

## 1.3 Politique sur les conflits d'intérêts (Modèle de politique)

### OBJECTIF DE LA POLITIQUE

Fournir l'orientation nécessaire en matière de conflit d'intérêts au personnel, aux membres du CA et aux membres des comités et les aider à éviter les situations de conflit d'intérêts.

### ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Aucun membre du CA, ou d'aucun de ses comités, ne doit retirer un gain ou un avantage personnel, directement ou indirectement, en raison de sa participation à l'organisation. Aucun membre du personnel ne doit retirer un avantage ou un gain personnel au-delà des conditions contractuelles normales.

Tous les employés, les membres du CA et les membres des comités doivent organiser leurs affaires, de manière publique et privée, afin d'éviter tout conflit d'intérêts réel, perçu ou éventuel.

### APPLICATION DE LA POLITIQUE

1. Il existe un conflit d'intérêts dans les situations où un membre du CA (y compris les membres des comités), un partenaire, un associé ou un membre de la proche famille :
  - a. Est partie à un contrat important ou à un contrat important proposé avec l'organisation;
  - b. Est un directeur ou un agent d'une autre organisation ou détient un intérêt important dans une compagnie ou une personne qui est partie d'un contrat important ou d'un contrat important proposé avec l'organisation;
  - c. Participe directement à une question en cours d'examen, ou est associé de façon concrète à une question en cours d'examen et est en position de profiter personnellement de la décision prise;
  - d. Aide un tiers à traiter avec l'organisation, et que le tiers pourrait bénéficier d'un traitement favorable ou préférentiel de l'organisation en raison de l'aide en question.
2. Un employé qui apprend l'existence d'un tel conflit doit en aviser le directeur de la santé le plus rapidement possible. Le directeur de la santé doit en aviser immédiatement le président du CA ou le conseiller en matière de santé, selon la structure de gouvernance de l'organisation. Les membres du CA et les membres des comités doivent aviser la personne qui dirige l'organisation (président du CA, conseiller en matière de santé, chef, etc.) de l'existence du conflit.
3. Dans tous les cas, le principe sous-jacent est que les conflits d'intérêts seront réglés en faveur de l'organisation.
4. Le règlement du conflit d'intérêts peut exiger que la personne se retire d'une discussion ou d'une réunion, s'abstienne de voter sur une question, ou mette un terme au conflit ou au conflit éventuel par tous les moyens nécessaires, y compris en renonçant à son poste avec l'organisation.
5. Sous réserve que le conflit d'intérêts soit révélé le plus tôt possible, aucun contrat important conclu ou aucune mesure prise par l'organisation en connaissance du conflit d'intérêts n'est nul ou annulable.
6. Si un conflit d'intérêts est découvert après la prise d'une décision qui aurait pu être influencée par la connaissance du conflit en question, la décision n'est pas nulle ou annulable, sous réserve que la décision ait été prise de manière équitable et pour des motifs raisonnables.
7. Dans le cas où un conflit d'intérêts est révélé à point nommé et conformément à la présente politique, un contrat important peut être conclu, une décision peut être prise, ou une mesure peut être prise par l'organisation qui permet que le conflit d'intérêts (ou le conflit d'intérêts éventuel) se poursuive. Par exemple, l'organisation peut embaucher des membres de la famille, ou conclure un contrat avec eux, à condition que l'employé touché ait révélé le conflit d'intérêts en question.

8. Si une personne néglige sciemment de révéler un conflit d'intérêts, l'organisation se réserve tous les droits légaux qu'elle peut avoir d'annuler, de révoquer ou d'abroger tout contrat conclu ou toute mesure prise. Elle peut exiger également la démission de la personne.
9. Il n'est pas acceptable de solliciter ou d'accepter des cadeaux en échange de considérations futures ou d'accepter des cadeaux autres que des cadeaux d'une valeur minime, à titre de courtoisie, ou d'autres avantages de valeur insignifiante, sans l'approbation du directeur de la santé (dans le cas du personnel), ou du président du CA ou de la personne qui dirige (dans le cas des membres du CA ou des comités).
10. Il n'est pas acceptable de tirer profit de toute information non accessible de façon générale au public qui est obtenue dans le cadre des fonctions officielles pour l'organisation, ou de révéler une telle information à un partenaire, un associé ou un membre de la proche famille. De même, il n'est pas acceptable de révéler de l'information confidentielle obtenue dans le cadre des fonctions officielles et des responsabilités pour l'organisation sans autorisation convenable.