



**RESEARCH GUIDE (RG)  
GUIDE POUR LA RECHERCHE (GR)  
SWISS UMEF - SARCEO**

**CHATEAU D'AIRE  
SWISS UMEF**

185-187 Route d'Aire - 1219 Aire  
Geneva – Switzerland

T: +41 (0) 22 732 07 12 – E: [sarceo@swiss-umef.ch](mailto:sarceo@swiss-umef.ch)

Updated November 2022

## **SWISS UMEF - SARCEO RE- SEARCH GUIDE**

The SWISS UMEF Research Guide is a set of general principles and requirements which specifies the roles, responsibilities and entitlements of researchers as well as of SWISS UMEF.

The aim of the Guide is to ensure that the nature of the relationship between researchers and SWISS UMEF is conducive for generating, transferring, sharing, and disseminating knowledge and progress, and to the career development of researchers.

The Guide also recognizes the value of all forms of mobility as a means of enhancing the professional development of researchers. In this sense, the Guide constitutes a framework for researchers and for SWISS UMEF which invites them to act responsibly and ethically, and as professionals within their working environment, and to recognise each other as such.

The Guide addresses all researchers at all stages of their career and covers all fields of research, irrespective of the nature of the appointment or employment. It takes into account the multiple roles of researchers, who are appointed not only to conduct research and/or to carry out development activities but are also involved in supervision, mentoring, management or administrative tasks.

## **GUIDE DE LA RECHERCHE DE LA SWISS UMEF - SARCEO**

Le Guide de la Recherche de la SWISS UMEF décrit les principes généraux et les exigences qui spécifient les rôles, les responsabilités et les droits des chercheurs aussi bien que de la SWISS UMEF.

Le but de ce Guide est de s'assurer que la nature de la relation entre les chercheurs et SWISS UMEF soit propice à générer, transférer, partager et disséminer la connaissance et le progrès, et permet le développement de la carrière des chercheurs.

Ce manuel reconnaît la valeur de toutes les formes de mobilité comme moyen d'augmenter le développement professionnel des chercheurs. Dans ce sens, le manuel constitue un cadre pour les chercheurs et pour SWISS UMEF qui les invite à agir de manière responsable et éthique, et en tant que professionnels dans leur cadre de travail, et de se reconnaître en tant que tels.

Le Guide s'adresse à tous les chercheurs, à tous les stades de leur carrière et couvre tous les domaines de recherche, sans tenir compte du type d'engagement ou d'emploi. Il prend en compte le rôle multiple des chercheurs, qui sont nommés non seulement pour effectuer de la recherche et/ou entreprendre des activités de développement mais sont aussi impliqués dans la supervision, le conseil, la gestion et les tâches administratives.

## **A BRIEF HISTORY OF SWISS UMEF / UNE BRÈVE HISTOIRE DE SWISS UMEF**

A brief history of SWISS UMEF appears under the following link:

Une brève histoire de SWISS UMEF apparait sous le lien suivant :

[www.swiss-umef.ch](http://www.swiss-umef.ch)

## **VISION, MISSION AND VALUES / VISION, MISSION ET VALEURS**

The vision, mission and values appear under the following link:

La vision, la mission et les valeurs apparaissent sous le lien suivant :

[www.swiss-umef.ch](http://www.swiss-umef.ch)

# GENERAL PRINCIPLES / PRINCIPES GÉNÉRAUX

## Research personnel

All researchers engaged in conducting applied research for SWISS UMEF - SARCEO are experienced and recognized professionals in their own fields. Post-graduate students and post-doctoral fellows can contribute under the direct guidance of their supervisors.

## Strategy

The applied research conducted by SWISS UMEF - SARCEO, as explicated in its mission statement, contributes to increased knowledge in all fields of management and governance through close collaboration with corporations and organisations as well as the international relations' issues and multilateralism. This includes high performance analysis and applications.

The knowledge developed by research at SWISS UMEF - SARCEO is to be made available to external stakeholders through conferences and publications in peer-reviewed journals indexed by the European Index For The Humanities (ERIH) and disponible in HAL, the multi-disciplinary open access archive.

SWISS UMEF - SARCEO attracts qualified and recognized researches with a minimum of 5 years of experience and having published in major journals.

