

Conflit d'intérêts et exclusivité de fonction

Émise par : Direction des ressources humaines

En vigueur depuis le 15 octobre 2020.

1. Objectif

Définir les normes applicables en matière de gestion des conflits d'intérêts et d'exclusivité de fonctions¹ pour l'ensemble du personnel du CISSS de l'Outaouais.

De façon plus spécifique :

- De s'assurer de l'impartialité, de l'intégrité et de la loyauté des personnes exerçant leurs fonctions au CISSS de l'Outaouais;
- 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 usagers et clients de toutes les installations du CISSS de l'Outaouais;
- De protéger la réputation du CISSS de l'Outaouais.

2. Contexte légal et réglementaire

Cette politique est conforme, entre autres :

- Aux articles 33, 131, 154, 197 à 199, 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 »));
- À l'article 15 du *Règlement sur l'organisation et l'administration des établissements* (R.L.R.Q., chapitre c. S-5, r.5);
- Aux articles 57 à 59 *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*.
-

3. Orientations (gouvernementales, ministérielles, du CISSS)

Politique gouvernementale :

- L'action communautaire : une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec;
- Plan gouvernemental en matière d'action communautaire;
- Cadre de référence en matière d'action communautaire.

¹ Cette politique « Conflit d'intérêts et exclusivité de fonctions » du CISS de l'Outaouais puise ses fondements de la Politique sur les conflits d'intérêts du CIUSSS de l'Ouest de l'Île de Montréal (DRHCAJ-05) et du Manuel des normes et pratiques de gestion du CHUS (NPG No 1401).

Conflit d'intérêts et exclusivité de fonction		No : P-062	
Adopté par :			
<input checked="" type="checkbox"/> Conseil d'administration	Date : 2020-10-15	<input checked="" type="checkbox"/> Révision : Date : 2024-09-26	Page 1 sur 6
<input type="checkbox"/> Comité de direction	Date :		

Cette politique est conforme, entre autres :

- À la mission, à la vision et aux valeurs du CISSS de l'Outaouais.

4. Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des activités d'administration et de gestion du CISSS de l'Outaouais.

5. Personnes visées

Toute personne exerçant des fonctions au CISSS de l'Outaouais est visée par la présente politique, soit les membres du conseil d'administration, les hors-cadres, les cadres supérieurs et intermédiaires, les employés, les médecins et résidents en médecine, les sage-femmes, les dentistes, les pharmaciens, les stagiaires, les chercheurs, les bénévoles et les contractuels, notamment la main d'œuvre indépendante.

6. Définitions

Conflit d'intérêts : situation dans laquelle une personne se retrouve 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 à préférer certains intérêts au détriment de 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 de 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 LSSS).

² Dictionnaire encyclopédique de l'administration publique,

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

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*, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/modeste/51957> (page consultée le 7 avril 2020).

Conflit d'intérêts et exclusivité de fonction		No : P-062	
Adopté par :			
<input checked="" type="checkbox"/> Conseil d'administration	Date : 2020-10-15	<input checked="" type="checkbox"/> Révision : Date : 2024-09-26	Page 2 sur 6
<input type="checkbox"/> Comité de direction	Date :		

Proche : désigne, entre autres, 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.

Un organisme communautaire est une personne morale à but non lucratif. Il est administré par un conseil d'administration composé en majorité d'utilisateurs des services de l'organisme ou de membres de la communauté desservie. Les organismes communautaires font partie du tiers secteur de l'économie.

7. Orientations et principes directeurs

- 7.1 Le président-directeur général, le président-directeur général adjoint, le directeur général adjoint de même que les cadres supérieurs nommés à temps plein à l'emploi du CISSS de l'Outaouais doivent s'occuper exclusivement du travail de l'établissement et des devoirs de leur fonction.
- 7.2 Le commissaire aux plaintes et à la qualité des services et les commissaires adjoints aux plaintes et à la qualité des services exercent exclusivement les fonctions prévues à l'article 33 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.
- 7.3 Toute personne doit éviter en tout temps de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel, incluant celui de l'un de ses proches, et celui de l'établissement.
- 7.4 Les personnes exerçant des activités, notamment du bénévolat, ou des emplois à l'extérieur du CISSS de l'Outaouais tout en étant à l'emploi du CISSS de l'Outaouais doivent s'assurer que ces activités ou emplois n'entrent pas en conflit avec leurs fonctions au sein de l'établissement.
- 7.5 Le président-directeur général, le président-directeur général adjoint, le directeur général adjoint de même que les cadres supérieurs 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 de l'établissement. Dans de tels cas, elle doit le déclarer à l'établissement par le formulaire de déclaration (Annexe 1), 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.

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

Une personne ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages, sauf s'ils sont d'usage et qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis à l'établissement.

