

CHARTÉ DE DÉONTOLOGIE DU CIRAD

.....
DÉCEMBRE 2017

PRÉAMBULE

La recherche doit bénéficier à la société, et ce bénéfice dépend notamment de la qualité des actions de recherche, mais aussi de la manière dont elles sont conduites, en tenant compte de principes éthiques et de règles déontologiques, qui sont les garants de l'intégrité scientifique et de la fiabilité des résultats. Les pratiques et les comportements de toutes les personnes engagées dans la recherche, qu'elles la soutiennent, l'évaluent ou la mettent en œuvre, doivent permettre que s'établisse un climat de confiance réciproque entre tous les acteurs concernés. La société est aujourd'hui très sensibilisée aux enjeux de la recherche et de ses productions, notamment celles qui sont associées aux avancées technologiques. La science a besoin d'une réflexion éthique sur ces enjeux et sur ses pratiques, déjà largement engagée au niveau national et international. La conduite responsable des activités de recherche et d'innovation est essentielle pour assurer la qualité et le rayonnement de la science et maintenir un lien de confiance et un dialogue constructif avec la société.

Le Cirad (Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement) est un établissement public à caractère industriel et commercial, qui mène des recherches pour le développement en partenariat avec les pays du Sud. Ses activités relèvent des sciences du vivant, des sciences sociales et des sciences de l'ingénieur appliquées à l'agriculture, à l'alimentation, à l'environnement et à la gestion des territoires.

L'accomplissement de ses missions passe par la mise en œuvre d'une démarche scientifique et partenariale rigoureuse et intègre, qui comprend l'identification des enjeux éthiques soulevés par ses activités et les institutions avec lesquelles il coopère.

L'établissement bénéficie de l'appui d'un comité d'éthique, commun avec l'Inra et l'Ifremer, qui examine les questions éthiques associées aux travaux de recherche dans les domaines de l'alimentation, l'agriculture, la mer, l'environnement et le développement durable. Il appuie la direction de l'établissement et l'ensemble des personnels pour conforter une réflexion éthique sur la conduite de leurs activités et apporte son éclairage pour aider à leur conception et à leur réalisation dans des conditions qui relèvent de ces principes.

Afin que ses missions soient réalisées de façon exemplaire et transparente, l'établissement a de surcroît la responsabilité de fournir des repères déontologiques à son personnel. Ces repères aident l'ensemble des personnels travaillant dans l'établissement, quels que soient leur fonction et leur statut, à adopter, en toutes circonstances, un comportement professionnel, loyal et responsable, conforme aux réglementations, codes ou chartes en vigueur.

Il existe une abondante réflexion sur l'éthique, la déontologie et l'intégrité scientifique. La présente Charte de déontologie du Cirad s'appuie sur des travaux déjà menés dans

d'autres établissements avec un souci de cohérence et en tenant compte des multiples collaborations entre institutions, souvent internationales pour le Cirad. Le développement de bonnes relations empathiques et ouvertes à l'autre, dans le respect de la différence des cultures et des sociétés, est au cœur du mandat international du Cirad et de sa réputation, tant au niveau de l'institution que de ses salariés.

La Charte de déontologie du Cirad s'adosse à l'ensemble des règles législatives, réglementaires et institutionnelles qui régissent les activités professionnelles de tous, en particulier, pour les activités scientifiques, au Code de la recherche^[1].

Cette Charte constitue une déclinaison, selon la mission propre du Cirad, des principaux textes internationaux en matière de déontologie et d'intégrité scientifique : la Charte européenne du chercheur^[2], la Déclaration de Singapour sur l'intégrité en recherche scientifique^[3], le Code de conduite européen pour l'intégrité en recherche^[4]. Elle prend en compte également les principes de la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche^[5], à laquelle adhère l'établissement aux côtés d'autres organismes français de recherche, et les recommandations pour sa mise en œuvre^[6], ainsi que d'autres documents comme la Charte du partenariat de la recherche pour le développement et la Charte nationale de l'expertise scientifique et technique^[7].

Avec cette Charte, chaque personne salariée ou accueillie au Cirad, que ses missions relèvent d'activités de recherche et d'appui à la recherche ou d'actions de formation, d'encadrement et d'enseignement, est appelée à respecter un ensemble de comportements et de règles, qui relèvent pour l'essentiel d'un principe de quête de la vérité au cœur de la démarche scientifique : probité, capacité d'écoute, respect des faits et courtoisie dans les relations humaines.

