

Titre :	<i>Conflits d'intérêts</i>		
Codification :	DRHCAJ-05	Version :	01

Unité administrative :	<i>Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques</i>
Rédaction :	<i>Karine Spénard, Chef des affaires juridiques</i>
Validation :	<i>Comité de direction</i>
Approbation :	<i>Conseil d'administration</i>

Date d'approbation : 2017-10-04	Date d'entrée en vigueur : 2017-10-04
Date de révision : 2017-09-13	

1. Préambule

La présente politique a été élaborée conformément aux articles 154, 131, 197, 234 et 235 de la *Loi sur les services de santé et des services sociaux*, R.L.R.Q., chapitre S-4.2 (ci-après « LSSSS ») et à l'article 15 du *Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements* (R.L.R.Q., chapitre c. S-5, r.3.01). Elle complète également le *Règlement de régie interne du Conseil d'administration* du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal¹ (ci-après « CIUSSS »).

La politique a pour objectifs :

- de s'assurer de l'impartialité, de l'intégrité et de la loyauté des personnes exerçant leurs fonctions au CIUSSS;
- de prévenir ou de faire cesser les conflits d'intérêts en établissant les normes applicables aux personnes visées par la présente politique;
- de protéger les intérêts des clients de toutes les installations du CIUSSS;
- de protéger la réputation du CIUSSS.

Soulignons également que les divers ordres professionnels en place encadrent également l'indépendance professionnelle et les conflits d'intérêts pouvant affecter leurs membres, notamment par les codes de déontologie.

2. Définitions

Conflit d'intérêts : situation dans laquelle une personne se trouve lorsqu'elle est chargée d'une fonction d'intérêt général qui entre en concurrence avec des intérêts professionnels ou personnels². Un conflit d'intérêts peut amener une personne

¹ MSSS, Règlement sur la régie interne du Conseil d'administration d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (CISSS, CIUSSS, établissements non fusionnés – Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, 3 février 2016.

² Dictionnaire encyclopédique de l'administration publique,

http://www.dictionnaire.enap.ca/dictionnaire/docs/definitions/definitions_francais/conflit_interets.pdf.

à préférer certains intérêts au détriment de ceux d'autres et peut affecter son jugement et sa loyauté envers l'établissement et la clientèle³.

Exemples :

Conflit réel	Un médecin exerce en clinique privée et en centre hospitalier et réfère des usagers vus à l'hôpital à sa clinique privée, où ils peuvent être traités plus rapidement moyennant rémunération
Conflit apparent	Un préposé aux bénéficiaires travaillant dans une installation est également propriétaire d'une maison de chambres accueillant des usagers de l'installation
Conflit potentiel	Un gestionnaire des services techniques est également actionnaire d'une entreprise répondant à un appel d'offres en cours pour l'établissement

Modeste : état de ce qui dénote une absence de richesse, d'éclat, de luxe⁴. À titre d'exemple, un cadeau modeste peut être un bouquet de fleurs ou une boîte de chocolats destinée à l'équipe, alors qu'une sortie payée dans un restaurant n'est pas considérée comme modeste.

Personne indépendante : personne se qualifiant comme indépendante, entre autres si elle n'a pas, de manière directe ou indirecte, de relations ou d'intérêts, notamment de nature financière, commerciale, professionnelle ou philanthropique, susceptible de nuire à la qualité de ses décisions eu égard aux intérêts de l'établissement (art. 131 LSSSS).

Proche : désigne le conjoint légal ou de fait, les enfants, les parents, les grands-parents ou la fratrie d'une personne. Peut également englober le conjoint et les enfants des personnes mentionnées précédemment, ainsi que les associés et amis proches.

3. Personnes visées par la politique

Toute personne exerçant des fonctions au CIUSSS est visée par la présente procédure, soit les membres du conseil d'administration, les hors-cadres, les cadres supérieurs ou intermédiaires, les employés salariés, les médecins, les bénévoles, les contractuels, les stagiaires ou toute autre personne.

4. Situations potentielles de conflits d'intérêt

Les situations de conflit d'intérêt ne se limitent pas aux situations impliquant des intérêts pécuniaires ou personnels. Ainsi, une apparence de conflit d'intérêt, jetant un doute sur l'impartialité ou l'objectivité des personnes exerçant des fonctions au CIUSSS, peut suffire à discréditer ces personnes.

Une personne ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage de quelque nature que ce soit (ex. : matériel, pécuniaire, personnel, compensatoire, etc.) pour elle-même ou pour un tiers en échange d'une prise de position, d'une intervention ou d'un service.