SWISS UMEF - SARCEO encourages its researchers to conduct research on contemporary topics. SWISS UMEF - SARCEO organizes two annual conferences to allow its researchers to present and discuss their findings and share them with invited researchers from other institutions.

## Research Fields

Considering the fields in which SWISS UMEF conducts degree-awarding education, the research is centred around contemporary topics that can be used to improve learning of the students.

## Chercheurs

Tous les chercheurs occupés à entreprendre de la recherche appliquée pour SWISS UMEF - SARCEO sont des professionnels expérimentés et reconnus dans leurs domaines. Les étudiants post-diplômés et les chercheurs postdoctoraux peuvent contribuer sous la conduite directe de leurs directeurs.

## Stratégie

La recherche appliquée conduite par SWISS UMEF - SARCEO, telle qu'expliquée dans la déclaration de sa mission, contribue à développer les connaissances dans tous les domaines du management et de la gouvernance grâce à une étroite collaboration avec les entreprises et organisations ainsi que sur les questions de relations internationales et de multilatéralisme. Cela inclut une analyse de la performance élevée et ses applications.

La connaissance développée par la recherche SWISS UMEF - SARCEO doit être mise à disposition des parties prenantes externes à travers des conférences et des publications dans des revues évaluées par des pairs indexées par l'ERIH (European Index For The Humanities) et disponibles dans l'archive ouverte pluridisciplinaire HAL.

SWISS UMEF – SARCEO attire des chercheurs qualifiés et reconnus ayant un minimum de 5 ans d'expérience et ayant publié dans des revues importantes.

SWISS UMEF – SARCEO encourage ses chercheurs à mener de la recherche sur des sujets contemporains. SWISS UMEF - SARCEO organise deux conférences annuelles afin de permettre à ses chercheurs de présenter et de discuter de leurs résultats et les partager avec des chercheurs invités d'autres institutions.

## Domaines de recherche

En prenant en compte le fait que SWISS UMEF mène des programmes diplômants, la recherche est centrée autour de sujets contemporains pouvant être utilisés pour améliorer l'apprentissage

### **Business Management & Governance:**

- Management, Governance and Leadership
- Finance and Accounting
- Public Management and Administration
- Entrepreneurship & Innovation
- Social Entrepreneurship
- Luxury market
- Human Resources
- Supply chain in a global economy
- Structure of commodity markets
- Environmental management
- The impact of high technology on management structures

### **International relations:**

- Peace and conflict
- Development of land-locked countries
- Corporate social responsibility
- Diplomatic negotiations
- Multilateralism
- The role of energy in international relations
- European strategy on development

The above list is not exhaustive and specific topics related to contemporary issues may be considered.

### **OBJECTIVES FOR YEARS 2019-2023**

They are presented in the SARCEO revised Strategic Plan for 2019- 2023

The main aim is to motivate faculty and students to be more active in action research that contributes to a better world.

### **DISSEMINATION OF RESULTS**

Results will be disseminated through reprints of publications, conferences, interviews with the general media, on the SWISS UMEF website and in class, provided an authorization is obtained from the journal.

des étudiants.

### **Sciences de gestion :**

- Management, gouvernance et leadership
- Finance et comptabilité
- Management public et des administrations
- Entrepreneuriat et innovation
- Entrepreneuriat social
- Marché du luxe
- Ressources humaines
- Chaîne d'approvisionnement dans une économie mondialisée
- Structure des marchés de matière première
- Management de l'environnement
- Impact de la haute technologie sur les structures managériales

### **Relations internationales :**

- Paix et conflit
- Développement des pays enclavés
- Responsabilité sociale des entreprises
- Négociations diplomatiques
- Multilatéralisme
- Le rôle de l'énergie dans les relations internationales
- Stratégie européenne du développement.

La liste ci-dessus n'est pas exhaustive et des sujets spécifiques en relation avec des problèmes contemporains peuvent être prise en considération.

### **OBJECTIFS POUR LES ANNÉES 2019-2023**

Ils sont présentés dans le Plan Stratégique révisé SARCEO pour 2019- 2023

Le but principal est de motiver le corps professoral et les étudiants afin qu'il y ait une plus large participation dans la recherche-action qui contribue à un monde meilleur.

### **DISSÉMINATION DES RÉSULTATS**

Les résultats peuvent être diffusés à travers des tirés-à-part de publications, des conférences, des entretiens avec les médias non-spécialistes, sur le site SWISS UMEF et en classe, sous condition qu'une autorisation soit obtenue de la revue.

