Santé Québec Chaudière-Appalaches

Document informatif sur la divulgation et la gestion des conflits d'intérêts et des autres types de conflits en recherche

Présenté par : Comité d'éthique de la recherche (CER)

Date : Juillet 2026

Production et crédits

Production
Santé Québec Chaudière-Appalaches
Comité d'éthique de la recherche

Rédaction
Marlène Castilloux
Amélie Chouinard
Hélène Dubois
Jean Rousseau

Révision
Julie Denault, agente administrative
Martin Gaudreau, coordonnateur
Membres du Comité d'éthique de la recherche

Remerciements
Marie-Philippe Tremblay, collaboration (2025)
Ce document a été révisé par plusieurs chercheuses et chercheurs du Centre de recherche. Le CER les remercie chaleureusement pour leurs commentaires et suggestions, qui ont permis d'en améliorer le contenu.
Nadine Blanchette-Martin
Maryse Beaumier
Mathieu Goulet
Lily Lessard
Ana Marin
Jérôme Patry

Citation suggérée
Comité d'éthique de la recherche (2026). Document informatif sur la divulgation et la gestion des conflits d'intérêts et des autres types de conflits en recherche. Lévis : Santé Québec Chaudière-Appalaches.

© Santé Québec, 2026. Tous droits réservés.

ISBN 978-2-555-04388-6 (version PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026

Table des matières

INTRODUCTION **1**

SECTION 1 : TYPES POSSIBLES DE CONFLITS ET QUESTIONS POUR ALIMENTER LA REFLEXION **2**

1.1 LES DIFFERENTES FORMES DE CONFLITS : **2**

1.1.1 CONFLIT APPARENT 2

1.1.2 CONFLIT POTENTIEL: 2

1.1.3 CONFLIT REEL 2

1.2 LE CONFLIT D'INTERETS **3**

1.2.1 EXEMPLES DE QUESTIONS POUR IDENTIFIER DES SITUATIONS DE CONFLITS D'INTERETS 3

1.3 LE CONFLIT D'INTERETS INSTITUTIONNEL **4**

1.3.1 EXEMPLES DE QUESTIONS POUR IDENTIFIER UN CONFLIT D'INTERETS INSTITUTIONNEL 4

1.4 LE CONFLIT DE ROLES **5**

1.4.1 EXEMPLES DE QUESTIONS POUR IDENTIFIER UN CONFLIT DE ROLES 5

1.5 LE CONFLIT DE LOYAUTE **6**

1.5.1 EXEMPLES DE QUESTIONS POUR IDENTIFIER UN CONFLIT DE LOYAUTE 6

1.6 LE CONFLIT D'ENGAGEMENT **7**

1.6.1 EXEMPLES DE QUESTIONS POUR IDENTIFIER UN CONFLIT D'ENGAGEMENT 7

SECTION 2 : STRATEGIES POUR GERER LES DIFFERENTS TYPES DE CONFLITS POSSIBLES DANS LE CADRE D'UN PROJET DE RECHERCHE **8**

CONCLUSION **9**

DOCUMENTS DE REFERENCE **10**

Introduction

La gestion des conflits d'intérêts est essentielle pour assurer **l'intégrité de la recherche scientifique** et maintenir la confiance du public envers les activités de recherche ainsi que les résultats qui en découlent.

La présence d'une situation de conflit d'intérêts ou d'un autre type de conflit, qu'elle soit réelle, potentielle ou apparente, ne constitue pas en soi une faute, un manquement ou une remise en question de l'intégrité professionnelle et scientifique d'une personne. Toutefois, ces situations doivent être reconnues et divulguées, afin que des mesures appropriées puissent être prises pour les prévenir, les éliminer ou en atténuer les effets sur le projet de recherche, les personnes concernées et l'intégrité du processus de recherche.

