Guide sur les conflits d’intérêts

Les questions concernant le contenu du présent guide doivent être adressées à :
Bureau canadien des conditions d’admission en génie
Ingénieurs Canada
bccag@ingenieurscanada.ca

Avis

Avertissement
Les guides nationaux et les documents d'Ingénieurs Canada sont élaborés par des ingénieurs, en collaboration avec les organismes de réglementation du génie provinciaux et territoriaux. Ces guides sont destinés à favoriser des pratiques uniformes à l’échelle du pays. Ce ne sont pas des règlements ni des règles. Ils visent à définir et à expliquer certains aspects de l’exercice et de la réglementation du génie au Canada.

Les guides nationaux et documents d'Ingénieurs Canada n’établissent pas de norme légale de diligence ou de conduite et ne comprennent ni ne constituent d’avis juridique ou professionnel
Au Canada, le génie est réglementé par les organismes de réglementation du génie en vertu des lois provinciales et territoriales. Ces organismes sont libres d’adopter, entièrement ou en partie, les recommandations contenues dans les guides nationaux et les documents d'Ingénieurs Canada ou de ne pas les adopter. Il revient à l’organisme de réglementation de la province ou du territoire où exerce ou envisage d'exercer l’ingénieur de décider du bien-fondé d’une pratique ou d’une ligne de conduite.

À propos de ce document d'Ingénieurs Canada
Ce document d'Ingénieurs Canada national a été préparé par le Bureau canadien des conditions d’admission en génie (BCCAG) en concertation avec les organismes de réglementation et il est destiné à fournir des orientations à ces organismes. Le lecteur est invité à consulter en même temps les lois et règlements pertinents de l’organisme de réglementation dont il dépend.

À propos d’Ingénieurs Canada
Ingénieurs Canada est l’organisme national constitué des ordres provinciaux et territoriaux qui sont chargés de réglementer l’exercice du génie au Canada et de délivrer les permis d’exercice aux 295 000 membres de la profession.

À propos du Bureau canadien des conditions d’admission en génie
Le Bureau canadien des conditions d’admission en génie est un comité du conseil d’Ingénieurs Canada composé de bénévoles. Il a pour rôle d’offrir du leadership national et des recommandations aux organismes de réglementation en ce qui concerne l’exercice du génie au Canada. À cet égard, il élabore à l’intention des organismes de réglementation et du public des guides et des documents d'Ingénieurs Canada qui permettent d’évaluer les compétences en génie, facilitent la mobilité des ingénieurs et favorisent l’excellence en matière d’exercice et de réglementation du génie.

À propos de l’équité, la diversité et l’inclusion
Par sa nature, le génie est une profession de collaboration. Les ingénieurs collaborent avec des personnes d’horizons divers pour s’acquitter de leurs obligations, de leurs tâches, et de leurs responsabilités professionnelles. Bien que le changement culturel soit une responsabilité collective, les ingénieurs ne sont pas censés s’attaquer à ces questions de façon indépendante. Ils peuvent donc solliciter l’expertise de professionnels de l’équité, de la diversité et de l’inclusion (EDI), et faire appel à des personnes ayant une expertise en matière de changement culturel et de justice, et sont encouragés à le faire.

1 Introduction

Les conflits d'intérêts peuvent influencer l'objectivité d'un professionnel et l'exercice d'une profession, notamment le génie. [1] Les inscrits* doivent donc être conscients des conflits d'intérêts et savoir comment les éviter ou les gérer. Le présent guide a été élaboré pour aider les inscrits à gérer leur pratique en ce qui concerne les conflits d'intérêts. Il donne une définition complète des conflits d'intérêts† dans le domaine du génie et comprend des informations sur la façon de les reconnaître, de les éviter et de les gérer, des pratiques exemplaires ainsi que des exemples illustrant les différents types de conflits d'intérêts auxquels les inscrits sont susceptibles d’être confrontés.

Il y a trois **types** importants de conflits d’intérêts qui peuvent survenir et plusieurs grands types d’**intérêts** auxquels les inscrits doivent être sensibilisés dans leur travail et leur pratique.

Les trois **types** importants de conflits d’intérêts sont les suivants :

- **Réel**‡
- **Potentiel**§

» **Perçu**[**].