## **NON-DISCRIMINATION**

The SWISS UMEF will not discriminate students, faculty, and researchers in any way based on gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

## **RESEARCH ENVIRONMENT**

SWISS UMEF – SARCEO will ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed.

## **WORKING CONDITIONS**

SWISS UMEF will ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide, where appropriate, the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements.

SWISS UMEF should aim to provide working conditions which allow both women and men to combine family and work, children and career. Particular attention should be paid, inter alia, to flexible working hours, part-time working, teleworking and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

## **FUNDING AND SALARIES**

SWISS UMEF will ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bar-

## **NON-DISCRIMINATION**

SWISS UMEF ne discriminera pas, en aucune façon, les étudiants, le corps professoral et les chercheurs sur la base du genre, de l'âge, de l'origine ethnique, nationale ou sociale, de la religion ou croyance, de l'orientation sexuelle, de la langue, d'une invalidité, d'opinions politiques, sociales ou de sa condition économique.

## **ENVIRONNEMENT DE LA RECHERCHE**

SWISS UMEF - SARCEO s'assurera que l'environnement le plus stimulant pour la recherche ou pour la formation des chercheurs soit créé et offre l'équipement, les facilités et les opportunités les plus appropriées, y compris pour une collaboration distancielle par l'intermédiaire des réseaux de chercheurs, et que les réglementations nationales ou sectorielles concernant la santé et la sécurité dans la recherche soient observées.

## **CONDITIONS DE TRAVAIL**

SWISS UMEF s'assure que les conditions de travail pour les chercheurs, y compris pour les chercheurs invalides, offrent, quand cela est nécessaire, la flexibilité jugée essentielle pour une performance de recherche réussie en accord avec la législation nationale existante et avec les accords et conventions collectives nationaux ou sectoriels.

SWISS UMEF a comme objectif de fournir des conditions de travail qui permettent aux hommes et aux femmes de combiner la vie de famille et le travail, l'éducation des enfants et la carrière. Une attention particulière devrait être portée, notamment, aux heures de travail flexibles, au travail à temps partiel, au télétravail et aux congés sabbatiques, ainsi qu'aux clauses financières et administratives relatives à de tels arrangements.

## **FINANCEMENT ET SALAIRES**

SWISS UMEF s'assurera que les chercheurs ont accès à des conditions justes et attrayantes pour le financement et/ou les salaires avec des provisions adéquates et équitables de contributions sociales (y inclus des prestations sociales en cas de maladie et parentales, des droits à la retraite et des prestations de chômage) en accord avec la loi nationale en vigueur et les conventions collec-

gaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities. SWISS UMEF remunerates its researchers on full-time, part-time or based on published papers as per the terms established by the Director of Research SARCEO.

## **GENDER BALANCE**

SWISS UMEF will aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

## **CAREER DEVELOPMENT**

SWISS UMEF will draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

## **VALUE OF MOBILITY**

SWISS UMEF recognises the value of geographical, intersectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Therefore, it will build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system. This also requires that the necessary administrative instruments be put in

tives sectorielles. Ceci inclut les chercheurs à tous les stades de leur carrière, y compris en début de carrière, en accord avec leur statut légal, leur performance et leur niveau de qualification et/ou de responsabilité. SWISS UMEF rémunère ses chercheurs sur une base de plein temps, à temps partiel ou sur la base de papiers publiés selon les termes établis par le Directeur de la Recherche SARCEO.

## **ÉQUILIBRE DES GENRES**

SWISS UMEF aura comme objectif d'atteindre un équilibre des genres à tous les niveaux du personnel, y inclus au niveau des cadres. Cela devrait être obtenu sur la base d'une politique d'opportunités identiques lors du recrutement et des stades suivants de carrière sans, toutefois, faire en sorte que cet objectif précède les critères de qualité et de compétence. Pour assurer un traitement égalitaire, les comités de sélection et d'évaluation devraient être équilibrés selon les genres.

