans ce sens en proposant trois objectifs : 1) Explorer les facteurs financiers, culturels, institutionnels et individuels, 2) Évaluer l'efficacité des politiques et de la formation, 3) Examiner les mécanismes de signalement et d'intervention <sup>22</sup>. En suivant une démarche similaire pour la collaboration responsable en recherche, cela permettrait d'enrichir la compréhension des facteurs qui affectent la recherche collaborative et d'en améliorer ainsi la qualité.

---

<sup>22</sup> Annonce de la disponibilité de fonds pour la recherche sur l'intégrité de la recherche, Consulté le 19/08/2024. Disponible sur : [Détail de l'Opp | Pivot-RP \(proquest.com\)](#)

## Références bibliographiques

- Assemblée nationale du Québec. Projet de loi no 32, Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire, chapitre 21. (2022).
- Association Médicale Mondiale. (1964). Déclaration d'Helsinki - Principes éthiques applicables à la recherche médicale impliquant des êtres humains. <https://www.wma.net/fr/policies-post/declaration-dhelsinki-de-lamm-principes-ethiques-applicables-a-la-recherche-medicale-impliquant-des-etres-humains/>
- Baribeau, C. et Royer, C. (2013). L'entretien individuel en recherche qualitative : usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 38(1), 23-45. <https://doi.org/10.7202/1016748ar>
- Barrett, M. A., Bouley, T. A., Stoertz, A. H. et Stoertz, R. W. (2011). Integrating a One Health approach in education to address global health and sustainability challenges. *Frontiers in Ecology and the Environment*, 9(4), 239-245. <https://doi.org/10.1890/090159>
- Beauchamp, T. L. et Childress, J. F. (2008). *Les principes de l'éthique biomédicale*. Belles Lettres. <http://international.scholarvox.com/book/88808765>
- Bednarz, N. (2015). La recherche collaborative. *Carrefours de l'éducation*, 39(1), 171-184. <https://doi.org/10.3917/cdle.039.0171>
- Bégin, L. (2015). Trois finalités de l'intervention en éthique organisationnelle. Dans *L'éthique et les pratiques d'intervention en organisation* (Presses de l'Université de Laval).
- Blanchet, P. (2009). La réflexivité comme condition et comme objectif d'une recherche scientifique humaine et sociale. *Cahiers de sociolinguistique*, 14(1), 145-152. <https://doi.org/10.3917/csl.0901.0145>

- Boisvert, Y., Jutras, M. et Marchildon, A. (2004). *Guide d'éthique organisationnelle - Centre d'expertise en gestion des ressources humaines*. Secrétariat du conseil du Trésor.  
<http://numerique.banq.qc.ca/>
- Borry, P., Schotsmans, P. et Dierickx, K. (2005). The Birth of the Empirical Turn in Bioethics. *Bioethics*, 19(1), 49-71. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8519.2005.00424.x>
- Borry, P., Schotsmans, P. et Dierickx, K. (2006). Empirical research in bioethical journals. A quantitative analysis. *Journal of Medical Ethics*, 32(4), 240-245.  
<https://doi.org/10.1136/jme.2004.011478>
- Boudreau-Leblanc, A. B. et Williams-Jones, B. (2023). Chapitre 6. Des éthiques collectives à une gestion adaptative des conflits organisationnels. L'outil co P·R·I·M·O·V en gouvernance. *Journal international de bioéthique et d'éthique des sciences*, 34(3), 103-124.  
<https://doi.org/10.3917/jibes.343.0103>
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. (2001). *Science de la science et de la réflexivité* (Raisons d'agir).
- Bouter, L. (2023). Why research integrity matters and how it can be improved. *Accountability in Research*, 0(0), 1-10. <https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2189010>
- Bouter, L. M. (2018). Fostering responsible research practices is a shared responsibility of multiple stakeholders. *Journal of Clinical Epidemiology*, 96, 143-146.  
<https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2017.12.016>
- Bouter, L. M. (2020). What Research Institutions Can Do to Foster Research Integrity. *Science and Engineering Ethics*, 26(4), 2363-2369. <https://doi.org/10.1007/s11948-020-00178-5>

- Bryson, J. M., Crosby, B. C. et Stone, M. M. (2015). Designing and Implementing Cross-Sector Collaborations: Needed and Challenging. *Public Administration Review*, 75(5), 647-663.  
<https://doi.org/10.1111/puar.12432>
- Callahan, D. (1973). Bioethics as a Discipline. *The Hastings Center Studies*, 1(1), 66-73.  
<https://doi.org/10.2307/3527474>
- Canada, C. national de recherches. (2019, 4 mars). *Recherche et collaboration*. Gouvernement du Canada. [https://nrc.canada.ca/fr/recherche-developpement/recherche-collaboration?overridden\\_route\\_name=entity.node.canonical&base\\_route\\_name=entity.node.canonical&page\\_manager\\_page=node\\_view&page\\_manager\\_page\\_variant=node\\_view-panels\\_variant-1&page\\_manager\\_page\\_variant\\_weight=-9](https://nrc.canada.ca/fr/recherche-developpement/recherche-collaboration?overridden_route_name=entity.node.canonical&base_route_name=entity.node.canonical&page_manager_page=node_view&page_manager_page_variant=node_view-panels_variant-1&page_manager_page_variant_weight=-9)
- CCSMTL, C. intégré universitaire de santé de service sociaux du C.-S.- de l'Île-de-Montréal. (2019). Aide - mémoire : demande de privilèges de recherche au CCSMTL. [https://ccsmtl-mission-universitaire.ca/sites/mission\\_universitaire/files/media/document/CCSMTL%20-%20PR%20-%20Aide-m%C3%A9moire.pdf](https://ccsmtl-mission-universitaire.ca/sites/mission_universitaire/files/media/document/CCSMTL%20-%20PR%20-%20Aide-m%C3%A9moire.pdf)
- Centre d'acquisitions gouvernementales du Québec. Code déontologie et de déontologie des administrateurs publics du centre d'acquisitions gouvernementales (2020).
- Charmaz, K. et Belgrave, L. L. (2015). Grounded Theory. Dans *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. John Wiley & Sons, Ltd.  
<https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeosg070.pub2>
- Cheruvilil, K. S., Soranno, P. A., Weathers, K. C., Hanson, P. C., Goring, S. J., Filstrup, C. T. et Read, E. K. (2014). Creating and maintaining high-performing collaborative research teams: the

- importance of diversity and interpersonal skills. *Frontiers in Ecology and the Environment*, 12(1), 31-38. <https://doi.org/10.1890/130001>
- Conseil des académies canadiennes. (2010). *Honnêteté, responsabilité et confiance : Promouvoir l'intégrité en recherche au Canada, Le comité d'experts sur l'intégrité en recherche* (Conseil des académies canadiennes). [https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/04/honnetete\\_responsabilite\\_confiance\\_2010.pdf](https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/04/honnetete_responsabilite_confiance_2010.pdf)
- CRéSP. (2023). *Rapport d'activité 2021-2023*. <https://cresp.ca/sites/cresp/files/media/document/CRéSP%20-%20Rapport%20bisannuel%202021-2023%20-%202023-11-29%20-%20Version%20pour%20WEB%20-%202020planches.pdf>
- Davies, R., Ives, J. et Dunn, M. (2015). A systematic review of empirical bioethics methodologies. *BMC Medical Ethics*, 16(1), 15. <https://doi.org/10.1186/s12910-015-0010-3>
- Decroix, C., Martin-Fernandez, J., CAMBON, L., Ridde, V. et Alla, F. (2023). Les défis de l'interdisciplinarité pour la recherche interventionnelle en santé des populations : le cas de la recherche VAPS. *Recherches Qualitatives*.
- Desgagné, S. (1997). Le concept de recherche collaborative : l'idée d'un rapprochement entre chercheurs universitaires et praticiens enseignants – *Revue des sciences de l'éducation*, 23(2), 371-393. <https://doi.org/10.7202/031921>adresse copiéeune e
- Dewey, J. (2011). *Démocratie et éducation. Suivi de Expérience et éducation* (A. Colin).
- Errecaborde, K. M., Macy, K. W., Pekol, A., Perez, S., O'Brien, M. K., Allen, I., Contadini, F., Lee, J. Y., Mumford, E., Bender, J. B. et Pelican, K. (2019). Factors that enable effective One Health

- collaborations - A scoping review of the literature. *PloS One*, 14(12), e0224660.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0224660>
- Fischer, A. R. H., Tobi, H. et Ronteltap, A. (2011). When Natural met Social: A Review of Collaboration between the Natural and Social Sciences. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(4), 341-358. <https://doi.org/10.1179/030801811X13160755918688>
- Fortin, P., Leclerc, B., Parent, P.-P., Plourde, S. et Rondeau, D. (2011). Chapitre I. Cadre général de la recherche. Dans *La Construction du savoir éthique dans les pratiques professionnelles* (p. 17-31). L'Harmattan. <https://www.cairn.info/la-construction-du-savoir-ethique-dans-les-pratiqu--9782296565968-p-17.htm>
- Fricker, M. (2007). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198237907.001.0001>
- Frost-Arnold, K. (2013). Moral trust & scientific collaboration. *Studies in History and Philosophy of Science Part A*, 44(3), 301-310. <https://doi.org/10.1016/j.shpsa.2013.04.002>
- FRQ. (2022). Politique sur la conduite responsable en recherche.  
[https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2022/11/politique\\_crr\\_frq\\_2022\\_vf-1.pdf](https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2022/11/politique_crr_frq_2022_vf-1.pdf)
- FRQS, F. de la recherche en santé. (2003). Code d'éthique et de déontologie.
- Fusulier, B. (2011). Le concept d'éthos. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 42(1), 97-109. <https://doi.org/10.4000/rsa.661>
- Gagnon, É. (2010). Le comité d'éthique de la recherche, et au-delà. *Éthique publique. Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, (vol. 12, n° 1), 299-308.  
<https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.284>

- Gewin, V. (2015). Recipe for a team. *Nature*, 523(7559), 245-247.  
<https://doi.org/10.1038/nj7559-245a>
- Gibert, A., Tozer, W. C. et Westoby, M. (2017). Teamwork, Soft Skills, and Research Training. *Trends in Ecology & Evolution*, 32(2), 81-84. <https://doi.org/10.1016/j.tree.2016.11.004>
- Glaser, B. G. (1978). *Theoretical Sensitivity: Advances in the Methodology of Grounded Theory*. Sociology Press.
- Glaser, B. G. et Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine Transaction.
- Gouvernement du Canada, G. consultatif interagences en éthique de la recherche. (2008). *Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2*.  
[https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique\\_tcps2-eptc2\\_2018.html](https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique_tcps2-eptc2_2018.html)
- Gouvernement du Canada, G. sur la conduite responsable de la recherche. (2021, 8 décembre). *Cadre de référence des trois organismes sur la conduite responsable de la recherche (2021)*. <https://rcr.ethics.gc.ca/fra/framework-cadre-2021.html>
- Gouvernement du Québec. (2003). L'éthique dans la fonction publique québécoise.
- Gravel, S., Rioux-Pelletier, M. E. et Gladu, S. (2018, 20 avril). *L'interdisciplinarité et l'intersectorialité en santé et société : avantages et défis*. Grand débat de l'ISS. L'Institut de Santé et société Philosophique (ISS). Université du Québec à Montréal (UQAM). Montréal, Québec. [https://iss.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/31/2019/03/Grand-de%CC%81bat-ISS\\_30-mars-2017.pdf](https://iss.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/31/2019/03/Grand-de%CC%81bat-ISS_30-mars-2017.pdf)
- Guillemette, F. (2006). L'approche de la Grounded Theory; pour innover? *Recherches qualitatives*, 26(1), 32-50. <https://doi.org/10.7202/1085397ar>

- Haimes, E. (2002). What can the social sciences contribute to the study of ethics? Theoretical, empirical and substantive considerations. *Bioethics*, 16(2), 89-113.  
<https://doi.org/10.1111/1467-8519.00273>
- Halioua, B. (2010). Du procès au Code de Nuremberg : principes de l'éthique biomédicale. Dans *Traité de bioéthique* (p. 233-248). Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.hirsc.2010.01.0233>
- Haven, T. L., Bouter, L. M., Smulders, Y. M. et Tjeldink, J. K. (s. d.). Perceived publication pressure in Amsterdam: Survey of all disciplinary fields and academic ranks.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0217931>
- Hedgecoe, A. M. (2004). Critical Bioethics: Beyond the Social Science Critique of Applied Ethics. *Bioethics*, 18(2), 120-143. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8519.2004.00385.x>
- Hillersdal, L., Jespersen, A. P., Oxlund, B. et Bruun, B. (2020). Affect and Effect in Interdisciplinary Research Collaboration. *Science & Technology Studies*, 33(2), 66-82.  
<https://doi.org/10.23987/sts.63305>
- Huxtable, R. et Ives, J. (2019). Mapping, framing, shaping: a framework for empirical bioethics research projects. *BMC Medical Ethics*, 20, 86. <https://doi.org/10.1186/s12910-019-0428-0>
- INSPQ. (2014). Diagnostic et gestion d'un conflit d'intérêts-Proposition d'un outil d'aide à la prise de décision dans le choix d'un partenaire pour la réalisation d'un projet ou d'une activité en lien avec l'alimentation ou l'activité physique<sup>1</sup>. Journées annuelles de santé publique.  
[https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/jasp/archives/2014/JASP\\_OutilAideDecisionConflitsInteret.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/jasp/archives/2014/JASP_OutilAideDecisionConflitsInteret.pdf)

- INSPQ. (2024). *Avis sur les partenariats public-privé en santé publique* (Bibliothèque et Archives nationales du Québec). Comité d'éthique de santé publique. <https://www.inspq.qc.ca/publications/3490>
- Institut national de santé publique du Québec. (2021). *Les revues narratives : Fondements scientifiques pour soutenir l'établissement de repères institutionnels*.
- IRSC. (2012a). *Engagement des utilisateurs des connaissances*. <https://cihr-irsc.gc.ca/f/49505.html>
- IRSC. (2012b, 6 décembre). *Guide de planification de l'application des connaissances aux IRSC : approches intégrées et de fin de subvention - IRSC*. <https://cihr-irsc.gc.ca/f/45321.html#a3>
- Ives, J. (2014). A method of reflexive balancing in a pragmatic, interdisciplinary and reflexive bioethics. *Bioethics*, 28(6), 302-312. <https://doi.org/10.1111/bioe.12018>
- Ives, J. et Draper, H. (2009). Appropriate methodologies for empirical bioethics: it's all relative. *Bioethics*, 23(4), 249-258. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8519.2009.01715.x>
- Jahn, T., Bergmann, M. et Keil, F. (2012). Transdisciplinarity: Between mainstreaming and marginalization. *Ecological Economics*, 79, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2012.04.017>
- Jarmai, K. et Vogel-Pöschl, H. (2019). Meaningful collaboration for responsible innovation. *Journal of Responsible Innovation*, 7(1), 138-143. <https://doi.org/10.1080/23299460.2019.1633227>
- Jianping, L., K, G., Eh, V., H, L., J, L., N, Z., Lf, A. M. G., Fg, F., Sc, F., Ms, Ö., X, L., G, L. et Y, S. (2020). Culture versus Policy: More Global Collaboration to Effectively Combat COVID-19. *PubMed*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32914139/>

