

<b>Numéro :</b>	RHR-210
<b>Titre :</b>	Embauche de parents et prévention de conflits d'intérêts
<b>Responsable de l'application :</b>	Vice-recteur/trice à l'administration
<b>Entrée en vigueur :</b>	Le 30 mai 2018
<b>Adopté :</b>	Le 30 mai 2018 par le Bureau des gouverneurs <i>Ce document remplace tout règlement antérieur sur le sujet.</i>
<b>Révisé :</b>	22 octobre 2025
<b>Exception :</b>	Aucune exception à ce règlement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Bureau des gouverneurs

*Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.*

## 1. Énoncé de principe

Afin de favoriser l'intégrité, l'Université Saint-Paul s'est dotée de la présente politique afin de prévenir les situations de conflits d'intérêts et, le cas échéant, de gérer ces situations, de façon à protéger à la fois la réputation des personnes qui pourraient être visées par de telles situations et celle de l'Université. Ainsi, la politique impose, à toute personne visée par la présente politique, l'obligation de déclarer les situations susceptibles de la placer dans des situations réelles, potentielles ou apparentes de conflit d'intérêts.

## 2. Définitions

### 2.1 Conjoint

Est la personne que vous avez épousée, ou avec laquelle vous vivez depuis au moins un an une relation ressemblant au mariage, et que vous avez déclarée à l'Université comme conjoint ou conjointe.

### 2.2 Conflit d'intérêts

Situation, qu'elle soit réelle, potentielle ou apparente, dans laquelle la personne visée a des intérêts personnels qui pourraient influencer sur l'exécution de ses fonctions et de ses responsabilités officielles ou par laquelle la personne visée utilise ses fonctions officielles à des fins personnelles. Un conflit d'intérêts peut survenir quand des activités ou des situations placent un individu ou une organisation à laquelle il est lié en présence d'intérêts (personnels, institutionnel ou autres) qui entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou à sa fonction à l'Université risquant d'altérer l'intégrité des décisions prises et compromettre la confiance à l'égard de l'Université.

Ces intérêts comprennent notamment des intérêts pécuniaires (commerciaux, financiers) ou non pécuniaires.

La notion de conflit d'intérêts couvre de plus les situations où pourraient coexister une relation pédagogique ou d'autorité et une relation intime telle qu'amoureuse ou sexuelle.

### 2.3 Conflit d'intérêts réel

Un conflit d'intérêt réel risque d'altérer l'intégrité des décisions prises et ainsi de causer des torts, compromettant la confiance du public à l'endroit de l'Université et de ses membres.

#### 2.4 Conflit d'intérêts potentiel

Un conflit d'intérêt potentiel survient lorsque des intérêts personnels sont assez importants pour qu'une personne puisse être amenée à privilégier ceux-ci aux dépens de ses obligations professionnelles.

#### 2.5 Conflit d'intérêts apparent

Un conflit d'intérêts apparent survient quand une personne suffisamment informée pourrait raisonnablement craindre la présence d'un conflit d'intérêts.

#### 2.6 Conflit d'engagements

Un conflit d'obligations qui se produit notamment quand des activités extérieures entrent en conflit avec des activités professionnelles, par exemple quand une personne chercheuse utilise le matériel ou le personnel de l'Université pour ses projets personnels.

#### 2.7 Conflit de rôles

Quand un membre doit intervenir en exerçant plus d'un rôle et que ces rôles ou leurs finalités sont conflictuels (à titre d'exemple : membre entrepreneure ou entrepreneur ou chercheuse consultante ou chercheur consultant). Dans de tels cas, le membre doit clarifier les finalités de chacun de ses rôles et leurs implications auprès des personnes concernées. Il doit aussi s'assurer de prendre les moyens nécessaires pour éviter de porter préjudice à un tiers.

#### 2.8 Conflit institutionnel

Quand l'acteur du conflit d'intérêts est une organisation. Ce type de conflit se manifeste, par exemple lorsqu'une université compromet ses engagements vis-à-vis des normes établies comme la liberté d'enseignement pour des intérêts financiers.

#### 2.9 Déclaration

Le fait pour une personne visée par la présente politique de révéler à une personne autorisée par l'Université un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent la concernant.

