

Politique sur les conflits d'intérêts

Numéro de politique : BOD-14-22

Entrée en vigueur/révision : 1^{er} octobre 2022

Fréquence de révision : Tous les 3 ans

Version : 1.0

Politique sur les conflits d'intérêts

Définitions

Dans la présente politique :

- Le terme « **collaborateur** » désigne une personne qui offre un point de vue particulier sur un projet de l'organisation dans le cadre d'un processus établi et qui n'est pas rémunérée (p. ex. groupe de défense des intérêts des patients, patient ou aidant, clinicien ou autre partie prenante fournissant des observations).
- Le terme « **conférencier invité** » désigne une personne invitée à faire une présentation qui n'est pas à l'emploi de l'Agence des médicaments du Canada.
- Le terme « **entité** » désigne tout organisme habilité à conclure des ententes ou des contrats, à s'acquitter d'obligations, à contracter et à payer des dettes, à poursuivre et à être poursuivi en son propre nom et à être tenu responsable de ses actions.
- Le terme « **fournisseur** » désigne, sauf mention contraire, toute personne ayant conclu un contrat de service avec l'organisation afin de l'aider dans ses activités (p. ex. évaluateurs principaux, pairs évaluateurs, chercheurs, économistes, spécialistes de la méthodologie, spécialistes de l'information, correcteurs d'épreuves).
- Le terme « **organisation** » désigne l'Agence des médicaments du Canada (CDA-AMC).
- Le terme « **paiement** » désigne une prestation, une rémunération, une décharge ou l'acquittement d'une obligation, ou un remboursement, soit l'offre de quelque chose d'une valeur satisfaisante pour le bénéficiaire, sous forme d'espèces ou d'équivalent.
- Le terme « **parti pris** » désigne une situation où une personne a un préjugé ou une idée préconçue, positifs ou négatifs, à l'égard de quelqu'un ou de quelque chose (la personne peut en être consciente ou non).
- Le terme « **participant** » désigne une personne qui a été invitée de façon ponctuelle à assister à une réunion de comité ou à une autre réunion (p. ex. expert).
- Le terme « **partie** » désigne une société pharmaceutique ou un fabricant d'une technologie de la santé (y compris la société mère, les filiales et les sociétés affiliées ou associées de ce fabricant).
- Le terme « **projet** » désigne l'activité à laquelle une personne prend ou prendra part.

Politique sur les conflits d'intérêts

Applicabilité

1. La présente politique sur les conflits d'intérêts de l'Agence des médicaments du Canada (CDA-AMC) s'applique aux personnes suivantes :
 - les membres du conseil d'administration;
 - les employés et les candidats à un poste;
 - les membres des comités d'experts et des comités consultatifs;
 - les participants;
 - les collaborateurs;
 - les fournisseurs, consultants et employés temporaires provenant d'agences de placement;
 - les conférenciers invités.

Objet

2. La présente politique vient appuyer notre valeur fondamentale de la transparence. Nous faisons preuve de transparence en ce qui concerne les intérêts des personnes qui participent à notre travail et notre gouvernance afin que les éventuels effets de ces intérêts soient connus, compris et gérés.
3. La présente politique décrit l'approche qu'emploiera l'organisation en matière de gestion des conflits d'intérêts; plus précisément, elle définit les responsabilités entourant la divulgation et la gestion des conflits d'intérêts afin de promouvoir des normes éthiques élevées et de préserver l'objectivité et la crédibilité du travail de l'organisation.

Énoncé de politique

4. La présente politique formule des conseils sur :
 - les cas où un intérêt déclaré pourrait constituer un conflit d'intérêts;
 - les types d'intérêts devant être déclarés et le moment où ils doivent l'être;
 - la gestion des conflits d'intérêts.
5. La divulgation des intérêts personnels et non personnels pertinents (de nature financière ou autre) permet de repérer et de gérer les éventuels conflits d'intérêts. La présente politique vise à compléter et non à remplacer les lois provinciales et fédérales régissant les conflits d'intérêts, le cas échéant. Par exemple, les membres du conseil d'administration et les dirigeants sont soumis à d'autres règles en vertu des lois régissant l'organisation.

