

POLITIQUE 2500-032

TITRE :	Politique sur les conflits d'intérêts		
ADOPTÉE PAR :	Conseil d'administration	Résolution :	CA-2016-12-19-19
MODIFIÉE PAR :	Conseil d'administration		CA-2018-04-23-14 CA-2022-09-19-20
ENTRÉE EN VIGUEUR :	Le 19 décembre 2016		

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
1. OBJECTIFS.....	2
2. PERSONNES VISÉES ET RESPONSABILITÉS	2
3. CHAMP D'APPLICATION	3
4. DÉFINITIONS	3
5. EXEMPLES DE SITUATIONS POUVANT DONNER LIEU À DES CONFLITS D'INTÉRÊTS.....	4
6. TRAITEMENT DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	5
6.1 Déclaration et gestion.....	5
6.2 Signalement par un tiers.....	6
6.3 Confidentialité.....	6
6.4 Disposition particulière concernant les projets de recherche financés par le gouvernement américain	6
6.5 Protection contre les représailles	6
7. DISPOSITION DE CONCORDANCE.....	6
8. RESPONSABILITÉ	6
9. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	6

PRÉAMBULE

Toute personne membre de la communauté universitaire peut être placée en situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent dans le cadre de ses activités et de ses fonctions ou à l'occasion d'activités extérieures, qu'elles soient personnelles ou professionnelles. L'Université de Sherbrooke veut s'assurer que les personnes membres de la communauté universitaire possèdent les outils nécessaires afin qu'elles puissent se placer à l'abri de comportements qui pourraient être jugés contraires aux comportements éthiques attendus en milieu universitaire.

Afin de favoriser l'intégrité, l'Université de Sherbrooke s'est dotée la présente politique afin de prévenir les situations de conflits d'intérêts et, le cas échéant, de gérer ces situations, de façon à protéger à la fois la réputation des personnes qui pourraient être visées par de telles situations et celle de l'Université. Ainsi, la politique impose, à toute personne visée par la présente politique, l'obligation de déclarer les situations susceptibles de la placer dans des situations réelles, potentielles ou apparentes de conflit d'intérêts.

De plus, la présente politique reprend, à titre de mesure visant à favoriser la transparence en matière de conflits d'intérêts, l'obligation pour une personne en autorité de divulguer la coexistence d'une relation pédagogique ou d'autorité et une relation intime telle qu'amoureuse ou sexuelle.

La *Procédure en matière de gestion des conflits d'intérêts* (Procédure 2600-088) est complémentaire et indissociable de la présente politique. Elle prévoit les responsabilités et les modalités de déclaration et signalement ainsi que de traitement des situations de conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents.

La présente politique complète, au regard des activités directement liées à la mission de l'Université et des activités administratives, les documents institutionnels déjà existants, notamment la *Politique sur la conduite responsable de la recherche* (Politique 2500-021) et la *Politique d'approvisionnement responsable* (Politique 2500-003). Ces politiques particulières ont préséance sur la présente politique. Par ailleurs, les membres du comité de direction de l'Université de Sherbrooke sont soumis au *Code de déontologie des membres du conseil d'administration* (Règlement 2575-002), lequel comporte des obligations et procédures relatives aux conflits d'intérêts propres aux fonctions de dirigeants d'un établissement universitaire.

1. Objectifs

Les objectifs de la présente politique sont les suivants :

- baliser ce que sont des conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents et édicter des règles à suivre pour les prévenir, les corriger ou les gérer;
- valoriser et promouvoir l'éthique et l'intégrité comme des éléments fondamentaux de l'ensemble des activités de l'Université;
- préserver la confiance de la communauté universitaire, des partenaires gouvernementaux et privés et du public à l'égard de l'Université.

2. Personnes visées et responsabilités

Les personnes visées par la présente politique sont les membres de la communauté universitaire, soit : toute personne membre du personnel, toute professeure associée ou tout professeur associé, toute personne détenant le statut d'étudiante ou d'étudiant ou encore le statut de stagiaire rémunéré ou non, ou pouvant détenir une bourse au sens du *Règlement des études* (Règlement 2575-009), ou personne stagiaire postdoctorale, ou toute personne en stage en vertu d'une convention de stage. Quant aux membres des comités de direction de l'Université, le *Code de déontologie des membres du conseil d'administration* (Règlement 2575-002) s'applique avec les adaptations nécessaires.

