

CHAPITRE IX: LES AFFAIRES JURIDIQUES

SECTION 9.2: LES AFFAIRES, AVIS ET POURSUITES JURIDIQUES

POLITIQUE RELATIVE AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE: 1
CHAPITRE: IX
SECTION 9.2

Adoptée: CAD-5766 (13 06 95)

ÉNONCÉ DE PRINCIPES

Les propositions suivantes constituent des principes auxquels l'Université souscrit.

1. L'Université adhère aux valeurs éthiques les plus représentatives d'une institution vouée à la formation et à la découverte intellectuelles.
2. Les ressources dont dispose l'Université sont financées principalement par des deniers publics et doivent en conséquence être utilisées dans l'intérêt public.
3. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres de l'Université¹ agissent avec transparence et intégrité. Ils traitent les personnes avec équité et impartialité en évitant toute forme de discrimination.
4. Les ressources humaines, matérielles et financières dont dispose l'Université doivent être utilisées pour les fins auxquelles elles sont destinées, à savoir un usage relié aux fonctions universitaires.
5. C'est à titre de fiduciaire, pour le compte de la société, que les administrateurs de l'Université s'occupent de la gestion administrative et financière des biens de l'Université.

OBJECTIFS

Cette politique vise l'atteinte des objectifs suivants:

- Fournir aux membres de l'Université un ensemble de principes, de règles et de modalités destinés à prévenir la préséance de leur intérêt personnel sur celui de l'Université lors de l'exercice de leurs fonctions.
- Voir à ce que l'utilisation des ressources de l'Université, l'usage du nom de l'Université² la mise sur pied d'une compagnie, société ou entreprise et l'octroi de contrat se fassent dans l'intérêt de l'Université.

1 Dans ce texte, nous utiliserons le terme membre pour désigner soit un membre du conseil d'administration, soit un membre du personnel. Les membres du Conseil sont les personnes visées par les paragraphes d), e) et f) ainsi que les étudiants visés par le paragraphe c) de l'article 32 de la Loi sur l'Université du Québec.

2 Cela comprend l'usage de papier à en-tête de l'Université, l'usage du logo et des couleurs de l'Université.

- Déterminer, dans le meilleur intérêt de l'Université, les moyens les plus appropriés pour prévenir ou régler les conflits d'intérêt.

CADRE JURIDIQUE

- La loi (Code civil, Loi sur l'Université du Québec, etc.).
- Les règlements de l'UQ, les politiques et procédure de l'UQAC.
- Les règles et directives des organismes subventionnaires.

CONTENU

A) Définition

Un membre est en conflit d'intérêt lorsque son intérêt personnel l'emporte sur l'intérêt de l'Université en vertu duquel il doit exercer ses fonctions.

Plus concrètement, un membre est en conflit d'intérêt lorsqu'il se trouve notamment dans l'une ou l'autre des situations suivantes:

- a) Profitant de ses fonctions à l'Université, il exerce ou a exercé une influence sur les décisions de l'Université de manière à se procurer, ou à procurer à des personnes liées, des gains ou avantages directs ou indirects.
- b) Il a un intérêt direct ou indirect dans une entreprise et, en conséquence de cet intérêt, il prend ou a pris avantage de ses fonctions à l'Université pour favoriser l'intérêt de cette entreprise plutôt que celui de l'Université.
- c) Il utilise ou a utilisé à des fins personnelles, ou au profit d'un tiers, soit les ressources de l'Université, soit le nom de l'Université, soit le temps qu'il doit lui consacrer selon les obligations de sa tâche ou soit des informations qu'il a obtenues dans l'exercice de ses fonctions.
- d) Il a un intérêt direct ou indirect dans une entente, un protocole ou une convention et, en conséquence de cet intérêt, il prend ou a pris avantage de ses fonctions à l'Université pour favoriser la conclusion de clauses d'une telle entente, d'un tel protocole ou d'une telle convention qui lui procure ou vont lui procurer des gains ou avantages directs ou indirects.

Un membre est en conflit d'intérêt apparent lorsque son intérêt personnel risque de l'emporter sur l'intérêt de l'Université en vertu duquel il doit exercer ses fonctions.

Plus concrètement, un membre est en conflit d'intérêt apparent lorsqu'il se trouve notamment dans l'une ou l'autre des situations suivantes:

1. Il possède des intérêts directs ou indirects, de nature pécuniaire ou autre, dans une entreprise extérieure qui traite ou est susceptible de traiter avec l'Université.

2. Il sollicite ou accepte, directement ou indirectement, pour lui-même ou pour une autre personne, un cadeau³, une récompense, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou un avantage qui est de nature à porter atteinte à son indépendance et à son intégrité.
3. Il participe à l'embauche, à l'évaluation ou à la promotion d'un membre de sa famille ou d'une autre personne avec qui il est lié.⁴

MODALITÉS

Les modalités suivantes précisent le cheminement à suivre en regard des principes et des objectifs de la présente politique.

