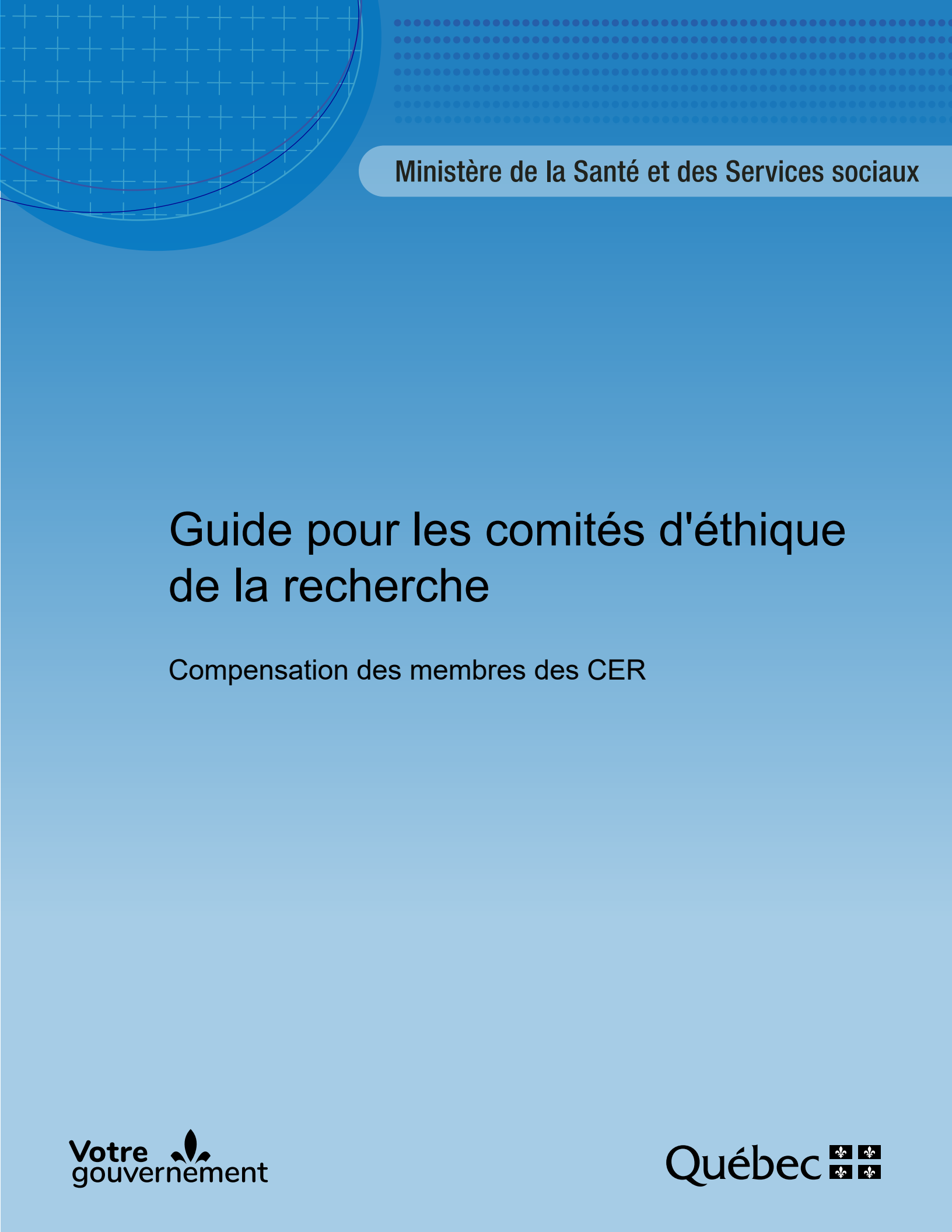




Ministère de la Santé et des Services sociaux

Guide pour les comités d'éthique de la recherche

Compensation des membres des CER

ÉDITION :