Politique sur les conflits d'intérêts

6. Tout intérêt doit être déclaré si, du point de vue d'une personne raisonnable, il est pertinent ou pourrait être perçu comme étant pertinent au mandat, à une activité ou à une éventuelle activité de l'organisation, selon le cas.

Définition des conflits d'intérêts

7. Un conflit d'intérêts désigne toute situation dans laquelle une personne a ou semble avoir un intérêt personnel, non personnel ou autre suffisamment important pour biaiser, influencer ou paraître influencer son objectivité dans ses tâches, responsabilités ou décisions à l'organisation.
 - Un **intérêt personnel** peut être un avantage, de quelque forme que ce soit, offert à une personne par une partie ou une entité dont les activités pourraient être influencées directement par les conseils de CDA-AMC ou par d'autres décisions prises par CDA-AMC. Ici, le terme « avantage » a un sens large et désigne tout avantage pour les intérêts de la personne (quelle qu'en soit la valeur), dans l'immédiat ou à l'avenir. Les intérêts personnels appartiennent habituellement à l'une des catégories ci-dessous :
 - **Intérêts financiers** : Il peut s'agir de gains pécuniaires comme un salaire ou un autre type de rémunération (p. ex. bourse, honoraires, frais de conférencier), de titres participatifs (p. ex. actions, options sur actions, droits de propriété intellectuelle) ou d'autres gains semblables.
 - **Intérêts non financiers** : Ces intérêts englobent les autres types de gains potentiels (p. ex. réputation rehaussée si un ancien étudiant reçoit un prix).
 - **Loyauté** : Ce type d'intérêt découle d'une connexion ou d'un devoir personnel vis-à-vis d'une autre personne ou organisation (p. ex. un ancien employeur, un ancien étudiant, un membre de la famille, un collègue proche ou un collaborateur régulier).
 - Un **intérêt non personnel** désigne une situation qui constitue ou pourrait sembler constituer une occasion favorable découlant du rôle d'une personne à CDA-AMC pour un proche de cette personne.
 - Il peut y avoir divers **intérêts autres** concernant une partie ou une entité, d'ordre financier ou non financier, qui sont pertinents selon les circonstances et les questions à l'étude. Ces intérêts autres pourraient être de nature intellectuelle, par exemple avoir une opinion très ferme sur un sujet donné, qui pourrait interférer dans le rôle ou le devoir d'objectivité d'une personne.
8. Un conflit d'intérêts peut être réel, potentiel ou perçu.
 - On parle d'un **conflit réel** lorsqu'une personne participant au travail de CDA-AMC a un intérêt qui pourrait compromettre son objectivité ou son impartialité.
 - Le **conflit potentiel** intègre la notion de prévisibilité, c'est-à-dire lorsqu'une

Politique sur les conflits d'intérêts

personne peut prévoir que des intérêts pourraient un jour influencer sur son travail à CDA-AMC, mais que cela ne s'est pas produit encore (p. ex. la prévision d'une entente future avec une partie ou une autre entité).

- On parle d'un **conflit perçu (ou apparent)** lorsque les devoirs et responsabilités d'une personne à CDA-AMC semblent être influencés par ses intérêts, même si, dans les faits, il n'y a pas de conflit réel ou potentiel.