Les personnes visées doivent prendre connaissance de la présente politique et la respecter intégralement. De plus, elles sont tenues de déclarer les conflits d'intérêts les concernant et elles sont incitées à signaler tout autre conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent selon la Procédure 2600-088.

Les personnes visées par la présente politique veillent à distinguer en tout temps les différents rôles qu'elles peuvent occuper au sein de l'Université ou avec l'Université, et selon les finalités de ces rôles et les circonstances, elles agissent afin d'éviter ou gérer toute situation de conflit d'intérêts qui pourrait en découler.

3. Champ d'application

La présente politique s'applique à toutes les activités menées par les personnes visées, peu importe l'endroit où elles se déroulent.

4. Définitions

Aux fins de la présente politique, les expressions ou mots suivants signifient :

Conflit d'intérêts : situation, qu'elle soit réelle, potentielle ou apparente, dans laquelle la personne visée a des intérêts personnels qui pourraient influencer sur l'exécution de ses fonctions et de ses responsabilités officielles ou par laquelle la personne visée utilise ses fonctions officielles à des fins personnelles¹. Un conflit d'intérêts peut survenir quand des activités ou des situations placent un individu ou une organisation à laquelle il est lié en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) qui entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou à sa fonction à l'Université risquant d'altérer l'intégrité des décisions prises et compromettre la confiance à l'égard de l'Université².

Ces intérêts comprennent notamment des intérêts pécuniaires (commerciaux, financiers) ou non pécuniaires.

Les types de conflits d'intérêts sont les suivants :

- **Conflit d'intérêts réel** : un conflit d'intérêts réel risque d'altérer l'intégrité des décisions prises et ainsi de causer des torts, compromettant la confiance du public à l'endroit de l'Université et de ses membres.
- **Conflit d'intérêts potentiel** : un conflit d'intérêts potentiel survient lorsque des intérêts personnels sont assez importants pour qu'une personne puisse être amenée à privilégier ceux-ci aux dépens de ses obligations professionnelles.
- **Conflit d'intérêts apparent** : un conflit d'intérêts apparent survient quand une personne suffisamment informée pourrait raisonnablement craindre la présence d'un conflit d'intérêts.

Les conflits d'intérêts peuvent prendre notamment les formes suivantes :

- **Conflit d'engagements** : un conflit d'obligations qui se produit notamment quand des activités extérieures entrent en conflit avec des activités professionnelles, par exemple quand une personne chercheuse utilise le matériel ou le personnel de l'Université pour ses projets personnels.
- **Conflit de rôles** : quand un membre doit intervenir en exerçant plus d'un rôle et que ces rôles ou leurs finalités sont conflictuels (à titre d'exemples : médecin chercheuse ou chercheur, professeure clinicienne ou professeur clinicien, membre entrepreneure ou entrepreneur ou chercheuse consultante ou chercheur consultant). Dans de tels cas, le membre doit clarifier les finalités de chacun de ses rôles et leurs implications auprès des personnes concernées. Il doit aussi s'assurer de prendre les moyens nécessaires pour éviter de porter préjudice à un tiers.
- **Conflit institutionnel** : quand l'acteur du conflit d'intérêts est une organisation. Ce type de conflit se manifeste, par exemple lorsqu'une université compromet ses engagements vis-à-vis des normes établies comme l'objectivité scientifique ou la liberté d'enseignement pour des intérêts financiers.

La notion de conflit d'intérêts couvre de plus les situations où pourraient coexister une relation pédagogique ou d'autorité et une relation intime telle qu'amoureuse ou sexuelle.

Déclaration : le fait pour une personne visée par la présente politique de révéler à une personne autorisée par l'Université un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent la concernant.

Intérêts de nature pécuniaire et non pécuniaire : le fait de recevoir ou de chercher à recevoir, à titre personnel, une rétribution ayant une valeur monétaire pouvant prendre la forme non

¹ Ministère de la Justice du Canada, <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/pm-cp/cve-vec/c2.html>. Page consultée le 4 mai 2022.

² Inspiré de l'Université de Montréal, <https://interets.umontreal.ca/conflit-dinterets/>. Page consultée le 25 mars 2022.

limitativement d'un salaire, d'honoraires ou autres, de titres de propriété, d'actions, de droits de propriété intellectuelle (brevets, droits d'auteur, redevances sur de tels droits). En revanche, si l'intérêt n'a pas en soi de valeur monétaire, tel celui relié à l'honneur et la réputation ou à la protection de la vie privée, il sera qualifié d'intérêt non pécuniaire.