Au cours de ses évaluations, le Comité d'éthique de la recherche (CER) a constaté :

- que la notion de conflits d'intérêts est souvent mal comprise et fréquemment limitée aux seuls conflits réels de nature financière;
- qu'il doit disposer de plus d'information pour appuyer son évaluation des situations de conflits d'intérêts et des mesures à mettre en place le cas échéant; et
- que la section actuellement consacrée aux conflits d'intérêts dans le formulaire Nagano ne favorise pas une réflexion suffisamment approfondie de la part des chercheurs et chercheuses, ce qui limite la capacité du CER à porter un jugement pleinement éclairé sur les situations déclarées.

Afin de répondre à ces enjeux, une nouvelle section du formulaire Nagano a été élaborée pour **soutenir la réflexion des chercheurs et chercheuses** dans le but :

- d'identifier les différentes situations de conflits d'intérêts ou autres conflits susceptibles d'influencer la recherche;
- de déterminer les stratégies ou les mesures permettant de les prévenir, de les gérer, de les éliminer ou d'en atténuer les effets;
- de faciliter l'analyse et l'évaluation de ces situations par le CER.

Le CER a souhaité que cette nouvelle section soit aussi simple, claire et concise que possible.

Ce document explicatif y est associé afin de fournir les renseignements complémentaires nécessaires au moyen d'hyperliens intégrés au formulaire Nagano. Ces liens permettent notamment d'accéder :

- aux définitions des principaux types de conflits, dont les conflits d'intérêts;
- à des questions favorisant l'identification de ces situations et la détermination de stratégies permettant de les gérer, les éliminer ou en atténuer les effets;
- à divers documents de référence permettant d'approfondir ces notions, au besoin.

Section 1 : Types possibles de conflits et questions pour alimenter la réflexion

Dans cette section, on retrouve :

- Un rappel des notions de conflits réels, potentiels ou perçus;
- Des définitions de divers types de conflits qui peuvent émerger lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de projets de recherche;
- Des questions pour soutenir l'identification des types de conflits pouvant être en jeu.

Les situations de conflits peuvent survenir dans différents contextes et, peu importe leur type, peuvent être réels, apparents ou potentiels.

1.1 Les différentes formes de conflits

1.1.1 Conflit apparent

« Lorsqu'un intérêt personnel, matériel ou financier d'une actrice ou d'un acteur en recherche pourrait raisonnablement être perçu par un tiers comme existant, sans que cela soit pour autant avéré. ».
(Université Laval, 2018, p. 3; CISSS-CA, 2017, p. 2)

1.1.2 Conflit potentiel

« Lorsqu'un intérêt personnel, professionnel, matériel ou financier d'une actrice ou un acteur en recherche pourrait éventuellement influencer sa prise de décision, aux dépens de ses obligations professionnelles et de son rôle, si elle ou il est appelé à exercer son jugement dans une situation spécifique. ».
(Université Laval, 2018, p. 4; CISSS-CA, 2017, p. 2)

1.1.3 Conflit réel

« Lorsqu'un intérêt personnel, professionnel, matériel ou financier d'une actrice ou un acteur en recherche s'oppose à ses obligations liées à son statut ou à sa fonction à l'Université et requiert des mesures pour empêcher une interférence dans l'exercice indépendant, objectif et impartial de ses responsabilités. ».
(Université Laval, 2018, p. 4; CISSS-CA, 2017, p. 2)

Qu'ils soient apparents, potentiels ou réels, différentes formes de conflits d'intérêts peuvent surgir, compte tenu des divers contextes au sein desquels les projets de recherche sont réalisés[1] : contraintes de temps, préférences quant aux approches scientifiques ou pratiques, croyances, valeurs, compétitivité, etc. Dans ces circonstances, il importe de bien identifier, divulguer et gérer ces situations de conflits.

[1] . Soulignons que « les contraintes de temps, les préférences quant à l'approche scientifique ou pratique, les croyances et les valeurs, la compétitivité, le désir de réussir et d'être reconnu exercent souvent des pressions inévitables sur les personnes concernées » (Université Laval, 2018, p. 4).