- Kagan, J. (2009). *The Three Cultures: Natural Sciences, Social Sciences, and the Humanities in the 21st Century*. Cambridge University Press.
- Kahnawà:ke Schools Diabetes Prevention Program. (2023). *KSDPP Code Of Research Ethics*.  
<https://www.ksdpp.org/ksdpp-code-of-research-ethics.html>
- Kallio, H., Pietilä, A.-M., Johnson, M. et Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954-2965. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>
- Karlqvist, A. (1999). Going beyond disciplines. *Policy Sciences*, 32(4), 379-383.  
<https://doi.org/10.1023/A:1004736204322>
- Kim, J., de Leeuw, E., Harris-Roxas, B. et Sainsbury, P. (2022). Four urban health paradigms: The search for coherence. *Cities*, 128, 103806. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2022.103806>
- Kivits, J., Fournier, C., Mino, J.-C., Frattini, M.-O., Winance, M., Lefève, C. et Robelet, M. (2013). Jalons pour une recherche interdisciplinaire en santé et en sciences humaines et sociales : apports d'un séminaire de recherche. *Santé Publique*, 25(5), 579-586.  
<https://doi.org/10.3917/spub.135.0579>
- Klein, J. T. (2020). Sustainability and Collaboration: Crossdisciplinary and Cross-Sector Horizons. *Sustainability*, 12(4), 1515. <https://doi.org/10.3390/su12041515>
- Knott, E., Rao, A. H., Summers, K. et Teeger, C. (2022). Interviews in the social sciences. *Nature Reviews Methods Primers*, 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.1038/s43586-022-00150-6>
- Kuhn, T. S. (1972). *La Structure des révolutions scientifiques* (Flammarion).  
<https://editions.flammarion.com/la-structure-des-revolutions-scientifiques/9782081396012>

- Lahire, B. (2005). *L'homme pluriel: les ressorts de l'action*. Armand Colin.
- Lalivé d'Épinay, C. (1998). 3. Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours. Dans *Traité de sociologie du travail* (vol. 2e éd., p. 67-94). De Boeck Supérieur.  
<https://doi.org/10.3917/dbu.coste.1998.01.0067>
- Le Boterf, G. (1994). *De la Compétence. Essai sur un attracteur étrange* (Eyrolles).
- Le Boterf, G. (2017). Agir en professionnel compétent et avec éthique. *Éthique publique. Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, (vol. 19, n° 1).  
<https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.2934>
- Leadbeater, C. (2009). *We-Think: Mass Innovation, Not Mass Production*.
- Lefrançois, R. (1997). La recherche collaborative : essai de définition. *Les Presses de l'Université du Québec*, 10(1), 81-95. <https://doi.org/10.7202/301388ar>
- Lejeune, C. (2019). Remarques liminaires. Dans *Manuel d'analyse qualitative* (vol. 2e éd., p. 13-20). De Boeck Supérieur. <https://www.cairn.info/manuel-d-analyse-qualitative--9782807323582-p-13.htm>
- Lenoir, Y. (2012). La recherche collaborative entre recherche-action et recherche partenariale : spécificités et implications pour la recherche en éducation, (9), 14-40.  
<https://doi.org/10.3917/ta.009.0014>.
- Les chercheurs ignorants. (2015). *Les recherches-actions collaboratives Une révolution de la connaissance* (Presses de l'EHESP). <https://doi.org/10.3917/ehesp.lesch.2015.01>.
- Lewin, K. (1943). Forces behind food habits and methods of change. *Bulletin of the National Research Council*, (108), 35-65.

- Lewin, K. (1946). Action Research and Minority Problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34-46.  
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x>
- Macfarlane, B. (2017). The paradox of collaboration: a moral continuum. *Higher Education Research & Development*, 36(3), 472-485.  
<https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1288707>
- Malherbe, J.-F. (1974). Thomas S. Kuhn, La structure des révolutions scientifiques. *Revue Philosophique de Louvain*, 72(15), 634-639.
- Malherbe, J.-F. (1980). Éléments pour une analyse du travail interdisciplinaire. *Revue Philosophique de Louvain*, 78(37), 91-98. <https://doi.org/10.3406/phlou.1980.6328>
- Malherbe, J.-F. (1997). *La conscience en liberté: apprentissage de l'éthique et création de consensus*. Fides.
- Martin, J.-L. (1987). La gestion proactive : Nouvelles perspectives sur la prise de décision.
- Mauz, I., Ronsin, G., Aubertie, S., Collin, A., Landrieu, G. et Le Bastard, A.-M. (2019). La transdisciplinarité en pratique. Les collaborations entre chercheurs et gestionnaires d'espaces naturels protégés. *Natures Sciences Sociétés*, 27(2), 205-211.  
<https://doi.org/10.1051/nss/2019029>
- Meliani, V. (2011). *Choisir l'analyse par théorisation ancrée : illustration des apports et des limites de la méthode*. Actes du 3ème Colloque International Francophone sur les Méthodes Qualitatives. Du singulier à l'Universel. RIFREQ, 9 et 10 juin 2011, Montpellier. (p. 435).  
<https://hal.science/hal-01913628>

- Merton, R. K. (1942). *The Normative Structure of Science*. Scribd.  
<https://www.scribd.com/document/311371229/Merton-1942-The-Normative-Structure-of-Science>
- Mishra, J., Mishra, P. et Arora, N. K. (2021). Linkages between environmental issues and zoonotic diseases: with reference to COVID-19 pandemic. *Environmental Sustainability*, 4(3), 455-467. <https://doi.org/10.1007/s42398-021-00165-x>
- Morrissette, J. (2013). Recherche-action et recherche collaborative : quel rapport aux savoirs et à la production de savoirs? – *Nouvelles pratiques sociales*, 25(2), 35-49.  
<https://doi.org/10.7202/1020820ar>
- MSSS, M. de la santé et des services sociaux. (2020). Cadre de référence ministériel pour la recherche avec des participants humains.
- NAS. (1992). *Responsible Science: Ensuring the Integrity of the Research Process* (National Academy Press, vol. Vol. 1). <https://doi.org/10.17226/1864>
- National Academy of Sciences. (2005). *Facilitating Interdisciplinary Research*. National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/11153>
- National Research Council. (2002). *Integrity in Scientific Research: Creating an Environment That Promotes Responsible Conduct*. National Academies Press.  
<https://doi.org/10.17226/10430>
- National Research Council. (2015). *Enhancing the Effectiveness of Team Science* (The National Academies Press). National Academies Press.
- National Research Council (US) and Institute of Medicine (US) Committee on Assessing Integrity in Research Environments. (2002). *Integrity in Scientific Research: Creating an*

- Environment That Promotes Responsible Conduct*. National Academies Press (US).  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK208712/>
- Noury, C., Cloutier, M. et Roy, M.-C. (2018). Trousse d'accompagnement en CRRC : synthèse des enjeux de conduite responsable en recherche-crédation et proposition d'outils réflexifs.  
<https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/20923>
- Nygaard, L. P. (2017). Publishing and perishing: an academic literacies framework for investigating research productivity. *Studies in Higher Education*, 42(3), 519-532.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1058351>
- Office for Human Research. (2010, 28 janvier). *The Belmont Report* [text].  
<https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>
- OMS. (2021). *Le Groupe tripartite et le PNUÉ valident la définition du principe « Une seule santé » formulée par l'OHHLEP*. <https://www.who.int/fr/news/item/01-12-2021-tripartite-and-unep-support-ohhlep-s-definition-of-one-health>
- Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, (23), 147-181. <https://doi.org/10.7202/1002253ar>
- Poupart, J. (1993). Discours et débats autour de la scientificité des entretiens de recherche. *Sociologie et sociétés*, 25(2), 93-110. <https://doi.org/10.7202/001573ar>
- Poupart, J., Groulx, Lionel-Henri, Deslauriers, Jean-Pierre, Laperrière, Anne, Mayer, Robert, et Pires, Alvaro P. (1997). *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Gaëtan Morin.

- Prud'homme, J. et Gingras, Y. (2015). Les collaborations interdisciplinaires : raisons et obstacles. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 210(5), 40-49.  
<https://doi.org/10.3917/arss.210.0040>
- Puaud, D. (2013). La gestion « proactive ». *Journal du droit des jeunes*, 327(7), 14-16.  
<https://doi.org/10.3917/jdj.327.0014>
- Ramsey, P. (1993). *Basic Christian ethics*. Louisville, Ky.: Westminster/John Knox Press.  
[http://archive.org/details/basicchristianet0000rams\\_b0e9](http://archive.org/details/basicchristianet0000rams_b0e9)
- Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*, Paul Ricœur... (Seuil).  
<https://www.seuil.com/ouvrage/soi-meme-comme-un-autre-paul-ric-ur/9782020114585>
- Roest, B., Milota, M. et Leget, C. (2021). Developing new ways to listen: the value of narrative approaches in empirical (bio)ethics. *BMC Medical Ethics*, 22(1), 124.  
<https://doi.org/10.1186/s12910-021-00691-7>
- Rondeau, D. (2015). L'accompagnement comme mode d'intervention et de formation en éthique. *Dans L'éthique et les pratiques d'intervention en organisation*.
- Saarijärvi, M. et Bratt, E.-L. (2021). When face-to-face interviews are not possible: tips and tricks for video, telephone, online chat, and email interviews in qualitative research. *European Journal of Cardiovascular Nursing*, 20(4), 392-396.  
<https://doi.org/10.1093/eurjcn/zvab038>
- Sahneh, F., Balk, M. A., Kisley, M., Chan, C., Fox, M., Nord, B., Lyons, E., Swetnam, T., Huppenkothen, D., Sutherland, W., Walls, R. L., Quinn, D. P., Tarin, T., LeBauer, D., Ribes, D., Iii, D. P. B., Lushbough, C., Carr, E., Nearing, G., ... Merchant, N. (2021). Ten simple rules

- to cultivate transdisciplinary collaboration in data science. *PLOS Computational Biology*, 17(5), e1008879. <https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1008879>
- Santé Canada. (2010, avril). Cadre de la politique opérationnelle du Comité d'éthique de la recherche. Agence de santé publique du Canada. <https://www.canada.ca/content/dam/canada/health-canada/migration/healthy-canadians/publications/science-research-sciences-recherches/ethics-research-human-subjects-framework-cadre-ethique-recherche-etres-humains/alt/erhsf-cereh-fra.pdf>
- Saracci, D. C. et Mahamat, M. (2019). Comment rédiger un article -scientifique de type revue narrative de la littérature ? *REVUE MÉDICALE SUISSE*.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Soulez, P. (2008). De l'intégrité. *Cahiers critiques de philosophie*, 5(1), 137-144. <https://doi.org/10.3917/ccp.005.0137>
- Spelt, E. J. H., Biemans, H. J. A., Tobi, H., Luning, P. A. et Mulder, M. (2009). Teaching and Learning in Interdisciplinary Higher Education: A Systematic Review. *Educational Psychology Review*, 21(4), 365-378. <https://doi.org/10.1007/s10648-009-9113-z>
- Steneck, N. H. (2006). Fostering integrity in research: definitions, current knowledge, and future directions. *Science and Engineering Ethics*, 12(1), 53-74. <https://doi.org/10.1007/pl00022268>
- Steneck, N. H. (2011). The dilemma of the honest researcher. *EMBO Reports*, 12(8), 745. <https://doi.org/10.1038/embor.2011.134>

- Steneck, N. H. et Bulger, R. E. (2007). The history, purpose, and future of instruction in the responsible conduct of research. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 82(9), 829-834.  
<https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31812f7d4d>
- Thornberg, R. (2012). Informed Grounded Theory. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 56(3), 243-259. <https://doi.org/10.1080/00313831.2011.581686>
- Thunberg, S. et Arnell, L. (2022). Pioneering the use of technologies in qualitative research – A research review of the use of digital interviews. *International Journal of Social Research Methodology*, 25(6), 757-768. <https://doi.org/10.1080/13645579.2021.1935565>
- Tobi, H. et Kampen, J. K. (2018). Research design: the methodology for interdisciplinary research framework. *Quality & Quantity*, 52(3), 1209-1225. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0513-8>
- Tomás, L. et Bidet, O. (2023). Conducting qualitative interviews via VoIP technologies: reflections on rapport, technology, digital exclusion, and ethics. *International Journal of Social Research Methodology*, 0(0), 1-13. <https://doi.org/10.1080/13645579.2023.2183007>
- Unesco. (2022). *Coopération et recherche scientifique : pourquoi collaborer en science ?* Unesco.  
<https://www.unesco.org/fr/scientific-research-cooperation-why-collaborate-science-benefits-and-examples?form=MG0AV3>
- Université de Montréal. Conduite responsable en recherche. , n° 60.16 (2021).  
<https://crr.umontreal.ca/fr/a-propos/conduite-responsable-en-recherche/>
- Van Campenhoudt et Quivy. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales 4e éd.* (Dunod).  
<http://www.renaud->

bray.com/Livres\_Produit.aspx?id=2293732&def=Manuel+de+recherche+en+sciences+so  
ciales+5e+%c3%a9d.%2cVAN+CAMPENHOUDT%2c+LUC+%26+AL%2c9782100767854&u  
tm\_campaign=partage-réseaux-sociaux&utm\_medium=réseaux-  
sociaux&utm\_source=facebook-like

Vasileiou, K., Barnett, J., Thorpe, S. et Young, T. (2018). Characterising and justifying sample size sufficiency in interview-based studies: systematic analysis of qualitative health research over a 15-year period. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 148. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0594-7>

Vergès, E. (2018). Éthique et déontologie de la recherche scientifique : Un système normatif communautaire. In Larrieu, J. (Ed.). Dans J. Larrieu (dir.), *Qu'en est-il du droit de la recherche ?* (p. 131-149). Presses de l'Université Toulouse Capitole. <https://doi.org/10.4000/books.putc.2500>

Vinatier, I. et Morrissette, J. (2015). Les recherches collaboratives : enjeux et perspectives, (39), 137-170.