1. Si un membre désire utiliser des ressources⁵ de l'Université pour des fins autres que celles reliées à ses fonctions, il doit préalablement obtenir l'autorisation de son supérieur.
2. Le Comité exécutif de l'Université doit autoriser préalablement chaque membre, chaque service ou unité administrative à mettre sur pied une compagnie, société, entreprise ou association dont les administrateurs et les gestionnaires seront identifiés en fonction de leur appartenance à l'Université ou à l'une de ses composantes.

Le Comité exécutif fait état des conditions dont devront être assortis la création et le fonctionnement de telles entités, ainsi que des affaires qu'elles pourront traiter avec l'Université, ses unités administratives, les membres de son personnel et ses étudiants, de même qu'avec les tiers.

Rien dans le présent article ne doit être interprété comme constituant une interdiction ou une limitation que possède chaque membre de mettre sur pied une compagnie, société ou entreprise ou d'y avoir des intérêts dans le cas où les documents constitutifs et la publicité de l'organisme ne contiennent rien qui pourrait laisser croire que ledit organisme est lié à l'Université ou bénéficie de son appui.

3. Un membre qui a un intérêt direct ou indirect dans une entreprise susceptible de mettre en conflit son intérêt personnel et les devoirs de sa fonction doit en informer son supérieur hiérarchique.

En pareille situation, l'employé devra en autant que cela soit possible observer la règle suivante concernant un contrat intervenu ou à intervenir entre l'Université et une telle entreprise: s'abstenir de s'immiscer à quelque titre que ce soit dans le processus de prise de décision.

De façon à prévenir toute ambiguïté et à permettre que les mesures appropriées soient prises, l'employé doit transmettre au secrétaire général une divulgation confidentielle écrite, suivant le formulaire prescrit, de tout intérêt direct ou indirect, susceptible de mettre en conflit son intérêt personnel et les devoirs de sa fonction.

3 L'acceptation d'un cadeau d'usage, un stylo de peu de valeur par exemple, peut s'avérer acceptable dans la mesure où un tel cadeau n'est pas disproportionné.

4 Il peut s'agir notamment de lien d'affaire ou de lien contractuel.

5 Cela inclut l'usage du nom de l'Université.

4. Après discussion avec le secrétaire général, si, de l'avis de son supérieur hiérarchique, un membre se trouve dans une situation où son intérêt personnel l'emporte ou risque de l'emporter sur l'intérêt de l'Université, ce membre sera alors invité à exercer l'un des choix suivants:
 - a) Démissionner;
 - b) Renoncer à son intérêt dans la situation déclarée et en fournir la preuve;
Copie de cette preuve devra être transmise au secrétaire général.
 - c) Confier, par acte notarié, la gestion de telles affaires conflictuelles à un fiduciaire;
Copie de l'acte notarié devra être transmise au secrétaire général.
 - d) Convenir, par écrit, de tout arrangement obtenu d'un commun accord avec son supérieur hiérarchique;

Un tel arrangement doit être visé par le secrétaire général. Copie de cet arrangement est déposé au Bureau du secrétaire général.
5. Lors d'une poursuite en justice impliquant l'Université et un membre ou l'Université et une entreprise dans laquelle un membre a un intérêt, ledit membre devra observer la règle suivante: s'abstenir de s'immiscer à quelque titre que ce soit dans le processus judiciaire relié à cette poursuite.
6. Un membre doit observer la règle suivante relative à l'embauche d'une personne qui, théoriquement, se trouverait à le placer dans une situation où son intérêt personnel risquerait de l'emporter sur l'intérêt de l'Université à cause de liens de parenté, de liens conjugaux, d'une union de fait ou de relations inter-personnelles:
 - s'abstenir de participer au processus d'embauche, par exemple, au sein du comité de sélection, ou de s'immiscer à quelque titre que ce soit dans le processus de prise de décision.
7. Un membre qui fait partie d'une assemblée délibérante doit quitter toute séance de ladite assemblée pendant la durée des délibérations et du vote sur toute question dans laquelle lui-même, ou une personne qui lui est liée, a un intérêt personnel et direct.
8. Un membre du Conseil d'administration qui n'est pas un employé de l'Université doit observer la règle suivante lorsqu'il postule un emploi à l'Université: il doit donner sa démission comme membre dudit conseil dès le moment où il postule cet emploi ou s'abstenir de participer à toute réunion du conseil jusqu'à la prise de décision relative au choix du candidat pour combler le poste en question.
9. Toute plainte relative à un conflit d'intérêt est transmise au secrétaire général.

La plainte est soumise, le cas échéant, au comité d'examen des allégations d'inconduite qui la traite en conformité avec la procédure relative au traitement des plaintes concernant l'inconduite.

RESPONSABILITÉS

POLITIQUE RELATIVE AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS

PAGE: 5
CHAPITRE: IX
SECTION 9.2

Le Conseil d'administration est responsable de l'adoption de la présente politique.

Le secrétaire général est responsable de son application.