



Règlement sur les conflits d'intérêts

<i>Révisée :</i>		
Sénat	22 septembre 2011	Résolution IIB7
Conseil des gouverneurs	27 septembre 2011	Résolution 6

Préambule

L'Université doit accomplir sa mission d'une manière qui lui permette d'atteindre ses objectifs, de protéger l'intégrité de toutes ses actions et de préserver la confiance de tous les membres de la communauté universitaire, de ses établissements affiliés, des agences subventionnaires et de ses appuis publics et privés, dans une société de plus en plus exigeante et attentive aux conflits d'intérêts et où les situations de conflits d'intérêts apparents sont de plus en plus nombreuses.

La confiance est une condition fondamentale pour le bon fonctionnement de l'Université. Le postulat que l'intégrité est une qualité propre à tous les membres de la communauté universitaire sous-tend les politiques et procédures de l'Université, des agences subventionnaires et des organismes de réglementation qui encadrent plusieurs des activités qui se déroulent à l'Université. On s'attend à ce que tous les membres de l'Université se comportent avec intégrité, conformément à la confiance qui est placée sur eux.

Les conflits d'intérêts peuvent revêtir différentes formes et survenir dans différents contextes. En substance, il existe un conflit d'intérêts lorsqu'un membre de la communauté universitaire est en mesure d'orienter la conduite des activités de recherche ou les décisions académiques, humaines, financières, commerciales, administratives ou autre de l'Université d'une manière qui pourrait lui procurer un gain personnel ou être profitable à ses proches ou associés, ou accorder un avantage indu à d'autres, au détriment de l'Université ou d'autres membres de la communauté universitaire.

Le présent Règlement a pour but de veiller à ce que :

- toutes les affaires de l'Université soient menées de manière à éviter tout conflit d'intérêts réel et apparent et à préserver la confiance que la communauté a placée dans l'Université et ses établissements affiliés;
- tous les membres de la communauté universitaire se comportent à tout moment avec intégrité et à ce qu'ils observent une déontologie rigoureuse;
- l'intégrité de tous les membres soit protégée dans l'exercice de leurs obligations et fonctions à l'Université;
- tous les membres puissent identifier les conflits d'intérêts réels ou apparents; et
- tous les conflits d'intérêts réels et apparents soient proprement gérés, conformément à la loi et aux bonnes pratiques en la matière.

Le Règlement reconnaît également que l'existence d'une situation potentielle de conflit d'intérêts ne traduit pas nécessairement une inconduite ou n'empêche pas nécessairement la personne concernée de s'impliquer dans la situation où le conflit se manifeste ou est susceptible de se manifester, dans la mesure où ce conflit est reconnu, déclaré, évalué et géré. Toutefois, il importe de reconnaître que tous les conflits d'intérêts, même s'ils sont rapidement déclarés, ne seront pas autorisés.

Le présent Règlement s'applique à tous les membres de l'Université. Il s'inscrit dans le cadre de la volonté de l'Université d'instaurer une culture qui permettra à ses membres d'identifier et de résoudre les conflits d'intérêts avec l'aide et les conseils de l'administration et de ses unités. À cette fin, les possibilités de débat et de mentorat sur l'évaluation des conflits d'intérêts seront renforcées.

