

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Charte de prévention et de
gestion des conflits d'intérêts

ÉDITION MARS 2018



Charte de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

Version mars 2018

L'Institut Pasteur est une fondation reconnue d'utilité publique dont la mission est d'assurer le développement et la poursuite de travaux de recherche dans tous les domaines des sciences biologiques susceptibles de contribuer, directement ou indirectement, à des progrès en santé humaine, en particulier dans le domaine des maladies infectieuses. Il poursuit également des activités d'enseignement, de formation et de transfert des connaissances en vue d'applications.

Le statut de l'Institut Pasteur et l'importance des enjeux tant humains que financiers qui s'attachent à ses activités impliquent que des principes de prévention et de gestion des conflits d'intérêts soient définis et mis en place.

L'objectif de la présente Charte est d'explicitier les principes directeurs de prévention des situations susceptibles de favoriser un intérêt privé au détriment des intérêts de l'Institut Pasteur et de protéger ce dernier des conséquences dommageables pour ses activités et sa réputation de situations effectives de conflits d'intérêts.

Les dispositions instituées par la présente Charte s'imposent de plein droit dès l'accomplissement des formalités prévues au § 10 et sa publication sur le site de l'Institut Pasteur.

Cette charte qui se substitue à celle entrée en vigueur à l'Institut Pasteur en mars 2014 et s'articule avec la création d'un Comité de déontologie et de conformité chargé, entre autres missions, de donner un avis sur les situations de conflits d'intérêts à la demande du Président du Conseil d'administration ou du Directeur Général et de formuler toute proposition utile dans ce domaine.

1. NOTIONS DE LIENS D'INTERETS ET CONFLIT D'INTERETS

Tout au long de sa vie professionnelle et personnelle, chacun engage des liens avec d'autres personnes ou avec des organisations, quelles qu'elles soient. Ces liens sont porteurs d'intérêts, qu'ils soient patrimoniaux, professionnels, personnels ou familiaux, conduisant à porter des appréciations subjectives dans une situation qui peut les mettre en jeu. Ces intérêts peuvent alors se trouver en conflit avec d'autres intérêts.

Au cas particulier de l'Institut Pasteur, un conflit d'intérêts naît d'une situation dans laquelle une personne intervenant au sein de ou pour le compte de l'Institut Pasteur a, à titre personnel et/ou professionnel, des intérêts qui influent (1), pourraient influencer (2) ou paraître influencer (3) la manière dont elle s'acquitte de ses fonctions, de ses missions et des responsabilités qui lui ont été confiées par l'Institut Pasteur et cela au détriment de ses obligations d'impartialité et d'objectivité.¹

2. CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTE

La présente Charte s'applique à l'ensemble des personnes concernées suivantes : intervenant à/au sein de ou pour le compte de l'Institut Pasteur à quelque titre que ce soit, pour exercer à titre temporaire ou permanent une activité, salariée ou non (administrateurs, salariés, personnels d'organismes extérieurs (OREX), stagiaires, intérimaires, vacataires, doctorants, consultants, experts, etc.), appelées par la Charte les « Personnes Concernées » ou la « Personne Concernée ».

3. PRINCIPES ET OBLIGATIONS

La présente Charte instaure les principes et obligations suivantes:

3.1. Principe de responsabilité

Dans le cas où une situation de conflit d'intérêts, dans laquelle se serait trouvée une Personne Concernée, aurait causé un préjudice à l'Institut Pasteur, la responsabilité de cette personne à l'égard de ce dernier pourrait être recherchée.