Conflit d'intérêts et exclusivité de fonction		No : P-062	
Adopté par :			
<input checked="" type="checkbox"/> Conseil d'administration	Date : 2020-10-15	<input checked="" type="checkbox"/> Révision : Date : 2024-09-26	Page 3 sur 6
<input type="checkbox"/> Comité de direction	Date :		

- 7.6 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.
- 7.7 Une personne peut toutefois accepter une commandite au nom de l'établissement lors d'activités de reconnaissance à la condition où cette commandite bénéficie à plusieurs employés. Cette commandite doit être faite sans échange, prise de position ou service.
- 7.8 Toute 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 de l'établissement ou d'utiliser l'autorité de sa fonction pour son intérêt personnel ou celui d'un tiers.
- 7.9 Toute personne qui a cessé d'exercer ses fonctions auprès de l'établissement doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures auprès de l'établissement ou de nuire aux intérêts de l'établissement.
- 7.10 Toute personne qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer ou autrement utiliser 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 auprès de l'établissement afin d'obtenir une position avantageuse chez son nouvel employeur (voir également la « Politique sur la confidentialité, P-023 »).
- 7.11 Les personnes qui travaillent pour l'établissement peuvent siéger à des conseils d'administration d'organismes communautaires mais elles doivent le faire en **leur nom personnel**⁵. Une participation officielle peut toutefois être considérée après discussion avec l'employeur dans le cadre d'un siège de membre non-votant.

8. Obligation de la Déclaration

8.1 Moment pour adresser une déclaration de conflit d'intérêts

- Au moment de se joindre à l'établissement, chaque personne mentionnée au paragraphe 8.2 de la présente politique, est tenue de divulguer par écrit tout intérêt financier, direct ou indirect, et toute position d'influence qu'elle détient et qui pourrait être à l'origine d'un conflit d'intérêts potentiel, apparent ou réel;

La déclaration de conflit d'intérêts est exigible pour toutes les personnes figurant au paragraphe 8.2 qui sont actuellement en poste au CISSS de l'Outaouais ;

⁵ Selon les 8 critères de l'action communautaire autonome, les organismes reconnus doivent être dirigés par un conseil d'administration indépendant du réseau public.

Conflit d'intérêts et exclusivité de fonction		No : P-062	
Adopté par :			
<input checked="" type="checkbox"/> Conseil d'administration	Date : 2020-10-15	<input checked="" type="checkbox"/> Révision : Date : 2024-09-26	Page 4 sur 6
<input type="checkbox"/> Comité de direction	Date :		

Dans l'exercice de leurs fonctions, toute autre personne ou organisme visés par l'article 5 de la présente politique qui se trouverait en situation de conflits d'intérêts réel, apparent ou potentiel, se doit de remplir le formulaire de déclaration (Annexe 1).

8.2 Personnes devant obligatoirement remplir une déclaration de conflit d'intérêts :

- Membres du conseil d'administration;
- Hors cadre;
- Cadres supérieurs;
- Cadres intermédiaires;
- Chefs de service et de départements médicaux;
- Personnel du service de l'approvisionnement (achats);
- Personnel du service de génie biomédical;
- Toute autre personne concernée, le cas échéant.

8.3 Changement de situation

Par ailleurs, ces déclarations de conflits d'intérêts doivent être mises à jour chaque fois que les circonstances d'une personne visée par l'article 5 de la présente politique changent de telles façons à exiger leur divulgation, en remplissant le formulaire de déclaration (Annexe 1).

8.4 Formulaire de déclaration (Annexe 1)

La déclaration de conflit d'intérêts est faite au moyen du formulaire annexé à la présente politique.

8.5 Particularités

Les formulaires de déclaration des hors cadres et des cadres supérieurs dument remplis doivent être déposés au comité Gouvernance et éthique du conseil d'administration pour analyse et validation. Ils doivent être vérifiés 1 fois par année⁶ soit au mois de janvier, par le biais d'une déclaration par les hors cadres et les cadres supérieurs visés, et être déposés également au comité Gouvernance et éthique du conseil d'administration.

9. **Procédure relative au traitement des conflits d'intérêts**

Le Président-directeur général ou son représentant doit proposer une solution de traitement des conflits en s'assurant qu'elle favorise, au mieux, l'intérêt de l'établissement et informer la personne concernée par écrit.

Le comité de gouvernance du conseil d'administration doit ensuite proposer des actions correctrices destinées à éviter autant que possible les situations de conflit équivalentes à celle qui vient de se produire.

⁶ Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales-
Projet de loi no 10- Art 58

Conflit d'intérêts et exclusivité de fonction		No : P-062	
Adopté par :			
<input checked="" type="checkbox"/> Conseil d'administration	Date : 2020-10-15	<input checked="" type="checkbox"/> Révision : Date : 2024-09-26	Page 5 sur 6
<input type="checkbox"/> Comité de direction	Date :		

10. 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 CISSS de l'Outaouais 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.

11. Responsable de la mise en œuvre de la politique

Président-directeur général et la DRH

- Promouvoir cette politique et ses engagements et s'assurer de son application dans l'ensemble du CISSS de l'Outaouais.

12. Autres dispositions

Cette politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration et sera évaluée et révisée au plus tard trois ans après son adoption.

Politique soumise par la Direction des ressources humaines

Conflit d'intérêts et exclusivité de fonction		No : P-062	
Adopté par :			
<input checked="" type="checkbox"/> Conseil d'administration	Date : 2020-10-15	<input checked="" type="checkbox"/> Révision : Date : 2024-09-26	Page 6 sur 6
<input type="checkbox"/> Comité de direction	Date :		