

Institut de cardiologie de l'Université d'Ottawa

Manuel des politiques et procédures

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Section :	Généralités	Numéro :	1-260
Préparée par :	Administration	Approuvée par :	Haute direction
Remplace :	30 septembre 2022	Date d'approbation :	17 octobre 2025

1. PRINCIPE

L’Institut de cardiologie de l’Université d’Ottawa (ICUO), la Société de recherche de l’Institut de cardiologie d’Ottawa (SRICO) et la Fondation de l’Institut de cardiologie de l’Université d’Ottawa, collectivement appelés « l’Institut », ont l’obligation de promouvoir le plus haut niveau de confiance et d’intégrité auprès du public et des parties prenantes. Les principes de transparence et de divulgation étant essentiels à l’atteinte de ces objectifs, il est attendu des représentants de l’Institut (tels que définis ci-dessous) qu’ils s’acquittent de leurs tâches en faisant preuve d’honnêteté et de responsabilité, et en respectant des normes élevées de déontologie et d’intégrité professionnelle.

Il est reconnu que des liens existent entre l’Institut et/ou les représentants de l’Institut et des tiers, et que ces liens sont essentiels à la réalisation de la mission et de la vision de l’Institut. Toutefois, ces liens peuvent procurer des avantages (réels ou perçus) aux représentants de l’Institut, à leurs proches et/ou à l’Institut, ce qui augmente le risque de conflits d’intérêts. La présente politique vise donc à doter l’Institut d’un processus exhaustif lui permettant de déterminer et de gérer les liens complexes avec des tiers, et d’adopter une approche cohérente par rapport à la divulgation et à la gestion de ces liens.

La présente politique définit les obligations des membres du personnel désigné (tel que défini ci-dessous), qui doivent remplir un formulaire de divulgation de conflits d’intérêts au moment de leur embauche et chaque année par la suite, et celles des représentants de l’Institut, qui doivent divulguer leurs liens à des tierces parties au cas par cas. Elle précise en outre les personnes chargées d’examiner les liens divulgués et de recommander des plans de gestion de façon cohérente, équitable et transparente.

Cette politique ne se substitue pas aux rôles que jouent les organismes professionnels en matière de déontologie ni aux obligations législatives ou réglementaires. Les représentants de l’Institut doivent se familiariser avec les politiques ou autres documents d’orientation pertinents de leurs organismes professionnels, ainsi qu’avec les lois et règlements qui s’appliquent. Certains organismes subventionnaires exigent des preuves de formation obligatoire, en plus d’un formulaire de divulgation.

Le formulaire de divulgation annuelle des conflits d’intérêts répond aux exigences de surveillance de l’organisation et complète l’examen en matière de conflits d’intérêts du Conseil d’éthique de la recherche du Réseau de science de la santé d’Ottawa (CER-RSSO), le cas échéant.

2. CHAMP D’APPLICATION

Cette politique s’applique à l’ensemble du personnel, à toute personne employée ou engagée comme consultant par l’Institut, quelles que soient les sources de financement, ainsi qu’aux membres du personnel médical qui ne sont pas

employés, aux étudiants, aux stagiaires et aux autres personnes travaillant à l’Institut (représentants de l’Institut). Les représentants de l’Institut comprennent le personnel désigné.

Le personnel désigné inclut les membres de la haute direction et ceux qui participent aux décisions menant à l’établissement de liens officiels avec des tiers (approvisionnement, équipement, gestion du matériel, transfert de technologie, ressources humaines). Il comprend également tous les chercheurs principaux (CP), les cochercheurs et toute autre personne affiliée à l’Institut qui occupe un poste de recherche fondamentale ou clinique, ou qui participe à la conception, à la réalisation ou à l’évaluation de projets de recherche à l’Institut.

Aux fins de la déclaration des conflits d’intérêts, on inclura également les intérêts des « proches » (conjoint/partenaires, enfants à charge, tout membre de la famille ou toute autre personne avec laquelle on entretient une relation personnelle étroite) qui pourraient sembler influencer le rôle, les responsabilités et les engagements d’un représentant de l’Institut envers l’Institut.