La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux

Le présent document s'adresse spécifiquement aux intervenants du réseau québécois de la santé et des services sociaux et n'est accessible qu'en version électronique à l'adresse :

www.msss.gouv.qc.ca, section **Publications**

Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

Dépôt légal – 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-555-01060-4 (version PDF)

Tous droits réservés pour tous pays. La reproduction, par quelque procédé que ce soit, la traduction ou la diffusion de ce document, même partielles, sont interdites sans l'autorisation préalable des Publications du Québec. Cependant, la reproduction de ce document ou son utilisation à des fins personnelles, d'étude privée ou de recherche scientifique, mais non commerciales, sont permises à condition d'en mentionner la source.

© Gouvernement du Québec, 2025

Table des matières

1.Introduction	1
2.Versement de compensation aux membres du CER	2
2.1.Détermination de la compensation	2
2.2.Membres du CER	2
2.3.Le degré de compétence demandé.....	3
3.Les modalités relatives au versement de compensation	3
3.1.Frais de repas.....	4
3.2.Frais d'expertise.....	5
3.3.Formation	5
4.Conclusion	5

1. Introduction

Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) propose des balises en matière de compensation* des membres des comités d'éthique de la recherche (CER), afin que chaque CER puisse remplir son mandat. Ces balises sont basées sur la moyenne des pratiques en vigueur dans les établissements du Réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), lesquels ont contribué à l'élaboration du présent guide.

Il convient de rappeler que les CER constituent la pierre angulaire du mécanisme d'encadrement de la recherche. Les activités de ceux-ci sont déterminées par l'application des lois, de règlements et de directives d'organismes gouvernementaux ou subventionnaires. Ainsi, tous les CER doivent tenir compte des normes et des règles édictées dans les textes de référence applicables, tels que les *Règles sur la composition et les conditions de fonctionnement des comités d'éthique de la recherche compétents*¹ ainsi que l'Énoncé de politiques des trois conseils 2 (EPTC2). Ces documents décrivent, par exemple, comment une composition diversifiée des CER vise à assurer une évaluation compétente et indépendante de la recherche. Il incombe ainsi aux établissements de fournir aux CER non seulement le soutien administratif et éducatif, mais aussi le financement nécessaire à l'accomplissement de leur mandat, et ce, en respectant les normes en vigueur.

Les CER révèlent une certaine diversité en lien avec leurs champs d'activités et leur organisation administrative. Cette diversité peut avoir une incidence sur le budget qui permet au CER de remplir son mandat. En effet, plusieurs facteurs peuvent faire varier les coûts, dont le nombre de membres, le volume annuel de projets ainsi que le type de projets étudiés. En collaboration avec leur établissement respectif, les CER auront à déterminer les modalités de mise en application des balises présentées dans ce guide afin de fixer un mécanisme de compensation adéquat pour leurs membres.

L'ensemble des responsabilités confiées aux CER dans le cadre de leur mandat a été pris en considération dans la détermination des balises présentées dans ce guide. Par exemple, la tenue de réunions plénières est souvent requise pour permettre aux membres des CER de s'acquitter de leurs responsabilités. Afin d'assurer le déroulement efficace de ces réunions, le temps de planification et de préparation pour ces rencontres doit être pris en compte en regard de la compensation offerte aux membres.

*Notez que pour assurer une fluidité de lecture, le mot « compensation » utilisé dans le document englobe toutes les formes de rétribution ou d'honoraires versés aux membres.

1. Gazette officielle du Québec, 25 septembre 2024, 156^e année, n°39

2. Versement de compensation aux membres des CER

Le MSSS supporte le principe selon lequel les membres des CER doivent être dédommagés de façon adéquate et proportionnelle pour le temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mandat. Outre le fait que la compensation soit un moyen concret de valoriser l'engagement des membres des CER au sein de la collectivité, le fait d'y avoir recours devrait également favoriser le recrutement et la rétention des membres, ainsi que l'efficacité du comité.

