

POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 14 du Règlement numéro 4 de la Société, le conseil d'administration peut déterminer les dispositions régissant la gestion et la conduite des activités de la Société.

Principe directeur

La Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé doit veiller à remplir sa mission avec intégrité et dans le respect des plus hautes normes éthiques. C'est pourquoi, en règle générale, les employés, les administrateurs et les agents de la Fondation doivent éviter les situations où leurs intérêts entrent ou semblent entrer en conflit avec ceux de la Fondation. La Fondation et ses agents s'efforcent donc d'élaborer et d'appliquer les politiques et les procédures avec un maximum d'ouverture et de transparence.

Définition

De façon générale, un « conflit d'intérêts » désigne toute situation où un employé, un administrateur ou un agent de la Fondation détient ou défend un intérêt qui :

- porte ou semble raisonnablement porter atteinte à l'objectivité avec laquelle l'employé, l'administrateur ou l'agent doit exercer ses fonctions et assumer ses responsabilités envers la Fondation et en son nom;
- constitue ou semble raisonnablement constituer un avantage ou un gain matériel pour l'employé, l'administrateur ou l'agent, ou pour d'autres personnes avec lesquelles il ne traite pas de façon autonome en raison de sa relation avec la Fondation.

POLITIQUE

Employés de la Fondation

1. Tous les employés de la Fondation doivent déterminer tous les conflits d'intérêts possibles ou réels et les divulguer à leur gestionnaire (voir mode de divulgation ci-après) aux fins d'évaluation, peu importe que les employés tirent ou non un avantage financier de l'activité ou de l'intérêt extérieurs.
2. On ne doit pas interdire aux employés d'exercer un emploi supplémentaire, y compris un emploi autonome, sauf s'il entrave leur capacité d'exercer leur emploi à la Fondation; s'il

exige l'utilisation de locaux, de matériel ou de fournitures de la Fondation, ou s'il place les employés en conflit d'intérêts réel ou apparent avec la Fondation. Ce pourrait être le cas, par exemple, d'une entreprise qui cherche à fournir des biens et des services à la Fondation, ou qui concurrence directement ou indirectement la Fondation.

Administrateurs de la Fondation

1. Conformément aux règlements administratifs de la Fondation,
 - a. les administrateurs intéressés de quelque façon, directement ou indirectement, à un contrat ou à un arrangement, ou encore à un projet de contrat ou d'arrangement avec la Fondation, sont tenus de déclarer cet intérêt (voir méthode de divulgation ci-après). En outre, les administrateurs doivent s'abstenir de voter relativement à ce contrat ou arrangement, ou encore à ce projet de contrat ou d'arrangement lorsque la Loi sur les corporations canadiennes l'interdit;
 - b. aucun administrateur ne peut être privé, en raison de sa fonction, de la possibilité de conclure un contrat ou un arrangement avec la Fondation; de plus, la Fondation n'est pas tenue d'éviter un contrat ou un arrangement conclu par elle ou en son nom avec un administrateur ou présentant un intérêt quelconque pour cet administrateur. En outre, sous réserve des dispositions de la Loi, aucun administrateur ayant conclu un tel contrat ou détenant un tel intérêt n'est tenu de rendre compte à la Fondation ou à l'un de ses membres du profit réalisé dans le cadre du contrat ou de l'arrangement en raison de sa fonction ou du rapport fiduciaire ainsi créé, pourvu que ces arrangements contractuels aient été approuvés au préalable par le Conseil d'administration.
2. Les administrateurs ne sont pas habilités à faire partie des comités consultatifs de la Fondation qui ont le pouvoir de formuler des recommandations sur la conception des programmes ou qui prennent part à l'évaluation des programmes.
3. Les administrateurs ne sont pas habilités à faire partie des comités d'examen du mérite de la Fondation.
4. Les administrateurs ne sont pas habilités à recevoir des bourses du personnel ou des bourses de formation de la Fondation, lorsque ces bourses s'ajoutent en totalité ou en partie à leur rémunération.
5. Les administrateurs qui exercent des activités de recherche ont normalement le droit de poser leur candidature aux concours examinés par des pairs et lancés par la Fondation en vue de l'octroi de bourses de recherche.

Agents régionaux

1. Les agents régionaux ne sont pas habilités à recevoir des bourses du personnel ou des bourses de formation de la Fondation, lorsque ces bourses s'ajoutent en totalité ou en partie à leur rémunération.
2. L'agent régional à l'emploi d'un organisme, ou lié à lui par contrat, susceptible de tirer avantage des activités de la Fondation est dans l'obligation de divulguer ce lien au moment

de sa désignation en tant qu'agent régional (voir le mode de divulgation ci-après). S'il établit de tels rapports avec l'organisme après sa désignation comme agent régional, il est tenu de les divulguer dans les 48 heures de leur établissement.

3. L'agent régional qui entretient des relations de la nature précisée au paragraphe précédent n'est plus habilité à participer directement à la prise de décisions sur l'organisme en question par la Fondation. Toutefois, cela n'empêche pas l'agent régional d'offrir de l'information sur l'organisme en réponse aux questions du personnel de la Fondation.

Agents scientifiques

1. Les agents scientifiques ne sont pas habilités à recevoir des bourses du personnel ou des bourses de formation de la Fondation, lorsque ces bourses s'ajoutent en totalité ou en partie à leur rémunération.