## **DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE**

SWISS UMEF établira, dans le cadre de la gestion des ressources humaines, une stratégie de développement de carrière spécifique pour les chercheurs à tous les stades de leur carrière, quelle que soit la situation contractuelle, y compris pour les chercheurs ayant des contrats à durée déterminée. Il inclura la disponibilité des mentors qui appuieront et guideront le développement personnel et professionnel des chercheurs, les motivant ainsi et contribuant à réduire toute insécurité sur leur avenir professionnel. Tous les chercheurs devraient se familiariser avec ces dispositions et conditions.

## **VALEUR DE LA MOBILITÉ**

SWISS UMEF reconnaît la valeur de la mobilité géographique, intersectorielle, inter- et transdisciplinaire, virtuelle, ainsi que la mobilité entre le secteur public et privé comme un moyen important d'augmenter les connaissances scientifiques et le développement professionnel à tous les stades de la carrière d'un chercheur. Aussi, elle construira des options dans le développement spécifique de la carrière, la valorisera pleinement et reconnaîtra toute expérience de mobilité dans le système de progression/évaluation de carrière. Cela nécessite que des instruments administratifs idoines soient mis en place pour permettre la

place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

### **ACCESS TO RESEARCH TRAINING AND CONTINUOUS DEVELOPMENT**

SWISS UMEF will ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies.

Such measures should be regularly assessed for their accessibility and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

### **INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS**

SWISS UMEF will ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights.

Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

### **CO-AUTHORSHIP**

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. SWISS UMEF will therefore develop such strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can benefit the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc.

portabilité des crédits et des contributions sociales, en accord avec la législation nationale.

### **ACCÈS À LA FORMATION SUR LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT CONTINU**

SWISS UMEF s'assure que tous les chercheurs, à tous les stades de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, auront l'opportunité d'une évolution professionnelle pour améliorer leur employabilité à travers l'accès à des mesures de développement continu des compétences et du savoir-faire.

De telles mesures seront régulièrement évaluées pour leur accessibilité et leur efficacité dans l'amélioration des compétences, du savoir-faire et de leur employabilité.

### **DROITS À LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

SWISS UMEF s'assurera que les chercheurs à tous les stades de leur carrière bénéficient de l'exploitation (éventuelle) des résultats de la recherche et du développement grâce à la protection juridique, en particulier à travers la protection appropriée des droits de la protection intellectuelle, y inclus celle des droits d'auteur.

Les principes et les pratiques devraient spécifier les droits des chercheurs et/ou, si applicable, de ceux de leurs employeurs ou d'autres parties, y inclus des organisations commerciales ou industrielles externes, qui peuvent être fournies par des accords de collaboration spécifiques ou d'autres types d'accord.

### **CO-AUTEURS**

Les co-auteurs devraient être considérés positivement par les institutions dans l'évaluation du personnel, comme preuve d'une approche constructive dans la conduite de la recherche. SWISS UMEF développera ainsi des stratégies, pratiques et procédures afin d'offrir aux chercheurs, y inclus ceux débutant leur carrière, les conditions-cadre nécessaires pour qu'ils bénéficient d'une reconnaissance et soient cités, dans le contexte de leurs contributions réelles, en tant que co-auteurs de papiers, brevets, etc.



## **SUPERVISION AND COORDINATION**

SWISS UMEF will ensure that a coordinator is clearly identified to whom new researchers can refer to for the performance of their professional duties and should inform the researchers accordingly.

Such arrangements should clearly define that the proposed coordinators are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

## **TEACHING**

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities.

SWISS UMEF will ensure that teaching duties are adequately remunerated and considered in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior staff members to the training of early-stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

## **EVALUATION/APPRaisal SYSTEMS**

SWISS UMEF will introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

Such evaluation and appraisal procedures should take due account of their overall research creativity and research results: it means that publica-

## **SUPERVISION ET COORDINATION**

SWISS UMEF s'engage à ce qu'un coordinateur soit clairement identifié qui permettra aux chercheurs de s'y référer pour effectuer leurs tâches professionnelles, et en informer les chercheurs.

De tels arrangements devront être clairement définis afin que les coordinateurs proposés soient suffisamment experts dans la supervision de la recherche, aient du temps disponible, et un engagement de manière à offrir aux chercheurs néophytes un appui approprié et fournir la possibilité d'un progrès nécessaire et des procédures de vérification, ainsi que des mécanismes nécessaires de retour d'information.