2.1. Détermination de la compensation

L'accomplissement du mandat au sein des CER demande un investissement de temps considérable de la part de tous les membres. La compensation offerte est une reconnaissance des pertes encourues afin de s'acquitter des tâches attendues, notamment pour la préparation et la participation aux réunions. Cela permet de tenir compte du principe selon lequel tous les membres des CER doivent être dédommagés. Il est entendu que la lourdeur et la complexité de la tâche entraîneront une incidence sur le temps requis pour s'acquitter de leur mandat.

Ceux qui assument d'autres fonctions (la présidence et/ou le suivi) sont également rémunérés en fonction du temps consacré aux diverses activités des CER. La double rémunération n'est cependant pas permise. Ainsi, une personne employée par l'établissement qui, dans le cadre de ses fonctions, préside le CER, coordonne le CER, est responsable du suivi des projets du CER, ou dont les tâches incluent une participation au CER (libération de temps), ne peut recevoir une compensation pour les activités pour lesquelles elle est déjà rémunérée. Cela comprend, par exemple, le temps consacré à la préparation des rencontres, aux rencontres elles-mêmes ou au suivi des projets.

2.2. Membres des CER

Un CER doit être en mesure de vérifier que les projets de recherche sont acceptables sur le plan éthique. L'examen éthique est un exercice complexe qui requiert des compétences spécifiques des membres du CER. Cela explique les exigences relatives à la composition minimale du CER et du quorum établi pour les rencontres plénières décrites dans l'article 2 des *Règles sur la composition et les conditions de fonctionnement des comités d'éthique de la recherche désignés*², c'est-à-dire, au minimum :

- Deux membres ayant une expertise pertinente dans les méthodes, les domaines et les disciplines de recherche relevant de l'autorité du comité.
- Un membre versé en éthique.
- Un membre ayant une bonne connaissance des lois applicables.
- Un membre de la communauté.

Le nombre de membres nommés varie en fonction des besoins de l'établissement, du volume de projets de recherche et de la diversité des disciplines, des domaines et des méthodes de recherche que les CER examinent. Il est d'usage que les établissements nomment plus de cinq membres sur leur CER afin d'assurer une couverture adéquate des domaines d'expertise et de permettre une rotation qui répartit la charge de travail de manière raisonnable.

2. Gazette officielle du Québec, 25 septembre 2024, 156^e année, n°39

Le nombre de membres requis pour une réunion varie en fonction du nombre et du type de projet à évaluer. Par exemple, le quorum doit être respecté lors de l'évaluation de projets présentant un risque supérieur au risque minimal ainsi que pour ceux relevant de l'article 21 du Code civil du Québec (C.c.Q.). À l'inverse, un projet présentant un risque minimal peut être évalué en comité délégué, c'est-à-dire par un groupe de moins de cinq membres. Ainsi, les caractéristiques des projets influent directement sur les ressources nécessaires à leur évaluation.

2.3. Le degré de compétence demandé

Il est tenu pour acquis que chaque personne appelée à siéger à un CER possède les compétences nécessaires et bénéficie d'une formation de base axée sur l'exercice du mandat confié au CER. Cela permet au comité de maintenir un haut degré de compétence et d'efficacité. Le rôle de chaque membre au sein du CER est distinct, mais complémentaire. Tous ces rôles sont d'égale importance et les mécanismes de compensation proposés reconnaissent ces particularités.

3. Les modalités relatives au versement de compensation

- **Pour les membres salariés de l'établissement qui sont libérés pour les tâches des CER :** Les heures passées à accomplir le mandat dévolu aux membres des CER libérés sont incluses dans la charge de travail (ou dans les heures de travail) des membres salariés. L'établissement pourrait offrir aux membres salariés un montant additionnel afin de pallier un écart entre le taux horaire usuel et la compensation offerte aux autres membres des CER. Il est important de rappeler que les membres externes qui reçoivent une compensation n'ont pas d'avantages sociaux comme les personnes salariées de l'établissement.
- **Compensation des membres non-salariés de l'établissement ou non-libérés :** La compensation des membres non-salariés de l'établissement devrait couvrir l'évaluation du projet que l'évaluation soit faite en réunion plénière ou en déléguée, ainsi que la préparation de la réunion. Un établissement qui voudrait offrir un taux horaire supérieur à celui qui est proposé pourrait le faire.