3. DÉFINITION DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il y a conflit d’intérêts dans les cas de divergence potentielle entre les intérêts financiers, professionnels ou personnels d’un représentant de l’Institut et ses obligations à l’égard de l’Institut. Le critère définitoire est le suivant : il y a conflit d’intérêts si un observateur indépendant peut raisonnablement se demander si le comportement ou la décision du représentant de l’Institut est motivé par une possibilité de gain personnel, financier ou autre, provenant d’une source autre que l’Institut. Un conflit d’intérêts peut être réel, apparent/perçu ou potentiel :

- Un conflit d’intérêts est réel lorsqu’une personne a un parti pris, ou une relation ou un intérêt personnel, professionnel ou financier susceptible d’entraver ou de compromettre, ou de sembler entraver ou compromettre, son travail auprès de l’Institut.
- Un conflit d’intérêts est perçu ou apparent lorsqu’une personne raisonnable et bien informée pense qu’un individu est en conflit d’intérêts, même si, dans les faits, il n’y a pas de conflit réel ni potentiel.
- Un conflit d’intérêts potentiel implique un élément de prévisibilité, soit lorsqu’une personne est à même de prévoir qu’un intérêt privé ou personnel pourrait un jour suffire à influencer son travail auprès de l’Institut (p. ex. un futur mandat déterminé).

Un conflit d’intérêts peut survenir dans différentes situations :

- **Intérêts financiers :** Un représentant de l’Institut a des intérêts financiers lorsqu’il est susceptible de bénéficier de la réalisation ou du résultat d’une activité, ce qui peut compromettre son jugement professionnel dans l’exercice de ses fonctions au sein de l’Institut (p. ex. argent, cadeaux, faveurs ou autres considérations particulières).
- **Influence indue :** Un représentant de l’Institut a des intérêts privés ou personnels suffisants pour compromettre, influencer ou sembler influencer l’exercice objectif de ses fonctions (p. ex. réputation, rôles conflictuels).

4. POLITIQUE

Tout conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel doit être déclaré. En outre, tous les représentants de l’Institut doivent déclarer si leur poste implique de travailler avec un proche, ce qui inclut le travail avec des proches à l’ICUO et les collaborations avec des proches d’autres établissements.

Tous les représentants de l’Institut doivent s’abstenir dans tous les cas de conflit d’intérêts, ce qui comprend notamment la participation à tout processus décisionnel par voie de discussion ou d’un vote. En particulier, et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les représentants de l’Institut ne doivent pas, à moins d’y être expressément autorisés après divulgation complète du conflit et mise en place de stratégies d’atténuation :

- autoriser sciemment l’achat, avec des fonds gérés par l’Institut, d’équipements, de fournitures, de services ou de biens immobiliers auprès d’une entité dans laquelle eux-mêmes ou un proche ont des intérêts financiers significatifs;
- participer à la gestion d’une entreprise qui a établi ou se propose d’établir un lien contractuel ou commercial avec l’Institut, ou détenir une participation significative dans une telle entreprise;