Définitions

1. Pour les besoins du présent Règlement :
 - 1.1 « Agence » s'entend des agences et conseils subventionnaires, fondations, organisations ou autres entités publiques et privées, qui financent en tout ou en partie les activités de recherche et d'érudition.
 - 1.2 « Conflit d'intérêts » s'entend de toute situation dans laquelle :
 - (i) un membre de l'Université, incluant ses proches ou associés, a un intérêt personnel, direct ou indirect, dont il a ou devrait avoir conscience et qui, aux yeux d'une personne réfléchie et raisonnablement informée, suffit à remettre en question l'indépendance, l'impartialité ou l'objectivité dont le membre est tenu de faire preuve dans l'exercice de ses fonctions ou son aptitude à agir dans les meilleurs intérêts de l'Université (conflit d'intérêts réel); ou
 - (ii) un membre de l'Université, incluant ses proches ou associés, semble, aux yeux d'une personne réfléchie et raisonnablement informée, avoir un intérêt personnel, direct ou indirect, qui suffit à remettre en question l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité dont le membre est tenu de faire preuve dans l'exercice de ses fonctions ou son aptitude à agir dans les meilleurs intérêts de l'Université (conflit d'intérêts apparent);
 - 1.3 « Intérêt financier » s'entend de tout intérêt, ou de toute possibilité d'acquérir un intérêt, dans une entreprise, une personne ou tout autre élément de valeur, y compris sous forme de rémunération (salaire, frais de consultant, avances, honoraires, primes, cadeaux, honoraires de conférencier, rémunération pour siéger au sein d'un comité consultatif, commissions ou droits d'embauche), de titres (actions, options sur titres ou autres titres de participation) et de droits de propriété intellectuelle (brevets, droits d'auteur, redevances ou autres paiements sur ces droits);
 - 1.4 « Personne morale » s'entend d'entreprises, partenariats, associations, fondations, organisations, agences gouvernementales ou de tout autre organe ou entité;
 - 1.5 « Membre », sous réserve de l'article 8, s'entend de tout membre de l'Université McGill qui :
 - (i) est employé de l'Université;
 - (ii) est titulaire d'un mandat en vertu de la Charte ou des statuts de l'Université ou siège au sein d'un organe ou d'un comité de l'Université;
 - (iii) est titulaire d'un mandat au sein du conseil d'administration d'un établissement affilié à l'Université McGill ou siège dans un comité créé par ledit conseil; ou
 - (iv) est nommé par l'Université (y compris les bénévoles).
 - 1.6 « Nouveau membre » s'entend d'une personne qui devient membre de l'Université après l'entrée en vigueur du présent Règlement.
 - 1.7 « Personne » s'entend, selon le contexte, d'une personne physique et morale.
 - 1.8 « Proches ou associés » s'entend :
 - (i) des membres de la famille immédiate du membre;
 - (ii) d'une personne vivant au domicile du membre;
 - (iii) d'une personne avec laquelle le membre a ou a eu une relation personnelle intime ou proche;
 - (iv) d'une personne avec laquelle le membre partage directement ou indirectement un intérêt financier ou autre; ou
 - (v) d'une personne à laquelle le membre est redevable d'une obligation financière ou morale.

1.9 « Supérieur hiérarchique » désigne :

- (i) pour le/la principal(e), le président du Conseil des gouverneurs;
- (ii) pour le vice-principal exécutif, le vice-principal exécutif adjoint ou un vice-principal, le/la principal(e);
- (iii) pour un vice-principal exécutif adjoint ou associé, le vice-principal exécutif;
- (iv) pour un vice-principal adjoint ou associé, le vice-principal dont relève le membre;
- (v) pour le directeur/la directrice ou le doyen/la doyenne des bibliothèques, le vice-principal exécutif;
- (vi) pour un doyen, le vice-principal exécutif;
- (vii) pour le secrétaire général, le/la principal(e);
- (viii) pour un doyen adjoint ou associé, le doyen;
- (ix) pour un directeur de département ou directeur de centre, institut ou école, le doyen;
- (x) pour le directeur d'une unité administrative, le vice-principal exécutif, le vice-principal exécutif adjoint ou le vice-principal responsable de cette unité;
- (xi) pour le membre du personnel enseignant d'une faculté dotée de départements, centres, instituts ou écoles, le directeur du département ou le directeur du centre, institut ou école auquel le membre est rattaché, conformément à sa lettre d'embauche;
- (xii) pour un membre du personnel universitaire d'une faculté sans départements, centres, instituts ou écoles, le doyen de la faculté à laquelle le membre est rattaché, conformément à sa lettre d'embauche;
- (xiii) pour un membre du personnel des bibliothèques, le directeur/la directrice ou le doyen/la doyenne des bibliothèques;
- (xiv) pour un stagiaire postdoctoral, le superviseur du stagiaire postdoctoral;
- (xv) pour un étudiant de 2^e/3^e cycles, le superviseur de l'étudiant;
- (xvi) pour tout autre membre, le titulaire du service dont relève le membre ou qui est chargé d'encadrer le membre;
- (xvii) pour un membre d'un comité autre qu'un comité du Conseil des gouverneurs, le président dudit comité;
- (xviii) pour le président d'un comité autre qu'un comité du Conseil des gouverneurs, la personne ou le président de l'organe dont relève ce comité;
- (xix) dans le cas où le supérieur hiérarchique est également concerné par la situation de conflits d'intérêts, le premier supérieur de l'autorité hiérarchique non mis en cause dans le conflit d'intérêts.