Wangmo, T., Hauri, S., Gennet, E., Anane-Sarpong, E., Provoost, V. et Elger, B. S. (2018). An update on the “empirical turn” in bioethics: analysis of empirical research in nine bioethics journals. *BMC Medical Ethics*, 19(1), 6. <https://doi.org/10.1186/s12910-018-0246-9>

Wangmo, T. et Provoost, V. (2017). The use of empirical research in bioethics: a survey of researchers in twelve European countries. *BMC Medical Ethics*, 18(1), 79. <https://doi.org/10.1186/s12910-017-0239-0>

- Weller, S. (2017). Using internet video calls in qualitative (longitudinal) interviews: some implications for rapport. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(6), 613-625. <https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1269505>
- Wilkinson, M. D., Dumontier, M., Aalbersberg, Ij. J., Appleton, G., Axton, M., Baak, A., Blomberg, N., Boiten, J.-W., da Silva Santos, L. B., Bourne, P. E., Bouwman, J., Brookes, A. J., Clark, T., Crosas, M., Dillo, I., Dumon, O., Edmunds, S., Evelo, C. T., Finkers, R., ... Mons, B. (2016). The FAIR Guiding Principles for scientific data management and stewardship. *Scientific Data*, 3(1), 160018. <https://doi.org/10.1038/sdata.2016.18>
- Wittgenstein, L. (1968). *Philosophical investigations*. Basil Blackwell.
- World Conference on Research Integrity. (2010). *Déclaration de Singapour sur l'Intégrité en recherche*. <https://www.wcrif.org/guidance/singapore-statement>

## Annexe 1 : Notes journal de bord

**Pour cette étude nous avons successivement rencontré jusqu'à la deuxième approbation éthique :**

- Le 19 janvier 2023, une personne conseillère à la mission universitaire
- Le 20 janvier 2023, une personne œuvrant dans un service de gestion des savoirs
- Le 20 janvier 2023, une personne professionnelle scientifique en méthodologie

Chaque personne a pu nous fournir une perspective différente et corrélée à leur parcours professionnel et aux pratiques de leur institution de rattachement. Cette consultation nous a permis de mieux définir les priorités et d'affiner le guide d'entrevue. Des consultations « mises à jour » ont été faites pour nous orienter lorsque nous rencontrions des problématiques avec le recrutement :

- Le 24 février 2023 le Comité d'éthique de la recherche en sciences et en santé (CERSES) de l'Université de Montréal a évalué le projet de recherche et a donné une approbation éthique valide pendant un an, à compter du 24 février 2023 jusqu'au 24 février 2024.

- Le 27 avril 2023 un membre d'un partenaire du CReSP pour nous informer et divulguer l'existence d'ententes et de conflits entre les Comités d'éthique de la recherche (CER) des universités et des Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS). Il nous a enseigné les procédures à suivre. Une demande de reconnaissance de l'approbation éthique a donc été enclenchée le 1<sup>er</sup> mai 2023.

- Le 03 mai 2023 plusieurs membres du CReSP facilité par la retraite annuelle et la participation à un atelier portant spécifiquement sur le maillage recherche-pratique, les principales discussions ont porté sur :

- La promotion de la recherche collaborative en lien avec les milieux de pratique et de la décision
- Le développement de nouvelles collaborations avec des partenaires expert.es
- L'intégration de membres expert.es dans les projets et nos instances
- La création de liens privilégiés avec les expert.es du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CCSMTL), incluant la Direction régionale de santé publique (DRSP)
- La capacité de réponse aux priorités de la santé publique (par ex : COVID-19)
- La traduction de résultats de recherche dans des outils d'aide à la décision (CReSP, p.10, 2023)

Un appel à participation au projet a été lancé lors d'un atelier et des courriels de sollicitation ont été renvoyés dès le lendemain pour maximiser les chances de réponses. Plusieurs créneaux ont pu être réservé dans les jours qui ont suivis.

- Le 15 mai 2023 une personne coordinatrice d'un CER pour nous éclairer sur la manière dont fonctionnent les approbations éthiques du réseau de la santé et des services sociaux. Nous apprenons qu'il est possible d'envoyer des invitations à des personnes salariées d'un CIUSSS pour participer à une entrevue en dehors de leurs heures de travail. Ce qui permet en outre, d'accélérer le recrutement. Nous décidons tout de même de poursuivre le processus d'approbation éthique du CER sur la plateforme tout en invitant en parallèle des personnes à participer à une entrevue

en dehors de leurs heures de travail. En parallèle, le processus pour obtenir un « privilège d'exercice de la recherche » par le chercheur principal (Direction de recherche) a été démarré. Les privilèges de recherche autorisent une personne à mener sa recherche au sein de l'établissement. Leur nature obligatoire certifie que ces activités sont menées par des chercheurs détenant les compétences et les connaissances requises (CCSMTL, 2019).

- Le 15 mai 2023, nous avons obtenus une évaluation scientifique du CCSMTL.
- Le 29 juin 2023, nous avons eu un compte rendu de la plateforme Nagano du CCSMTL avec une demande de modification avec cinq conditions / commentaires.
- Le 12 juillet 2023, nous avons fait les modifications et renvoyé les corrections (après les vacances estivales).
- Le 19 juillet 2023, nous avons eu une dernière demande de modification au sujet du Formulaire d'information et de consentement (FIC), les modifications ont été faites et renvoyées le jour même. On nous indique que la présidente est en congé et que l'approbation de la recherche sera faite à son retour.
- Le 22 juillet 2023, nous avons eu l'approbation de la convenance institutionnelle du CCSMTL.
- Le 01 août 2023, nous avons enfin eu l'approbation éthique du CCSMTL pour interroger des participants sous leurs hospices.
- Le 14 février 2024, nous avons participé à un séminaire de transfert des connaissances regroupant des membres du CReSP qu'ils soient chercheurs universitaires ou bien utilisateurs de connaissances. Des discussions ont émergé au sujet de la difficulté de faire de la co-construction entre le domaine de la pratique et celui de la recherche.
- Le 19 mars 2024, participation au 1<sup>er</sup> symposium en santé publique autochtone à l'Université de Montréal, discussion sur les intentions réelles des collaborations avec les communautés autochtones : Quelle valeur veut-on mettre derrière le lien ?
- Du 17 au 22 juin 2024, participation en tant qu'observatrice à l'école d'été Une seule santé<sup>23</sup>. L'approche Une seule santé étant collaborative, nous avons fait des liens entre le travail de ce mémoire et l'approche interdisciplinaire Une seule santé.

---

<sup>23</sup>L'approche Une Seule Santé : agir ensemble dans un monde en transformation, Centre d'études et de recherches internationales, Université de Montréal. Disponible sur : <https://cerium.umontreal.ca/etudes/ecoles-dete-2024/lapproche-une-seule-sante-agir-ensemble-dans-un-monde-en-transformation/>

## Annexe 2 : Guide d'entrevue

### Texte d'introduction pour la personne menant l'entrevue :

Bonjour,

Si le son et l'image sont corrects pour vous et si vous êtes d'accord je vais maintenant démarrer l'enregistrement.

Je tiens tout d'abord à vous remercier pour votre présence à cette rencontre aujourd'hui. Ensuite, si cela convient je vais me présenter, faire un rappel du contexte et puis on pourra débiter l'entrevue.

Je m'appelle Romane Pollet, je suis étudiante à l'Université de Montréal à la maîtrise de bioéthique. Mon projet de mémoire de recherche, dirigé par Charles Dupras est subventionné par le CReSP. Il porte sur la conduite responsable des collaborations et des partenariats dans la recherche en santé publique avec l'objectif d'identifier les enjeux, la priorité des besoins et a pour visée finale la cocréation d'un guide pour les chercheurs.

Compte tenu de vos implications collaboratives au sein de projets de recherche interdisciplinaire et intersectorielle avec le CReSP, votre participation est importante pour mon projet et apportera une perspective intéressante.

**+ Notes sur l'expertise/expérience/position particulière à chaque participant qui nous intéresse plus spécifiquement.**

Comme convenu, nous allons discuter de ce sujet pendant environ 1 heure.

Je rappelle que tout ce que vous direz sera traité de façon confidentielle et que vous ne serez pas identifié dans les publications qui résulteront de cette étude. Vous avez à ce sujet, signé un formulaire d'informations et de consentement. Je rappelle aussi que vous êtes invité à exprimer vos opinions et préoccupations personnelles.

Vous avez également la possibilité de cesser votre participation en tout temps. Vous disposez également d'un droit de retrait de données collectées, jusqu'à la publication des résultats.

Avez-vous des questions ?

Après présentation de la personne qui réalise l'entrevue, une question « brise-glace » :

**- Est ce que vous pourriez vous présenter et me parler de votre expertise et de vos activités principales en santé publique ?**

Thèmes	Questions d'entrevue semi-dirigé	Justifications
<b>Thème N°1</b>  <b>Expérience de collaboration : défis, enjeux, obstacles, barrières, craintes et réticences</b>	<b>Question principale</b>  - Dans votre carrière en santé publique, un jour vous avez commencé à faire de la collaboration, avez-vous consultées des ressources pour vous aider (personnes, lignes directrices écrites, bureaux de consultation ...) ?	- Permetts d'obtenir un témoignage des conflits réels  - Permetts d'obtenir des informations sur la nature des conflits rencontrés (de culture, d'attentes, de priorités, de méthodes, de valeurs, de perception des risques et de capacité à résoudre les problèmes anticipés et inattendus)  - Comprendre ce qui renforce le sentiment de confiance envers la collaboration / les collaborateurs et en quoi cela peut constituer un défi
	<b>Questions de relance</b>  - Est-ce que vous vous êtes senti bien outillé ? Le mode d'apprentissage était-il adapté (humains, papiers, formel/informel) ?  - Avez-vous été témoin d'expériences collaboratives qui ont été un échec ?  - Etes-vous capable de déterminer quelles étaient l'origine des conflits ? (Culturels, attentes, priorités, méthodes, valeurs, perception des risques, capacité à résoudre les problèmes anticipés et inattendus)  - Quels ont été les impacts sur les différentes institutions et administrations et quelles sont les atteintes de leurs missions respectives ?  - Pourriez-vous me parler des facteurs qui favorisent la confiance entre les collaborateurs ? - Pourriez-vous me parler des facteurs qui nuisent la confiance entre les collaborateurs ?	
<b>Thème N°2</b>  <b>Caractéristiques d'une collaboration « réussie » : efficacité et productivité, aspects éthiques de la collaboration et intégrité de la recherche collaborative.</b>	<b>Question principale</b>  Au cours de votre carrière en santé publique ou dans d'autres domaines, quelle collaboration vous a rendu le plus enthousiaste ou vous a apporté le plus de satisfaction ?	- Permetts d'identifier les éléments qui ont favorisé la réussite de la collaboration la plus satisfaisante pour le participant  - Permetts de cerner le rapport social qu'entretient le participant avec les membres d'une collaboration réussie
	<b>Questions de relance</b>  - Qu'est-ce qui a fait que cette collaboration a été particulièrement réussie (type de collaboration, méthodologie employée, présence d'une médiation, etc.) ?  - De quelles manières vous vous sentiez impliqué ? Trouviez-vous que des membres de la collaboration étaient moins impliqué et auraient dû l'être davantage ?  - Aviez-vous connaissance des objectifs individuels de chacun des membres (objectifs académiques, personnels, politiques, etc.) ?  - Connaissiez-vous les membres dans un autre contexte que professionnel ?	
<b>Thème N°3</b>  <b>Facteurs favorables ou défavorables à la collaboration : position et disposition des individus, contraintes structurelles et organisationnelles, cadres de travail et ressources facilitant la collaboration</b>	<b>Question principale</b>  À votre avis, quelles sont les attitudes, les connaissances et les postures nécessaires pour incarner un membre <u>productif</u> et <u>responsable</u> au sein d'une collaboration ?	- Permetts d'identifier les contraintes contextuelles et structurelles ayant un impact sur la collaboration  - Permetts de cerner la manière dont les contraintes normatives qu'elles soient institutionnelles, disciplinaires, morales, politiques, académiques sont surmontées  - Permetts d'imaginer une éthique organisationnelle propre à la collaboration interdisciplinaire et intersectorielle  - Permetts de lancer la réflexion sur le développement d'outils pertinents pour guider la collaboration
	<b>Questions de relance</b>  - Suivez-vous des « bonnes pratiques » pour vous aider à vous préparer en tant que membre d'une collaboration ?  - Sur quelles normes vous basez-vous pour incarner une conduite intègre et responsable ?  - Discerner-vous votre application des différentes normes relatives à votre institution et votre discipline lors de la collaboration ?  - Quels seraient vos besoins pour démarrer ou coordonner une collaboration à la fois productive et responsable ?  Quels ressources ou outils auriez-vous voulu obtenir ?  Exemple : •personne attitrée à la coordination de la collaboration •outils pour planifier la collaboration •modèles types de clauses de contrat pour les publications et la propriété intellectuelle •communauté de pratique ? Etc.	

Annexe 3 : Exemple prise de notes

**Collaboration participative communautaire**

**P3**

**Banque institutionnelle**  
• embaucher quelqu'un de la communauté  
comme pair-chercheur  
↓  
Quoi faire avec une institution rigide ?

Thèmes	Questions d'entretien semi-dirigé	Justifications
<p>Thème N°1</p> <p>A. S'initier à la collaboration</p> <p>B. Défis rencontrés en pratique liés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au développement du projet</li> <li>- à la conduite de la recherche</li> <li>- à la diffusion et l'application des connaissances</li> </ul>	<p>- Recherche participative et communautaire</p> <p>- Renforcement des capacités</p> <p>→ vient du secteur communautaire "de la pratique" → militant ↳ évite le blâme, stigmatisation</p> <p>Lettre de support ? → financement Puis les communautés n'entendent jamais parlé</p> <p>Organisation sollicitée bcp par la recherche puis il y a un roulement du personnel ont une autre mission que faire de la recherche</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permet d'obtenir un témoignage des conflits réels</li> <li>- Permet d'obtenir des informations sur la nature des conflits rencontrés (de culture, d'attentes, de priorités, de méthodes, de valeurs, de perception des risques et de capacité à résoudre les problèmes anticipés et inattendus)</li> <li>- Comprendre ce qui renforce le sentiment de confiance envers la collaboration / les collaborateurs et en quoi cela peut constituer un défi</li> </ul>
<p>Thème N°2</p> <p>Caractéristique d'une collaboration « réussie » selon le participant</p> <p>Défis</p>	<p>Confiance = ça prend du temps de voir des collaborations / relations à travers il faut un processus d'approche</p> <p>Être claire sur ses attentes, sur leur implicite Avoir quelque chose d'écrit formel pour s'y référer Discussion franche et savoir qui veut et peut s'impliquer dans quoi enjeux de pouvoir au niveau des ressources</p> <p>→ engager des personnes qui ont fait par un bac pour participer à la recherche; les engager tant qu'auxiliaire de recherche de la communauté comme pair-chercheur</p> <p><b>Banque institutionnelle - Engager des gens</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permet d'identifier les éléments qui ont favorisé la réussite de la collaboration la plus satisfaisante pour le participant</li> <li>- Permet de cerner le rapport social qu'entretient le participant avec les membres d'une collaboration réussie</li> </ul>
<p>Thème N°3</p> <p>A. Individualité du chercheur et marge de manœuvre au sein de la collaboration</p> <p>B. Entre dispositions individuelles et environnement de la collaboration</p>	<p>• Prévoir du temps d'éducation pour faire comprendre la méthodologie ↳ renforcer les capacités des groupes communautaires</p> <p>↳ stratégie = sortir de l'UDEM pour donner d'autrement</p> <p>* Passer du temps à se connaître, s'immerger dans la communauté</p> <p>* <b>Garder aspect réflexif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garder en tête ses privilèges exceptionnels</li> <li>• Approcher les choses avec bcp d'humilité</li> <li>• Ont été un meilleur allié avec les gens de la communauté qui vivent des enjeux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permet d'identifier les contraintes contextuelles et structurelles ayant un impact sur la collaboration</li> <li>- Permet de cerner la manière dont les contraintes normatives qu'elles soient institutionnelles, disciplinaires, morales, politiques, académiques sont surmontées</li> <li>- Permet d'imaginer une éthique organisationnelle propre à la collaboration interdisciplinaire et intersectorielle</li> <li>- Permet de lancer la réflexion sur le développement d'outils pertinents pour guider la collaboration</li> </ul>
<p>Outils envisagés</p>	<p>- Reflexivité, adhérer aux valeurs de la SP</p> <p>- Est-ce que la CRSP, L'INSPO agissent dans le cadre de justice sociale et transformatrice ?</p> <p>- Rompre les dynamiques dans les partenariats de pouvoir mais aussi entre participants et chercheurs ↳ essayer de rompre ses dynamiques là ↳ chercher des méthodologies de recherche ≠ en transmettant le pouvoir aux participants</p>	

