

**Politique de l'Université du Québec à Trois-Rivières  
relative à l'éthique des employés ou des administrateurs  
à l'égard de l'utilisation de fonds internes ou externes  
et relative au conflit d'intérêt**

---

**PRÉAMBULE**

L'Université du Québec à Trois-Rivières (ci-après appelée "l'Université") doit faire preuve d'une gestion irréprochable des fonds qu'elle perçoit ou qui lui sont octroyés par le gouvernement et par les organismes externes pour la réalisation de ses activités.

Dans cet esprit, l'Université désire sensibiliser tous ses membres à la dimension éthique de l'utilisation des fonds publics et privés et à la notion de conflit d'intérêt et précise sa politique interne en ces matières.

**ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

La présente politique s'applique à tout le personnel de l'Université, c'est-à-dire à toute personne travaillant à l'Université et recevant un traitement ou autre rémunération de l'institution (ci-après appelée "l'employé") ainsi qu'aux membres du Conseil d'administration (ci-après appelés "l'administrateur") visés par les paragraphes d), e), f), et les étudiants visés par le paragraphe c) de l'article 32 de la Loi sur l'Université du Québec" (L.R.Q. chap. U-1).

**ARTICLE 2 RESPONSABILITÉS ET RESPECT DES DIRECTIVES DES ORGANISMES**

L'Université est responsable de l'administration des sommes allouées à ses employés par des organismes externes (publics ou privés) ou provenant de fonds internes.

L'Université assure le respect des directives émises par ces organismes. Elle voit à ce que les fonds desservent les fins pour lesquelles ils ont été octroyés et à ce qu'ils contribuent à l'excellence de l'enseignement et de la recherche.

**ARTICLE 3 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

Les organismes pourvoyeurs de fonds s'en remettent généralement aux politiques internes des universités en ce qui concerne l'administration des crédits affectés à la rémunération de personnel de même qu'à l'achat ou au louage de biens et services.

Dans ces cas, tout comme pour l'administration des fonds internes, l'Université applique des dispositions particulières dans le respect des protocoles et des conventions collectives établissant les conditions de travail de ses employés, des règlements relatifs aux achats et louage de biens et services, à la vente de biens et à l'engagement de contractuels avec honoraires, des règlements sur la procédure d'engagement des professeurs,

des étudiants et du personnel non-enseignant. Ces dispositions particulières sont les suivantes.

### **3.1 Sens éthique**

L'Université veille à ce que l'utilisation des fonds soit conforme à l'éthique et n'entraîne pas de conflit d'intérêt. Elle fait pleinement confiance à l'intégrité et à la bonne foi de ses employés ou de ses administrateurs et mise sur leur comportement éthique à l'égard de l'utilisation des fonds qu'elle administre.

### **3.2 Information des autorités et déclaration confidentielle d'intérêt**

La présente politique vise à éviter que quiconque se trouve dans une situation où il peut être placé en conflit d'intérêt, c'est-à-dire avoir un intérêt direct ou indirect de toute nature dans une entreprise, société ou personne morale susceptible d'avoir un marché ou une entente avec l'Université mettant en conflit son intérêt personnel et les devoirs reliés à ses fonctions.

La politique vise également à éviter notamment des situations où une entente ou un marché avec l'Université est présumé(e) servir des intérêts personnels ou privés d'un employé ou d'un administrateur, d'une des façons suivantes:

- recevoir des honoraires professionnels, à moins que, exceptionnellement, de tels honoraires aient été dûment autorisés par écrit, au préalable;
- profiter de biens ou de services;
- embaucher ou avantager à même des fonds internes ou externes une personne susceptible de le mettre en conflit avec les devoirs de sa fonction;
- poser tout autre geste permettant d'en retirer un avantage pour lui ou un parent.

Ainsi, si une personne ci-dessous énumérée, se trouve dans une situation où elle peut être en conflit d'intérêt ou qu'elle est incertaine de la nature conflictuelle ou non de la situation, elle en informe par écrit, selon le cas, la personne suivante:

- pour tout employé : le vice-recteur et secrétaire général de l'Université qui en informe le cadre supérieur concerné;
- pour l'administrateur: le recteur de l'Université;
- pour les cadres supérieurs autres que le recteur : le recteur de l'Université;
- pour le recteur : le président du Conseil d'administration de l'Université.