1

- (1) Si la personne a un intérêt **avéré**, le conflit est dit « effectif » ou « réel ». Il s'agit d'un intérêt privé susceptible d'influencer la façon dont la personne s'acquitte de ses responsabilités ou de ses obligations professionnelles. L'influence peut tenir à la nature de ses intérêts (par exemple : responsabilités familiales, autres liens professionnels, appartenance à une école de pensée, biens personnels, investissements, dettes) ou à leur valeur (par exemple : intérêts dans une entreprise, possibilité de réaliser un bénéfice important, d'éviter une perte).
- (2) Un conflit d'intérêts **potentiel** implique une situation dans laquelle un intérêt privé pourrait faire naître un conflit d'intérêt dans le futur. Cette définition de base suppose qu'une personne raisonnable, connaissant des éléments pertinents d'une situation, pourrait conclure que l'intérêt privé est de nature à entraver le jugement impartial d'un décisionnaire (traduction libre de OECD (2005), « Conflict of interest Policies and Practices in Nine EU Member States : A Comparative Review », Sigma papers N°36, OECD Publishing).
- (3) Un conflit d'intérêts **apparent** implique une situation dans laquelle un intérêt privé peut raisonnablement apparaître comme influençant le jugement de la personne, même si en réalité une telle influence n'est pas constatée. L'importance du doute sur l'intégrité de la personne ou de l'institution qu'elle représente impose qu'un conflit d'intérêt apparent soit une situation à éviter (traduction libre de OECD (2005), « Conflict of interest Policies and Practices in Nine EU Member States : A Comparative Review », Sigma papers N°36, OECD Publishing).

3.2. Obligation de révélation

Toute Personne Concernée a l'obligation de révéler toute situation réellement, potentiellement ou apparemment constitutive d'un conflit d'intérêts au sens de la présente Charte.

3.3. Obligation de traitement

Toute Personne Concernée a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles elle se trouve ou pourrait se trouver.

Ainsi, la révélation doit-elle s'accompagner de l'explicitation des mesures déjà prises ou envisagées par la Personne Concernée, afin de faire cesser ou de prévenir la situation de conflit d'intérêt.

3.4. Obligation de déclaration

En plus des obligations précédentes, certaines personnes ont l'obligation de compléter une déclaration de liens d'intérêts (voir § 6.1), établie périodiquement. La déclaration de liens d'intérêts explicite les liens existant au moment où elle est établie. Les déclarants, étant *a priori* les plus à même d'apprécier leur situation, ne pourront pas s'en prévaloir ensuite pour se soustraire à leurs obligations de révélation et de traitement de conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents, lorsqu'une telle situation surviendrait.

4. ARTICULATION DE LA CHARTE AVEC D'AUTRES DISPOSITIONS DÉONTOLOGIQUES OU ETHIQUES

4.1. Si, du fait de leur statut ou de leur profession, certaines personnes sont soumises à des règles déontologiques spécifiques, les règles de la présente Charte s'ajoutent à ces dernières². En cas de contradiction, la règle la plus sévère prévaudra.

4.2. La présente Charte ne peut en aucun cas se substituer aux textes législatifs et réglementaires traitant notamment d'éthique ou de déontologie, qu'elle complète, le cas échéant.

4.3. Des procédures spécifiques peuvent être adoptées et mises en place pour des situations particulières au sein de l'Institut Pasteur (Règlement du Conseil d'administration, contrats de conseil, création de start-up), dont les dispositions complètent les principes et obligations de cette Charte d'application générale.

5. PREVENTION DES SITUATIONS DE CONFLITS D'INTERET

L'Institut Pasteur mène une politique active de prévention des conflits d'intérêts, notamment par l'organisation de formations, la collaboration avec d'autres institutions sur ces thématiques, l'édition d'avis ou de conseils par les comités de déontologie et d'éthique. Un bilan de cette politique est présenté

²Ainsi, dans le domaine de la santé publique, certaines personnes - membres ou dirigeants d'instances collégiales, commissions ou conseils siégeant auprès des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale ainsi que les agents d'administrations ou d'organismes publics dans ces domaines - sont soumises à des obligations spécifiques règlementées qui prennent la forme d'une Déclaration Publique de Liens d'Intérêts. Cette Déclaration Publique de Liens d'Intérêts est également applicable aux personnes apportant une expertise dans le domaine de la santé et de la sécurité sanitaire à des autorités publiques de santé. Il est de la responsabilité de ces personnes d'effectuer cette Déclaration Publique de Liens d'Intérêts auprès des autorités publiques compétentes en la matière. Le défaut de déclaration est sanctionné pénalement.

annuellement au Conseil d'administration.