Exigences de divulgation des conflits d'intérêts

9. Il incombe à chacun de déclarer tout conflit d'intérêts conformément à la présente politique. Toute personne a la responsabilité de déclarer et de gérer les conflits d'intérêts en prenant les mesures suivantes :
 - Divulguer tout intérêt qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts, de sorte que l'organisation en soit au courant à l'avance.
 - Collaborer avec l'organisation afin de déterminer si une situation donne lieu à un conflit d'intérêts avant de participer à une décision ou à un projet au nom de CDA-AMC.
 - Collaborer avec l'organisation afin de gérer tout conflit d'intérêts émergent de façon qui protège l'intégrité du travail et des décisions de CDA-AMC tout en permettant à la personne d'offrir un apport suffisant pour favoriser la prise de la meilleure décision.
10. Avant qu'une personne participe à une activité de CDA-AMC, elle doit divulguer tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu en présentant le formulaire de divulgation des conflits d'intérêts rempli conformément aux consignes organisationnelles.
11. Toute personne visée par la section sur l'applicabilité doit prendre les mesures ci-dessous :
 - Remplir le formulaire de divulgation et le mettre à jour dès la constatation de nouveaux conflits d'intérêts. Advenant l'émergence de nouveaux conflits, le formulaire doit être mis à jour sans délai, et au plus tard dans les 15 jours civils.
 - Revoir les renseignements sur les conflits d'intérêts fournis au moins une fois par an. Les collaborateurs, les fournisseurs, les conférenciers invités et les participants doivent remplir un formulaire de divulgation ou revoir et mettre à jour leur formulaire chaque fois qu'ils participent à un projet ou à une activité de CDA-AMC.
12. En plus de mettre à jour le formulaire de divulgation, les membres du conseil d'administration ainsi que des comités consultatifs, comités d'experts et groupes d'experts doivent, au début de chaque réunion, divulguer tout nouveau conflit d'intérêts.

Politique sur les conflits d'intérêts

Principes généraux de l'évaluation des conflits d'intérêts

13. L'organisation n'est pas tenue de s'abstenir d'obtenir des conseils d'experts qui pourraient avoir des interactions ou des relations avec des personnes ayant un intérêt particulier dans un de ses projets. Il est admis que, dans plusieurs cas, il existe un bassin restreint de personnes possédant une expertise pertinente et pouvant la conseiller efficacement sur le sujet à l'étude.
14. Il est reconnu que les antécédents, idées, expériences personnelles et influences pouvant influencer sur les points de vue ou les réactions envers quelqu'un ou quelque chose varient d'une personne à une autre. Dans certaines situations, il peut être souhaitable, voire essentiel, que des personnes fassent part de leur expérience, de leur expertise ou de leurs connaissances pour trouver des solutions à des problèmes actuels. Une expertise dans un domaine ou une bonne connaissance des questions pertinentes ne sont pas en soi des motifs d'exclusion pour cause de conflit d'intérêts ni le fait d'avoir des aprioris sur une question pertinente au mandat du groupe ou du comité; cependant, l'existence de parti pris pouvant influencer indument sur l'issue d'un dossier est considérée comme un conflit d'intérêts.
15. Si un conflit d'intérêts est repéré, l'organisation collaborera avec la personne touchée afin d'évaluer le conflit. L'évaluation portera sur tous les facteurs pertinents, selon le cas, notamment :
 - le rôle de la personne dans le processus décisionnel (p. ex. s'il s'agit d'un observateur sans droit de vote, le conflit est moins sérieux que s'il s'agit d'un membre ou du président d'un comité);
 - la nature du conflit d'intérêts (p. ex. un conflit reposant sur une relation avec un ancien employeur sera moins sérieux qu'un conflit associé à d'éventuels gains financiers directs);
 - la proximité de l'intérêt conflictuel avec la personne (p. ex. s'il s'agit du codemandeur d'une subvention, le conflit est moins sérieux que s'il s'agissait du demandeur principal);
 - la valeur et la nature de l'éventuel avantage que pourrait tirer la personne de la proposition à l'étude (p. ex. un conflit concernant un gain financier substantiel en lien avec des conseils sur un produit sera plus sérieux qu'un conflit concernant des honoraires pour le transport vers un congrès).

Principes généraux de la gestion des conflits d'intérêts

16. En général, l'organisation ne s'engagera pas dans une activité s'il y a un important conflit d'intérêts, sauf si celui-ci peut être géré ou si l'activité peut être structurée de façon à éviter le conflit, ou si le conseil d'administration ou un comité peuvent décider

Politique sur les conflits d'intérêts

qu'ils ont assez de membres sans la personne concernée.