Obligations et responsabilités envers l'Université : les responsabilités et les obligations liées à des activités administratives, d'enseignement ou de recherche, quelles qu'en soient les sources de financement.

Proche : un proche est un membre de la famille immédiate ou une personne avec qui une personne visée par la présente politique est en relation personnelle ou d'affaires, ou avec qui elle partage directement ou indirectement un intérêt au sens de la présente politique.

Recherche : ensemble des activités liées à la découverte scientifique, à la création ou au développement, faisant appel à une démarche rigoureuse et systématique, visant un accroissement des connaissances et pouvant être réalisées dans un contexte de formation ou de transfert des connaissances.

Signalement : le fait d'aviser une personne autorisée par l'Université d'un présumé conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent d'un membre de la communauté universitaire à l'égard de l'application de la présente politique.

5. Exemples de situations pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts

La liste d'exemples ci-dessous n'est pas exhaustive. Elle sert à démontrer le caractère large de la notion de conflits d'intérêts et à inviter les personnes visées, en cas de doute, à déclarer une situation de conflit d'intérêts afin qu'elle puisse être analysée par une personne compétente, favorisant ainsi l'intégrité attendue des membres de la communauté universitaire.

Par ailleurs, l'existence d'un conflit d'intérêts 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 déclaré et géré.

À titre d'exemples, toute personne visée par la présente politique qui se trouverait dans l'une ou l'autre des situations évoquées, ou dans des situations semblables, serait susceptible d'être en conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent :

- elle exerce des activités professionnelles externes qui peuvent nuire à l'exercice de son bon jugement ou à la conduite éthique de ses tâches et responsabilités à l'Université;
- elle possède ou non sa propre entreprise et offre des services de consultation ou exécute des contrats, ou encore fabrique ou commercialise des biens ou des services, lorsque cela empiète sur ses obligations envers l'Université; (sont exclus les services offerts ou les contrats exécutés en dehors des heures de travail auprès de membres du personnel ou d'entreprises sans que cela brime les droits de l'Université);
- elle utilise des services d'étudiantes, d'étudiants, de stagiaires postdoctoraux, ou de personnes à l'emploi de l'Université, sur lesquels elle exerce des responsabilités académiques ou de supervision, pour des fins autres que celles directement associées à leurs recherches à l'Université;
- elle embauche, supervise ou évalue une ou un de ses proches, ou elle intervient auprès d'un proche, ou traite le dossier d'une personne proche;
- elle utilise des ressources de l'Université (personnel et services, locaux, équipement, matériel) à des fins autres que celles reliées à ses tâches et responsabilités à l'Université;
- elle utilise de l'information confidentielle ou des résultats de recherche auxquels elle a accès dans le cadre de ses fonctions à l'Université à des fins personnelles, pour des activités externes ou pour une entreprise externe;
- elle utilise le nom de l'Université ou son statut de membre de la communauté universitaire dans des ententes ou contrats conclus à titre personnel avec des tiers, d'une façon pouvant laisser

croire que l'entente ou le contrat est conclu avec l'Université, ou qu'elle s'en porte garante ou y est impliquée de quelque façon que ce soit;

- elle utilise le nom de l'Université ou son statut de membre de la communauté universitaire, contre rémunération ou autres avantages, pour faire la promotion d'un produit, d'un service, d'un procédé ou d'une technologie;
- elle accepte des cadeaux, des voyages ou des services pour son usage personnel de la part de personnes ou d'entreprises faisant affaire ou désirant faire affaire avec l'Université;
- elle-même, son entreprise, ou, à sa connaissance, un de ses proches bénéficie ou est susceptible de bénéficier ou de profiter d'un avantage (pécuniaire ou non-pécuniaire) de la part d'un tiers, d'une entreprise externe dont les activités sont reliées à ses obligations en tant qu'employée ou employé à l'Université;
- elle siège, avec une personne proche, sur un comité d'évaluation d'un mémoire ou d'une thèse ou elle codirige, avec une personne proche, un étudiant ou une étudiante aux cycles supérieurs;
- elle acquiert, sous le couvert de la recherche et dans certains cas en contrevenant aux lois de pays étrangers, des biens culturels aux fins de profits personnels, d'enrichissement de collections privées ou de commerce;
- elle-même, son entreprise, ou, à sa connaissance, un de ses proches est ou sera en position d'influencer ou de jouer un rôle dans une relation quelconque entre l'Université et un tiers pour qui, elle-même ou son entreprise anticipe fournir des services professionnels ou négocier d'autres affaires;
- elle-même ou, à sa connaissance, un de ses proches occupe ou occupera un poste de gestion ou de membre d'un conseil d'administration ou d'un conseil de direction d'une entreprise ou d'un organisme externe dont les activités sont reliées à ses activités universitaires;
- elle agit au sein d'une instance ou d'un comité appelé à prendre une décision concernant l'un de ses proches ou une personne avec qui elle a ou a eu des liens professionnels ou personnels.