- accepter sciemment des cadeaux, des voyages ou d'autres rémunérations de la part d'une entreprise qui a établi ou se propose d'établir un lien contractuel, commercial ou de recherche avec l'Institut, sauf s'il est démontré que la rémunération est versée au nom de l'Institut ou qu'elle fait partie du budget d'un programme;
- participer à la gestion d'une entreprise de laquelle ou par laquelle un autre représentant de l'Institut, ou un proche de l'Institut ou de l'extérieur, reçoit ou peut recevoir une rémunération pour des services-conseil ou autres, ou détenir une participation significative dans une telle entreprise;
- participer à toute démarche concernant la nomination d'un proche par l'Institut ou concernant ses avantages et conditions d'emploi, ou tenter d'influencer une telle démarche;
- participer à l'évaluation des travaux de recherche d'un proche (p. ex. concours de financement interne, évaluation du rendement, sélection des lauréats d'un prix) ou à des décisions administratives susceptibles d'avantagez directement un proche (p. ex. financement d'un projet de recherche ou d'un programme);
- exercer un rôle de supervision directe par rapport à un proche occupant un poste rémunéré (voir la politique 1-30 Népotisme);
- financer le poste rémunéré d'un proche à partir de leur centre de coûts;
- participer à des projets de recherche ou essais cliniques d'un promoteur dans lesquels ils détiennent une participation (actions, bons de souscription, options), sauf si cette participation fait partie d'un fonds commun de placement géré par un tiers professionnel et qu'elle est divulguée selon les règles de divulgation décrites ci-dessous;
- utiliser des informations privilégiées ou confidentielles, y compris des renseignements personnels sur la santé, à des fins personnelles;
- bénéficier d'un avantage ou d'un accord réciproque avec une organisation ou une personne de l'extérieur;
- exercer des activités ou avoir des intérêts extérieurs qui minent la confiance du public et du personnel quant à l'intégrité de l'Institut;
- exercer des activités ou avoir des intérêts ou des engagements extérieurs qui les empêchent ou pourraient sembler les empêcher de s'acquitter de leur devoir envers les patients ou les participants à un projet de recherche, ou de leurs rôles, responsabilités et engagements envers l'Institut.

Remarque : Dans le cas d'une référence universitaire pour un proche, le lien avec cette personne doit être divulgué avec la référence. Les organismes de financement, les revues savantes et les comités d'éthique de la recherche exigent aussi parfois des représentants de l'Institut qu'ils divulguent leurs liens personnels avec les collaborateurs, conformément à leurs politiques et procédures organisationnelles.

5. PROCESSUS DE DIVULGATION

Confidentialité : Toute information recueillie dans le cadre de la présente politique demeurera confidentielle, sauf à des fins essentielles (p. ex. pour répondre aux exigences de l'Institut, du comité d'éthique de la recherche ou, s'il y a lieu, d'organisations extérieures, ou en vertu d'une loi ou d'une procédure judiciaire). Toute divulgation à des tiers ne sera autorisée qu'en cas de nécessité justifiée et sera soumise à des obligations de confidentialité, dans la mesure du possible.

Exigences : Le personnel désigné doit suivre une formation sur les conflits d'intérêts et remplir un formulaire de divulgation des conflits d'intérêts :

La formation sur les conflits d'intérêts résume les concepts clés et fournit des exemples utiles pour remplir le formulaire de divulgation.

Le formulaire de divulgation des conflits d'intérêts contient des questions sur diverses formes de conflits. Le personnel désigné doit tenir compte des activités des 12 mois précédents et des activités, services et autres engagements prévus l'année suivante.

Le personnel désigné suivra la formation et remplira le formulaire de divulgation aux moments suivants :

- À l'embauche, dans le cadre du processus d'intégration, avant la signature du contrat;
- À la fin de chaque année civile, à la demande de l'administration ou du Comité sur les conflits d'intérêts;

- Au cas par cas, chaque fois qu'un nouveau conflit d'intérêts potentiel apparaît.

Les autres représentants de l'Institut seront tenus de remplir le formulaire au besoin.

Divulgation éthique : Les chercheurs qui ont l'intention de mener à l'Institut une étude clinique soumise à l'évaluation d'un comité d'éthique de la recherche (CER) par l'intermédiaire du CER-RSSO ou d'Essais cliniques Ontario devront déclarer les conflits propres à l'étude dans la demande (tel qu'indiqué dans les procédures normalisées d'exploitation [PNE] 105B du CER « Conflits d'intérêts – Chercheur »). Les conflits d'intérêts déclarés dans les demandes évaluées en comité plénier seront comparés au contenu des formulaires de divulgation annuels à des fins de validation, et des stratégies d'atténuation acceptables seront appliquées, le cas échéant.

