

Titre	Conflits d'intérêts – Organisation
Code du MON	105C.003
Entrée en vigueur	8 oct. 2019

Approbation de l'établissement

Nom et titre (dactylographiés ou en caractères d'imprimerie)	Signature	Date jj/mmm/aaaa
Johanne Pomerleau		26/05/2021

1.0 OBJECTIF

Ce mode opératoire normalisé (MON) décrit les conflits d'intérêts (CI) pouvant survenir dans le cadre de la relation entre l'organisation établissant le comité d'éthique de la recherche (CER) et le CER lui-même, ainsi que les exigences et les procédures relatives à la divulgation et à la gestion de ces CI potentiels.

2.0 PORTÉE

Le MON concerne les CER qui évaluent des projets de recherche menés auprès de participants humains conformément aux règlements et aux lignes directrices applicables.

3.0 RESPONSABILITÉS

Tous les membres du CER et tout le personnel de bureau du CER sont responsables de s'assurer que les exigences de ce MON sont satisfaites.

4.0 DÉFINITIONS

Voir le glossaire.

5.0 PROCÉDURE

Les politiques organisationnelles doivent porter sur les rôles, les responsabilités et les processus visant à repérer, à éliminer, à réduire au minimum ou à gérer les CI pertinents pour la recherche, y compris leur divulgation aux CER. La gestion des CI comprend, sans toutefois s'y limiter, la prévention, évaluation, la délégation et l'application de solutions adéquates déterminées par l'organisation.

Le CER doit être juste et impartial, exempt de toute pression exercée par le promoteur, l'organisation d'attache et les chercheurs dont les projets de recherche sont présentés à des fins d'évaluation. Dans l'intérêt de maintenir la confiance du public et de préserver l'intégrité de l'évaluation de l'éthique, le CER doit agir de manière indépendante de son organisation d'attache, ainsi qu'éviter ou gérer les CI réels ou apparents. L'organisation doit respecter l'autonomie du CER et s'assurer que le CER dispose de l'indépendance financière et administrative appropriée pour assumer ses principales tâches.

La norme qui devrait orienter les décisions au sujet de la détermination des conflits d'intérêts consiste à établir si un observateur indépendant peut raisonnablement remettre en question les actions ou les décisions d'un CER en fonction de facteurs autres que les droits, le bien-être et la sécurité des participants.

5.1 Divulgence d'un conflit d'intérêts

- 5.1.1 Tous les employés des organisations doivent se familiariser avec la politique sur les conflits d'intérêts et remplir un ou des formulaires de divulgation des conflits d'intérêts (s'il y a lieu) au moment de l'embauche puis tous les ans par la suite, ou conformément à la politique de l'organisation.
- 5.1.2 Avant d'entreprendre toute activité professionnelle énumérée dans la politique sur les conflits d'intérêts, les employés doivent chercher à obtenir l'approbation du représentant de l'organisation concerné afin de s'assurer qu'il n'a aucun conflit d'intérêts.
- 5.1.3 Il faut informer les membres du CER de la structure organisationnelle en mettant l'accent sur la nature indépendante du lien entre le CER et l'organisation. Les actions des membres du CER en lien avec leurs responsabilités de protéger les participants humains à des projets de recherche ne doivent pas faire l'objet d'une mesure ni d'une évaluation en termes d'objectifs organisationnels ou financiers.
- 5.1.4 Les réunions du CER ne sont pas ouvertes aux employés de l'organisation, à moins que ceux-ci soient membres du CER, du personnel de bureau du CER, que leur présence soit permise à titre d'observateurs ou que ceux-ci soient invités par le CER afin de fournir des renseignements, auxquels ils ne pourront y assister qu'après avoir signé les ententes sur la confidentialité.

- 5.1.5 Les principaux administrateurs de l'organisation ne doivent pas servir à titre de membres du CER ni agir à titre d'observateurs durant les réunions du CER lorsque leur présence pourrait influencer sur les délibérations du CER.

5.2 Gestion des conflits d'intérêts

- 5.2.1 Le président du CER ou son délégué doit être avisé lorsqu'un CI de l'organisation en lien avec le CER est déclaré ou découvert.
- 5.2.2 Le président du CER ou son délégué doit être avisé immédiatement lorsque quelque employé de l'organisation que ce soit tente ou semble avoir tenté d'influer sur le processus d'évaluation de l'éthique de la recherche ou d'obtenir

Titre	Conflits d'intérêts – Organisation
Code de la PFN	105C.001
Entrée en vigueur	15 sept. 2014

Approbation de l'établissement

Nom et titre (dactylographiés ou en caractères d'imprimerie)	Signature	Date jj/mm/aaaa

1.0 OBJECTIF

Cette procédure de fonctionnement normalisée (PFN) décrit les conflits d'intérêts (CI) pouvant survenir dans le cadre de la relation entre l'organisation établissant le comité d'éthique de la recherche (CER) et le CER lui-même, ainsi que les exigences et les procédures relatives à la divulgation et à la gestion de ces CI potentiels.

2.0 PORTÉE

La PFN concerne les CER qui évaluent des projets de recherche menés auprès de participants humains conformément aux règlements et aux lignes directrices applicables.

3.0 RESPONSABILITÉS

Tous les membres du CER et tout le personnel de bureau du CER sont responsables de s'assurer que les exigences de cette PFN sont satisfaites.

- 5.2.3 Le président du CER ou son délégué examinera les renseignements disponibles afin de déterminer l'éventualité d'un conflit et les aspects du CI qui pourraient raisonnablement influencer sur la protection des participants humains.
- 5.2.4 Le président du CER ou son délégué pourrait exiger un plan de gestion, qui pourrait comprendre des mesures visant à éliminer ou à atténuer le conflit. Les mesures pourraient comprendre, sans toutefois s'y limiter, ce qui suit :
- Dessaisissement ou renoncement aux intérêts économiques pertinents;
 - Récusation du personnel de bureau du CER dont le statut d'emploi ou la compensation est lié à une recherche faisant l'objet d'une évaluation par le CER;
 - Demande formulée au personnel de gestion de l'organisation responsable d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de gestion visant à résoudre la situation dans les cas où des membres du personnel de l'organisation sont concernés.
- 5.2.5 Si le président du CER ou son délégué est incapable de gérer de manière satisfaisante le CI ou si des préoccupations subsistent au sujet de toute influence indue sur le CER, le président du CER ou son délégué portera la situation à l'attention des représentants de l'organisation concernés pour que ceux-ci déterminent les mesures adéquates à prendre.
- 5.2.6 Advenant que le président du CER ou son délégué soit incapable de porter l'affaire à l'attention de représentants de l'organisation concernés en raison d'une nouvelle situation ou d'un autre CI concernant l'organisation, le président du CER ou son délégué pourrait faire remonter l'affaire à l'autorité du comité.

6.0 RÉFÉRENCES

Voir les références.

7.0 RÉVISION

Code du MON	Entrée en vigueur	Résumé des modifications
SOP105C.001	15 sept. 2014	Version originale
SOP105C.002	8 mars 2016	Aucune révision nécessaire
SOP105C.003	8 oct. 2019	Aucune révision nécessaire