1.2 Le conflit d'intérêts

Le conflit d'intérêts[2], qu'il soit financier ou professionnel, représente la situation de conflit le plus souvent reconnue et évoquée. Malencontreusement associée à de la malversation financière ou à la malhonnêteté, sa divulgation peut causer un malaise et susciter des craintes, même si des solutions peuvent être apportées pour qu'il ne pose plus un problème.

« Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque des activités ou des situations placent un individu ou une institution en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) tels qu'ils entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liées à son statut ou sa fonction. Ces intérêts comprennent notamment des intérêts commerciaux, financiers ou non pécuniaires (par exemple: croyances religieuses, valeurs) se rapportant à l'institution et/ou l'individu, les membres de sa famille, ses amis ou ses associés professionnels, qu'ils soient anciens, actuels ou futurs. Ces conflits risquent d'altérer l'intégrité des décisions prises et ainsi causer des torts et compromettre la confiance du public. ».
(Université de Montréal, 2021, p. 1)

À noter que les situations de conflits d'intérêts peuvent également induire un conflit de rôles et des asymétries de pouvoir.

1.2.1 Exemples de questions pour identifier des situations de conflits d'intérêts :

- Qui est à l'origine du projet de recherche? Quel est son rôle au regard de l'idéation au projet ainsi qu'au cours des différentes étapes subséquentes?
- Est-ce que l'organisme qui finance la recherche promeut également des intérêts qui peuvent être en conflit avec les objectifs ou les résultats du projet, réellement ou en apparence, par exemple :
    - une compagnie ayant développé un logiciel ou un appareil qui s'associe avec une équipe de recherche afin de l'expérimenter et de le proposer à d'autres établissements de santé par la suite;
    - un ministère qui finance une mesure d'un plan d'action, ayant fait l'objet de critiques de la part d'actrices et d'acteurs du terrain, dans l'objectif de faciliter son implantation?
- Est-ce que le public (une personne raisonnable n'ayant aucun lien avec le projet) pourrait percevoir un conflit mettant en cause l'intégrité de la recherche ou la validité des résultats, notamment si ces derniers favorisent les intérêts d'une entreprise privée, une politique gouvernementale ou des orientations ministérielles ou organisationnelles?

[2] . Une situation de conflit d'intérêts peut surgir lorsque les trois composantes suivantes sont présentes : 1) **une relation de confiance**, c'est-à-dire qu'une partie fait confiance à une autre partie pour exercer (à sa place) un jugement qui se veut libre, indépendant, objectif et impartial; 2) **l'exercice du jugement**, c'est-à-dire que la qualité du jugement risque (potentiellement ou réellement) d'être compromise et de se solder par des erreurs, des fautes, des manquements, ou inconduites; 3) **un lien d'intérêts**, c'est-à-dire que la partie qui tente d'exercer un jugement a des liens d'intérêts qui peuvent affecter l'exercice de son jugement et, ultimement, nuire à la relation de confiance entre les parties prenantes. (Davis et Stark, 2001, cité dans Direction de la santé des personnes et de l'éthique, 2024).

1.3 Le conflit d'intérêts institutionnel

Lorsque le conflit d'intérêts est d'ordre institutionnel, la source du conflit d'intérêts est le lien avec une institution, une organisation ou un établissement. À titre d'exemple, quand les obligations d'une actrice ou d'un acteur en recherche envers une institution (comme une université) entrent en conflit avec d'autres engagements ou obligations affectant son impartialité et l'intégrité scientifique d'un projet de recherche.
(EPTC 2, 2022)

1.3.1 Exemples de questions pour identifier un conflit d'intérêts institutionnel :

- Est-ce que la réalisation d'obligations relatives au lien d'emploi du chercheur, de la chercheuse ou d'un membre de l'équipe de recherche (par exemple, avec un établissement de santé ou de services sociaux ou une université) risque d'entrer en conflit avec les conditions imposées par l'un des milieux au sein duquel le projet de recherche se déroulera?
- Est-ce que les rôles et les responsabilités, incluant celles liées à un emploi, ont été clarifiés au regard des différentes étapes du projet de recherche?