Reconnaitre la valeur de la participation des personnes de la communauté

Besoins = du temps pour apprendre et connaître, échanger les gens; lignes directrices, modèles, sources de financement  
Liens rigides marchent pas

## Annexe 4 : Dictionnaire de codes

Nom	Description
Bonnes pratiques - Recommandations	Toutes références aux bonnes pratiques et recommandations fournies par les participants
Défis	
Inter-Individuel - Micro	Toutes références aux défis inter-individuel (micro)
Construire un processus collaboratif	Toutes références aux faits de construire processus collaboratif
Œuvrer pour la recherche ou pour la pratique	Toutes références au fait œuvrer pour la recherche ou pour la pratique
Des objectifs et des responsabilités différentes	Toutes références au fait qu'il y a des objectifs et des responsabilités différentes lorsque les personnes œuvrent pour la recherche ou pour la pratique
Un déficit de connaissance et de compréhension des milieux	Toutes références au fait qu'un déficit de connaissance et de compréhension des milieux est présent si les personnes travaillent dans la recherche ou dans la pratique
S'initier aux processus collaboratifs - Des inégalités de formation	Toutes références à l'initiation aux processus collaboratifs et qui soulèvent des enjeux d'inégalités de formation
Inter-Organisationnel - Méso	Toutes références aux défis inter-organisationnel (Méso)
Des droits et des devoirs qui varient	Toutes références au fait qu'il y a des droits et des devoirs qui varient
Mandat restrictif	
Éthique de la recherche - Délai d'approbation et gouvernance	Toutes références au délai d'approbation et gouvernance en Éthique de la recherche
Documents structurants la collaboration ou le partenariat	
Expériences avec les CER	
Recherche avec des participants humains dans le RSSS	Recherche avec des participants humains dans le Réseau de la santé et des services sociaux (RSSS)
Gestion des données	Toutes références à la gestion des données
Partage de données	
Publication de données	

Nom	Description
Particularités de la recherche avec des acteurs communautaires	Toutes références aux particularités de la recherche avec des acteurs communautaires
Sociétal - Macro	Toutes références aux défis au niveau sociétal (Macro)
Financements de la recherche	Toutes références aux financements de la recherche
Influence de la structure systémique de la recherche	Toutes références au fait que la structure systémique de la recherche influence la recherche collaborative
Principes directeurs	
Adaptabilité	Toutes références à une aptitude à changer sa manière de penser ou d'agir pour s'aligner de manière optimale avec un environnement en évolution (Savickas, 1997). Toutes références au fait de conscientiser le contexte de la recherche en santé publique aujourd'hui et de composer avec celui-ci.
Acceptation et résilience en cas de dysfonctionnement	Toutes références en ce qui concerne l'acceptation et la résilience en cas de dysfonctionnement lors d'une recherche collaborative
Composition avec les rouages du financement	Toutes références en ce qui concerne le fait de composer avec les rouages du financement
Flexibilité face aux fluctuations du personnel au sein des organisations	Toutes références en ce qui concerne le fait d'être flexible face aux fluctuations du personnel au sein des organisations
Reconnaissance de la dynamique changeante des contextes en incarnant les valeurs de la santé publique	Toutes références au fait de reconnaître la dynamique changeante des contextes tout en incarnant les valeurs de la santé publique
Humilité	Toutes références à la disposition d'être conscient de ses propres limites et à reconnaître et respecter les compétences, les perspectives et les expériences des autres. Toutes références au fait d'écouter et de valoriser la contribution de chacun selon leur cadre de travail et expérience.
Alignement possible à des valeurs similaires avec les collaborateurs	Toutes références au fait de s'aligner à des valeurs similaires avec les collaborateurs
Conscientisation des enjeux de pouvoir entre disciplines, secteurs, affiliation, statuts	Toutes références au fait de conscientiser les enjeux de pouvoir entre disciplines, secteurs, affiliation, statuts
Ouverture à l'apprentissage des différentes méthodes et épistémologies disciplinaires	Toutes références au fait d'être ouvert à l'apprentissage des différentes méthodes et épistémologies disciplinaires
Intégrité	Toutes références au fait que la garantie est assurée en ce qui concerne l'ouverture sur les influences financières, politiques ou personnelles qu'un partenaire apporte à une collaboration (IUA, 2022, p. 6). Toutes références au fait de communiquer de manière continue et transparente ses intérêts individuels et collectifs pour renforcer la confiance, améliorer les relations et la considération des conflits d'intérêt.

Nom	Description
Communication ouverte et continue	Toutes références au fait de communiquer d'une façon ouverte et continue
Détection des écarts de transparence et d'honnêteté	Toutes références au fait de détecter les écarts de transparence et d'honnêteté
Identification du sentiment de confiance (mutuelle, rupture, perte, fragile ...)	Toutes références au fait d'identifier le sentiment de confiance (mutuelle, rupture, perte, fragile ...)
Orientation vers une vision à court ou à long terme	Toutes références au fait d'orienter la collaboration vers une vision à court ou à long terme
Valorisation de l'esprit collectif plutôt que de l'individualisme	Toutes références au fait de valoriser l'esprit collectif plutôt que de l'individualisme
Proactivité	Toutes références à une attitude ou un comportement qui impliquent de prendre des initiatives, d'anticiper les problèmes et de prendre des mesures préventives plutôt que réactives aux situations (Martin, 1987). Toutes références au fait de prendre un temps pour examiner le projet et les parties prenantes dans les détails.
Anticipation des défis	Toutes références au fait d'anticiper les défis
Discussion des limites du projet	Toutes références au fait de discuter des limites du projet
Évaluation des capacités et spécificités des parties prenantes	Toutes références au fait d'évaluer les capacités et spécificités des parties prenantes
Reconnaissance du niveau de maîtrise des compétences théoriques, techniques, relationnels, méthodologiques, en gestion de projet, gestion des conflits...	Toutes références au fait de reconnaître le niveau de maîtrise des compétences théoriques, techniques, relationnels, méthodologiques, en gestion de projet, gestion des conflits...
Réflexivité	Toutes références au processus introspectif qui implique de prendre du recul pour analyser ses propres biais, motivations, préjugés et croyances et se questionner sur la façon dont cela contribue à l'orientation des choix et décisions. (Ricoeur, 1990 ; Bourdieu, 2001). Toutes références au fait de s'octroyer un temps de réflexion avant de s'engager dans une collaboration.
Conscientisation des biais cognitifs	Toutes références au fait de conscientiser les biais cognitifs
Identification des conflits de valeurs, d'intérêts, d'engagement ...	Toutes références au fait d'identifier les conflits de valeurs, d'intérêts, d'engagement ...
Observation de l'ajustement de la personnalité et de la motivation aux valeurs du projet	Toutes références au fait d'être en observation de l'ajustement de la personnalité et de la motivation aux valeurs du projet
Prise de conscience des situations de vulnérabilité	Toutes références au fait d'avoir des prises de conscience des situations de vulnérabilité

**COLLABORATION RESPONSABLE  
EN RECHERCHE EN SANTÉ PUBLIQUE**

**- Guide de réflexion -**

La collaboration est un moteur de la recherche et de l'innovation. La recherche collaborative en santé publique peut impliquer une diversité de partenaires provenant d'établissements d'enseignement supérieurs, d'établissements de santé, d'agences gouvernementales, d'entreprises privées, d'organismes à but non-lucratif, d'organismes communautaires ou de regroupements de citoyens concernés.

Aussi, en collaborant, les chercheurs sont souvent invités à sortir de leurs zones de confort et à s'aventurer par-delà les frontières de leur propre discipline ou secteur dans l'objectif de catalyser la recherche en santé publique, d'assurer sa validité scientifique et d'augmenter sa valeur sociale.

Si la recherche collaborative présente de nombreuses opportunités, elle présente aussi plusieurs défis pouvant se situer aux plans individuel, organisationnel et sociétal. Ceux-ci peuvent surprendre ou même décourager les chercheurs, qu'ils soient en début de carrière ou plus expérimentés.

Le présent document vise à favoriser la conduite responsable et productive des collaborations de recherche en santé publique. Il offre des « clés de réflexion » pour soutenir les chercheurs et leurs partenaires dans la mise en place des bonnes postures et habitudes collaboratives en anticipant, prévenant et/ou minimisant les retombées négatives de pratiques collaboratives.

Les clés de réflexion ont été identifiées par une théorisation ancrée à la suite d'une série d'entrevues réalisés auprès de membres du Centre de recherche en santé publique (CReSP). Cette démarche vise à favoriser l'adhésion des acteurs concernés et cultiver une éthique organisationnelle en tenant compte des expériences de chacun. Ce guide se distingue ainsi des autres outils existants, tels que les déclarations ou les lignes directrices en conduite responsable de la recherche qui sont plus génériques. Ce guide en cinq parties propose des clefs réflexives :

- Incarner un collaborateur responsable
- Identifier la structure de collaboration
- Cartographier les collaborateurs
- Avant d'entamer une recherche collaborative : Liste de vérification
- Ressources

Les réflexions proposées sont propres au contexte de la recherche collaborative en santé publique, toutefois la démarche méthodologique peut-être être appliquée à d'autres secteurs et organisations.

Cet outil n'est ni figé ni imposé, mais plutôt évolutif et participatif. Il peut être enrichi ou modifié selon les besoins et les retours des utilisateurs. Il vient en support aux textes normatifs.

## I. Incarner un collaborateur responsable

Cinq principes à incarner pour conduire une collaboration responsable de la recherche collaborative en santé publique ont émergé d'une théorisation ancrée (Glaser et Strauss, 1967; Paillé, 1994) s'appuyant sur les résultats d'entrevues semi-dirigées. Ces cinq principes découlent du principe sous-jacent de *responsabilité*, entendu comme la « capacité à rendre compte et à répondre de ses actes » (FRQ, 2022). Celui-ci doit être pris en compte de façon transversale lors de l'utilisation du cadre de réflexion.

Ci-dessous, la **proactivité**, la **réflexivité**, l'**intégrité**, l'**humilité** et l'**adaptabilité** (PRIHA) sont proposées comme **des dispositions à intégrer** pour accompagner les chercheurs et leurs partenaires pour identifier les attitudes, les comportements et les pratiques les mieux alignés sur ces principes dans le contexte particulier de la collaboration qu'ils envisagent. Facilement mémorisables, ces principes devraient être incarnés tout au long du processus collaboratif.

<b>PROACTIVITÉ</b>	<p><i>Attitude ou comportement qui implique de prendre des initiatives, d'anticiper les problèmes et de prendre des mesures préventives plutôt que réactives aux situations (6).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Évaluation des capacités et des contraintes des parties prenantes</li> <li><input type="checkbox"/> Discussion des limites du projet</li> <li><input type="checkbox"/> Évaluation du degré de compétence (gestion de projet, méthodologie, management, etc.)</li> <li><input type="checkbox"/> Anticipation des défis</li> </ul> <p>► Prendre un temps pour examiner le projet et les parties prenantes dans les détails.</p>
<b>RÉFLEXIVITÉ</b>	<p><i>Processus introspectif qui implique de prendre du recul pour analyser ses propres biais, motivations, préjugés et croyances et se questionner sur la façon dont cela contribue à l'orientation de ses choix et décisions (Bourdieu, 2001; Ricoeur, 1990).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Évaluation de la cohérence entre la personnalité et la motivation des individus avec les valeurs fondamentales du projet</li> <li><input type="checkbox"/> Conscientisation des biais cognitifs</li> <li><input type="checkbox"/> Identification des conflits d'intérêts, de valeurs, d'attentes, d'engagement</li> <li><input type="checkbox"/> Identification des situations de vulnérabilité me concernant ou celles de mes collaborateurs</li> </ul> <p>► S'octroyer un temps de réflexion avant de s'engager dans une collaboration.</p>
<b>INTÉGRITÉ</b>	<p><i>Capacité à être cohérent avec ses croyances et ses actions indépendamment de pressions extérieurs (personnes, contextes) (7)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Surveillance des enjeux liés à la transparence et à l'honnêteté</li> <li><input type="checkbox"/> Identification du sentiment de confiance (mutuelle, rupture, perte, fragile ...)</li> <li><input type="checkbox"/> Communication ouverte et continue</li> <li><input type="checkbox"/> Orientation vers une vision à court, à moyen ou à long terme</li> </ul> <p>► Communiquer de manière continue et transparente ses intérêts individuels et collectifs (conflits d'intérêts/rôles et objectifs) pour renforcer la confiance, et améliorer les relations et la considération des conflits d'intérêt.</p>
<b>HUMILITÉ</b>	<p><i>Disposition d'être conscient de ses propres limites, à reconnaître et respecter les compétences, les perspectives et les expériences des autres (8).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Alignement possible à des valeurs similaires avec les collaborateurs</li> <li><input type="checkbox"/> Conscientisation des enjeux de pouvoir entre organisations, disciplines, secteurs, affiliations, statuts</li> <li><input type="checkbox"/> Ouverture à l'apprentissage des différentes méthodes et épistémologies disciplinaires/organisationnelles</li> </ul> <p>► Écouter et valoriser la contribution de chacun selon leur cadre de travail et expérience.</p>

<b>ADAPTABILITÉ</b>	<p><i>Aptitude à changer sa manière de penser ou d'agir pour s'aligner de manière optimale avec un environnement en évolution (9).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Acceptation et résilience en cas de dysfonctionnement</li> <li><input type="checkbox"/> Composition avec les rouages du financement</li> <li><input type="checkbox"/> Reconnaissance de la dynamique changeante des contextes</li> <li><input type="checkbox"/> Flexibilité face aux fluctuations du personnel au sein des organisations</li> </ul> <p>▶ Comprendre et s'adapter à la structure et au contexte changeants de la recherche.</p>
---------------------	---

## II. Identifier la structure de collaboration

Les collaborations de recherche en santé publique répondent à différents besoins et objectifs. Elles peuvent être incitées, entre autres, par la complexité et la portée du sujet d'étude, le besoin d'accroître la profondeur des analyses, d'hausser la crédibilité et de renforcer l'adhésion ultérieure aux recommandations qui pourraient être formulées à la suite de l'étude. Les collaborations peuvent aussi être mises en place pour répondre aux exigences des organismes subventionnaires de la recherche.