Qu'il s'agisse d'un conflit réel, potentiel ou perçu, les trois types de conflits d'intérêts ont les mêmes conséquences néfastes pour l'honneur, la dignité et la crédibilité de la profession, et peuvent saper la confiance envers la personne, l'organisation qu'elle représente, ou encore la profession. Des conflits d'intérêts peuvent survenir, quelles que soient les intentions des inscrits. Il est donc essentiel de reconnaître, d'éviter et de gérer les trois types de conflits d'intérêts pour garantir les plus hauts niveaux d'intégrité et de confiance du public. Les inscrits doivent défendre les valeurs de vérité, d'honnêteté et de fiabilité, et ont l'obligation de divulguer intégralement leurs conflits d'intérêts.

Bien que les différents types d'intérêts puissent toucher les inscrits, le présent guide est principalement axé sur deux catégories clés :

» **L'intérêt individuel/personnel**

» **L'intérêt du client**

*Les inscrits devraient également demeurer conscients des **autres types d'intérêts** qui pourraient les empêcher de s'acquitter de leurs tâches de façon impartiale. Parmi ces intérêts, on compte l'intérêt de l'employeur, des autres inscrits et d'autres professionnels, des organisations, des propriétaires, de la profession d'ingénieur, du grand public, des bénéficiaires des services d'ingénierie et des autorités compétentes.*

2 Définir les conflits d'intérêts

2.1 Définition

Les conflits d'intérêts sont des situations ou des circonstances réelles, perçues ou potentielles dans lesquelles le jugement, les décisions et les actes de personnes, d'établissements ou d'autres entités pourraient être influencés en raison d'intérêts multiples ou concurrents. Ces intérêts concurrents peuvent empêcher une personne de remplir ses fonctions de manière impartiale.

Un conflit d'intérêts peut exister même si aucun acte contraire à l'éthique ou inapproprié n'en résulte. Lorsque des conflits d'intérêts existent et qu'ils ne sont pas correctement gérés, cela peut amener le public à douter de l'honnêteté et de la fiabilité des inscrits. L'apparence d'un conflit d'intérêts est tout aussi préjudiciable à l'honneur, à la dignité et à la crédibilité de la profession qu'un conflit d'intérêts réel et peut ébranler la confiance dans la personne, l'organisation qu'elle représente ou la profession. De plus, une mauvaise gestion des conflits d'intérêts (réels, potentiels et perçus) peut conduire à des conclusions de faute professionnelle. C'est pour cette raison que tous les types de conflits d'intérêts doivent être correctement déclarés et gérés.

2.2 Importance

Comme le stipule le guide d'Ingénieurs Canada sur le Code de déontologie, le membre inscrit doit « considérer comme primordiaux[††] la sécurité, la santé et le bien-être publics, de même que la protection de l'environnement, et promouvoir la santé et la sécurité au travail ». Tout acte qui privilégierait des intérêts secondaires[‡‡] au détriment de cette obligation éthique serait considéré comme une violation du code de déontologie.

Ce guide stipule également que l'inscrit doit « agir avec loyauté envers ses clients ou son employeur, respecter la confidentialité et éviter les conflits d'intérêts et, si pareils conflits se présentent, en révéler promptement et dans leur intégralité toutes les circonstances à l'employeur ou au client ». En tant que professionnel, l'inscrit doit agir de manière à conserver la confiance de chaque client individuellement et du public collectivement.

2.3 Comprendre comment les conflits d'intérêts peuvent survenir

Des conflits d'intérêts surviennent lorsqu'il existe un risque réel ou perçu que les actes ou les décisions d'un inscrit pour le compte d'un client ou de l'intérêt public soient sensiblement et négativement influencés par les intérêts d'un autre client ou par un intérêt personnel. [2]

Voici des exemples de situations dans lesquelles les intérêts secondaires des inscrits peuvent entraîner des conflits d'intérêts potentiels :

» travailler pour plusieurs clients dans le cadre du même projet ou de projets interreliés;

» quitter une organisation pour se joindre à un concurrent ou lancer sa propre entreprise concurrente;

- participer au processus de sélection d’une soumission dans le cadre duquel l’inscrit a des liens personnels avec les soumissionnaires (c'est-à-dire des liens familiaux, des liens d'amitié, des liens d'affaires ou d'autres relations personnelles);
- intervenir dans des décisions d’embauche impliquant des liens personnels;
- posséder des biens personnels ou avoir des intérêts commerciaux pouvant être touchés par leur travail.