1.4 Le conflit de rôles

« Un conflit de rôles survient lorsqu'une actrice ou un acteur en recherche doit intervenir auprès de tiers vis-à-vis desquels elle ou il cumule plus d'un rôle dont les finalités respectives sont conflictuelles et comportent un risque de leur porter préjudice (cumuler auprès d'un tiers le [double] rôle de chercheur et celui d'intervenant, clinicien, dirigeant, ou conseiller, par exemple) ».
(Université Laval, 2018, p. 4)

Ajoutons que le conflit de rôles provient d'une perception d'incompatibilité ou de discordance entre deux ou plusieurs demandes/attentes dont l'acceptation de l'une rend difficile (et parfois impossible) l'exécution de l'autre[3].

1.4.1 Exemples de questions pour identifier un conflit de rôles :

- Occupez-vous un double rôle, c'est-à-dire un rôle comme chercheuse, chercheur, cochercheuse ou cochercheur ainsi qu'un rôle au sein de l'établissement où se déroule la recherche (par exemple, la cochercheuse ou le cochercheur est à la fois la/le gestionnaire du service de Santé Québec Chaudière-Appalaches au sein duquel des participantes et des participants sont également des employées ou des employés sous son autorité)?
- Est-ce qu'il y a un lien, autre que celui relatif au projet de recherche, entre les membres de l'équipe de recherche (par exemple, entre la cochercheuse ou le cochercheur et la direction du département universitaire des étudiants qui reçoivent du financement pour le projet)?
- Est-ce que l'un des rôles occupés par des cochercheuses, des cochercheurs ou des collaboratrices ou des collaborateurs est susceptible d'entrer en conflit lors du déroulement de la recherche ou bien au regard des participants (par exemple, le clinicien ou la travailleuse sociale prévoit recruter des participantes ou des participants qui reçoivent également les services médicaux ou des services sociaux dans le cadre de leurs pratiques);
- Est-ce que le fait de jouer un double rôle pourrait affecter la qualité et l'intégrité du projet de recherche?
- Est-ce que les personnes ayant accepté de participer au projet ont été avisées de ce double rôle?

[3] . Selon l'EPTC 2, « Lorsqu'un chercheur exerce un double rôle et en cumule les obligations (p. ex. s'il est à la fois chercheur et thérapeute, prestataire de soins de santé, soignant, enseignant, conseiller, consultant, superviseur, étudiant ou employeur), des situations de **conflit**, d'influence indue, de déséquilibre des pouvoirs ou de cœrcition pourraient survenir et influencer les relations avec les autres et la prise de décisions (p. ex. le consentement des participants) » (EPTC 2, 2022, p. 148).

1.5 Le conflit de loyauté

« Il y a conflit de loyauté lorsqu'une actrice ou un acteur en recherche exerce des activités professionnelles externes, rémunérées ou non, liées à la recherche ou à la création qui l'empêchent de remplir adéquatement ses responsabilités d'enseignement, de recherche ou de création universitaires ».
(Université Laval, 2018, p. 4)

1.5.1 Exemples de questions pour identifier un conflit de loyauté :

- Est-ce que la chercheuse, le chercheur ou un membre de l'équipe de recherche exerce des activités qui pourraient soulever un doute quant à l'indépendance de son jugement ou bien nuire à sa participation au projet (par exemple, occuper d'autres fonctions liées à la recherche pour un autre centre de services de santé et de services sociaux ou exercer un second emploi dans un autre centre de recherche ou pour une organisation internationale)?
- Est-ce que les implications liées à ces autres activités ont été déclarées et expliquées?
- Est-ce que des mesures visant à dissiper l'ambiguïté, le cas échéant, doivent être prises?
- Dans le cas où les activités de l'un des membres de l'équipe sont exercées dans des milieux de travail différents qui paraissent complémentaires, est-ce que la réalisation des activités de recherche pourrait être éventuellement compromise en raison d'engagements ou d'obligations qui sont difficilement compatibles sur le plan opérationnel ou le plan politique (par exemple, prendre position publiquement à l'égard d'une politique publique ou d'un changement organisationnel)?

