

Diagnostic et gestion d'un conflit d'intérêts

Proposition d'un outil d'aide à la prise de décision dans le choix d'un partenaire pour la réalisation d'un projet ou d'une activité en lien avec l'alimentation ou l'activité physique¹

Collaboration recherchée

Quelle est la nature de la collaboration (financière ou non financière) proposée ou souhaitée avec le partenaire?
Quels sont les intérêts communs ou divergents au regard des buts de santé et bien-être de la population?

Profil de l'organisation

Quelle est la mission de l'organisation?
Quels sont les objectifs de santé et de bien-être de l'organisation et du projet ou activité?
Quels sont les énoncés de politiques internes en matière de conflits d'intérêts?

Profil du partenaire

Qui est le partenaire?
Quelle est la mission du partenaire?
Quels sont les énoncés de politique en matière de santé et de bien-être ou de responsabilité sociale du partenaire?

Diagnostic : Y a-t-il présence d'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent?

Un conflit d'intérêts représente un ensemble de circonstances dans lesquelles une opinion ou une action professionnelle concernant un intérêt primaire (ex.: les objectifs de santé publique de l'organisation) peut être indûment influencée par un intérêt secondaire (ex.: un intérêt commercial du partenaire). Cet intérêt secondaire peut porter atteinte, ou être raisonnablement considéré comme portant atteinte, à l'indépendance et à l'objectivité des travaux de l'organisation. Un conflit d'intérêts peut être individuel ou institutionnel et reposer sur un intérêt commercial ou financier ou tout autre intérêt. http://apps.who.int/ebwha/pdf_files/WHA67/A67_6-fr.pdf?ua=1

Oui

Non

Si présence d'un conflit d'intérêts :
Évaluer la portée du conflit d'intérêts

Si absence d'un
conflit d'intérêts –
Rédaction d'une entente
formelle clarifiant les
conditions d'engagement
des parties

Questions pour soutenir l'évaluation du conflit d'intérêts

- Quelle est la **nature** du conflit d'intérêts (réelle, potentielle ou apparente)?
- Quels **intérêts ou responsabilités** se trouvent en conflit?
- Quels **acteurs** des parties sont directement impliqués dans le conflit d'intérêts?
- Les **intérêts ou responsabilités** sont-ils **importants** pour les parties impliquées?
- Des **réputations ou crédibilités** sont-elles menacées ou en périls?
- L'**indépendance** de l'organisation est-elle compromise?
- Comment le conflit d'intérêts peut-il être **perçu par les gens externes** à l'organisation?
- Quels sont les **risques et dommages potentiels** sur les objectifs de santé et bien-être de l'organisation?
- Quels **autres acteurs** peuvent être touchés par ces risques et dommages?

Oui

Non

Gestion : Peut-on gérer le conflit
d'intérêts avec le partenaire?

Partenariat
non
souhaitable
Revenir au
début

Stratégie de la gestion du conflit

- Quelle forme d'engagement entre les parties serait la plus efficace pour l'atteinte des objectifs de santé et de bien-être de l'organisation?
- Proposition d'un plan de gestion du conflit réel, potentiel ou apparent avec le partenaire

Acceptation de collaboration du
partenaire – Rédaction d'une entente
formelle clarifiant les conditions
d'engagement des parties

Oui

Non

Refus de collaboration du
partenaire
Revenir au début

¹ Cet outil a été développé sous la coordination de Monsieur Yves G. Jalbert, avec le soutien du comité scientifique de l'activité *Collaborer ou non avec l'industrie agroalimentaire dans la lutte contre l'obésité?* tenue le 26 novembre 2014 dans le cadre des Journées annuelles de santé publique. Toute reproduction totale ou partielle n'est permise qu'en mentionnant la source.