A ce titre, des présentations et des formations de sensibilisation doivent être mises en place au sein de l'Institut Pasteur, et notamment pour les nouveaux entrants, dans un format à décider par le Directeur Général sur proposition de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction Juridique.

Dans le cadre des processus de nomination et/ou de recrutement, une sensibilisation à la problématique des conflits d'intérêts doit avoir lieu et un échange sur les éventuels conflits d'intérêts de la personne recrutée ou en instance de nomination, puis après le recrutement et/ou la nomination.

6. DECLARATION DE LIENS D'INTERÊTS

6.1. Champ d'application

Les personnes ayant l'obligation de compléter une déclaration de liens d'intérêts (DLI), sont :

- Les membres du Conseil d'Administration conformément au Règlement intérieur du Conseil ;
- Le Directeur général, le Directeur général adjoint, les membres du CODIR et plus généralement toute personne ayant le titre de Directeur, Directeur délégué ou Directeur adjoint, Responsable ou Chef de service ;
- Les Chefs d'entités (département, unité, laboratoire, groupe à 5 ans, plateforme ou toute autre entité existante ou à créer) ;
- L'ensemble des collaborateurs cadres des Directions et Services ayant des responsabilités financières (par exemple le Service Trésorerie, le Service des Legs et de la Gestion du Patrimoine Immobilier) ou des contacts avec des tiers significatifs (par exemple la Direction des Applications de la Recherche et des Relations Industrielles (DARRI), le Département Achats, le Service Dons et Partenariats) ;
- Les membres de tous les comités d'éthique et déontologie de l'Institut.

Pour les autres personnes salariées ou non (personnels d'organismes extérieurs (OREX), stagiaires, intérimaires, vacataires, doctorants, consultants, experts, etc.), la présente Charte leur est communiquée. Ces personnes sont mises en mesure, si elles estiment devoir déclarer des liens d'intérêts susceptibles de conduire à des conflits d'intérêts dans le cadre de leurs activités pour le compte de l'Institut Pasteur, de remplir une DLI à tout moment et de la communiquer aux instances désignées dans cette Charte.

6.2. Modalités de déclaration des liens d'intérêts

Ces personnes doivent compléter la déclaration lors du processus de recrutement, de la désignation ou de la signature d'un contrat avec l'Institut Pasteur ; ou lors d'un changement de fonction qui les fait entrer dans une des catégories énumérées.

La déclaration est une déclaration sur l'honneur donnant des informations sur tous les liens directs et indirects existant avec des structures de toute nature dans le domaine des sciences de la vie et plus généralement dont les activités, les techniques et les produits peuvent, directement ou indirectement, interférer avec le champ d'activités de l'Institut Pasteur.

La mise à jour de la déclaration doit avoir lieu en cas de changement dans la situation déclarée de l'intéressé et, dans tous les cas, tous les cinq (5) ans.

6.3. Confidentialité

Les informations contenues dans les déclarations et les révélations sont confidentielles et sont utilisées dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Charte.

6.4. Transmission, conservation et traitement des DLI

6.4.1. Une copie de la DLI est transmise :

- jusqu'au niveau des Directeurs, hormis le Directeur Général et les membres du Comité de direction : au responsable hiérarchique ;
- pour les membres du Comité de direction : au Directeur Général ;
- pour le Directeur Général ainsi que pour les administrateurs autres que ceux indiqués dans le paragraphe suivant : au Président du Conseil d'administration ;
- pour le Président du Conseil d'Administration (CA), le Président du Comité des Nominations et des Rémunérations (PNR), le Président du Comité d'Audit et Financier (CAF) : au Président du Comité de déontologie et de conformité.

6.4.2. Les déclarations de liens d'intérêts des salariés sont conservées à la Direction des Ressources Humaines, qui en garde une copie dans le dossier administratif de chaque personne et qui communique les déclarations au supérieur hiérarchique de chaque personne concernée.