1.10 « Hiérarchie du supérieur hiérarchique » s'entend de la personne à laquelle le supérieur hiérarchique devrait personnellement signaler un conflit d'intérêts.

2. Obligations générales des membres

2.1 Tout membre doit :

- (i) agir de manière responsable, éthique et équitable, avec soin, diligence et loyauté et être redevable de ses actes et décisions dans son milieu professionnel;
- (ii) conduire ses affaires d'une manière qui puisse résister à l'examen du public;
- (iii) déclarer rapidement les conflits d'intérêts dès qu'il en a connaissance, les résoudre ou les gérer dans les meilleurs intérêts de la communauté universitaire;
- (iv) ne pas agir, après avoir cessé d'être membre de la communauté universitaire, de manière à profiter indûment de ses liens antérieurs avec l'Université.

3. Gestion des conflits d'intérêts

3.1 Dès qu'il constate un conflit d'intérêts, le membre doit immédiatement le déclarer par écrit sur un formulaire approuvé par le vice-principal exécutif :

- (i) à son supérieur hiérarchique, conformément aux présentes dispositions; et
- (ii) dans le cas d'un conflit d'intérêts survenant dans le contexte de la recherche sur des sujets humains, au comité d'éthique de la recherche, conformément aux politiques en vigueur à l'Université concernant l'éthique de la recherche sur des sujets humains.

3.1.1 Les faits déterminants pour le conflit d'intérêts peuvent inclure, selon le cas, les éléments suivants :

- (i) les personnes ou groupes de personnes susceptibles de bénéficier du conflit d'intérêts;
- (ii) toute personne ou groupe de personnes dont les intérêts peuvent être affectés par le conflit d'intérêts;
- (iii) la nature et la valeur de tout avantage ou bénéfice pécuniaire ou autre, direct ou indirect, que le membre, ses proches ou associés, peuvent tirer de la situation de conflit d'intérêts;
- (iv) tout intérêt financier existant que le membre, ses proches ou associés, peuvent avoir auprès de toute personne concernée par la situation de conflit d'intérêts;
- (v) le lien que le membre, ses proches ou associés, ont avec la personne qui est à l'origine de la situation de conflit d'intérêts, notamment si le membre, ses proches ou associés, occupent des fonctions d'administrateur, de directeur ou de consultant ou de membre d'un conseil consultatif ou d'un conseil extérieur à l'Université ou à ses établissements affiliés;
- (vi) le bénéfice, le cas échéant, qu'en tirera l'Université;
- (vii) toute autre information pertinente pouvant être demandée par le supérieur hiérarchique ou, selon le cas, le comité d'éthique de la recherche.

3.1.2 En plus des exigences précisées aux articles 3.1 et 3.1.1, la déclaration d'un conflit d'intérêts par un membre concernant les activités qu'il exerce à titre de membre d'un comité ou conseil de l'Université doit être consignée dans le procès-verbal de l'organe en question et le membre doit se retirer des délibérations du comité ou du conseil et s'abstenir de voter toute résolution en rapport avec l'affaire dans laquelle le membre a un conflit d'intérêts.