1.6 Le conflit d'engagement

« Le conflit d'engagement oppose des obligations associées à des activités effectuées à des fins personnelles et celles associées à ses activités universitaires, par exemple, quand une actrice ou un acteur en recherche fait appel au personnel ou à des services de l'Université, ou utilise des ressources matérielles ou financières ou institutionnelles pour ses projets personnels, sans en avoir obtenu l'autorisation officielle ».
(Université Laval, 2018, p. 4)

1.6.1 Exemples de questions pour identifier un conflit d'engagement :

- Est-ce que le chercheur, la chercheuse ou un membre de l'équipe de recherche, prévoit d'utiliser des ressources (matérielles ou financières) du projet afin de réaliser des activités personnelles qui ne sont pas liées au projet?
- Est-ce que le chercheur, la chercheuse ou un membre de l'équipe de recherche, prévoit recourir aux services d'une collaboratrice ou d'un collaborateur afin de soutenir ses activités professionnelles ou personnelles qui ne sont pas reliées au projet?

Section 2 : Stratégies pour gérer les différents types de conflits possibles dans le cadre d'un projet de recherche

Les questions ci-dessous soutiennent la formulation de stratégies pour gérer les types de conflits abordés dans la section précédente :

- Est-ce que le conflit d'intérêts peut être géré sans compromettre la réalisation du projet de recherche?
- Quelles seraient les clarifications qui devraient être alors formulées afin de dissiper les doutes non fondés, le cas échéant?
- Si le conflit d'intérêts ne peut être éliminé, est-ce qu'une stratégie d'atténuation peut être alors élaborée?
- Est-ce que ces mesures apportent des modifications au regard des rôles et des responsabilités des cochercheuses et des cochercheurs ou des collaboratrices et collaborateurs? Si oui, veuillez le préciser.
- Quelles mesures permettraient de gérer le conflit d'intérêts? Par exemple :
    - Déléguer des responsabilités ou la réalisation de certaines étapes du projet de recherche à des personnes (cochercheuses, cochercheurs, collaboratrices, collaborateurs), c'est-à-dire de participer à un comité donnant des orientations, informer les milieux au sein desquels le projet de recherche se déroulera, procurer des conseils à propos du recrutement, avoir accès uniquement aux données agrégées et/ou élaborer des stratégies de transfert de connaissances, etc.
    - Lorsqu'un projet de recherche s'inscrit dans le cadre d'un plan d'action ministériel ou de celui d'un centre de services de santé, clarifier les rôles respectifs afin d'assurer l'intégrité et l'indépendance de l'équipe de recherche, particulièrement en ce qui concerne l'analyse et l'interprétation des données recueillies;
    - Établir et préciser la séparation (« une muraille de Chine ») entre l'organisme qui finance le projet et la chercheuse, le chercheur ou l'équipe de recherche, si nécessaire.
- Si le projet de recherche implique une méthodologie collaborative avec les participantes et les participants ou avec des organismes (par exemple : recherche-action, recherche participative, recherche participative communautaire, cocréation, etc.), est-ce que cette méthodologie tend à engendrer un conflit d'intérêts ou un conflit de rôles entre les chercheuses, les chercheurs, les collaboratrices et les collaborateurs et les participantes et les participants au projet?
- Si oui, quelles sont les mesures qui devraient être mises en place, le cas échéant?
- Sinon, est-ce que des explications additionnelles pourraient permettre de dissiper l'apparence de conflits?
- Du point de vue d'une personne extérieure au projet, est-ce que les mesures paraîtront crédibles et valides?
- Est-ce que les mesures proposées impliquent de revoir le protocole du projet de recherche et son déroulement?