Différentes **structures de collaboration** peuvent aider les chercheurs et leurs partenaires de recherche à répondre à ces objectifs. Tout en incarnant les principes de **la proactivité, la réflexivité, l'intégrité, l'humilité et l'adaptabilité**, le tableau ci-dessous permet d'identifier la structure de la recherche et d'impulser une réflexion quant aux spécificités et ce qu'il est nécessaire d'anticiper :

<b>Ma recherche collaborative s'effectue en :</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Consultation</b> : fait référence à un processus où des personnes sont sollicitées pour fournir des conseils ou des expertises spécifiques sur des aspects particuliers du projet.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Co-construction</b> : implique l'engagement actif des personnes dans la conception intégrale du projet (définition des objectifs, méthodes, développement, etc.).</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Interdisciplinarité</b> : intègre des méthodes et théories d'au moins deux disciplines pour résoudre des problèmes dont les solutions dépassent le cadre d'une seule discipline.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Transdisciplinarité</b> : intègre et dépasse les frontières disciplinaires pour créer de nouvelles méthodes et contenus à partir de problèmes complexes.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Intersectorialité</b> : implique des acteurs provenant de secteurs variés travaillant ensemble pour intégrer leurs expertises (privé, public, universitaire, etc.).</li> </ul>

## III. Cartographier les collaborateurs

La **composition des collaborations** fait allusion aux caractéristiques des membres qui y prennent part. Ces caractéristiques englobent, entre autres, les affiliations, le statut, la situation, et les responsabilités

professionnelles des collaborateurs, ainsi que la nature, la mission, la gouvernance et les normes propres aux organismes impliqués.

Avant d'entamer une collaboration, il peut être utile de considérer quelques spécificités propres aux individus en fonction dans différents contextes pour anticiper les défis les plus probables et se préparer à les surmonter lorsque possible.

Quelques questions peuvent aussi nous aider à appréhender ces défis :

Ma recherche collaborative s'effectue :
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Entre chercheur universitaire et partenaires communautaires</li><li><input type="checkbox"/> Entre chercheur universitaire et gouvernement</li><li><input type="checkbox"/> Entre chercheur universitaire et organisations publiques</li><li><input type="checkbox"/> Entre chercheur universitaire et industries</li><li><input type="checkbox"/> Entre chercheur universitaire et usagers de service</li></ul>
<p>➔ Quelles sont les <b>responsabilités et devoirs</b> de chacun ? Quelles <b>attitudes</b> sont attendues ?</p>
<p>➔ Qui sera responsable de la <b>coordination</b> ? Comment faciliter la <b>communication</b> et la <b>négociation</b> ?</p>
<p>➔ Comment anticiper les <b>inégalités</b> des retombées de la recherche ?</p>
<p>➔ Comment <b>anticiper et planifier</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- L'allocation des ressources ?</li><li>- La gestion des données ?</li></ul>
<p>➔ Comment <b>définir</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La propriété intellectuelle ?</li><li>- Les droits d'auteurs de la publication ?</li></ul>
<p>➔ Qui est <b>auteur</b> et pourquoi ?</p>
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Auteur : contribution intellectuelle significative</li><li><input type="checkbox"/> Ordre des auteurs selon l'importance de leur contribution intellectuelle</li><li><input type="checkbox"/> Contributeur d'appoint : remerciements</li></ul>

#### IV. Avant d'entamer une recherche collaborative : Liste de vérification

Pour mobiliser efficacement cette check-list, l'une des conditions préalables serait de s'assurer d'une vision commune du projet. Ensuite, tout en incarnant les dispositions de **proactivité, réflexivité, intégrité, humilité et d'adaptabilité** les parties prenantes pourraient identifier et formaliser par écrit les points de vérification nommés. Exemple :

- En étant pro actif, comment puis-je anticiper quelles seront les approbations éthiques requises ?
- Dans un contexte d'interdisciplinarité, suis-je capable d'être en posture d'apprenant ?

- Ai-je entièrement (ou honnêtement) divulgué à mes collaborateurs l'ensemble de mes intérêts et rôles en lien avec le projet de recherche ?

La structure de collaboration et les particularités des collaborateurs			
Points de vérification	Exemples de pratiques et ressources	Chercheur.s principal.aux	Partenaire.s
Les objectifs individuels et collectifs	Partager sa vision à court et moyen terme Y a-t-il une mutualisation des intérêts et des préoccupations ?		
Les attentes sur les comportements ou contributions attendues, sur les méthodes, la logistique, l'échéancier, les retombées ?	Spécifier		
Le calendrier de recherche et le niveau d'investissement	Diagramme de Gantt		
Le parcours en éthique de la recherche	Quelles institutions doivent octroyer une approbation éthique ? Qui doit obtenir le statut de chercheur et des privilèges de recherche ? Ex : <a href="https://cdn.ciusssoestmtl.gouv.qc.ca/Recherche_enseignement_et_innovation/Politique_relative_aux_statuts_de_chercheur_et_privileges_de_recherche.pdf?1683131528">https://cdn.ciusssoestmtl.gouv.qc.ca/Recherche_enseignement_et_innovation/Politique_relative_aux_statuts_de_chercheur_et_privileges_de_recherche.pdf?1683131528</a>		
La sélection des sources de financement et l'allocation des ressources	Qui est responsable de la répartition équitable du budget ? De la coordination et de l'organisation des rencontres ?		
Les mécanismes de divulgation et gestion des conflits d'intérêts et des rôles réels, potentiels ou apparents	Déclaration et plan de gestion des conflits d'intérêts pour chaque organisation impliquée dans le projet Les organisations impliquées dans la collaboration ont-elles un processus pour les CI / CR qui leur sont propres ? Ententes de confidentialité		
La flexibilité requise pour s'adapter aux normes disciplinaires, sectorielles et institutionnelles	Chacun s'identifie dans le système culturel dans lequel se situe l'objet de la recherche (discipline, secteur, politique, économique, sociale etc.) Ex : Cadre Methodology for Interdisciplinary Research (MIR) Framework MIR pour faciliter la conception d'une recherche collaborative interdisciplinaire entre sciences sociales et naturelles (Tobi et Kampen, 2018).		
Le degré d'autonomie des parties a été identifié	Quelle est le degré de la liberté d'expression ? Des mandats ou cadres réglementaires doivent-ils être respectés ?		
Les livrables de la recherche	Quels formats ? Quel niveau de vulgarisation ? Quels publics cibles ? Existe-t-il des échéanciers pour une des parties ?		
La distribution du mérite/bénéfice qui découlera de la recherche ou de l'innovation	Quels disciplines, secteurs et populations seront bénéficiaires ? Le bénéfice du projet sera-t-il partagé (dans un contexte d'approche interdisciplinaire comme <i>Une seule santé</i> ou <i>Santé urbaine</i> ) ? Quels curriculums en bénéficieront ?		
La distribution des droits d'auteurs des données/résultats de recherche et la propriété intellectuelle	Le cadre « FAIR » propose des lignes directrices pour améliorer la réutilisabilité de leurs banques de données (Wilkinson et al., 2016).  Ressources Université Sherbrooke : Être ou ne pas être auteure, auteur de publications scientifiques (articles, livres, communications, affiches...) <sup>24</sup>		

<sup>24</sup> [https://www.usherbrooke.ca/ssf/fileadmin/sites/ssf/documents/Je\\_dirige/Propriete\\_intellectuelle\\_des\\_etudiants/Je-dirige-PI-depliant-auteur-2014-V-WEB.pdf](https://www.usherbrooke.ca/ssf/fileadmin/sites/ssf/documents/Je_dirige/Propriete_intellectuelle_des_etudiants/Je-dirige-PI-depliant-auteur-2014-V-WEB.pdf)

## Notes :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## RESSOURCES

Formation en ligne Conduite responsable en recherche – Recherche collaborative, Northern Illinois University. Disponible sur : [https://ori.hhs.gov/education/products/niu\\_collabresearch/index.html](https://ori.hhs.gov/education/products/niu_collabresearch/index.html)

Guide sur la collaboration entre les chercheurs et les utilisateurs des connaissances dans la recherche en santé – Institut de recherche en santé du Canada (IRSC). Disponible sur : [Guide sur la collaboration entre les chercheurs et les utilisateurs des connaissances dans la recherche en santé - IRSC \(cihr-irsc.gc.ca\)](https://www.cihr-irsc.gc.ca/fr/ressources/guide-sur-la-collaboration-entre-les-chercheurs-et-les-utilisateurs-des-connaissances-dans-la-recherche-en-sante)

La matrice de collaboration – Un outil pour prendre conscience de notre stade de collaboration, Percolab. Disponible sur : <https://www.percolab.com/wp-content/uploads/2022/05/Matrice-de-collaboration-v4.pdf>

Albert T, Wager E. *How to handle authorship disputes: a guide for new researchers*. 2003. Disponible sur: [How to handle authorship disputes: a guide for new researchers | COPE: Committee on Publication Ethics](https://www.COPE.org.uk/authorship-disputes)

## Annexe 6 : Guide de réflexion pour une collaboration responsable – Version publiée par le CReSP en décembre 2024



### GUIDE DE RÉFLEXION

*La collaboration est un moteur de la recherche et de l'innovation. La recherche collaborative en santé publique peut impliquer une diversité de partenaires provenant d'établissements d'enseignement supérieurs, d'établissements de santé, d'agences gouvernementales, d'entreprises privées, d'organismes à but non lucratif, d'organismes communautaires ou de regroupements de citoyens et citoyennes concernés.*

*Lors de leurs collaborations de recherche, les chercheurs et chercheuses en santé publique sont souvent invités à sortir de leurs zones de confort et à s'aventurer par-delà les frontières de leurs propres disciplines ou secteurs. Ceci a pour objectifs, entre autres, de catalyser la réflexion théorique et méthodologique, d'assurer la validité scientifique des travaux, et d'augmenter leurs pertinence et valeur sociales. Si la recherche collaborative présente de nombreuses opportunités, elle présente aussi quelques défis pouvant se situer aux plans individuel, organisationnel et sociétal. Ceux-ci peuvent surprendre ou même décourager les chercheurs et chercheuses, qu'ils soient en début de carrière ou plus expérimentés.*

Le présent guide de réflexion vise à favoriser une conduite responsable et productive des collaborations de recherche en santé publique. Il propose des « clés de réflexion » pour soutenir les équipes de recherche et leurs partenaires dans l'adoption de dispositions favorables à la collaboration et de bonnes habitudes collaboratives, dans le but d'anticiper, de prévenir et de minimiser les expériences négatives de la recherche collaborative. Le guide est composé de trois outils :

- la présentation des **clés de réflexion** (ce document)
- un **aide-mémoire** avec des points de vérification (document en annexe)
- une liste de **ressources** disponible en ligne

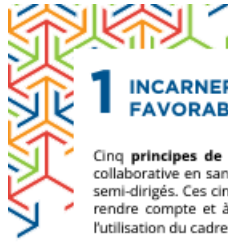
Les clés de réflexion ont été identifiées par théorisation ancrée à la suite d'une série d'entretiens semi-dirigés réalisés auprès de dix-neuf membres du Centre de recherche en santé publique (CReSP), entre avril et septembre 2023. Douze chercheurs et chercheuses et sept partenaires d'organisations publiques ont été interviewés. Cette démarche visait à favoriser l'adhésion au guide de réflexion, et à cultiver une éthique organisationnelle informée par et intégrée au contexte, qui prenne en considération les perspectives, les expériences et les valeurs de ses acteurs. Ce guide se distingue d'autres outils existants sur la conduite responsable de la recherche, en se concentrant spécifiquement sur la recherche collaborative. Il propose quatre clés de réflexions :

1. Incarner et soutenir des dispositions favorables à la collaboration
2. Identifier la structure de la collaboration
3. Cartographier la composition de la collaboration
4. Se préparer à entamer une recherche collaborative (aide-mémoire)

Les réflexions proposées sont propres au contexte de la recherche collaborative en santé publique. Toutefois, la démarche méthodologique peut être appliquée à d'autres secteurs et organisations.

Cet outil n'est ni figé ni imposé, mais plutôt évolutif et participatif. Il peut être enrichi ou modifié selon les besoins et les retours des personnes qui l'utilisent. Il vient en support aux textes normatifs produits par les universités et les organismes subventionnaires ([pour consultation](#)).

Tout au long du processus de création, l'avis de diverses personnes a été sollicité pour s'assurer que le guide soit le plus pertinent possible, tant sur sa forme qu'au sujet des questions posées lors des entretiens. Le CReSP remercie toutes ces personnes pour leurs contributions.



## 1 INCARNER ET SOUTENIR DES DISPOSITIONS FAVORABLES À LA COLLABORATION

Cinq principes de dispositions à incarner et soutenir pour favoriser la conduite responsable de la recherche collaborative en santé publique ont émergé d'une théorisation ancrée (1,2) s'appuyant sur les résultats d'entretiens semi-dirigés. Ces cinq principes découlent du principe sous-jacent de responsabilité, entendu comme la « capacité à rendre compte et à répondre de ses actes » (3). Celui-ci doit être pris en compte de façon transversale lors de l'utilisation du cadre de réflexion.

Ci-dessous, la **proactivité**, la **réflexivité**, l'**intégrité**, l'**humilité** et l'**adaptabilité** (PRIHA) sont proposées comme des dispositions à intégrer et à soutenir pour accompagner les équipes de recherche et leurs partenaires. Le cadre PRIHA est simple et peut être mémorisé facilement. Il permet d'identifier et de promouvoir des attitudes, des comportements et des pratiques favorables à la recherche collaborative. Ces principes devraient être incarnés et soutenus tout au long du processus collaboratif et aux différentes étapes de la recherche en santé publique.