## **ENSEIGNEMENT**

L'enseignement est un moyen essentiel pour structurer et disséminer la connaissance et doit donc être considéré comme une option valorisante dans le cadre d'une carrière de chercheur. Cependant, les responsabilités d'enseignement ne devraient pas être excessives et ne devraient pas empêcher les chercheurs, en particulier ceux en début de carrière, de poursuivre leurs activités de recherche.

SWISS UMEF va s'assurer que les tâches d'enseignement soient rémunérées de manière adéquate et prises en compte dans les systèmes d'évaluation, et que le temps dédié par les membres seniors du personnel pour former les chercheurs débutants soit compté comme faisant partie de leur charge d'enseignant. Une formation adéquate devra être donnée pour les activités d'enseignement et de coaching comme partie du développement personnel des chercheurs.

## **SYSTÈME D'ÉVALUATION**

SWISS UMEF va introduire pour tous les chercheurs, y inclus pour les chercheurs seniors, des systèmes pour évaluer leur performance professionnelle sur une base régulière et de manière transparente par un comité indépendant (et de préférence international dans le cas des chercheurs senior).

Une telle procédure d'évaluation doit prendre en compte de manière générale la créativité et les résultats de la recherche, c'est-à-dire que les pu-

tions, patents, management of research, teaching/lecturing, supervision, mentoring, national or international collaboration, administrative duties, public awareness activities and mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.

## **COMPLAINTS/APPEALS**

SWISS UMEF will establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the guidance of an impartial person (as an ombudsman) to deal with complaints/ appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and new researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes, and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

## **PARTICIPATION IN DECISION-MAKING BODIES**

SWISS UMEF will recognise it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution.

## **RECRUITMENT**

SWISS UMEF will ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career.

SWISS UMEF will adhere to the principles set out in the European Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.

## **RESPONSIBILITY OF RESEARCHERS**

Researchers are responsible for maintaining an ethical behaviour at all times and are legally lia-

blications, les brevets, la gestion de la recherche, l'enseignement, la supervision, le mentorat, la collaboration nationale et internationale, les tâches administratives, les activités publiques et la mobilité, devraient être prises en considération dans le contexte d'une progression de carrière.

## **PLAINTES/APPELS**

SWISS UMEF établira, en accord avec les règles et règlements nationaux, les procédures appropriées, probablement sous la conduite d'une personne impartiale (comme un ombudsman) pour prendre en charge les plaintes/appels des chercheurs, y inclus celles concernant les conflits entre le(s) superviseurs(s) et les nouveaux chercheurs. De telles procédures devraient fournir à tous les chercheurs une assistance confidentielle et informelle pour la résolution de conflits du travail, disputes et plaintes, avec comme but de promouvoir un traitement juste et équitable dans l'institution et d'améliorer la qualité totale de l'environnement de travail.

## **PARTICIPATION DANS LES ORGANES DÉCISIONNELS**

SWISS UMEF va reconnaître, comme entièrement légitime, et même désirable, que les chercheurs soient représentés dans les organes d'information, de consultation et de décision, afin de protéger et de promouvoir les intérêts individuels et collectifs et de contribuer de manière active au fonctionnement des institutions.

## **RECRUTEMENT**

SWISS UMEF s'assurera que les critères d'entrée et d'admission des chercheurs, surtout en début de carrière, sont clairement spécifiés et devraient aussi faciliter l'accès aux groupes défavorisés ou à ceux retournant à une carrière de chercheur, y inclus des professeurs (de n'importe quel niveau) qui retournent à la recherche.

SWISS UMEF adhèrera aux principes établis par le Code de Conduite européen pour le Recrutement des Chercheurs lors de la nomination ou du recrutement de chercheurs.

## **RESPONSABILITÉ DES CHERCHEURS**

Les chercheurs sont tenus de maintenir un comportement éthique en tout temps et sont légale-

ble for any issues regarding copyrights infringements or any other unethical behaviour.

## **NORMS APPLICABLE TO RESEARCHERS**

### **Research Freedom**

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices.

Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers must adhere.

### **Ethical principles**

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral, or institutional Codes of Ethics.

### **Professional responsibility**

Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried internally.

They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted.

ment responsables pour tout problème ayant trait à une violation des droits d'auteur ou à tout comportement non éthique.