17. Selon la nature du conflit et la structure de l'activité, l'organisation peut envisager diverses mesures, notamment les suivantes :
 - demander à la personne de s'abstenir de participer aux discussions ou aux délibérations;
 - retirer la personne du vote ou de la prise de décisions;
 - demander à la personne qu'elle conclue sa participation au dossier conflictuel;
 - utiliser un autre fournisseur de services.
18. Des exceptions sont possibles si l'organisation croit qu'une activité en particulier le justifie (p. ex. si elle répond à un besoin urgent des systèmes de santé ou qu'elle est dans l'intérêt supérieur de CDA-AMC).

Publication des divulgations de conflits d'intérêts

19. Dans le cadre de son engagement à améliorer la transparence de ses processus et activités, il se peut que l'organisation publie les divulgations de conflit d'intérêts sur son site Web, s'il n'est pas légalement interdit de le faire et si CDA-AMC détermine, à son unique discrétion, qu'une divulgation publique est dans son intérêt supérieur et dans celui de la personne ou des personnes touchées par le conflit d'intérêts. Les renseignements publiés peuvent comprendre le nom et le titre de la personne, son entité (le cas échéant), la nature de son lien avec CDA-AMC (p. ex. membre du conseil d'administration, d'un comité consultatif, d'un comité d'experts ou d'un groupe d'experts, collaborateur, fournisseur, etc.) et la nature du conflit d'intérêts divulgué.
20. Si une personne a contribué à titre d'expert ou d'auteur à une publication de CDA-AMC, on pourrait inclure dans la publication un passage résumant son expertise, son expérience, ses associations et la nature du conflit d'intérêts.

Surveillance

21. Il peut arriver qu'un intérêt ne soit pas repéré, déclaré ou géré de façon efficace et appropriée. Cette situation peut survenir innocemment, accidentellement ou par suite d'actions délibérées. Toute personne qui prend connaissance d'une dérogation à la présente politique ou qui s'inquiète d'un éventuel non-respect doit suivre les étapes décrites dans le document complémentaire d'orientation sur les conflits d'intérêts; en l'absence d'une résolution satisfaisante, elle peut transmettre ses inquiétudes à CDA-AMC par courriel à demandes@cda-amc.ca.
22. L'organisation examinera tous les signalements en fonction des éléments de fait et de droit particuliers et donnera aux parties intéressées l'occasion de répondre au signalement et de modifier leur divulgation, au besoin.

Politique sur les conflits d'intérêts

Formulaires connexes et références

23. Formulaires connexes et références :

- [Document complémentaire d'orientation sur les conflits d'intérêts](#)
- Formulaire de divulgation des conflits d'intérêts

Conseil d'administration

24. Toute modification à la présente politique doit être approuvée par le conseil d'administration. Les éventuelles modifications et clarifications apportées à la politique et tous les documents connexes seront publiés sur le site Web.

Responsable de la politique et fréquence de révision

25. La mise en œuvre de la présente politique est supervisée par la vice-présidence, Stratégie et Services généraux. La politique sera révisée tous les trois (3) ans, à moins qu'il ne soit nécessaire de le faire plus tôt.

Personne-ressource

Toute demande de changement à ce gabarit peut être acheminée à la directrice de la gouvernance, des politiques et de la mesure du rendement à l'adresse jocelyn.chisamore@cda-amc.ca.

Politique sur les conflits d'intérêts

Historique des révisions

Sections	Description des modifications	Préparé par	Date
Toutes	Entrée en vigueur de la nouvelle politique harmonisée. N.B. La présente politique remplace cinq politiques et lignes directrices sur les conflits d'intérêts (à l'intention du conseil d'administration, des employés, des membres des comités et des groupes d'experts, des entrepreneurs, et des groupes de défense des intérêts des patients)	Services généraux	1 ^{er} octobre 2022
	Adopté par le conseil d'administration	Services généraux	16 juin 2022
Toutes	Gabarit de politique mis à jour	Services généraux	19 décembre 2023
Toutes	Gabarit de politique mis à jour	Services généraux	1 ^{er} juillet 2024