<p><b>PROACTIVITÉ</b> Attitude ou comportement qui implique de prendre des initiatives, d'anticiper les problèmes et de prendre des mesures préventives plutôt que réactives aux situations (4).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipation des défis</li> <li>• Évaluation des capacités et des contraintes des parties prenantes</li> <li>• Définition des limites du projet</li> <li>• Évaluation du des compétences des personnes collaboratrices</li> </ul> <p>• <b>Examiner les détails du projet et les attentes envers les personnes impliquées.</b></p>
<p><b>RÉFLEXIVITÉ</b> Processus introspectif qui implique de prendre du recul pour analyser ses propres biais, motivations, préjugés et croyances et se questionner sur la façon dont cela contribue à l'orientation des choix et décisions (5,6).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conscientisation des biais cognitifs</li> <li>• Identification des conflits d'intérêts, de valeurs, d'attentes, d'engagements, de rôles</li> <li>• Évaluation de la cohérence entre les motivations, les attitudes et les aptitudes personnelles des individus avec les valeurs fondamentales du projet</li> <li>• Identification des déséquilibres de pouvoir et des situations de vulnérabilité concernant l'équipe de recherche ou celles des personnes collaboratrices</li> </ul> <p>• <b>S'octroyer un temps de réflexion sur soi avant de s'engager dans une collaboration et de façon périodique durant la collaboration.</b></p>
<p><b>INTÉGRITÉ</b> Capacité à être cohérent avec ses croyances et ses actions indépendamment de pressions extérieures (7).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication ouverte, continue et bienveillante (ex. au sujet de possibles conflits d'intérêts ou de rôles)</li> <li>• Transparence financière et honnêteté émotionnelle</li> <li>• Identification du sentiment de confiance (mutuelle, dynamique, changeante, fragile)</li> <li>• Clarté sur le niveau d'implication commis (ex. à court, moyen ou long terme)</li> </ul> <p>• <b>Communiquer de façon continue et transparente pour renforcer la confiance et améliorer les relations.</b></p>
<p><b>HUMILITÉ</b> Disposition d'être conscient de ses propres limites, à reconnaître et respecter les compétences, les perspectives et les expériences des autres (8).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche de valeurs communes avec les personnes impliquées dans la collaboration</li> <li>• Conscientisation des enjeux de pouvoir entre organisations, disciplines, secteurs, affiliations, statuts</li> <li>• Ouverture à l'apprentissage des différentes méthodes et épistémologies disciplinaires/organisationnelles</li> </ul> <p>• <b>Écouter et valoriser la contribution de chaque personne selon leur cadre de travail et expérience.</b></p>
<p><b>ADAPTABILITÉ</b> Aptitude à changer sa manière de penser ou d'agir pour s'aligner de manière optimale avec un environnement en évolution (9).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceptation et résilience face aux dysfonctionnements</li> <li>• Composition avec les rouages du financement</li> <li>• Flexibilité face aux fluctuations des ressources humaines</li> </ul> <p>• <b>Comprendre et s'adapter à la structure, au contexte et aux défis changeants du projet.</b></p>



## 2 IDENTIFIER LA STRUCTURE DE LA COLLABORATION

Les collaborations de recherche en santé publique répondent à différents besoins et objectifs. Elles peuvent être incitées, entre autres, par la complexité et la portée de l'objet d'étude, le besoin d'accroître la profondeur d'une analyse, le désir de hausser la crédibilité des résultats, ou encore de renforcer l'adhésion ultérieure, par les utilisateurs et utilisatrices de connaissances et autres parties prenantes, aux recommandations formulées à la suite de l'étude. Les collaborations de recherche peuvent aussi être mises en place pour répondre aux exigences des organismes subventionnaires de la recherche dans le cadre de programmes de financement particuliers.

Différentes **structures de collaboration** peuvent aider les équipes de recherche et leurs partenaires à répondre à ces objectifs. Tout en incarnant les principes PRIHA de **proactivité, réflexivité, intégrité, humilité** et **adaptabilité**, le tableau ci-dessous encourage les personnes impliquées dans une collaboration à bien identifier la structure ou les structures de la recherche. Ceci leur permettra de réfléchir plus spécifiquement aux objectifs du projet, ainsi qu'aux défis qu'il est possible d'anticiper et de prévenir.

### MA RECHERCHE COLLABORATIVE S'EFFECTUE EN :

<input type="checkbox"/> <b>CONSULTATION</b>	Fait référence à un processus où des personnes sont sollicitées pour fournir des conseils ou des expertises spécifiques sur des aspects particuliers du projet.
<input type="checkbox"/> <b>CO-CONSTRUCTION</b>	Implique l'engagement actif des personnes dans la conception intégrale du projet (définition des objectifs, méthodes, développement, mobilisation de connaissances, livrables, etc.).
<input type="checkbox"/> <b>INTERDISCIPLINARITÉ</b>	Intègre des théories et des méthodes d'au moins deux disciplines pour résoudre des problèmes dont les solutions dépassent le cadre d'une seule discipline.
<input type="checkbox"/> <b>INTERSECTORIALITÉ</b>	Implique des acteurs provenant de secteurs variés qui travaillent ensemble pour intégrer leurs perspectives, leurs expertises et leurs expériences (ex. en milieu privé ou public ; en milieu universitaire, gouvernemental, communautaire ou industriel).

**Note :** Dans leurs versions les plus intégratives et génératives, l'interdisciplinarité et l'intersectorialité peuvent mener, respectivement, à la transdisciplinarité et à la transectorialité. C'est-à-dire à transcender de façon productive les frontières traditionnelles des disciplines et des secteurs.



## 2 IDENTIFIER LA STRUCTURE DE COLLABORATION

Les collaborations de recherche en santé publique répondent à différents besoins et objectifs. Elles peuvent être incitées, entre autres, par la complexité et la portée du sujet d'étude, les besoins d'accroître la profondeur des analyses, de hausser la crédibilité et de renforcer l'adhésion ultérieure aux recommandations qui pourraient être formulées à la suite de l'étude (ressentis souvent aussi par les partenaires utilisateurs des connaissances). Les collaborations peuvent aussi être mises en place pour répondre aux exigences des organismes subventionnaires de la recherche.

Différentes **structures de collaboration** peuvent aider les équipes de recherche et leurs partenaires à répondre à ces objectifs. Tout en incarnant les principes de **la proactivité, la réflexivité, l'intégrité, l'humilité et l'adaptabilité**, le tableau ci-dessous permet d'identifier la structure ou structures de la recherche et d'impulser une réflexion quant aux spécificités et ce qu'il est nécessaire d'anticiper.

### MA RECHERCHE COLLABORATIVE S'EFFECTUE EN :

<input type="checkbox"/> <b>CONSULTATION</b>	Fait référence à un processus où des personnes sont sollicitées pour fournir des conseils ou des expertises spécifiques sur des aspects particuliers du projet.
<input type="checkbox"/> <b>CO-CONSTRUCTION</b>	Implique l'engagement actif des personnes dans la conception intégrale du projet (définition des objectifs, méthodes, développement, mobilisation de connaissances, livrables, etc.).
<input type="checkbox"/> <b>INTERDISCIPLINARITÉ</b>	Intègre des méthodes et théories d'au moins deux disciplines pour résoudre des problèmes dont les solutions dépassent le cadre d'une seule discipline.
<input type="checkbox"/> <b>INTERSECTORIALITÉ</b>	Implique des acteurs provenant de secteurs variés qui travaillent ensemble pour intégrer leurs expertises (privé, public, universitaire, etc.).



### 3 CARTOGRAPHIER LA COMPOSITION DE LA COLLABORATION

La **composition d'une collaboration** fait allusion aux caractéristiques des membres qui y prennent part. Ces caractéristiques englobent, entre autres, les affiliations, le statut (au sein d'une organisation ou de l'équipe de recherche, position hiérarchique), la situation (pressions politiques, restrictions budgétaires, restructuration), et les responsabilités professionnelles des collaborateurs, ainsi que la nature, la mission, la gouvernance et les normes propres aux organismes impliqués.

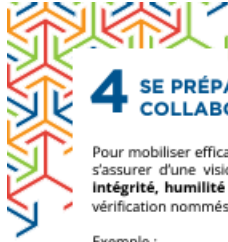
Avant d'entamer une collaboration, il peut être utile de considérer quelques spécificités propres aux individus qui exercent une fonction dans différents contextes pour anticiper les défis les plus probables et se préparer à les surmonter lorsque possible.

Quelques questions peuvent nous aider à appréhender ces défis et à établir un protocole d'accord qui soutiendra la collaboration tout au long du projet.

#### MA RECHERCHE COLLABORATIVE S'EFFECTUE :

- Entre deux équipes universitaires distinctes
- Entre une équipe universitaire et un partenaire communautaire
- Entre une équipe universitaire et une institution gouvernementale
- Entre une équipe universitaire et une organisation publique
- Entre une équipe universitaire et une compagnie privée
- Entre une équipe universitaire et une communauté (groupe de citoyens, patients-partenaires, militants)
- Entre une équipe universitaire et plusieurs de ces groupes

- Quelles sont les **responsabilités** et les **obligations** de chacun ? Quelles **attitudes** et quels **comportements** sont attendus ?
- Qui sera responsable de la **coordination** ? Comment faciliter la **communication**, la **délibération** et la **négociation** ?
- Comment anticiper les **risques** liés à la **production des livrables** de la recherche, à leur **diffusion**, et plus généralement aux **retombées** de la recherche ? Comment assurer une **distribution équitable** de ces retombées ?
- Comment **prévoir** et **planifier** :
  - L'allocation des ressources dédiées au projet ?
  - La gestion responsable des données collectées ?
- Comment **définir** et **distribuer** :
  - Les droits de propriété intellectuelle au sein de l'équipe ?
  - Les droits d'auteur et l'ordre des auteurs sur une publication ?
  - Les autres marques de reconnaissance envers la contribution (ex. remerciements) ?



## 4 SE PRÉPARER À ENTAMER UNE RECHERCHE COLLABORATIVE : AIDE-MÉMOIRE

Pour mobiliser efficacement l'aide-mémoire proposé par ce guide (en annexe), l'une des conditions préalables est de s'assurer d'une vision commune du projet. Puis, tout en incarnant les dispositions de **proactivité, réflexivité, intégrité, humilité et d'adaptabilité** les parties prenantes peuvent identifier et formaliser par écrit les points de vérification nommés, qui peuvent ensuite être transformés en protocole d'accord.

Exemple :

- En étant proactif, comment puis-je anticiper quelles seront les approbations éthiques requises ?
- Dans un contexte d'interdisciplinarité ou d'intersectorialité, suis-je en mesure de me placer dans une posture d'apprenant ?
- Avez-vous entièrement (ou honnêtement) dévoilé à vos collaborateurs l'ensemble de vos intérêts et de vos rôles en lien avec le projet de recherche ?

Pour soutenir les équipes de recherche et ses partenaires dans cette démarche, une liste de ressources évolutive est disponible sur le [site web](#) du CReSP. Cette liste inclut une diversité d'outils (gabarits, cadres, guides, etc) et couvre plusieurs des points de vérification indiqués dans l'aide-mémoire.

### QUELQUES POLITIQUES-CLÉS

<a href="#">Bureau de la conduite responsable en recherche</a> (BCRR) de l'Université de Montréal
Textes et références d'encadrement normatif de la Conduite responsable en recherche de l'Université de Montréal: <a href="#">répertoire</a>
<a href="#">Politique sur la conduite responsable en recherche</a> (2022), Fonds de recherche du Québec (FRQ)
<a href="#">Cadre de référence ministériel pour la recherche avec les participants humains</a> (2020), Ministère de la santé et des services sociaux du Québec
<a href="#">Cadre de référence des trois organismes sur la conduite responsable de la recherche</a> (2021), Trois Conseils de recherche du Canada (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada-CRSH, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada- CRSNG, Instituts de recherche en santé du Canada-IRSC)
<a href="#">Énoncé de politique des trois conseils — Éthique de la recherche avec des êtres humains</a> (EPTC2) (2022), Trois Conseils de recherche du Canada (CRSH, CRSNG, IRSC)

### RÉFÉRENCES

- (1) Glaser, Barney G., et Anselm L. Strauss. 2017. [The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research](#). London New York: Routledge.
- (2) Paillé, Pierre. 1994. « [L'analyse par théorisation ancrée](#) ». Cahiers de recherche sociologique, no. 23: 147-81.
- (3) Fonds de recherche du Québec. 2022. [Politique sur la conduite responsable en recherche](#) [Internet].
- (4) Puaud, David. 2013. « [La gestion "proactive"](#) ». Journal du droit des jeunes, vol. 327, no. 7: 14-16.
- (5) Bourdieu, Pierre. 2001. Science de la science et réflexivité: cours du Collège de France, 2000-2001. Collection « Cours et travaux ». Paris: Raisons d'agir.
- (6) Ricœur, Paul. 1990. *Soi-même comme un autre*. Paris: Seuil.
- (7) Soulez, Philippe. 2008. « [De l'intégrité](#) ». Cahiers critiques de philosophie, vol. 5, no 1: 137-44.
- (8) Decroix, Charlotte, Martin-Fernandez, Judith, Cambon, Linda, Ridde, Valéry, Alla, François. 2023 « [Les défis de l'interdisciplinarité pour la recherche interventionnelle en santé des populations: le cas de la recherche VAPS](#) ». Recherches Qualitatives, Hors-série « Les Actes », no 2: 190-208.
- (9) Savickas, Mark L. 1997. « [Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory](#) ». The Career Development Quarterly 45 (3): 247-59.



#### À PROPOS DE CE GUIDE

Le *Guide de réflexion sur la conduite responsable de la recherche collaborative en santé publique* a été élaboré à la suite d'une demande du sous-comité maillage recherche-pratique du Centre de recherche en santé publique (CRéSP) pour soutenir les collaborations de recherche en santé publique menées par ses équipes.

#### Rédactrice principale

Romane Pollet-Cometti, membre étudiant CRéSP, étudiante à la maîtrise en bioéthique avec mémoire, École de santé publique de l'Université de Montréal (ESPUM)

#### Responsable de projet

Charles Dupras, chercheur régulier au CRéSP, professeur adjoint et responsable des programmes de bioéthique, ESPUM

#### Révision des contenus (sous-comité maillage recherche-pratique CRéSP)

Olivier Ferlatte (ESPUM), Marie-Eve Gingras (Direction régionale de santé publique de Montréal - DRSP), Karine Hébert (Institut national de santé publique du Québec), Khady Ka (Agence de santé publique du Canada), Pascale Lehoux (Institut national d'excellence en santé et en services sociaux - INESSS / ESPUM), Jean-Claude Moubarac (département de nutrition de l'Université de Montréal), Louise Potvin (CRéSP / ESPUM), Patrícia Dias da Silva (CRéSP).

#### Remerciements

Marie-Hélène Chastenay (INESSS), Josianne Crête (CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal), Paul-André Lévesque (DRSP), Bryn Williams-Jones (ESPUM), Cécile Aenishaenslin (Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal - FMV), Héliène Carabin (FMV / ESPUM), Guillaume Paré (Polytechnique Montréal).

#### Conception graphique et mise en page

Samarkand

Pour consulter la liste évolutive de ressources, visitez la page [d'outils de soutien à la recherche](#) du CRéSP.  
Dernière modification du guide : 3 décembre 2024.



Pour citer ce document : Pollet-Cometti, Romane, Dupras, Charles (2024), *Guide de réflexion sur la conduite responsable de la recherche collaborative en santé publique*, Centre de recherche en santé publique.

Pour toute question ou commentaire au sujet de ce guide, des opportunités de collaboration et des activités de transfert et de mobilisation de connaissances au CRéSP, veuillez nous écrire à [cresp.ccsmtl@sss.gouv.qc.ca](mailto:cresp.ccsmtl@sss.gouv.qc.ca).



Issu d'un partenariat entre le CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal et l'Université de Montréal,  
le CRéSP est financé par le Fonds de recherche du Québec.



## Conduite responsable de la recherche collaborative en santé publique

Cet outil fait partie du *Guide de réflexion sur la conduite responsable de la recherche collaborative* et vise à soutenir les parties prenantes dans l'identification et la formalisation par écrit des points de vérification ci-dessous. Ceux-ci peuvent être transformés en protocole d'accord, tout en incarnant les dispositions de **proactivité, réflexivité, intégrité, humilité et d'adaptabilité** couverts par le guide.