Conclusion

L'objectif des nouvelles questions au formulaire Nagano et du document d'information est de faciliter l'identification des situations de conflits d'intérêts, ou d'autres types de conflits, ainsi que la mise en place de mesures visant à les éliminer ou à en atténuer les effets. Le CER souhaite que cela permette d'envisager différemment les divers types de conflits, y compris les conflits d'intérêts, en les considérant autrement que comme des fautes personnelles ou des comportements frauduleux susceptibles d'entraîner des sanctions.

Cette prise de conscience par la personne concernée constitue une importante mesure de prévention. Elle permet de réduire ou d'atténuer les effets que ces conflits peuvent avoir sur le processus de recherche, de mettre en place les mesures appropriées et de préserver l'intégrité de la recherche. De plus, cette démarche contribue à renforcer la confiance du public et des pairs envers les résultats de la recherche.

Enfin, toute personne impliquée dans un projet de recherche qui constate ou soupçonne l'existence d'une situation de conflit a la responsabilité de la déclarer sans délai. Elle est encouragée à consulter le Comité d'éthique de la recherche afin d'obtenir un accompagnement dans l'analyse de la situation et dans la détermination des mesures appropriées. Il importe également de demeurer vigilant tout au long du projet, puisque des conflits peuvent apparaître ou évoluer en fonction des changements apportés à la recherche.

Documents de référence

Adorno, Roberto (2021). « New Swiss guidelines on scientific integrity: a step in the right direction, but still not enough", Swiss Medical Weekly, nº 151, 3 p.
(View of New Swiss guidelines on scientific integrity: a step in the right direction, but still not enough)

Auray, Boris (2023). « Conflits d'intérêts et recherche académique : entre critique et normalisation des dynamiques d'influence », *Cahiers Droit, Science et Technologies*, Aix-Marseilles, p. 67-79
(https://doi.org/10.4000/cdst.7032)

Bégin, Luc (2014). « Compétence éthique : la comprendre, la valoriser », dans Bégin, Luc (dir.), *Cinq questions d'éthique organisationnelle*, Québec, Nota bene, p. 173-213.

Castilloux, Marlène (2024). *L'enjeu du pouvoir créé par la multiplicité des rôles au cours d'une recherche participative en santé : une réflexion conceptuelle et théorique du rôle*. Rimouski, Université du Québec à Rimouski, 151 p.

Centre intégré de services de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (2023), *Règlement Conflits d'intérêts*, la Direction des ressources humaines, 23 p., accessible sur l'Intranet de
Santé Québec Chaudière-Appalaches : (REG-11-115)

Coghlan, David et Mary Casey (2001). "Action research from the inside: issues and challenges in doing action research in your own hospital", *Journal of Advanced Nursing*, 35, p. 674-682.
(https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11529969/)

Colbourne, Linda et Magi Sque (2004). « Split personalities: Role conflict between the nurse and the nurse researcher", *NT Research*, vol. 9, no 4, 297–304.
(https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/136140960400900410?__cf_chl_f_tk=KFgJKjLqE3O7ohgb5D3WvWB9A44wGPkFwtuTdTw9G18-1783013284-1.0.1.1-Mxdo5uqAoQ90TynjxiXMA9sTQsSxzxwnSV1xHs9pt24)

Commission européenne (2020). *H2020 Integrity: Conflict of interest in research: what is it and why it matters?*, Bruxelles, document en ligne : (H2020 INTEGRITY - Conflict of interest in research: what is it and why it matters?)

Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, Instituts de recherche en santé du Canada (2022). *Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (EPTC2) : Chapitre 7*, Ottawa, Secrétariat de la conduite responsable en recherche, p. 140-150. (Panel on Research Ethics / Groupe en éthique de la recherche)

Conseil du Trésor (2022). *L'éthique. La gestion des conflits d'intérêts : outils pratiques*, Québec, Direction générale des relations de travail, secteur fonction publique en collaboration avec la Direction des communications, 45 p.
(L'éthique - La gestion des conflits d'intérêts : Outil pratique)

Gaventa, John et Andrea Cornwall (2008). "Power and knowledge", dans Peter Reason et Hilary Bradbury (dir.), *The SAGE handbook of action research: Participative Inquiry and Practice*, London, SAGE Publications Ltd, p. 172-189.

Holian, Rosalie et David Coghlan (2012). "Ethical Issues and Role Duality in Insider Action Research: Challenges for Action Research Degree Programmes". *Systemic Practice and Action Research*, vol. 26, no 5, p. 399–415.
(https://doi.org/10.1007/s11213-012-9256-6)

Jack, Susan (2008). "Guidelines to support nurse-researchers reflect on role conflict in qualitative interviewing", *The Open Nursing Journal*, vol. 2, p. 58–62. (http://dx.doi.org/10.2174/1874434600802010058)

Marin, Ana, Marie Meudec, Vincent Couture, Dany Rondeau, Pierre-Maurice Ferland et Chantal Bouffard (2023). « La recherche en éthique organisationnelle en santé et services sociaux : l'exemple de la programmation de recherche ETH-*O*-*SSS* – Enjeux et contributions possibles des sciences sociales » *Ethica*, vol. 45, no 1, p. 85-103 (https://doi.org/10.7202/1112395ar)

MacFarlane, Anne, Brenda Roche, Pinky Shabangu, Catherine Wilkinson, Mieke Cardol et Geralyn Hynes (2019). "Blurring the boundaries between researcher and researched, academic and activist", dans Sarah Banks et Mary Brydon-Miller (dir.), *Ethics in Participatory Research for Health and Social Well-Being: Cases and commentaries.* London: Routledge, p. 56-79,

Sidnell, Jack, Marie Meudec et Michael Lambek (2019). "Ethical Immanence", *Anthropological Theory*, vol. 19, no 3, p. 303-322. (https://doi.org/10.1177/1463499619836328)

Université de Montréal (2025), *Gestion des conflits d'intérêts*, Montréal, document en ligne : (Gestion des conflits - Déclaration d'intérêts - Université de Montréal)

Université de Sherbrooke (2016). *Politique sur les conflits d'intérêts*, Sherbrooke, Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création, 6 p., document en ligne (Politique sur les conflits d'intérêts - Politique 2500-032)

Université Laval (2025). *Identification et déclaration des conflits d'intérêts en recherche*, Québec, document en ligne : (Identification et déclaration des conflits d'intérêts en recherche | Conduite responsable et éthique en recherche | Université Laval)

Université Laval (2018). Politique sur les conflits d'intérêts en recherche, en création et en innovation à l'Université Laval, Québec, Vice-rectorat à la recherche, à l'innovation et à la création, 14 p. (Politique sur les conflits d'intérêts en recherche, en création et en innovation de l'Université Laval)

Williams-Jones, Bryn (2026). "Les conflits d'intérêts sont la norme. Nos politiques continuent de les traiter comme des exceptions", *The Conversation*, 19 mai, document en ligne : (https://theconversation.com/les-conflits-dinterets-sont-la-norme-nos-politiques-continuent-de-les-traiter-comme-des-exceptions-281692)

Williams-Jones, Bryn; Sihem Neila Abtroun et Charles Marsan (eds) (2026*). Naviguer dans les conflits d'intérêts en milieu universitaire*. Montréal, Groupe de recherche sur les conflits d'intérêts, 304 p. (https://doi.org/10.71781/34562)

Wilson, Caitlin, Janes Gillian et Julia Williams (2022). "Identity, positionality and reflexivity: relevance and application to research paramedics", *British Paramedic Journal*, vol. 7, no 2. P. 43-49. (https://doi.org/10.29045/14784726.2022.09.7.2.43)