

Code d'éthique et de déontologie applicable aux dirigeants nommés par l'Institut et aux employés

Préambule

Ce code d'éthique et de déontologie a pour fonction d'énoncer les valeurs de l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux et de les traduire en dispositions de nature déontologique propres à sa mission et ses modes de fonctionnement. Par ce code, l'INESSS souhaite l'adoption par les dirigeants et le personnel de l'organisation de comportements conformes aux standards éthiques et déontologiques les plus élevés. Les valeurs exprimées dans ce code et les dispositions qui en découlent portent tout autant sur les activités scientifiques de l'organisation que sur ses modes de gestion et de fonctionnement administratifs.

Cadre éthique

Portée de ce code

Le quatrième alinéa de l'article 33 de la Loi sur l'INESSS confie au conseil d'administration le mandat d'adopter le code d'éthique applicable aux dirigeants nommés par l'Institut et aux employés. Aux fins de l'application de ce code, le terme « employé » comprend les personnes dont l'activité professionnelle s'effectue au nom ou au sein de l'Institut, qu'elles soient contractuelles, occasionnelles, permanentes, stagiaires ou travailleurs autonomes.

Plusieurs personnes œuvrant au sein de l'INESSS appartiennent à des ordres professionnels. Elles sont bien sûr assujetties au respect du code de déontologie de leur ordre. Ces codes comprennent des dispositions relatives à la compétence, l'intégrité, à l'indépendance, au désintéressement, au lien avec leur ordre de même qu'au respect de la confidentialité. Le présent code ne s'y substitue en aucun cas. Il leur donne un sens particulier dans le cadre de l'INESSS. Dans l'hypothèse où une disposition de ce code serait incompatible avec celle d'un code de déontologie auquel un membre du personnel est lié par son statut professionnel, le code de l'ordre professionnel a préséance.

La mission de l'INESSS

Le législateur a confié à l'INESSS la mission de *promouvoir l'excellence clinique et l'utilisation efficace des ressources dans le secteur de la santé et des services sociaux*. Cela s'est traduit dans le plan stratégique 2012-2015 par l'énoncé d'une mission *de soutien du réseau de la santé et des services sociaux dans la poursuite de l'excellence des pratiques et de l'utilisation efficace des ressources, par la mobilisation des connaissances et des acteurs*. L'énoncé de vision qui en découle s'énonce ainsi : *Catalyseur des forces vives du réseau de la santé et des services sociaux pour l'excellence des soins et des services à la population*.

Les valeurs

La Loi sur l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux prévoit que l'INESSS *exerce cette mission dans le respect des valeurs d'excellence, d'indépendance, d'ouverture, de rigueur scientifique, de transparence, de probité et d'équité envers ceux qui utilisent les services de santé et les services sociaux*.

Ces notions sont interreliées et forment un corps normatif cohérent. Ainsi, dans le contexte de l'INESSS, l'excellence suppose l'indépendance, la rigueur, la probité et ces dernières sont liées à l'ouverture et à la transparence.

Excellence

L'excellence réfère à la fois à un état et à une démarche. Elle implique les notions de très haute compétence, de dépassement, d'amélioration constante de la qualité, de rigueur, de capacité de répondre aux besoins du système et de pertinence.

Indépendance

L'INESSS est un organisme indépendant tout en étant au service du réseau de la santé et des services sociaux dans toutes ses composantes, du ministère jusqu'à la première ligne. Bien qu'il détermine en concertation ses objets de travail et fait approuver son plan triennal d'activités par le ministre, il demeure néanmoins autonome dans ses choix méthodologiques, dans l'élaboration et la diffusion des recommandations et des avis qu'il formule et des guides qu'il élabore.

Ouverture

L'aptitude à considérer des idées nouvelles, la capacité de voir émerger les tendances, à être disponible au changement et à admettre des points de vue opposés. L'ouverture se traduit aussi par la coopération avec les diverses instances et divers acteurs du réseau et de l'univers académique et la capacité de créer des partenariats innovants.