## AIDE-MÉMOIRE

### LA STRUCTURE DE LA COLLABORATION ET LES PARTICULARITÉS DES PARTENAIRES

Points de vérification	Exemples de pratiques et ressources	Équipes de recherche	Partenaires
Les objectifs individuels et collectifs	Partager sa vision à court et moyen terme Y a-t-il une mutualisation des intérêts et des préoccupations ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les attentes sur les comportements ou contributions attendues, sur les méthodes, la logistique, les modalités de communication, l'échéancier, les retombées	Spécifier dans le cadre du projet. Identifier les risques de conflits ou de changements aux attentes en cours de projet. Gérer les risques.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le calendrier de recherche et le niveau d'investissement	Diagramme de Gantt, ligne de temps et matrice RACI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le parcours en éthique de la recherche	Quelles institutions doivent octroyer une approbation éthique ? Qui doit obtenir le statut de chercheur, des privilèges et responsabilités de recherche (ex.: suivis annuels, gouvernance des données lorsque plusieurs membres d'équipe y accèdent, incluant des membres étudiants et/ou des stagiaires) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La sélection des sources de financement et l'allocation des ressources	Qui est responsable de la répartition équitable du budget ? De la coordination et de l'organisation des rencontres ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les mécanismes de divulgation et gestion des conflits d'intérêts (CI) et de rôles (CR) réels, potentiels ou apparents	Déclaration et plan de gestion des conflits d'intérêts pour chaque organisation impliquée dans le projet Les organisations impliquées dans la collaboration ont-elles un processus de divulgation et de gestion des CI / CR qui leur sont propres ? L'équipe a-t-elle accès à un ou des modèles d'entente de confidentialité ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La flexibilité requise pour s'adapter aux normes disciplinaires, sectorielles et institutionnelles	Chacun s'identifie avec le système culturel de l'objet de la recherche (discipline, secteur, politique, économique, sociale etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

.../...



Points de vérification	Exemples de pratiques et ressources	Équipes de recherche	Partenaires
L'évaluation continue de la collaboration	Comment s'assurer du bon déroulement de la collaboration ? Quels sont les mécanismes d'ajustement en cours de route?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le degré d'autonomie et le pouvoir d'influence des parties ont été identifiés	Quelle est le degré de la liberté d'expression ? Des mandats organisationnels ou de poste et des cadres réglementaires doivent-ils être respectés ? Quels sont les leviers d'action des parties prenantes dans leur milieu ou organisation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les livrables de la recherche	Quels formats ? Quel niveau de vulgarisation ? Quels publics cibles ? Existe-t-il des échéanciers pour une des parties ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribution du mérite/bénéfice qui découle de la recherche ou de l'innovation	Comment seront évaluées les retombées du projet? Quelles disciplines, secteurs et populations seront bénéficiaires ? Le bénéfice du projet sera-t-il partagé (dans un contexte d'approche interdisciplinaire comme Une seule santé ou Santé urbaine) ? Quels curriculums en bénéficieront ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribution des droits d'auteurs, des données/ résultats de recherche et la propriété intellectuelle	Le cadre « FAIR » propose des lignes directrices pour améliorer la réutilisabilité de leurs banques de données (Wilkinson et al., 2016).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**NOTES**

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

Pour vous soutenir dans cette démarche, le CRéSP tient à jour [une page web de ressources complémentaires](#). Dernière modification de l'aide-mémoire : 28 novembre 2024.

Pour toute question ou commentaire sur ce guide et des activités de mobilisation de connaissances au CRéSP, veuillez nous écrire à [crisp.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca](mailto:crisp.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca).

## Annexe 7 : Normes et littérature grise pertinentes

Conduite responsable de la recherche	
Références	Nature - Points clefs
<b>International</b>	
<p><i>Déclaration de Singapour sur l'Intégrité en recherche</i>            Déclaration de Singapour - WCRIF - Fondation pour l'intégrité scientifique des Conférences mondiales sur l'intégrité scientifique</p>	<p>Déclaration qui énonce 4 principes et 14 responsabilités à appliquer pour que les recherches soient menées de manière intègre quel que soit le pays et la discipline scientifique. Vise à inciter les gouvernements, les organisations et les chercheurs à élaborer des normes, des codes et des politiques plus complets pour promouvoir l'intégrité de la recherche à l'échelle locale et mondiale.            51 pays ont participé à la 2e Conférence mondiale sur l'intégrité dans la recherche</p>
<p><i>Introduction to the Responsible Conduct of Research</i> - The Office of Research Integrity – USA,  <a href="https://ori.hhs.gov/ori-introduction-responsible-conduct-research">https://ori.hhs.gov/ori-introduction-responsible-conduct-research</a></p>	<p>Introduction à la conduite responsable en recherche            Intérêts car produit par le Bureau de l'intégrité de la recherche (ORI) qui supervise et dirige les services de santé publique (ministère de la Santé et des Services sociaux) et détient un chapitre sur la recherche collaborative MAIS ne développe pas en détails les spécificités de la recherche interdisciplinaire et intersectorielle</p>
<p>Trusted Research Guidance for Academia – NPSA, Royaume-Uni  <a href="https://www.npsa.gov.uk/trusted-research-academia">https://www.npsa.gov.uk/trusted-research-academia</a></p>	<p>Lignes directrices, brochure qui présente des conseils et des mesures d'atténuation clairs et simples sur la manière d'identifier les recherches sensibles, d'examiner attentivement les partenaires appropriés avec lesquels collaborer et de mettre en place des politiques et une gestion des risques appropriées</p>
<b>Fédéral</b>	
<p>Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (EPTC2)  <a href="https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique_tcps2-eptc2_2018.html">https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique_tcps2-eptc2_2018.html</a></p>	<p>Énoncé de politique pour promouvoir la conduite éthique de la recherche avec des êtres humains            Collaboration avec des participants</p>
<p>Politique sur l'intégrité scientifique, Santé Canada et l'Agence de la santé publique du Canada  <a href="https://publications.gc.ca/site/fra/9.868383/publication.html">https://publications.gc.ca/site/fra/9.868383/publication.html</a></p>	<p><i>Les objectifs de la présente politique sont les suivants :</i>            4.1. Favoriser une culture qui favorise et soutient l'intégrité scientifique dans la conception, l'exécution, la gestion, l'analyse et la communication des activités de recherche, des activités scientifiques et des activités connexes.            4.2. Accroître la confiance du public, des employés et des intervenants dans la crédibilité et la fiabilité de la recherche et des activités scientifiques de l'organisme.            4.3. Définir les attentes concernant la conception, l'exécution, la gestion, l'analyse et la communication des activités de recherche, des activités scientifiques et des activités connexes.            4.4 Faire mieux comprendre aux employés les contributions de la recherche et de la science à la prise de décisions éclairées par les données probantes, ainsi que le rôle des gestionnaires, des spécialistes de la communication, des chercheurs et des scientifiques dans l'élaboration des politiques et des conseils du gouvernement.</p>
<p>Code de valeurs et d'éthique du secteur public, Secrétariat du Conseil du Trésor, Canada  <a href="https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049">https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049</a></p>	<p>Donne les valeurs et les comportements que doivent adopter les fonctionnaires dans toutes les activités liées à l'exercice de leurs fonctions professionnelles</p>
<p>Cadre de référence ministériel pour la recherche avec des participants humains - Publications du ministère de la Santé et des Services sociaux  <a href="https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-002696/">https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-002696/</a>.</p>	<p>Précise aux établissements publics et privés du RSSS qui mènent des activités de recherche, à l'aide de neuf normes, les exigences minimales qui doivent être mises en place pour encadrer la recherche qui s'y déroule.</p>
<p>Honnêteté, responsabilité et confiance : Promouvoir l'intégrité en recherche, Le comité d'experts sur l'intégrité en recherche des académies canadiennes  <a href="https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/04/honnete-responsabilite-confiance-2010.pdf">https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/04/honnete-responsabilite-confiance-2010.pdf</a></p>	<p>Production par un comité d'experts sur l'intégrité en recherche d'un rapport complet sur l'intégrité en recherche concernant les principes, procédures et pratiques importants, appropriés dans le contexte canadien, applicables dans tous les domaines de la recherche aux institutions qui reçoivent des fonds des conseils subventionnaires fédéraux.</p>
<b>Provincial</b>	
<p>Politique sur la conduite responsable en recherche, Fonds de recherche du Québec  <a href="https://frq.gouv.qc.ca/la-conduite-responsable-en-recherche/">https://frq.gouv.qc.ca/la-conduite-responsable-en-recherche/</a></p>	<p>Politique commune des trois Fonds de recherche du Québec (FRQ) : le FRQ Nature et technologies, le FRQ Santé et le FRQ Société et culture pour promouvoir la conduite éthique de la recherche avec des êtres humains, animaux, environnement</p>

Code d'éthique de la fonction publique québécoise <a href="https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/e/ethique.pdf">https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/e/ethique.pdf</a>	S'adresse à l'ensemble des membres de la fonction publique puisqu'il traite de leurs devoirs en matière d'éthique et des valeurs qui doivent les animer dans la réalisation de leur mission d'intérêt public
Politique sur la conduite scientifique responsable, Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) <a href="https://www.inesss.qc.ca/fileadmin/doc/INESSS/DocAdmin/Lois_Politiques/INESSS_POL_Conduite_scientifique_responsable_VF_230206.pdf">https://www.inesss.qc.ca/fileadmin/doc/INESSS/DocAdmin/Lois_Politiques/INESSS_POL_Conduite_scientifique_responsable_VF_230206.pdf</a>	Politique interne qui définit les attentes de l'INESSS en termes de conduite scientifique responsable (CSR), en énonçant les comportements attendus des personnes dans le cadre de ses activités et les pratiques exemplaires qui y sont associées
Code d'éthique applicable aux collaborateurs de l'INESSS <a href="https://www.inesss.qc.ca/fileadmin/doc/INESSS/DocAdmin/Lois_Politiques/INESSS-Code-collaborateurs-externes.pdf">https://www.inesss.qc.ca/fileadmin/doc/INESSS/DocAdmin/Lois_Politiques/INESSS-Code-collaborateurs-externes.pdf</a>	A pour but d'énoncer les normes et les standards d'éthique qui encadrent la participation des collaborateurs et des partenaires aux travaux de l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS)

<b>Littératures grises existantes et ressources sur la démarche collaborative et partenariale</b>	
<b>Références</b>	<b>Nature - Lacunes / Points forts</b>
<b>Fédéral</b>	
Guide de collaboration entre chercheurs et utilisateurs des connaissances dans la recherche en santé, Government of Canada, Canadian Institutes of Health Research. <a href="https://cihr-irsc.gc.ca/e/44954.html">https://cihr-irsc.gc.ca/e/44954.html</a> .	Tutoriel qui conduit ceux qui sont engagés dans la recherche tant les chercheurs que les utilisateurs de connaissances à aborder les questions clés qui devraient être prise en considération lors de l'approche intégrée en vue de créer des connaissances et de mettre en pratique ces connaissance
Des partenariats pour une meilleure santé – Plan stratégique 2022-2025, Instituts de recherche en santé du Canada, Priorité stratégique B : Accélérer l'acquisition des connaissances par la collaboration <a href="https://www.cihr-irsc.gc.ca/fr/plan-strategique-2022-2025">Des partenariats pour une meilleure santé - Plan stratégique 2022-2025 - IRSC (cihr-irsc.gc.ca)</a>	L'objectif stratégique est de favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion en contexte de recherche sur la santé circulatoire et respiratoire, notamment dans le cadre des possibilités de financement et dans les activités des chercheurs, des participants à la recherche et des intervenants
Caractéristiques d'une entente de partenariat, ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie <a href="https://www.economie.gouv.qc.ca/bibliotheques/programmes/mesures-fiscales/credit-dimpot-pour-la-recherche-precompetitive-en-partenariat-prive/caracteristiques-dune-entente-de-partenariat">https://www.economie.gouv.qc.ca/bibliotheques/programmes/mesures-fiscales/credit-dimpot-pour-la-recherche-precompetitive-en-partenariat-prive/caracteristiques-dune-entente-de-partenariat</a>	Propose une entente type de partenariat
Guide pour des ententes de partenariats de recherche, Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI) et l'Association canadienne pour l'étude du développement international (ACÉDI) <a href="https://cooperation.ca/wp-content/uploads/2019/12/GuideRecherchePartenariale_Final_FR.pdf">https://cooperation.ca/wp-content/uploads/2019/12/GuideRecherchePartenariale_Final_FR.pdf</a>	Ce guide est le résultat d'un effort de co-construction avec des utilisateurs(trices) potentiels(les) lors d'ateliers participatifs. Il a bénéficié des contributions de représentants(es) d'universités, d'organismes de la société civile et d'organismes de financement
<b>Provincial</b>	
Cadre de référence de l'approche de partenariat entre les usagers, leurs proches et les acteurs en santé et en services sociaux, Ministère de la Santé et des Services sociaux » <a href="https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-002061/">https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-002061/</a>	Outil de référence pour mieux comprendre l'approche de partenariat. Ils pourront ainsi se mobiliser pour la mise en œuvre et la pérennisation de cette approche dans le respect de la volonté et de la capacité d'engagement de l'utilisateur et de ses proches
Le soutien à l'action intersectorielle favorable à la santé : Stratégie ministérielle - Publications du ministère de la Santé et des Services sociaux ». <a href="https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-001904/">https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-001904/</a>	Permet de contribuer au renouvellement des pratiques partenariales au ministère de la Santé et des Services sociaux et dans le réseau de la santé et des services sociaux. Propose des bonnes pratiques de partenariat, dans une perspective d'amélioration continue et d'innovation

Guide pratique – Stratégie de partenariat avec les patients et le public en recherche <a href="https://ceppp.ca/wp-content/uploads/2021/01/USSQ_Guide-pratique-SPPP-en-recherche_V1.pdf">https://ceppp.ca/wp-content/uploads/2021/01/USSQ_Guide-pratique-SPPP-en-recherche_V1.pdf</a>	Spécifique aux collaborations avec les patients et la population
--	--

Services disponibles à Montréal	
<a href="http://ablblalab.com">Laboratoire vivant (ablblalab.com)</a>	Service de Design de processus collaboratif
<a href="http://nos-services-pair-services.org">Nos services — Pair (pair-services.org)</a>	Service diagnostique organisationnel
<a href="https://dynamocollectivo.com/">https://dynamocollectivo.com/</a>	Accompagne le changement social par la collaboration, une équipe conseil en travail collaboratif
<a href="#">Bienvenue à Percolab</a>	Réseau de laboratoires vivants qui développent de nouvelles façons d'apprendre, de travailler et de gouverner