#### 2.10 Intérêts de nature pécuniaire et non pécuniaire

Le fait de recevoir ou de chercher à recevoir, à titre personnel, une rétribution ayant une valeur monétaire pouvant prendre la forme, sans s'y limiter, d'un salaire, d'honoraires ou autres, de titres de propriété, d'actions, de droits de propriété intellectuelle (droits d'auteur, redevances sur de tels droits). En revanche, si l'intérêt n'a pas en soi de valeur monétaire, tel que celui relié à l'honneur et la réputation ou à la protection de la vie privée, il sera qualifié d'intérêt non pécuniaire.

#### 2.11 Obligations et responsabilités envers l'Université

Les responsabilités et les obligations liées à des activités administratives, d'enseignement ou de recherche, quelles qu'en soient les sources de financement.

#### 2.12 Parent

Aux fins de la présente, parent désigne une personne unie par les liens du sang ou du mariage jusqu'au deuxième degré inclusivement c'est-à-dire conjoint, conjointe, père, mère, frère, sœur, fils, fille, neveu, nièce, petit-fils, petite-fille, oncle et tante. En plus on y inclus les parents de la conjointe ou du conjoint tel que défini au paragraphe 2.1.

#### 2.13 Recherche

Ensemble des activités liées à la création ou au développement faisant appel à une démarche rigoureuse et systématique visant un accroissement des connaissances et pouvant être réalisées dans un contexte de formation ou de transfert des connaissances.

#### 2.14 Signalement

Le fait d'aviser une personne autorisée par l'Université d'un présumé conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent d'un membre de la communauté universitaire à l'égard de l'application de la présente politique.

### **3. Règlement**

- 3.1 Aucune personne ne sera embauchée, transférée ou promue à un poste relevant directement d'un parent.
- 3.2 Un employé ne doit pas participer au processus d'embauche ou placement d'un parent (y inclus le processus d'évaluation) ni doit-il tenter d'influencer ces processus de quelque façon que ce soit.
- 3.3 L'embauche de parent au sein de la même unité de travail n'est pas recommandée même s'il n'existe pas entre eux une relation d'autorité directe.
- 3.4 Lorsqu'un employé épouse ou devient le conjoint de fait de son superviseur, le superviseur doit aviser l'Université de ce fait par écrit. Dans les circonstances, toute démarche raisonnable doit être prise pour éliminer le conflit d'intérêts réel ou apparent sans pour autant pénaliser l'un ou l'autre des conjoints.
- 3.1 Les personnes visées par la présente politique veillent à distinguer en tout temps les différents rôles qu'elles peuvent occuper au sein de l'Université et, selon les finalités de ces rôles et les circonstances, elles agissent afin d'éviter ou gérer toute situation de conflit d'intérêts qui pourrait en découler.

### **4. Déclaration et gestion de conflits d'intérêts**

- 4.1 Afin d'en assurer une gestion adéquate, il importe que tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent soit déclaré, examiné et résolu, de la façon la plus objective possible, afin de protéger les intérêts et la réputation de l'Université et de ses membres.

- 4.2 Dès qu'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent risque d'influencer ses actes ou ses décisions, toute personne visée par la présente politique doit déclarer tous les faits se rapportant à une telle situation. Il en va de même pour toute mise à jour d'une déclaration de conflit d'intérêts ou toute déclaration d'absence de conflit d'intérêts dans un cas précis.
- 4.3 L'Université et les personnes visées par la présente politique ont la responsabilité de prendre toutes les mesures nécessaires à la gestion appropriée des conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents.
- 4.4 Toute personne visée par la présente politique, ainsi que toute cliente ou tout client, tout fournisseur, partenaire ou autre tiers ayant connaissance d'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent ont le devoir moral de le faire, car les conséquences de passer sous le silence une telle situation pourraient s'avérer très sérieuses pour l'Université ou pour la personne visée par le signalement, notamment au niveau de leur réputation.
- 4.5 Toute déclaration, ainsi que tout signalement, faits conformément à la présente politique sont traités de façon confidentielle. Toutefois, la personne qui fait un signalement peut autoriser de divulguer son identité.

## **5. Champ d'application**

Ce règlement s'applique également à tous les membres de la communauté universitaire de l'Université, y inclus toute personne membre du personnel, toute personne membre du corps professoral, toute personne membre de la population étudiante, les personnes rémunérées par subvention ou contrats de recherche ou non et toute personne stagiaire postdoctorale. La présente politique s'applique à toutes les activités menées par les personnes visées, peu importe l'endroit où elles se déroulent.