6. Traitement des conflits d'intérêts

Tout conflit d'intérêts non déclaré, ou déclaré mais dont la mesure de correction n'a pas été appliquée, constitue une situation dont le niveau de gravité et le caractère dommageable ou répréhensible dépendent du contexte spécifique de la situation.

L'Université met en place des mécanismes de déclaration et de signalement pour s'assurer que les personnes visées par la présente politique gèrent de façon proactive les situations réelles, potentielles ou apparentes de conflits d'intérêts. Ces mécanismes sont plus amplement précisés dans la *Procédure sur la déclaration, le signalement et la gestion des conflits d'intérêts* (Procédure 2600-088).

6.1 Déclaration et gestion

Afin d'en assurer une gestion adéquate, il importe que tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent soit déclaré, examiné et résolu, de la façon la plus objective possible, afin de protéger les intérêts et la réputation de l'Université et de ses membres.

Il est impératif que l'Université reçoive, en temps opportun, les informations pertinentes à toute situation de conflits d'intérêts.

Dès qu'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent risque d'influencer ses actes ou ses décisions, toute personne visée par la présente politique doit déclarer tous les faits se rapportant à une telle situation. Il en va de même pour toute mise à jour d'une déclaration de conflit d'intérêts ou toute déclaration d'absence de conflit d'intérêts dans un cas précis.

L'Université et les personnes visées par la présente politique ont la responsabilité de prendre toutes les mesures nécessaires à la gestion appropriée des conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents.

6.2 Signalement par un tiers

Toute personne visée par la présente politique, ainsi que toute cliente ou tout client, toute fournisseuse ou tout fournisseur, partenaire ou autre tiers ayant connaissance d'un conflit réel, potentiel ou apparent ont le devoir moral de le faire, car les conséquences de passer sous silence une telle situation pourraient s'avérer très sérieuses pour l'Université ou pour la personne visée par le signalement, notamment au niveau de leur réputation.

6.3 Confidentialité

Toute déclaration, ainsi que tout signalement, faits conformément à la présente politique sont traités de façon confidentielle. Toutefois, la personne qui fait un signalement peut autoriser de divulguer son identité au moyen du formulaire prévu à cette fin dans la Procédure 2600-088.

6.4 Disposition particulière concernant les projets de recherche financés par le gouvernement américain

Afin de répondre aux exigences réglementaires du gouvernement fédéral américain en matière de déclaration des intérêts financiers significatifs et des conflits d'intérêts financiers significatifs en recherche, les personnes visées par la présente politique doivent consulter les informations à ce sujet sur le site du Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC)¹.

6.5 Protection contre les représailles

L'Université s'engage à protéger les personnes qui feront des signalements de toutes représailles qui pourraient éventuellement être exercées contre elles conformément à la *Procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles* (Procédure 2600-069). L'Université s'engage également à prendre fait et cause pour toute personne ayant fait un signalement si sa responsabilité civile est engagée par le fait du dépôt du signalement ou de sa collaboration au traitement de celui-ci. À cet égard, l'Université convient de n'exercer aucune réclamation contre elle, à moins d'une faute lourde de sa part.

7. **Disposition de concordance**

La présente politique complète les mesures déjà mises en place et ne remplace pas les autres politiques, règlements et directives de l'Université, ni les dispositions des conventions collectives traitant d'éthique, de déontologie ou de conduite responsable de la recherche.

8. **Responsabilité**

La personne membre du comité de direction de l'Université responsable du Service des ressources humaines et celle responsable de la recherche sont responsables de la diffusion, de l'application et de la mise à jour de la présente politique.

9. **Entrée en vigueur**

La présente politique est entrée en vigueur à la date de son adoption par le conseil d'administration, soit le 19 décembre 2016. Les dernières modifications ont été approuvées par le conseil d'administration le 19 septembre 2022.

¹ SARIC : *Financial Conflict of Interest: HHS Guidance (LIEN À VENIR)*.