Une personne doit s'abstenir d'utiliser ou de permettre l'utilisation, à des fins autres que celles auxquelles ils sont destinés, des ressources, biens ou services du CIUSSS ou utiliser l'autorité de sa fonction pour son intérêt personnel ou celui d'un tiers.

Une personne qui a cessé d'exercer ses fonctions au CIUSSS doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au CIUSSS ou nuire aux intérêts du CIUSSS.

5. Activités et emplois à l'extérieur du CIUSSS

³ ORDRE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU QUÉBEC, *Orientations à l'intention des infirmières concernant l'indépendance professionnelle et les conflits d'intérêts*, 2006.

⁴ LAROUSSE, *Dictionnaires de français*, <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/modeste/51957> (page consultée le 24 février 2017).

Les personnes exerçant des activités ou des emplois à l'extérieur du CIUSSS de façon simultanée à leurs fonctions au CIUSSS doivent s'assurer que ces activités ou emplois n'entrent pas en conflit avec leurs fonctions au CIUSSS.

6. Proches, amis et familles

Les traitements de faveur aux proches, soit l'aide aux membres de la famille, aux amis ou à tout individu ou entité qui est en relation avec le CIUSSS doivent être évités.

L'embauche de proches n'est pas en soi un conflit d'intérêts, dans la mesure où :

- a) La personne qui exerce ses fonctions au CIUSSS n'intervient pas dans le processus d'embauche afin d'exercer une influence quelconque;
- b) La personne qui exerce ses fonctions au CIUSSS et le proche ne sont pas en lien hiérarchique.

En ce qui concerne les relations avec les fournisseurs, l'octroi de contrats à des proches peut laisser présager du favoritisme ou encore créer des problématiques au CIUSSS si un conflit surgit dans la relation personnelle.

La personne qui effectue des achats ne peut retirer un profit personnel comme profiter d'escomptes ou recevoir des articles pour son usage personnel du fait d'avoir choisi un fournisseur particulier qui est un proche.

7. Cadeaux et dons

Tout cadeau, don, marque d'hospitalité ou autre avantage reçu de la part de clients du CIUSSS peut laisser entrevoir une apparence de conflits d'intérêts et est donc à proscrire, sauf s'il est d'usage et qu'il a une valeur modeste, à défaut de quoi il doit être retourné au donateur ou remis au CIUSSS.

Un cadeau reçu pour une équipe complète est cependant acceptable.

8. Liens d'entreprise

Une personne ne peut avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel ou celui de l'un de ses proches et celui du CIUSSS. Dans de tels cas, elle doit s'abstenir de siéger et de participer à toute délibération ou décision lorsqu'une question portant sur l'entreprise dans laquelle elle a cet intérêt est débattue.

Ne constitue pas un conflit d'intérêts le fait pour une personne d'être actionnaire minoritaire d'une personne morale qui exploite une entreprise visée par la présente politique, si les actions de cette personne morale se transigent dans une bourse reconnue et si la personne en cause ne constitue pas un initié de cette personne morale au sens de l'article 89 de la *Loi sur les valeurs mobilières* (R.L.R.Q., c. V-1.1).

9. Informations obtenues dans le cadre des fonctions exercées au CIUSSS

Une personne ne peut utiliser à son profit ou au profit d'un tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions au CIUSSS.

Une personne qui a cessé d'exercer ses fonctions au CIUSSS ne doit pas divulguer une information confidentielle ou privilégiée qu'elle a obtenue dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

10. Divulgateion

Les personnes doivent immédiatement divulguer toute activité commerciale, tout intérêt financier ou tout intérêt personnel lorsque ces activités ou intérêts peuvent entrer en conflit avec les fonctions exercées au CIUSSS. Elles doivent notamment divulguer ce qu'une personne de l'extérieur pourrait percevoir comme un conflit d'intérêts.

Si une personne devient consciente d'un conflit d'intérêts ou d'une apparence de conflit d'intérêts, elle doit divulguer la situation à :

- son supérieur immédiat, dans le cas des employés salariés et cadres intermédiaires;
- au Président directeur-général, dans le cas des cadres supérieurs;
- son superviseur de stage, dans le cas des stagiaires;
- la personne désignée au CIUSSS, dans le cas des contractuels et bénévoles;
- au Directeur des services professionnels, dans le cas des médecins et résidents;
- au conseil d'administration, dans le cas du Président directeur-général ou de membres du conseil d'administration⁵.

11. Conséquences d'une situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts

Des mesures peuvent être prises afin de sauvegarder les intérêts des clients du CIUSSS ou de l'organisation elle-même, pouvant aller jusqu'au congédiement, à la rupture de contrat, la fin des privilèges de pratique ou de l'entente.

⁵ Art. 154 et 197 LSSSS.