Selon le cas, le vice-recteur et secrétaire général, le recteur ou le président du Conseil d'administration doit accuser réception par écrit, sous pli confidentiel, de toute information écrite transmise par un employé, un administrateur, un cadre supérieur ou le recteur relatant un conflit d'intérêt réel ou incertain.

Si, de l'avis du cadre supérieur concerné, un intérêt déclaré par l'employé le place dans une situation de conflit d'intérêt ou risque sérieusement de l'y placer, l'employé concerné sera invité à exercer un des choix suivants:

- soit démissionner de l'Université;

- soit renoncer à son intérêt dans la situation déclarée et en fournir la preuve; ou
- soit convenir par écrit, d'un commun accord, de tout autre arrangement.

Si, de l'avis du recteur, un intérêt déclaré par l'administrateur le place dans une situation de conflit d'intérêt ou risque sérieusement de l'y placer, le recteur voit à l'application de l'article 37.1 de la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., chap. U-1).

Si, selon le cas, de l'avis du recteur ou de l'avis du président du Conseil d'administration, un intérêt déclaré par un cadre supérieur ou par le recteur le place dans une situation de conflit d'intérêt ou risque sérieusement de l'y placer, le recteur ou le président du Conseil d'administration, soumet la situation au Conseil d'administration qui voit à prendre la décision qu'il juge pertinente en pareille circonstance.

Pour les fins de la présente politique:

- parent: comprend le père, la mère, un frère, une soeur, un enfant, un époux, une épouse, un conjoint, un beau-père, une belle-mère, un gendre, une bru, un beau-frère, une belle-soeur, une belle-fille, un beau-fils, un grand-père, une grand-mère, un petit-fils, une petite-fille.
- conjoint: désigne celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs, et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait de résider en permanence avec une autre personne depuis plus de trois (3) ans ou un (1) an si un enfant est issu de cette union et de la présenter publiquement comme son conjoint, sauf s'il y a eu séparation de fait ou cessation de vie commune depuis plus de trois (3) mois ou divorce ou annulation.

### 3.3 Embauche de personnel

Deux principes fondamentaux guident le comportement éthique à l'égard de l'embauche de personnel.

#### a) Respect du sens collectif

En tant qu'institution publique, l'Université gère le bien collectif. La pratique normale veut qu'un employé ne puisse exercer de pouvoir financier susceptible de le mettre en conflit d'intérêt.

#### b) Respect des libertés individuelles

Au nom des droits et des libertés de la personne, l'Université demande qu'il n'y ait pas de discrimination à l'endroit des candidats pouvant être embauchés, notamment à cause de leur lien de parenté avec l'employé ou de leurs relations interpersonnelles.

Si un employé désire embaucher à même des fonds internes ou externes une personne qui, théoriquement pourrait le placer en conflit d'intérêt, il doit démontrer, à la satisfaction de l'Université, qu'un tel conflit n'existe pas. Dans ce cas, la demande d'embauche devra être soumise à l'approbation du cadre supérieur qui s'assure:

- que la personne à embaucher détient les qualifications nécessaires et l'expérience requise et est la mieux placée pour satisfaire aux exigences de la fonction;
- qu'il n'y a pas discrimination dans l'embauche;
- que, si la personne à embaucher est appelée à agir comme auxiliaire/étudiant, ce soit un(e) étudiant(e) de l'Université, à moins qu'il n'y ait pas d'étudiants de l'Université aptes et disponibles à remplir la même fonction. Dans un cas comme dans l'autre, le travail devra être pertinent au domaine d'étude et contribuer à la formation de l'étudiant(e).

#### **ARTICLE 4      RESPONSABLES DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE**

À moins d'une disposition à l'effet contraire dans la présente politique, les cadres supérieurs sont responsables de l'application de la présente politique dans leur secteur respectif.

Le Vice-recteur et Secrétaire général doit recevoir et conserver, sous pli confidentiel, toute information écrite transmise par un employé, un administrateur, un cadre supérieur ou le recteur dans le cadre de l'application de la présente politique.

---