Le scénario suivant est un exemple d'intérêt secondaire d'un inscrit entraînant un conflit d'intérêts :

Un ingénieur civil est engagé pour conseiller un client sur la sélection d'une entreprise de construction pour construire un pont. L'une des entreprises soumissionnaires appartient à la sœur de l'ingénieur. L'ingénieur est enclin à recommander l'entreprise de sa sœur, car cela profiterait à la famille. L'intérêt secondaire de cet ingénieur (c'est-à-dire sa participation à un processus de sélection des soumissionnaires dans le cadre duquel il a des liens personnels avec les soumissionnaires) crée un conflit d'intérêts, car il pourrait faire passer ses intérêts personnels avant l'intérêt du client et du public.

Afin de gérer le mieux possible ce conflit d'intérêts, l'ingénieur doit divulguer ses liens personnels à son client et recommander de faire appel à un tiers impartial pour le conseiller dans la sélection d'une entreprise de construction (voir section 3. Gérer les conflits d'intérêts).

Les intérêts secondaires ne sont peut-être pas répréhensibles en soi, mais ils peuvent susciter des doutes et des soupçons de la part du public quant à l'intégrité et à l'impartialité des inscrits. Le conflit d'intérêts devient répréhensible quand les intérêts secondaires semblent avoir plus de poids sur les décisions concernant les intérêts premiers[§§]. Dans un conflit d'intérêts, le « conflit » existe, que l’inscrit soit ou non réellement influencé par l'intérêt secondaire. Il existe si l'on croit raisonnablement que les circonstances créent un risque que les actes ou les décisions soient indûment influencés par des intérêts secondaires.

Les conflits d'intérêts ne se limitent pas aux personnes. Des conflits d'intérêts organisationnels peuvent également exister.

Par exemple, si une entreprise fournit à un client deux services différents qui ont des intérêts contradictoires ou qui semblent répréhensibles (par exemple, fournir des pièces de fabrication et siéger à un comité de sélection qui compare les fabricants de pièces), il y a alors conflit d'intérêts au niveau de l'organisation. De la même manière que les personnes doivent éviter les conflits d'intérêts, les organisations doivent également disposer de procédures permettant de les repérer, de les éviter et de les gérer.

2.4 Obligation de divulguer et devoir de dénoncer

Les inscrits doivent agir de bonne foi et se comporter avec équité, impartialité, courtoisie et intégrité, de manière honorable et éthique. Ils doivent défendre les valeurs de vérité, d'honnêteté et de fiabilité. Des conflits d'intérêts peuvent survenir indépendamment des intentions des inscrits, et ils doivent être reconnus, évités et gérés. Les inscrits ont l'obligation de divulguer intégralement leurs conflits d'intérêts.

En outre, les inscrits ont le devoir de dénoncer[***] les pratiques illégales et contraires à l'éthique d'inscrits ou d'autres personnes aux décideurs de haut rang, aux organismes de réglementation et/ou à d'autres organisations compétentes. [3] Cela peut inclure des situations où il existe des conflits d'intérêts.

Un conflit d'intérêts ne signifie pas nécessairement que l'inscrit a des motivations inappropriées ou contraires à l'éthique, ou qu'il a agi de manière inappropriée.

Si un inscrit est lui-même impliqué dans une situation de conflit d'intérêts, il doit déterminer s’il a le devoir de déclarer le conflit. Les inscrits doivent consulter le code de déontologie, la loi sur les ingénieurs et les guides de pratique professionnelle de leur zone de compétence, afin de s'assurer qu'ils s’acquittent de leurs devoirs et obligations. Les inscrits doivent également consulter les politiques de leur lieu de travail concernant les conflits d'intérêts.

Si un inscrit a connaissance d'une situation de conflit d'intérêts dans laquelle il n'est pas directement impliqué, il est encouragé à en informer la ou les parties concernées et à les sensibiliser à leurs obligations telles que décrites dans le présent guide. L’inscrit doit également les informer de leur devoir de déclarer les conflits et les encourager à faire une déclaration en ce sens, si nécessaire. Bien que l'inscrit qui a un conflit d'intérêts soit responsable de le gérer, l'inscrit qui a constaté la situation de conflit d'intérêts doit déterminer quel suivi est nécessaire pour s'assurer de remplir ses propres obligations liées au code de déontologie et au devoir de dénoncer dans sa zone de compétence.