6. PROCESSUS D'EXAMEN ET DE TRAITEMENT

Chercheurs principaux et personnel désigné à la SRICO :

- Le service des ressources humaines de la SRICO est chargé de recueillir les formulaires de divulgation de conflits d'intérêts des nouveaux employés de la Société.
- Le Bureau de la conformité et de la recherche clinique (BCRC) est chargé de l'examen initial des formulaires de divulgation (lors de l'embauche), de la collecte et de l'examen initial des divulgations annuelles de conflits d'intérêts pour les chercheurs principaux et le personnel désigné de la SRICO, tel que défini ci-dessus, ainsi que de l'examen initial des divulgations de conflits d'intérêts dans les avis de demande de subvention.
- Le Service des affaires juridiques et/ou le BCRC examinent les renseignements divulgués dans les demandes présentées au CER et/ou ciblées lors de l'évaluation PREFORM des études soumises à une évaluation en comité plénier. Les déclarations sont transmises au Comité sur les conflits d'intérêts, si nécessaire.
- Le Comité sur les conflits d'intérêts, composé du chef des finances et vice-président aux finances et à l'administration et de représentants du Service des affaires juridiques, des ressources humaines de la SRICO, du BCRC, des Services de recherche et du Service des finances de la SRICO, est chargé d'examiner tous les conflits d'intérêts déclarés et de recommander des stratégies d'atténuation de ces conflits, dont l'interruption des activités, si nécessaire. En général, à l'examen de divulgations de cas où une personne ou un de ses proches a reçu 3000 \$ ou plus en 12 mois provenant d'une seule source, le Comité sur les conflits d'intérêts déterminera si d'autres stratégies de divulgation/atténuation sont nécessaires. Toutefois, le Comité se réserve le droit de demander des éclaircissements et peut, dans certaines circonstances, demander la mise en place d'une stratégie de divulgation/atténuation supplémentaire pour des montants inférieurs.

Processus applicable à la haute gestion et aux autres membres du personnel désigné :

Le Service des finances et de l'administration est responsable de la collecte annuelle des divulgations de conflits d'intérêts des membres de la haute direction et du personnel désigné, tels que définis ci-dessus. Tout conflit divulgué sera examiné par le chef des finances et vice-président aux finances et à l'administration. Le Service des affaires juridiques et/ou le directeur général seront consultés si nécessaire concernant les conflits et les stratégies d'atténuation possibles.

7. CONSÉQUENCES DE LA NON-CONFORMITÉ

Toute violation de cette politique par les représentants de l'Institut, y compris une divulgation incorrecte ou l'omission de suivre un plan de gestion, peut constituer un motif de mesure corrective pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la résiliation d'un stage, d'une nomination ou d'un contrat avec l'Institut, ou encore à la suspension ou à la révocation de priviléges, le cas échéant.

En outre, un manquement grave à cette politique peut être signalé à l'ordre professionnel de la personne concernée et/ou au Secrétariat sur la conduite responsable de la recherche (voir la politique 6-20 Traitement des allégations de violation de la politique de recherche), le cas échéant. Toute mesure prise par l'Institut qui pourrait avoir une incidence sur la capacité d'un étudiant à satisfaire aux exigences de son programme d'études fera l'objet d'une consultation préalable avec le personnel compétent de l'établissement d'enseignement, si nécessaire.

8. AUTRES POLITIQUES

Les représentants de l'Institut doivent également reconnaître leurs responsabilités en matière de conflits d'intérêts conformément aux lignes directrices de l'Université d'Ottawa, de L'Hôpital d'Ottawa et de leur organisme professionnel respectif.

Politiques connexes :

1-290 Dons

1-30 Népotisme

6-20 Traitement des allégations de violation de la politique de recherche

Politiques et procédures normalisées d'exploitation (PNE) de référence :

Politique ADM II 370 de L'Hôpital d'Ottawa

PNE 105B – Conflits d'intérêts – Chercheur (N2/ACCER adopté) du CER-RSSO