## **NORMES APPLICABLES AUX CHERCHEURS**

### **Liberté de recherche**

Les chercheurs devraient centrer leur recherche pour le bien de l'humanité et pour l'expansion des limites de la connaissance scientifique, tout en bénéficiant d'une liberté de pensée et d'expression, et de la liberté d'identifier les méthodes de résolution de problèmes, selon les principes et pratiques éthiques reconnus.

Les chercheurs devraient, cependant, reconnaître les limites de cette liberté qui pourrait émerger comme résultat de circonstances de recherche particulière (y inclus la supervision/direction/gestion) ou des contraintes opérationnelles, par exemple, pour des raisons budgétaires ou d'infrastructure ou, surtout dans le secteur industriel, pour des raisons de protection de la propriété intellectuelle. De telles limitations ne devraient pas cependant, contredire les principes et pratiques éthiques reconnus, auxquels les chercheurs doivent adhérer.

### **Principes éthiques**

Les chercheurs doivent adhérer aux pratiques éthiques reconnues et aux principes éthiques fondamentaux appropriés à leur(s) discipline(s) ainsi qu'aux standards éthiques tels que documentés dans les différents Codes d'Ethique nationaux, sectoriels ou institutionnels.

### **Responsabilité professionnelle**

Les chercheurs devraient entreprendre tous les efforts pour s'assurer que leur recherche est pertinente à la société et qu'elle ne duplique pas de la recherche déjà réalisée intérieurement.

Ils doivent éviter le plagiat de tout genre et se conformer au principe de propriété intellectuelle et de propriété conjointe des données dans le cas de recherche entreprise en collaboration avec un ou plusieurs superviseurs et/ou chercheurs. Le besoin de validé de nouvelles observations en montrant que les expériences sont reproductibles ne devraient pas être interprétées comme du plagiat, pour autant que les données à être confir-

Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

### **Professional attitude**

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided.

They should inform their employers, funders, or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

### **CONTRACTUAL AND LEGAL OBLIGATIONS**

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral, or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of SWISS UMEF, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.

### **Accountability**

Researchers need to be aware that they are accountable towards SWISS UMEF as well as, on more ethical grounds, towards the whole society. Researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

mées sont explicitement référencées.

Les chercheurs doivent s'assurer, si un aspect de leur travail est délégué, que la personne à laquelle ils ont délégué, soit compétente pour effectuer ce travail.

### **Attitude professionnelle**

Les chercheurs devraient être familiers avec les objectifs stratégiques gouvernant leur environnement de recherche et les mécanismes de financement, et devrait demander tous les accords nécessaires avant de commencer leur recherche ou accéder aux ressources disponibles.

Ils devraient informer leurs employeurs, bailleur de fonds ou superviseur lorsque leur projet de recherche est retardé, redéfini ou complété, ou indiquer s'il sera terminé plus tôt que prévu ou suspendu, quelle qu'en soit la raison.

### **OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET LÉGALES**

Les chercheurs à tous les niveaux doivent se familiariser avec les règlements nationaux, sectoriels ou institutionnels gérant la formation et/ou les conditions de travail. Cela inclut les réglementations des droits de la propriété intellectuelle et les règles et conditions de SWISS UMEF, indépendamment du type de contrat. Les chercheurs doivent adhérer à de telles réglementations en fournissant les résultats requis (p.ex. thèses, publications, brevets, rapports, développement de nouveaux produits, etc.) comme indiqué dans les termes et conditions du contrat ou d'un document équivalent.

### **Responsabilité**

Les chercheurs doivent connaître leurs responsabilités envers SWISS UMEF aussi bien que sur un terrain plus éthique, envers la société dans son ensemble. Les chercheurs financés par des fonds publics doivent rendre des comptes de l'utilisation efficace des fonds en provenance de l'argent des contribuables. Par conséquent, ils devraient adhérer au principe d'une gestion financière solide, transparente et efficace et coopérer avec tous les audits autorisés de leur recherche, effectués par leurs employeurs, bailleurs de fonds ou des comités d'éthique.

Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the applicable authorities.

### **GOOD PRACTICES IN RESEARCH**

Researchers should always adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should always also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, to undertake the necessary steps to fulfil them.

### **DISSEMINATION, EXPLOITATION OF RESULTS**

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings. Senior researchers are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results are, either exploited commercially or, made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

### **PUBLIC ENGAGEMENT**

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists. Direct engagement with the students and the public will help researchers to better understand public interest in priorities for applied research according to the needs of society, and more specifically, in the fields in which SWISS UMEF is active in its educational mission.