Un membre peut également être tenu de démissionner de ses fonctions au sein d'un comité ou conseil.

3.2 Si le membre ne sait pas avec précision s'il est ou sera en conflit d'intérêts en ce qui concerne une affaire donnée, il doit consulter son supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, le comité d'éthique de la recherche pour préciser la situation.

3.3 Sous réserve de l'article 3.5, le supérieur hiérarchique, après examen de la situation du membre, peut déterminer :

- (i) s'il n'y a pas de conflit d'intérêts;
- (ii) s'il y a conflit d'intérêts et si celui-ci est admis, moyennant les précautions d'usage; ou
- (iii) s'il y a conflit d'intérêts et si celui-ci ne peut être admis.

- 3.3.1 Lorsqu'il rend une décision en vertu de l'article 3.3, alinéas (ii) et (iii), le supérieur hiérarchique doit déterminer, dans l'éventualité où le conflit d'intérêts est permis :
- (i) si les intérêts de l'Université peuvent être adéquatement protégés;
 - (ii) si les intérêts des autres personnes touchées par le conflit d'intérêts peuvent être adéquatement protégés;
 - (iii) si le conflit d'intérêts peut être correctement géré;
 - (iv) si le conflit d'intérêts risque de compromettre le jugement du membre dans l'exécution de ses obligations et fonctions à l'Université;
 - (v) si une personne réfléchie et raisonnablement informée pourrait percevoir le conflit d'intérêts comme approprié.
- 3.3.2 La décision du supérieur hiérarchique doit être présentée par écrit et préciser :
- (i) sa décision sur l'existence ou non d'un conflit d'intérêts et les justificatifs correspondants;
 - (ii) si le membre est autorisé à s'engager dans la situation où conflit d'intérêts se manifeste;
 - (iii) la durée de l'autorisation accordée;
 - (iv) les conditions, le cas échéant, dans lesquelles l'autorisation est accordée, lesquelles doivent prévoir :
 - (a) la divulgation du conflit d'intérêts à toutes les autres personnes qui peuvent être touchées; et
 - (b) l'obligation pour le membre de signaler rapidement tout changement de situation pouvant modifier la nature ou l'ampleur du conflit d'intérêts ou affecter sa gestion; et
 - (v) le cas échéant, le mécanisme à utiliser pour contrôler le conflit d'intérêts.
- 3.3.3 Le supérieur hiérarchique doit faire parvenir une copie de sa décision au membre ou à son supérieur hiérarchique et, pour les questions de recherche, au Bureau du vice-principal (Recherche et Relations internationales) dans les dix (10) jours ouvrables suivant la déclaration du conflit d'intérêts par le membre ou dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception des informations complémentaires sollicitées conformément à l'article 3.1.1, alinéa (vii).
- 3.4.1 Si un membre estime que l'autorisation de s'engager dans la situation où le conflit d'intérêts se manifeste lui a été refusée de manière déraisonnable par le supérieur hiérarchique, il peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception de la décision du supérieur hiérarchique, solliciter un réexamen de cette décision auprès de la hiérarchie du supérieur hiérarchique.
- 3.4.2 Si la hiérarchie du supérieur hiérarchique estime que l'autorisation a été accordée ou refusée de manière déraisonnable, elle peut, après consultation avec le membre et son supérieur hiérarchique, révoquer ou modifier la décision du supérieur hiérarchique par écrit en fournissant les justificatifs appropriés.
- 3.4.3 La hiérarchie du supérieur hiérarchique doit transmettre une copie de sa décision au membre, au supérieur hiérarchique et pour les affaires concernant la recherche, au Bureau du vice-principal (Recherche et Relations internationales), dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la décision du supérieur hiérarchique ou la demande de réexamen de cette décision, selon le cas.