Rigueur scientifique

La rigueur scientifique est au cœur de sa mission. Elle implique que les méthodes utilisées réduisent l'introduction de biais, que les résultats soient valides et que la méthodologie soit décrite et que la mise à jour des connaissances nécessaires au maintien des

compétences soit systématique. Elle est le premier gage de la crédibilité de l'INESSS. La rigueur au sens propre du terme est aussi une valeur de gouvernance et de gestion.

Transparence

La transparence réfère à la qualité d'une organisation qui informe sur son fonctionnement, ses pratiques, ses processus, ses intentions, ses objectifs, ses méthodes et ses résultats. Elle suppose la capacité de rendre compte. Elle expose à la critique et implique la capacité à assumer les décisions et d'en répondre. Elle s'exerce autant envers les partenaires qu'au sein de l'organisation.

Probité

La probité est une vertu morale qui témoigne d'une rigoureuse honnêteté tant au plan moral qu'au plan intellectuel. Elle implique aussi des valeurs telles que l'intégrité. Dans cette perspective, les intérêts de la population du Québec en matière de santé et de services sociaux doivent figurer au premier plan dans les analyses et les recommandations qui sont faites par l'INESSS.

Équité envers ceux qui utilisent les services de santé et les services sociaux

En énonçant la valeur d'équité, le législateur a spécifié qu'elle s'exerce envers ceux qui utilisent les services de santé et les services sociaux. Dans ce contexte, elle fait référence à la poursuite du bien commun. L'INESSS doit tenir compte des caractéristiques spécifiques des individus ou des groupes afin de réduire l'impact des inégalités sociales face à la santé. Cette conception de l'équité se traduit aussi par des mesures favorisant un accès égal à l'expertise et aux ressources de l'INESSS pour des groupes ne disposant pas de moyens équivalents. L'équité demeure aussi une valeur de gestion.

Des notions telles que la compétence et l'intégrité, la loyauté, la justice et la collaboration sont assimilables à ces valeurs inscrites dans la loi. Les valeurs d'excellence et d'ouverture impliquent aussi des concepts tels que la créativité et l'innovation, la consultation et le fonctionnement en partenariat.

Ces valeurs s'appliquent autant aux fonctions qu'au fonctionnement de l'organisation et elles se conçoivent dans les rapports entre collègues, dans la réciprocité entre le personnel et l'organisation et dans les liens entretenus avec le public. À ces valeurs organisationnelles viennent aussi se greffer des valeurs relationnelles, telles le respect et la courtoisie.

L'adoption de ce code constitue un engagement de la part de l'ensemble du personnel, quel que soit son statut, envers les valeurs qui y sont exprimées. L'organisation s'engage à faire vivre ce code à la fois par l'exemplarité de ses comportements que par l'organisation d'activités de sensibilisation du personnel aux dimensions d'éthique et de déontologie qu'il contient. Sa publication vise aussi à susciter la confiance de la population et des partenaires par l'engagement public de l'organisation et du personnel envers les dispositions qu'il contient.

Finalement, ce code n'est pas exhaustif. L'énonciation de l'ensemble de ces valeurs doit cependant permettre d'examiner et de traiter des situations non prévues.

Dispositions déontologiques

Cette section du code vise à énoncer des règles explicites. Ces règles se fondent sur les valeurs présentées dans la section qui précède. Ces valeurs ont une importance telle que l'opérationnalisation de certains de leurs aspects se traduit par l'adoption de règles applicables à tous dans une perspective d'équité de procédure.

Compétence

Le personnel de l'INESSS doit agir avec la plus haute compétence dans le domaine qui est le sien. Il doit faire preuve de professionnalisme. Pour ce faire, il a la responsabilité de mettre ses connaissances à jour de façon continue. L'INESSS a, en conséquence, la responsabilité d'offrir des conditions propices au développement et au maintien des compétences du personnel. Le membre du personnel doit informer son gestionnaire s'il estime ne pas avoir les compétences et les habiletés requises pour accomplir un mandat qui lui est confié.

Loyauté

Pour le membre du personnel, la loyauté s'exerce envers l'organisation, envers les collègues, les partenaires et sa profession. Elle est aussi un devoir de l'INESSS envers ses employés ses partenaires et ses mandataires. La valeur de loyauté se manifeste concrètement dans le devoir de réserve, dans la confidentialité et dans l'intégrité.