Les déclarations de liens d'intérêts des administrateurs sont conservées par le Président du CA.

La déclaration de liens d'intérêts du Président du CA est conservée par le Président du Comité de déontologie et de conformité.

6.5. Traitement des DLI

Procédure pour les salariés :

Les déclarations ne comportant aucune indication de liens d'intérêts sont archivées par la DRH sans autres formalités.

Celles comportant des indications de liens font l'objet d'une revue collégiale par un groupe de travail composé des directeurs en charge des partenariats industriels, du juridique et des ressources humaines. Leur position sur chaque DLI est enregistrée dans un registre spécial.

Les DLI qui présentent des difficultés aux yeux du groupe de travail susmentionné sont présentées au Directeur Général qui peut préconiser une mesure au déclarant ou saisir le Comité de déontologie et conformité.

7. MODALITES DE GESTION DES SITUATIONS DE CONFLITS D'INTERETS DECLARES

7.1. Traitement des révélations

7.1.1. Les révélations (comprenant les mesures prises pour résoudre le conflit d'intérêts) sont effectuées auprès du responsable hiérarchique.

7.1.2. En cas de révélation d'une situation de conflit d'intérêt réel, potentiel ou apparent se présentant lors d'une réunion d'un organe de l'Institut Pasteur ou dans le cadre d'un traitement d'un dossier, il appartient à la Personne Concernée de proposer toute mesure adaptée.

7.1.3. Si le responsable hiérarchique et/ou le président de l'organe concerné considère que la mesure n'est pas suffisante, il en réfère à son propre responsable hiérarchique et, le cas échéant, au Directeur Général ou au Président du Conseil d'administration.

Le Président ou le Directeur Général prennent toute mesure adaptée et peuvent, en cas d'interrogation sur le traitement de la situation, saisir le Comité de déontologie et conformité.

7.2. Mesures correctrices

Lorsque la Personne Concernée conclut à l'identification d'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, elle s'oblige à prendre sans délai les mesures susceptibles de prévenir ou de résoudre le conflit.

8. SANCTIONS

La non-révélation des situations réelles, potentielles ou apparentes de conflits d'intérêts et des mesures prises ou envisagées pour prévenir ou résoudre une situation de conflit d'intérêt, l'absence de mesures correctrices dans une situation de conflit d'intérêts, le non-respect de l'avis du Directeur Général ou de celui du Comité de déontologie et conformité, l'absence de déclaration de liens d'intérêts ou la fausse déclaration, sont passibles de sanctions disciplinaires.

Par ailleurs, des actions supplémentaires, autorisées par la loi, peuvent être engagées par l'Institut Pasteur en cas de préjudice subi.

9. SUIVI ET BILAN ANNUEL

Un bilan annuel de l'application de la présente Charte est présenté par le Directeur Général au Conseil d'administration. Ce bilan porte, en particulier, sur les actions de formation mises en place et suivies au cours de l'année.

Ce bilan comporte en annexe le bilan d'activité du Comité de déontologie et de conformité.

La présente Charte fera l'objet d'un réexamen, après avis du Comité de déontologie et de conformité, au plus tard trois ans après son adoption.

10. DISPOSITIONS FINALES

Dès l'approbation de la présente Charte par le Conseil d'Administration, celle-ci est communiquée au Comité d'Entreprise pour avis et fait l'objet de formalités de dépôt et de contrôle auprès de l'Inspection du Travail.

Elle est modifiée dans les mêmes conditions.

Elle est déposée en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Après accomplissement des formalités prévues ci-dessus, la Charte est annexée au Règlement intérieur prévu par le Code du travail afin d'en faire partie intégrante.

La présente Charte est applicable et opposable à partir de sa publication sur le réseau intranet et sur le site internet de l'Institut Pasteur.

Texte adopté par le Conseil d'administration en séance du 5 mars 2018 et ayant fait l'objet d'un avis favorable du Comité d'entreprise en date du 29 mars 2018