Tableau 1

Estimation du temps nécessaire à l'accomplissement des tâches basées sur les pratiques en cours dans le RSSS

	Préparation à une réunion plénière (lecture du procès-verbal, etc.)	Évaluation d'un projet qui sera vu en plénière	Participation à une réunion plénière	Évaluation d'un suivi continu (amendements, etc.)	Évaluation d'un projet délégué
Durée selon la complexité du projet	De 1 h à 2 h	De 1 h à 2 h30	De 1 h à 3 h30	1 h à 1 h30	1 h à 2h 30

Le taux horaire recommandé pour la compensation se situe entre 80 \$ et 120 \$ (voir tableau 2). Cette recommandation est basée sur la moyenne de la pratique actuelle dans le RSSS pour les membres de CER non salariés.

Il est également possible d'offrir une compensation aux membres par projet ou par réunion, en fonction du temps estimé requis (voir Tableau 1). Ces montants forfaitaires devraient être ajustés dans certains cas afin de reconnaître, par exemple, un niveau de complexité particulièrement élevé d'un projet ou d'une rencontre.

Tableau 2

Recommandation de compensation basée sur la moyenne de la pratique actuelle pour les membres non-salariés

Catégorie	Compensation basée sur un taux horaire	Compensation par projet ou par réunion
Membres ayant une expertise pertinente dans les méthodes, les domaines et les disciplines de recherche relevant de l'autorité du comité (2), Membre ayant une bonne connaissance des lois applicables (1), Membre versé en éthique (1), Membre de la communauté (1)	80 \$ à 120 \$	150 \$ à 200 \$
Expert	80 \$ à 120 \$	150 \$ à 200 \$

3.1. Frais de repas

Quand un CER tient ses réunions en dehors des heures de bureau, l'usage veut que l'établissement fournisse alors le repas aux membres du comité. Les frais de repas sont estimés à 30 \$ par personne (grille tarifaire³).

3. Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents

3.2. Frais d'expertise

Un comité d'éthique de la recherche compétent peut avoir recours à un expert externe (ad hoc) lorsqu'il estime ne pas avoir les compétences nécessaires à l'évaluation éthique d'un projet de recherche. La rémunération de l'expert suit les mêmes règles que celle des membres des CER.

3.3. Formation

Il est recommandé de compenser les formations pertinentes aux membres des CER. Comme décrit dans le *Cadre de référence ministériel pour la recherche avec des participants humains*, il revient à l'établissement de fournir les ressources nécessaires à la formation des membres et au personnel de soutien des CER. Le MSSS suggère aux établissements d'établir un nombre d'heures minimales de formation à compenser annuellement afin d'assurer une mise à niveau des connaissances de la part des membres des CER.

4. Conclusion

Il appartient à l'établissement qui a accepté la mise en place d'un CER en son sein de s'assurer que celui-ci dispose du soutien administratif, financier et éducatif nécessaire à l'accomplissement de son mandat. Une compensation adéquate des membres des CER devrait permettre le recrutement de personnes compétentes, capables de se rendre disponibles et disposées à mettre à niveau leurs connaissances en éthique de la recherche sur une base régulière. Conçu à l'intention du personnel administratif des établissements du réseau de la santé et des services sociaux, le présent guide propose des balises sur lesquelles devraient se baser les établissements pour établir cette compensation adéquate des membres des CER. Ces balises, fondées sur les pratiques déjà en vigueur dans plusieurs établissements au moment de la préparation de ce guide, sont susceptibles d'évoluer.