- 3.5 Nonobstant les articles 3.3 à 3.4.3, lorsqu'un comité d'éthique de la recherche est avisé d'une situation de conflit d'intérêts, la situation doit être gérée conformément aux dispositions des politiques en vigueur à l'Université concernant la conduite éthique de la recherche sur des sujets humains.

Outre les obligations de déclaration figurant dans les politiques de l'Université concernant la conduite éthique de la recherche sur des sujets humains, une copie de la décision du comité d'éthique de la recherche et, au besoin, de la décision du comité d'appel de l'éthique de la recherche doit être transmise au directeur et au doyen concernés, ainsi qu'au Bureau du vice-principal (Recherche et Relations internationales).

4. Confidentialité des informations

- 4.1 Sauf obligation prévue par la loi, toute information confidentielle divulguée par un membre conformément au présent Règlement ne doit être portée à la connaissance que des personnes ayant un besoin légitime de savoir et des agences dont les règlements exigent une telle divulgation.

5. Responsabilité des supérieurs hiérarchiques

- 5.1 Il appartient aux supérieurs hiérarchiques :
- (i) de veiller à ce que leurs subalternes aient connaissance des dispositions du présent Règlement;
 - (ii) d'appliquer le présent Règlement en déclenchant rapidement toute mesure corrective ou disciplinaire, selon le cas, dès qu'il prend connaissance d'un conflit d'intérêts non déclaré concernant le membre.

6. Responsabilité des nouveaux membres

- 6.1 Le nouveau membre doit déclarer tous les conflits d'intérêts à son supérieur hiérarchique conformément au présent Règlement dans les soixante (60) jours suivant son accession au statut de membre.

7. Cessation d'activité

- 7.1 Un membre qui cesse d'être affilié à l'Université doit :
- (i) respecter la confidentialité de toutes les informations obtenues dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que la confidentialité des délibérations de tout conseil, comité ou organe de l'Université dans lequel il a siégé;
 - (ii) s'abstenir d'utiliser toute information sur l'Université non accessible au public pour en tirer quelque bénéfice ou avantage que ce soit, pour lui-même, ses proches ou associés ou son employeur.

8. Conseil des gouverneurs

- 8.1 Le présent Règlement ne s'applique pas aux membres du Conseil des gouverneurs ou des comités du Conseil des gouverneurs tant qu'ils sont investis d'un mandat officiel par le Conseil des gouverneurs. Les membres du Conseil des gouverneurs et de ses comités doivent respecter le *Code of Ethics and Conduct for Members of the Board of Governors of McGill University and Trustees of the Royal Institution for the Advancement of Learning*.

9. Non-respect du présent Règlement

- 9.1 Tout membre qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il est en situation de conflit d'intérêts et qui ne se conforme pas aux dispositions du présent Règlement est passible de sanctions disciplinaires en vertu des règlements, politiques, codes ou conventions collectives auxquels il est assujéti.

10. Révision du Règlement

- 10.1 Le présent Règlement sera réévalué à la fin de sa troisième année d'application par un groupe de travail qui sera constitué :
- (i) d'un représentant désigné par chacun des groupes suivants : personnel universitaire, personnel de soutien, personnel administratif, personnel technique, assistants d'enseignements, étudiants de premier cycle, étudiants de 2^e/3^e cycles et chercheurs postdoctoraux; et
 - (ii) un représentant de chacune des unités suivantes : Bureau du vice-principal exécutif, Bureau du vice-principal (recherche et relations internationales) et Bureau du vice-principal (administration et finances).

<i>Historique :</i>		
<i>Approuvée :</i>		
Sénat	20 mai 2009	Résolution 5
Comité exécutif	15 juin 2009	Résolution 5.2
<i>Révisée :</i>		
Sénat	22 septembre 2011	Résolution IIB7
Conseil des gouverneurs	27 septembre 2011	Résolution 6