La Charte constitue un cadre général que viennent compléter divers textes internes spécifiques (Définir les auteurs d'une publication^[8], Guide des bonnes pratiques de l'expertise-conseil, Guide du doctorant au Cirad...), qui seront enrichis par d'autres en fonctions des besoins particuliers.

Elle vient aussi compléter les droits et obligations issus des cadres réglementaires et législatifs applicables au Cirad, notamment les dispositions du droit du travail, y compris de la convention collective.

S'ajoutant aux principes éthiques qui peuvent éclairer le mandat et les finalités de la mission du Cirad, les règles déontologiques relèvent, elles, du comportement et du savoir-être de chacun dans son milieu professionnel pour faire en sorte que ceux-ci soient en conformité avec son objet social. Cette Charte en rappelant ce que sont ces règles doit faciliter leur appropriation et leur application volontaire par chacun des salariés du Cirad.

LES PARTIES PRENANTES DE LA CHARTE

LA DIRECTION DU CIRAD

La direction générale du Cirad définit, dans les champs scientifiques et de l'appui à la recherche, les orientations à promouvoir dans le cadre de la stratégie scientifique et partenariale de l'établissement ainsi que les modalités de sa mise en œuvre. Elle veille à prendre ses décisions dans un esprit d'intégrité, d'impartialité et de partage, en étant garante de l'application de ces principes à l'ensemble de l'établissement. A ce titre, en cohérence avec son mandat, elle explicite les motivations de sa politique et met à disposition les informations nécessaires pour les analyser.

Elle s'attache à prévenir tout conflit d'intérêts. Les membres du collège de direction (Codir) et du conseil d'administration doivent déclarer systématiquement leurs liens d'intérêt avant leur prise de fonction dans ces instances.

La direction de l'établissement développe une politique soucieuse du bien-être et de la sécurité des personnels et de la qualité de leur environnement de travail, qui favorise le développement des compétences personnelles et collectives, en prenant en compte la diversité des parcours professionnels. Une attention particulière est portée aux conditions de sécurité applicables aux salariés, notamment en cas de mission/déplacement et en situation de mobilité géographique.

La direction veille à préserver l'autonomie de créativité intellectuelle du chercheur dans le respect de la prise en compte des objectifs définis collectivement et des accords passés avec ses partenaires.

Elle veille également au respect de la diversité dans toutes ses composantes et à éviter toute discrimination entre les personnes.

La direction s'assure que l'animation des collectifs scientifiques et l'encadrement des personnels, permanents ou non, s'appuient sur des responsables qu'elle nomme, ayant les compétences requises en matière de management et de programmation scientifique.

Les données de la recherche, les savoir-faire, les collections, comme les résultats de la recherche et la production scientifique, sont placés sous la responsabilité du Cirad, qui en assure la protection, la conservation, la transmission, la diffusion et la valorisation. A cet effet, la direction établit et diffuse les règles, les bonnes pratiques et les procédures concernant ces différents domaines. Les membres du personnel, quels que soient leur domaine et leur lieu d'activité, doivent respecter l'ensemble de ces règles et procédures.

La direction de l'établissement développe une politique en lien avec le principe de développement durable, notamment soucieuse de l'impact environnemental, social, éthique de ses activités ainsi que du bien-être animal. La direction consulte, en tant que de besoin, le comité d'éthique pour éclairer toute question et formuler toute recommandation en relation avec cette démarche.

La direction de l'établissement promeut, auprès de tous les salariés qu'elle emploie, les règles déontologiques à respecter dans l'exercice de toutes les pratiques professionnelles, notamment les activités de recherche, dont l'expertise scientifique⁽⁹⁾ : honnêteté, probité, fiabilité et rigueur, objectivité, impartialité et indépendance, bonne information des parties prenantes et ouverture, devoir de vigilance et justice, responsabilité.

L'évaluation des travaux de tiers, l'expertise à titre individuel ou collectif et, plus généralement, la participation à des instances ou à des jurys s'appuient sur des compétences identifiées et exigent indépendance, objectivité et impartialité. La direction de l'établissement garantit la qualité et l'impartialité de son expertise vis-à-vis de tout intérêt, public ou privé.

LES RESPONSABLES DE COLLECTIFS

Les responsables des divers collectifs⁽¹⁰⁾ relevant de l'organisation de l'établissement sont des relais essentiels dans la mise en œuvre de cette Charte, en ce qu'ils déclinent à leur niveau les engagements de la direction générale dans la promotion de l'éthique et de la déontologie.

A cet effet, ils doivent, dans le cadre de leur mission, consacrer le temps suffisant et créer l'environnement nécessaire pour faire partager, à la lumière de la Charte, le projet collectif et les finalités du Cirad, afin d'explicitier la contribution attendue de chacun à sa réalisation, avec un triple enjeu : atteindre les objectifs définis, disposer des ressources nécessaires et accroître les compétences des individus dans une dynamique collective de développement.