Recherche collaborative responsable	
Références	Nature - Lacunes / Points forts
<b>International</b>	
-Framework to Enhance Research Integrity in Research Collaborations, Irish universities association. National research integrity forum <a href="http://Research Integrity   Irish Universities Association (iua.ie)">Research Integrity   Irish Universities Association (iua.ie)</a>	Document d'orientation pour aider les chercheurs à renforcer la conduite responsable de leurs collaborations de recherche. Principes fondamentaux : fiabilité, honnêteté, respect, responsabilité
Module de formation module en ligne sur la Conduite responsable en recherche collaborative. The Northern Illinois University (NIU), Conduite responsable de la recherche (ori-hhs-gov.translate.google.com)	Module de formation pour la conduite responsable en recherche collaborative
Chapter 8 Collaborative Research, The university of Arizona The office of research integrity (ORI) du ministère de la santé et des services sociaux <a href="https://ori.hhs.gov/content/Chapter-8-Collaborative-Research-Introduction">https://ori.hhs.gov/content/Chapter-8-Collaborative-Research-Introduction</a> <a href="#">Recherche collaborative   Intégrité et assurance de la recherche</a>	Document sur l'introduction à la conduite responsable en recherche, chapitre sur la conduite responsable des collaborations. Propose des points de discussion courants : rôles et responsabilités, communication, différents financiers, rapports, paternité, formation et supervision, PI
Responsible conduct of research. Collaborative research, The university of British Columbia <a href="http://Collaborative Research   Responsible Research (ubc.ca)">Collaborative Research   Responsible Research (ubc.ca)</a>	Propose des questions pour réfléchir aux pratiques de recherches : *Qu'est-ce que cela signifie pour vous de s'engager avec des collaborateurs de manière éthique et responsable ? *Quelles compétences pouvez-vous développer pour vous engager plus efficacement dans la recherche collaborative de manière éthique et responsable ? *Comment pouvez-vous minimiser les problèmes potentiels qui pourraient découler de vos collaborations de recherche ? *Comment pouvez-vous apprendre à communiquer plus efficacement avec des collaborateurs de secteurs, de disciplines, de cultures ou de contextes différents du vôtre ?
Strategic Partnerships Office. University of Cambridge <a href="https://www.strategic-partnerships.admin.cam.ac.uk/managing-risks-international-engagement/responsible-collaboration">https://www.strategic-partnerships.admin.cam.ac.uk/managing-risks-international-engagement/responsible-collaboration</a>	Guide pour les universitaires pour tirer meilleure parti de la collaboration scientifique internationale tout en protégeant la propriété intellectuelle, la recherche sensible et les informations personnelles
Responsible Conduct of Research: Collaborative Science, Columbia University New York – USA <a href="https://ccnmtl.columbia.edu/projects/rcr/rcr_scienc/e/introduction/index.html">https://ccnmtl.columbia.edu/projects/rcr/rcr_scienc/e/introduction/index.html</a>	Module éducatif qui examine les avantages et les problèmes potentiels auxquels les chercheurs sont confrontés lorsqu'ils s'engagent dans une recherche collaborative et multidisciplinaire » <i>Objectifs d'apprentissage :</i> *Reconnaître la tendance croissante à la recherche collaborative dans de nombreux domaines *Identifier les pièges qui peuvent survenir dans la recherche collaborative *Familiarisez-vous avec les moyens d'améliorer la recherche collaborative

	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Comprendre les processus institutionnels impliqués dans la recherche collaborative</li> <li>*Examinez certaines des considérations éthiques de la recherche collaborative</li> <li>*Appréciez les ressources disponibles pour faire face à la recherche collaborative</li> </ul>
<p>Déclaration de Montréal sur l'intégrité de la recherche collaborative transfrontalière  <a href="https://www.wcrif.org/guidance/montreal-statement">https://www.wcrif.org/guidance/montreal-statement</a></p>	<p>Énonce des responsabilités des partenaires individuels et institutionnels dans les collaborations transfrontalières dans la recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Responsabilités collaborative générale</li> <li>* Responsabilités dans la gestion de la collaboration</li> <li>* Responsabilités dans une relation de collaboration</li> <li>* Responsabilités des résultats de la recherche</li> </ul>
<p>Projet SOPs4RI (Standard Operating Procedures for Research Integrity)  <a href="https://sops4ri.eu/tool_category/collaboration/?cookie-state-change=1723661740463">https://sops4ri.eu/tool_category/collaboration/?cookie-state-change=1723661740463</a></p>	<p>Une section sur la « collaboration en recherche » propose trois catégories d'outils : entre les organismes de recherche à l'intérieur et à l'extérieur de l'Union européenne, entre les organismes de recherche publics et privés et ceux des pays dotés d'infrastructures de recherche et développement différentes.</p>
<b>Fédéral</b>	
<p>Orientations des IRSC en matière d'éthique pour les partenariats entre patients et chercheurs – IRSC  <a href="https://cihr-irsc.gc.ca/f/51910.html">https://cihr-irsc.gc.ca/f/51910.html</a></p>	<p>Aide les chercheurs et les patients à établir des partenariats de recherche pour la conception et la réalisation d'études, un processus appelé « recherche fondée sur la participation des patients »</p> <p>Chercheur - patient</p>
<b>Provincial</b>	
<p>KSDPP Code of Research Ethics  <a href="https://www.ksdpp.org/ksdpp-code-of-research-ethics.html">https://www.ksdpp.org/ksdpp-code-of-research-ethics.html</a></p>	<p>Le code d'éthique de la recherche du Programme de prévention du diabète de Kahnawà:ke pour les écoles (PPDKE) a pour but d'établir un ensemble de principes et de procédures qui guideront les partenaires pour atteindre les buts et les objectifs du PPDKE. Le code d'éthique de la recherche du PPDKE définit les obligations des partenaires à toutes les phases du processus de recherche</p>
<p>Avis sur les partenariats public-privé en santé publique, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)  <a href="https://www.inspq.qc.ca/publications/3490">https://www.inspq.qc.ca/publications/3490</a></p>	<p>Souligne la nécessité d'établir des balises pour encadrer les collaborations potentielles entre les instances de santé publique (ex., les directions régionales) et le secteur privé, notamment les fondations. Il met également en lumière les enjeux éthiques et les valeurs à considérer lors de l'évaluation d'une opportunité de collaboration avec le privé.</p>

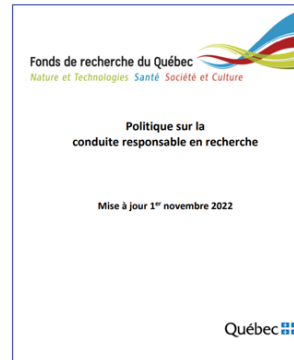
## Annexe 8 : Présentation PowerPoint utilisée en début d'entrevue

### Diapositive 1

#### Conduite responsable en recherche :

« Comportement attendu des chercheurs et chercheuses, des étudiants et étudiantes, du personnel de recherche et des gestionnaires de fonds, alors qu'ils mènent des activités de recherche guidées par des valeurs et des pratiques exemplaires et en conformité avec les normes applicables à celles-ci. »

(FRQ, 2022, p.7)



L'intégrité en recherche est la mise en pratique cohérente et constante de valeurs et de principes essentiels pour favoriser et atteindre l'excellence dans la quête et la diffusion du savoir. Ces valeurs sont *l'honnêteté, l'équité, la confiance, la responsabilité et l'ouverture.*

1 Université de Montréal

Conseil des Académies Canadiennes, Honnêteté, responsabilité et confiance : Promouvoir l'intégrité de la recherche au Canada, Rapport du comité d'experts sur l'intégrité en recherche, 2010, p.3

### Diapositive 2

#### \* *Brise-glace*

#### ● Les différents thèmes abordés lors de l'entrevue :

- **Thème 1.** Caractéristique d'une collaboration «réussie» : formation, efficacité et productivité, aspects éthiques et intégrité
- **Thème 2 :** Expérience de collaboration : défis, enjeux, craintes vis-à-vis du développement de projets, de la conduite de la recherche, de la diffusion et l'application des connaissances
- **Thème 3 :** Facteurs favorables ou défavorables à la collaboration : personnalité et professionnalisme, facteurs structurels, organisationnels et culturels, ressources et outils disponibles

## Annexe 9 : Approbations éthiques

### Comité d'éthique de la recherche en sciences et en santé (CERSES)

Bureau de la conduite  
responsable en recherche



24 février 2023

Charles Dupras  
Professeur adjoint  
École de santé publique - Département de médecine sociale et préventive

Romane Pollet  
Candidate à la maîtrise

OBJET :	Projet # 2023-4125 - Approbation éthique finale Titre : Conduite responsable des collaborations et des partenariats dans la recherche en santé publique : identification des enjeux, priorisation des besoins et cocréation d'un guide pour les chercheurs Financement : Centre de recherche en sante publique
---------	--

Bonjour,

Le Comité d'éthique de la recherche en sciences et en santé (CERSES) de l'Université de Montréal a évalué votre projet de recherche en comité restreint. Suite à cette évaluation, une approbation conditionnelle vous a été émise en date du 23 février 2023.

Nous accusons réception des précisions et corrections demandées via le formulaire de conditions F20 ainsi que des documents en vue de l'approbation finale du projet mentionné en rubrique. Suite à la révision de ces documents, le tout ayant été jugé satisfaisant, j'ai le plaisir de vous informer que votre projet de recherche a été approuvé à l'unanimité par le CERSES.

Cette approbation éthique est valide pour un an, à compter du 24 février 2023 jusqu'au 24 février 2024. Il est de votre responsabilité de compléter le formulaire de renouvellement (formulaire F9) que nous vous ferons parvenir annuellement via Nagano 1 mois avant l'échéance de votre approbation, à défaut de quoi l'approbation éthique délivrée par le CERSES sera suspendue.

Dans le cadre du suivi éthique continu, le Comité vous demande de vous conformer aux exigences suivantes en utilisant les formulaires Nagano prévus à cet effet :

- Soumettre, pour approbation préalable, toute demande de **modification** au projet de recherche ou à tout autre document approuvé par le Comité pour la réalisation du projet (formulaire F1).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, toutes **informations supplémentaires, nouveau renseignement et/ou correspondances diverses** (formulaire F2).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, tout **incident ou accident** lié à la réalisation du projet de recherche (formulaire F5).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, l'**interruption prématurée** du projet de recherche, qu'elle soit temporaire ou permanente (formulaire F6).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, toute **dévi**ation au projet de recherche susceptible de remettre en cause le caractère éthique du projet (formulaire F8).
- Soumettre une demande de **renouvellement** un mois avant l'échéance de la date d'approbation afin de renouveler l'approbation éthique (formulaire F9).
- Soumettre le rapport de la **fin du projet de recherche** (formulaire F10).

Nous vous rappelons que la présente décision vaut pour une année et peut être suspendue ou révoquée en cas de non-respect de ces exigences.

Le CERSES de l'Université de Montréal est désigné par le ministre de la Santé et des Services Sociaux aux fins de l'application de l'article 21 du Code civil du Québec. Il exerce ses activités en conformité avec la *Politique sur la recherche avec des êtres humains* (60.1) de l'Université de Montréal ainsi que l'*Énoncé de politique des trois conseils* (EPTC). Il suit également les normes et règlements applicables au Québec et au Canada.

Cordialement,

Pour la présidente du CERSES, Christine Grou,

Julie Allard  
Conseillère en éthique de la recherche  
Comité d'éthique de la recherche en sciences et en santé (CERSES)  
Bureau de la conduite responsable en recherche  
Université de Montréal  
3333, chemin Queen-Mary, bureau 220  
Montréal (Québec) H3V 1A2  
Tél. 514 343-6111, poste 2604  
[cerses@umontreal.ca](mailto:cerses@umontreal.ca)

Envoyé par :

Julie Allard

Signé le 2023-02-24 à 11:15

Le 01 août 2023

Charles Dupras  
Université de Montréal (UdeM)  
Centre de recherche en santé publique (CRéSP)  
7111, 6e avenue, Montréal, QC, Canada, H2A 3E3

---

**Objet : Approbation éthique finale suite à l'approbation conditionnelle**

**Projet # MP-51-2024-1891**

**Titre : «Conduite responsable des collaborations et des partenariats dans la recherche en santé publique : identification des enjeux, priorisation des besoins et cocréation d'un guide pour les chercheurs (CRRcollaborationCRéSP)»**

---

Monsieur,

Le Comité d'éthique de la recherche en Dépendances, Inégalités sociales et Santé publique agit à titre de CÉR pour l'évaluation éthique et le suivi continu des projets de recherche menés au CIUSSS Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal (CIUSSS-CSMTL) ou sous ses auspices.

Le CÉR a évalué le projet de recherche en titre en comité accéléré le 14 juin 2023. À la suite des réponses à ses lettres du 29 juin 2023, et au vu des modifications finales que vous lui avez adressées le 19 juillet 2023, le CÉR est d'avis que ce projet respecte les normes éthiques généralement acceptées pour ce genre de recherche.

À cette fin, les documents suivants ont été examinés:

- Rapport d'évaluation CES (Eval\_scién\_16.11.2022-2.pdf)
- Entente de confidentialité signée (Form\_engagement\_confidentialite\_CCSMTL(1).docx)
- jointure preuve d'évaluation autre CÉR (24 février 2023-Approbation finale-Projet-2023-4125.pdf)
- Détails du financement interne (Budget\_2023-11-16.pdf)
- Formulaire d'information et de consentement (FIC\_majeur\_apté\_2023-05-17.docx) [date : 17 mai 2023, version : 1]
- Recrutement (Courriel\_recrutement\_2023-05-14.docx) [date : 17 mai 2023, version : 1]
- Questionnaire (Guide\_entrevue\_2023-05-17.docx) [date : 17 mai 2023, version : 1]
- document (24 février 2023-Approbation finale-Projet-2023-4125.pdf)
- Protocole de recherche (Protocole\_2023-06-12.docx) [date : 17 mai 2023, version : 1]
- Recrutement (Courriel\_recrutement\_2023-07-12.docx) [version : 3]
- Protocole de recherche (Protocole\_2023-07-12.docx) [date : 12 juillet 2023, version : 3]
- Questionnaire (Guide\_entrevue\_2023-05-17.docx) [date : 12 juillet 2023, version : 1]
- Formulaire d'information et de consentement (FIC\_majeur\_apté\_2023-07-19.docx) [date : 19 juillet 2023, version : 4]

Il vous rappelle que tout nouveau projet de recherche basé l'utilisation secondaire des données du présent projet devra faire l'objet d'une évaluation et d'une approbation éthique par le CÉR-DIS.

Comme le prévoit l'article 11.1 du *Cadre de référence des établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) pour l'autorisation d'une recherche menée dans plus d'un établissement*, vous pouvez déposer une copie de la présente lettre de notre CER auprès des établissements publics du RSSS à qui vous demanderez l'autorisation de réaliser la recherche dans leurs murs ou sous leurs auspices. Veuillez prendre note que vous devrez obtenir les autorisations de ces autres établissements avant de pouvoir y réaliser votre recherche.

Le CÉR s'est également assuré que le projet a fait l'objet d'une évaluation scientifique positive.

Cette approbation éthique est valide pour une période d'un an à compter du 01 août 2023.

À noter que vous pourrez débiter votre projet uniquement lorsque vous recevrez l'autorisation de la personne formellement mandatée par le CIUSSS-CSMTL.

Espérant le tout à votre entière satisfaction, je vous prie d'agréer, mes sincères salutations.

Julie St-Pierre, présidente  
Comité d'éthique de la recherche - Dépendances, Inégalités sociales, Santé publique  
Julie St-Pierre

Signé le 2023-08-01 à 14:50