Autres agents de la Fondation (y compris les membres des comités d'examen du mérite)

1. Aux fins de cette politique, « autres agents de la Fondation » englobent les membres des comités d'examen et des comités de sélection, les membres externes des comités du conseil d'administration, les membres du conseil consultatif du programme Formation en utilisation de la recherche pour cadres qui exercent dans la santé (FORCES) et les membres de tout autre entité créée par la Fondation.
2. Le conflit d'intérêts doit être défini dans le mandat de tous les membres des comités d'examen du mérite de la Fondation : règles de divulgation, exclusion et conditions de la surveillance exercée par le chef de la direction, ou exigences concernant la délégation et la rédaction de documents et de rapports par le président de comité.
3. Chaque fois qu'un concours est terminé, le président du comité d'examen doit signaler au Conseil d'administration le nombre de questions de conflit d'intérêts soulevées et lui remettre un résumé de la manière dont le comité les a traitées.

Règlements additionnels

1. Les députés et les sénateurs ne sont pas habilités à obtenir, dans quelle que mesure que ce soit, des fonds visés par l'entente de financement global conclue entre Santé Canada et la Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé, approuvée par le Conseil d'administration le 1er mai 2009 (laquelle s'applique à toutes les subventions accordées auparavant par le gouvernement du Canada et à toutes les subventions couvertes par cette entente selon le commun accord des parties), ni à retirer des avantages qui en découlent.
2. Les anciens fonctionnaires de l'administration publique fédérale qui ne se conforment pas au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du Canada ne sont pas habilités à obtenir, dans quelle que mesure que ce soit, des subventions en vertu de l'entente de financement global, ni à retirer des avantages qui en découlent.

Mise en œuvre et lignes directrices

- La présente politique est actuellement en vigueur.
- Les critères d'admissibilité à chaque concours de la Fondation doivent préciser clairement les règles d'admissibilité concernant les employés et les agents de la Fondation, en particulier les agents scientifiques et régionaux.
- Les conflits d'intérêts doivent être réglés de la manière qui répond le mieux au principe de préséance. Cela peut obliger l'employé, l'administrateur ou l'agent de la Fondation à se retirer de certaines activités qui soulèvent ou qui pourraient soulever un conflit d'intérêts. Il importe d'éviter les règlements qui empêchent les employés, les administrateurs ou les agents de remplir leurs fonctions et d'assumer leurs responsabilités envers la Fondation.
- Le règlement des conflits d'intérêts doit être consigné par écrit et ratifié par le Conseil d'administration ou par son comité de la haute direction.
- La Fondation doit continuer à se conformer à la version la plus récente de sa politique sur les conflits d'intérêts avant d'effectuer toute sortie d'argent provenant du programme FORCES.
- La Fondation doit publier sa politique sur les conflits d'intérêts et la mettre à la disposition du public.

PROCÉDURE

Employés de la Fondation

- Quand il y a ou pourrait y avoir conflit d'intérêts, l'employé est tenu de le divulguer sans omission au chef de la direction de la Fondation. Dans le cas du chef de la direction, la divulgation doit être faite au président du Conseil d'administration.
- Si un employé croit qu'il peut exister un conflit d'intérêts réel ou perçu comme tel, il doit le divulguer sans omission au chef de la direction de la Fondation. Dans le cas du chef de la direction, la divulgation doit être faite au président du Conseil d'administration.
- En ce qui concerne l'exercice de fonctions d'administrateur à l'extérieur, les employés doivent, avant d'accepter un tel mandat, obtenir l'approbation de leurs superviseurs afin de garantir qu'il n'existe pas de conflit d'intérêts et que les fonctions exercées à l'extérieur par les employés n'entrent pas en conflit avec leur emploi.
- Les divulgations doivent être faites par écrit.

Administrateurs de la Fondation

- Quand il y a ou pourrait y avoir conflit d'intérêts, l'administrateur doit le divulguer sans omission au Conseil d'administration.
- Si un administrateur croit qu'il peut exister un conflit d'intérêts réel ou perçu comme tel, il doit le divulguer sans omission au Conseil d'administration.
- Les divulgations doivent être faites par écrit. Les divulgations faites lors d'une réunion du Conseil d'administration ou d'un comité de ce Conseil et consignées dans le procès-verbal de la réunion sont considérées comme étant faites par écrit.

Agents scientifiques, agents régionaux et autres agents de la Fondation (y compris les membres des comités d'examen du mérite)

- Quand il y a ou pourrait y avoir conflit d'intérêts, l'agent scientifique, l'agent régional ou un autre agent est tenu de le divulguer sans omission au chef de la direction de la Fondation.
- Si un agent scientifique, un agent régional ou un autre agent croit qu'il peut exister un conflit d'intérêts réel ou perçu comme tel, il doit le divulguer sans omission au chef de la direction de la Fondation.
- Les divulgations doivent être faites par écrit. Les divulgations faites avant ou pendant un processus d'examen et consignées dans le rapport du concours et le dossier du projet concerné sont considérées comme étant faites par écrit.

Objet :	Politique sur les conflits d'intérêts	Numéro de la politique :	GP-A2
Catégorie :	Éthique et reddition de compte	Approuvée :	le 26 novembre 2003
Pouvoir :	Conseil d'administration	Dernière modification :	le 11 juin 2009
Examineur :	Comité de la gouvernance	Prochain examen :	Novembre 2010