Les responsables doivent s'assurer que les mesures qu'ils prennent ou font prendre sont cohérentes dans le temps, équitables et respectueuses des principes d'intégrité.

Ils doivent respecter et faire respecter le cadre législatif et réglementaire du travail tel qu'il s'applique en France et dans les pays où s'exercent les activités du Cirad.

Ils veillent en particulier au respect de la diversité et à la non-discrimination entre les personnes. Ils veillent à ce que les directeurs et encadrants de thèse respectent les règles de responsabilité pédagogique et scientifique spécifiées dans les

chartes des écoles doctorales concernées et dans le Guide du doctorant au Cirad.

Ils sont garants de la mise en œuvre des processus qualité de l'établissement.

Ils doivent enfin s'assurer que les activités conduites avec des partenaires des secteurs socio-économiques soient bien réalisées en conformité avec le Guide des bonnes pratiques de l'expertise-conseil⁽¹¹⁾ et en cohérence avec la Charte nationale de l'expertise, tout en respectant les principes d'indépendance et d'impartialité de la science.

LES PERSONNELS

Dans le cadre de leurs activités professionnelles, les personnels sont soumis aux règles obligatoires issues des dispositions légales, conventionnelles et contractuelles, ou du règlement intérieur, ainsi qu'aux prescriptions des chartes et notes de service en vigueur. Il leur est également demandé de respecter les principes déontologiques portant notamment sur :

- le partage dans la conduite des activités et la sincérité dans leurs restitutions ;
- l'absence de discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique ;
- l'application des règles collectives de fonctionnement ;
- le respect des principes fondamentaux de l'intégrité scientifique : honnêteté dans tous les aspects de la recherche ; conduite responsable de la recherche ; courtoisie et loyauté dans les relations de travail ; bonne gestion de la recherche pour le compte de tiers⁽¹²⁾ ;
- la participation aux réflexions collectives qui prévalent dans les cadres scientifique, partenarial, éthique et en matière de vie au travail.

Le plagiat, la fabrication ou la falsification des données et les autres manquements à l'intégrité scientifique, l'omission délibérée des contributions de collaborateurs, l'obtention abusive du statut de coauteur et la dissimulation de conflits d'intérêts constituent des fautes professionnelles graves et des actes d'incivilité scientifique, qui engagent la notoriété de l'établissement et la perception sociétale de la recherche. Lorsque ces fautes sont avérées, des sanctions peuvent être prises par l'employeur.

La liberté d'opinion et d'expression individuelle s'exerce sous réserve des obligations de discrétion et de confidentialité et du respect des lois pénales ou civiles en vigueur, en particulier lorsque celles-ci concernent l'institution. Les salariés et les personnes accueillies doivent notamment indiquer, à chaque occasion, à quel titre, personnel ou institutionnel, ils s'expriment. Chaque salarié doit faire preuve de loyauté envers son employeur. L'établissement respecte

l'engagement individuel de ses salariés, qui, en tant que citoyens, peuvent participer à des activités politiques ou publiques à l'extérieur de l'entreprise. Toutefois, ces engagements à titre personnel ne doivent pas affecter les activités, l'image ou la position de neutralité du Cirad, particulièrement vis-à-vis des pays avec lesquels il coopère, de leurs autorités ou de leurs populations.

Conformément aux dispositions en vigueur, tout salarié dispose du droit de rendre publique ou de diffuser de bonne foi une information concernant un fait ou une action dont il aurait connaissance, dès lors qu'elle fait peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. Ce droit d'alerte s'inscrit dans le cadre des lois et règlements en vigueur, notamment le guide Orientation et protection des lanceurs d'alerte, produit par le défenseur des droits de la République française. Ce droit d'alerte se distingue du droit d'alerte et de retrait dont dispose le salarié en vertu des dispositions du Code du travail en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé⁽¹³⁾, qui ne relève pas du champ de la Charte et qu'il ne peut donc pas exercer dans le cas de conflits de valeurs ou d'opinions sur des demandes formulées par l'employeur.