Devoir de réserve

Le personnel de l'Institut ne peut s'exprimer au nom de l'Institut sans y avoir été autorisé. Il doit de plus s'abstenir de tenir des propos ou de publier des écrits de nature à discréditer l'organisation.

Confidentialité

Le personnel de l'Institut est lié par un devoir de confidentialité à l'égard des informations sensibles dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. De plus, il ne doit pas chercher à accéder à des informations qui ne sont pas nécessaires à l'exercice des tâches qui lui sont confiées. L'INESSS doit mettre en place des protocoles et des infrastructures adéquates pour assurer la protection des renseignements dont il est dépositaire.

Intégrité

Le membre du personnel se conforme aux normes les plus élevées en matière d'intégrité à la fois dans ses rapports avec l'organisation avec ses collègues et avec les partenaires et les fournisseurs.

Dans la conduite d'activités de recherche, il respecte les normes d'éthique de la recherche en vigueur dans les grandes organisations scientifiques, notamment en matière de protection des personnes, de respect de la propriété intellectuelle et de rigueur scientifique.

Il doit avoir une prestation de travail conforme à ses engagements et ne doit pas confondre les biens de l'organisation avec ses biens personnels.

Fonction hors de l'INESSS

Le membre du personnel n'est pas soumis à l'obligation d'exclusivité de fonctions envers l'Institut ; il peut donc exercer une fonction en dehors de l'Institut aux conditions suivantes :

- il s'assure que l'exercice de cette fonction ne nuit pas à sa prestation de travail et ne porte pas préjudice aux intérêts, à l'image ou à la réputation de l'INESSS;
- il évite tout conflit d'intérêts entre l'exercice de cette fonction et celle qu'il accomplit au sein de l'Institut;
- il demeure lié par le code d'éthique et de déontologie de l'INESSS, et ce, quelle que soit la fonction exercée hors de l'INESSS en ce qui a trait aux notions de confidentialité et de devoir de réserve.

Conflits d'intérêts :

Le membre du personnel évite les situations de conflits d'intérêts, qu'elles soient réelles ou apparentes. Un conflit d'intérêts survient lorsqu'une personne se retrouve dans une situation où, objectivement, son jugement professionnel dans le cadre d'une fonction est susceptible d'être ou de paraître influencé par d'autres considérations, qu'elles soient de nature personnelle, financière ou en lien avec ses activités professionnelles. Un conflit d'intérêts peut être réel, potentiel ou apparent. En cas de doute, le membre du personnel peut en discuter avec son gestionnaire ou avec le conseiller à l'éthique.

Cadeaux et marques de courtoisie

Les membres du personnel doivent faire preuve de prudence et de discernement dans des situations où pourrait surgir une apparence de conflit d'intérêts.

Le membre du personnel de l'INESSS ne peut solliciter pour lui-même ou pour un tiers une faveur liée à la prestation de service professionnel.

Il peut toutefois accepter un cadeau de nature modeste si cela est une marque usuelle de courtoisie. En cas de doute sur la nature du cadeau, le membre doit consulter son gestionnaire ou le conseiller à l'éthique. Si le cadeau dépasse ces normes, il doit être retourné au donateur.

Cessation d'activités

La personne qui cesse ses activités au sein de l'INESSS demeure assujettie aux dispositions du présent code en matière de devoir de réserve et de respect de la confidentialité.

Comportement

Le personnel de l'INESSS doit agir avec respect et courtoisie dans l'ensemble de ses rapports, que ce soit avec les membres du personnel de l'organisation ou avec les partenaires et le public. Il est aussi en droit de s'attendre à être traité de la même manière que ce soit par ses collègues ou ses gestionnaires.

Dispositions générales

Le conseiller à l'éthique

En cas de questionnement sur le présent code où lorsqu'un membre du personnel de l'INESSS fait face à un dilemme de nature éthique, il peut en faire part à son gestionnaire ou encore au conseiller à l'éthique.

Révision périodique

Afin d'assurer la pertinence de ce texte aux réalités de l'organisation, le présent code devra faire l'objet d'une révision aux cinq ans.

Information au personnel

Ce texte doit être transmis à tout le personnel de l'INESSS et doit être remis à tout nouvel employé lors de sa prise de fonction.