Les méthodes de collecte et d'analyse, les résultats et, quand cela est applicable, les données détaillées devraient être accessibles à un examen interne et externe, si nécessaire et si demandé par les autorités appropriées.

### **PRATIQUES RECOMMANDÉES EN RECHERCHE**

Les chercheurs devraient à tout moment adopté des pratiques de travail sécurisées, en conformité avec la législation nationale, y inclus en prenant les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité et pour la récupération de dommages de la technologie de l'information, p.ex. en préparant une bonne stratégie de sauvegarde. Ils devraient être familiers avec les besoins légaux nationaux actuels concernant la protection des données et de la confidentialité, afin d'entreprendre les démarches nécessaires pour les remplir à tout moment.

### **DISSÉMINATION, EXPLOITATION DES RÉSULTATS**

Tous les chercheurs doivent s'assurer, en accord avec leurs engagements contractuels, que les résultats de leur recherche soient disséminés et exploités, c.à.d. communiqués, transférés dans d'autres ensembles de recherche. Les chercheurs seniors, en particulier, doivent prendre le leadership pour s'assurer que la recherche porte ses fruits et que les résultats sont, soit exploités commercialement, soit rendus accessibles au public (ou aux deux) lorsque l'opportunité se présente

### **ENGAGEMENT PUBLIC**

Les chercheurs devraient s'assurer que leur activité de recherche soit reconnue par la société de telle manière qu'ils puissent être compris par les non-spécialistes. Un engagement direct avec les étudiants et le public aidera les chercheurs à mieux comprendre l'intérêt public dans les priorités pour la recherche appliquée selon les besoins de la société, et plus spécifiquement, dans les domaines dans lesquels SWISS UMEF est active dans sa mission éducative.

## **RELATIONS WITH SUPERVISORS/COORDINATORS**

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) to take full advantage of their relationship with them.

This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

## **SUPERVISION AND MANAGERIAL DUTIES**

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers, or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.

## **CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences, and e-learning.

SWISS UMEF being compatible with the Bologna process, the above document has been adapted from the Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region.

## **RELATIONS AVEC LES SUPERVISEURS /COORDINATEURS**

Les chercheurs, durant leur période de formation, doivent établir une relation structurée et régulière avec leur(s) superviseur(s) et le(s) représentants de la faculté/département afin de tirer profit de leur relation.

Cela inclut de garder des annales de l'ensemble des progrès du travail et des résultats de la recherche, d'obtenir un feedback sur les rapports et les séminaires, d'appliquer ce retour et de travailler en accord avec les programmes convenus, les points les plus importants, les livrables ou les résultats de la recherche.

## **SUPERVISION ET TÂCHES MANAGÉRIALES**

Les chercheurs seniors doivent porter une attention particulière au rôle complexe en tant que superviseurs, mentors, conseillers de carrière, leaders, coordinateurs de projet, managers ou communicateurs scientifiques. Ils doivent accomplir ces tâches avec les standards professionnels les plus élevés. En ce qui concerne leur rôle en tant que superviseurs ou mentors des chercheurs, les chercheurs seniors devront bâtir une relation constructive et positive avec les nouveaux chercheurs, afin d'établir les conditions d'un transfert efficace de connaissances et pour le développement réussi des carrières des chercheurs.

## **DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU**

Les chercheurs dans les stades de leur carrière doivent constamment chercher à s'améliorer en mettant à jour et augmentant régulièrement leur savoir-faire et leurs compétences. Cela peut être fait par différents moyens, y inclus, mais pas de manière limitée, par la formation formelle, les ateliers, les conférences et la formation à distance.

SWISS UMEF étant associable au processus de Bologne, ce document a été adapté de la Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne.

Updated on 2 November 2020 and revised on 28 January 2021. SWISS UMEF reserves the right to modify the above text. Researchers as well as all other stakeholders should ensure that they have read the latest version as posted on SWISS UMEF's website.

Mis à jour le 2/11/2020 et révisé le 28 Janvier 2021. SWISS UMEF se réserve le droit de modifier ce texte. Les chercheurs ainsi que les autres parties prenantes doivent s'assurer qu'ils ont pris connaissance de la dernière version postée sur le site de SWISS UMEF.