Afin de prévenir les risques de conflit d'intérêts, les salariés s'engagent à déclarer tout lien d'intérêt, direct ou par personne interposée, susceptible d'influencer les positions ou décisions qu'ils prennent dans le cadre professionnel, notamment lorsqu'ils sont amenés à formuler un avis, une évaluation ou à participer à une prise de décision dont on pourrait penser qu'ils puissent en tirer un bénéfice. ■■■■■

LE PARTENARIAT EN RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT : UNE DÉCLINAISON SPÉCIFIQUE DE LA CHARTE

En phase avec les termes de la Charte du partenariat de la recherche pour le développement et son mandat, l'établissement vise à promouvoir des relations partenariales équilibrées et équitables fondées sur des engagements réciproques pour un intérêt et un bénéfice mutuels des institutions du Nord et du Sud, au travers de productions qui répondent à ses missions, en privilégiant le développement durable et en renforçant chez ses partenaires du Sud les capacités de recherche, de formation, d'expertise et d'innovation.

LES PRINCIPES

L'établissement promeut le partenariat, avec pour cible préférentielle de son action les populations les plus démunies. Il s'engage à :

- respecter, dans ses activités et ses productions, les droits des peuples, leurs cultures et leurs traditions ;
- ne pratiquer aucune discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique, et à veiller au respect du dispositif juridique de lutte contre les discriminations ;
- associer l'ensemble des parties prenantes aux réflexions stratégiques qui concernent les pays du Sud dans la conception de programmes de recherche pour le développement conduisant à une recherche de qualité et respectueuse des principes éthiques inhérents à la recherche et à ses applications ;
- privilégier le développement durable, social et économique en renforçant au Sud les capacités de recherche, de formation, d'expertise et d'innovation dont les 17 objectifs du développement durable constituent une formulation à laquelle adhère l'ensemble des pays membres de l'ONU ;
- contribuer à la construction et à la consolidation des réseaux et dispositifs de recherche (dispositifs en partenariat, plateformes, observatoires, etc.) intégrant les enjeux globaux du développement ;
- renforcer la participation active des femmes dans l'ensemble des actions de recherche et de développement, de leur conceptualisation à leur valorisation, ainsi que la parité dans les fonctions de responsabilité, de représentation et de conseil ;
- favoriser la coconstruction et le cofinancement des programmes en partageant la recherche des sources de financement ;
- impliquer autant que c'est possible l'ensemble des parties prenantes dans la gestion, l'exécution et l'évaluation des programmes de recherche et de formation ainsi que dans les actions de valorisation des résultats de recherche acquis en partenariat ;
- renforcer la valorisation des connaissances et la promotion de l'innovation, en particulier par des échanges entre la recherche, l'enseignement supérieur et les acteurs économiques, et en veillant à la reconnaissance des savoirs locaux ;
- promouvoir la restitution des résultats à toutes les parties prenantes et à enrichir le dialogue science-société, en veillant au partage des avantages et en impliquant l'ensemble des acteurs sociaux ;
- s'interdire, en l'absence de réglementation locale, de développer des expérimentations qui ne seraient pas autorisées en France. S'il s'agit d'une demande des partenaires étrangers, il saisira pour avis, avant de s'engager dans le partenariat, les comités nationaux d'évaluations et d'avis ad hoc existants. En cas de conflit de valeurs ou d'appréciation divergente dans les avis produits ou en leur absence, le Cirad s'engage à saisir le comité d'éthique commun Inra-Cirad-Ifremer afin de l'aider à trancher la question posée ;
- s'interdire de développer des coopérations avec des pays ou des institutions faisant l'objet d'un signalement d'alerte explicite et motivé de la part des autorités françaises ou européennes.

D'une manière générale, le Cirad s'engage à encourager l'application et le suivi des recommandations dans le domaine du partenariat, et à appliquer les règles spécifiques existant en France, autant que raisonnablement possible, de manière proactive, en cas d'absence de réglementation dans le pays d'exercice (ex. : dissémination d'organismes génétiquement modifiés).

LE PARTENARIAT AVEC LE PRIVÉ

L'établissement est amené à collaborer pour ses missions d'intérêt général avec des institutions de droit privé très diverses (PME, ONG et associations professionnelles, grandes entreprises, établissements de recherche et de développement privés, multinationales...) sous la forme de projets ou de prestations. Les principes de déontologie s'appliquent pleinement à ces collaborations.

Afin de pouvoir développer une recherche en partenariat et une expertise crédible, indépendante, pertinente et efficace, les collaborations du Cirad, notamment avec le privé, doivent remplir les conditions suivantes :

- elles ne doivent pas contrevenir à son mandat d'établissement public de recherche dans leurs objectifs ni à sa réputation institutionnelle dans leur mise en œuvre ;
- elles ne doivent pas créer des situations potentielles de conflits d'intérêts entre les acteurs de la recherche et ses bailleurs ;
- elles ne doivent pas être initiées ou poursuivies avec une organisation en contradiction avec les standards internationaux ou nationaux de déontologie et d'éthique en matière de droits humains, de droit du travail, notamment du travail des enfants, de droits territoriaux, de conservation de l'environnement, d'activités duales, de corruption, ou de conduite de la recherche (intégrité scientifique) ;
- les activités doivent refléter l'engagement du Cirad envers la durabilité, la responsabilité et les bonnes pratiques sociales et environnementales, en montrant l'exemple et en travaillant avec des partenaires respectant ces normes. Le Cirad s'engage à saisir les autorités compétentes en cas de non-respect de ces obligations ;
- elles doivent faire en sorte que les résultats, conclusions, produits et données issus de la recherche soient rendus largement accessibles sous réserve du respect des droits de propriété intellectuelle et des engagements partenariaux. Cela conduit à rechercher, en cas de protection par un titre de propriété intellectuelle, l'obtention de licences à des conditions privilégiées pour l'utilisation par le petit paysannat.

MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE

La présente Charte sera diffusée largement auprès du personnel et mise en ligne de façon à ce que chacun puisse s'en approprier la teneur pour ce qui le concerne dans ses activités professionnelles.

Tout agent recruté pour une durée de plus de trois mois sera invité à en prendre connaissance afin d'en respecter les termes.

En accompagnement de la diffusion de cette Charte, un comité de veille déontologique est mis en place auprès de

la direction du Cirad, à l'écoute de chaque agent de l'établissement, des équipes et des sollicitations externes. Il contribue à la sensibilisation, à la formation et à l'appropriation d'une culture d'intégrité scientifique. Il est le lieu où des questions liées à l'application de la Charte, mais aussi où d'éventuels manquements constatés par les personnes salariées et accueillies dans sa mise en œuvre peuvent être signalés à l'employeur et faire l'objet d'un traitement impartial.

ANNEXES

Charte de déontologie de l'Inra

<http://inra-dam-front-resources-cdn.brainsonic.com/ressources/afile/246617-c621b-resource-charte-de-deontologie.html>

Charte des sciences et recherches participatives en France

<https://inra-dam-front-resources-cdn.brainsonic.com/ressources/afile/403674-cf7ac-resource-charte-francaise-des-sciences-et-recherches-participatives.pdf>

Charte du partenariat de la recherche pour le développement (IRD)

http://lmi-oce.org/content/download/47832/368526/version/5/file/Charte_partenariat.pdf

Guide d'orientation et de protection des lanceurs d'alerte

<https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-lanceuralerte-num-v3.pdf>

Charte du doctorat au Cirad (Cirad, en cours)

Politique en matière d'éthique et d'intégrité scientifique de l'ANR

<http://www.agence-nationale-recherche.fr/fileadmin/documents/2014/Politique-ethique-integrite-scientifique-aout-2014.pdf>

NOTES

- [1] <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006071190>
- [2] https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-fr.pdf
- [3] http://www.singaporestatement.org/Translations/SS_French.pdf
- [4] http://www.allea.org/wp-content/uploads/2018/01/FR_ALLEA_Code_de_conduite_europeen_pour_lintegrite_en_recherche.pdf
- [5] http://www.cirad.fr/content/download/9795/112613/version/4/file/charte_nationale_deontologie_signe_e_janvier2015.pdf
- [6] Rapport Corvol : http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Actus/84/2/Rapport_Corvol_29-06-2016_601842.pdf.
Lettre-circulaire relative à la politique d'intégrité scientifique au sein des opérateurs de recherche et au traitement des cas de manquements à l'intégrité scientifique, du 15 mars 2017 : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/03/cir_41955.pdf
- [7] http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2010/10/6/Chartenationaledelel_expertise_139106.pdf
- [8] <http://coop-ist.cirad.fr/content/download/4534/34021/version/7/file/CoopIST-Definir-les-auteurs-20141112.pdf>
- [9] <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006071190>
- [10] Personnels en charge de responsabilités scientifiques, administratives, techniques et institutionnelles.
- [11] <https://intranet-dgdrs.cirad.fr/infos-outils/information-sur-l-expertise>
- [12] Les quatre principes fondateurs de la Déclaration de Singapour sur l'intégrité en recherche.
- [13] Article L4131-1 du Code du travail : Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.



Siège social
42, rue Scheffer
75116 Paris
France

Le Cirad est l'organisme
français de recherche
agronomique et de
coopération internationale
pour le développement
durable des régions tropicales
et méditerranéennes.

**Innovons
ensemble
pour les
agricultures
de demain**

www.cirad.fr



Le Cirad est membre
fondateur de