2.5 Cadeaux, rétribution et autres avantages

Les inscrits doivent être en mesure de faire preuve de discernement pour déterminer s'il est approprié ou

contraire à l'éthique de donner ou d'accepter des cadeaux,[†††] une rétribution[‡‡‡] et d'autres avantages. Avant de donner ou d'accepter des cadeaux, une rétribution, et/ou d'autres avantages, les inscrits doivent tenir compte des aspects suivants :

- leur relation avec les personnes/entités
- le contexte culturel de ces offres
- la fréquence de ces offres
- la valeur monétaire de ces offres
- les politiques de leur employeur (sachant qu'elles diffèrent d'une organisation à l'autre)
- le caractère approprié de ces offres
  - *Quelle est la raison de ces offres?*
  - *Ces offres sont-elles cohérentes avec ce qui est généralement offert dans des situations similaires?*
  - *Existe-t-il une attente de réciprocité, de faveurs ou de compensation en échange de ces offres?*

Voici un exemple de situation dans laquelle il serait inapproprié et contraire à l'éthique d'accorder une rétribution :

Bien qu'il puisse être approprié d'accorder une rétribution au représentant d'une communauté qui a livré une allocution au début d'une réunion de consultation de la communauté (et dans le respect des normes culturelles), il ne sera peut-être pas approprié de le faire si la firme d'ingénierie ou l'organisation cliente s'attend à ce que le représentant de la communauté influence par la suite des membres de la communauté pour qu'ils soutiennent un projet litigieux. Les inscrits doivent évaluer le caractère approprié de la rétribution en tenant compte des aspects ci-dessus et en déterminant s'il existe des attentes de réciprocité, de faveurs ou de compensation en échange de l'octroi d'une rétribution.

3 Gérer les conflits d'intérêts

Il est important de disposer d'une procédure efficace pour gérer les conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent. Les exigences à satisfaire pour bien gérer les conflits d'intérêts sont les suivantes :

- connaître ses obligations;
- exercer son jugement;
- communiquer et documenter assidument les décisions et les mesures prises pour gérer un conflit d'intérêts. [4]

3.1 Identifier et évaluer les conflits d'intérêts

Il est essentiel que les titulaires disposent de principes clairs à appliquer et de règles à suivre lorsqu'ils évaluent l'existence ou non d'un conflit d'intérêts. L'évaluation d'éventuels conflits d'intérêts doit faire partie intégrante de la pratique du génie.

La première étape consiste à rechercher et avoir la capacité de reconnaître les conflits d'intérêts, qui sont souvent faciles à détecter avec le recul, mais tendent à commencer de façon tellement banale qu'on ne remarque pas le problème qui est en train de se développer. [5]

Chaque nouveau client ou travail potentiel devrait être considéré du point de vue du conflit d'intérêts. Les personnes et les organisations devraient avoir des processus en place pour faciliter cette démarche. Voici la première série de questions à poser :

- Qui est le client? Et/ou quelle est la relation personnelle avec le client?
- Que suis-je chargé de faire?
- Qui peut être touché par mon travail?

Une fois cette information recueillie, il est possible de poser des questions plus détaillées :

- Y a-t-il des clients actuels dont les intérêts sont liés ou conflictuels?
- Existe-t-il des relations personnelles dont les intérêts sont liés ou conflictuels?
- Y a-t-il des travaux actuels ou passés qui sont liés ou conflictuels?
- Existe-t-il des liens personnels avec le client ou avec une personne touchée par le travail à effectuer

pour le client?

- »Existe-t-il un gain personnel ou organisationnel inéquitable et/ou injuste?

Pour répondre à ces questions, il est important de les aborder de différents points de vue : du point de vue du client, du point de vue du public, du point de vue d'autres clients, et du point de vue de l'ensemble de l'organisation.

Voici certaines questions pouvant aider à reconnaître un conflit d'intérêts personnels :

- »Quel est l'intérêt du client?
- »Quel est mon intérêt?
- »Quel est l'intérêt des autres parties impliquées ou en position de tirer profit de la situation?
- »Maximiser mon intérêt nuira-t-il à l'intérêt du client?
- »Est-ce que je serai toujours capable de privilégier les intérêts de mon client?
- »Y a-t-il un risque de différend avec le client concernant ce dossier?

Chaque fois qu'un conflit potentiel est cerné, l'inscrit doit l'analyser de façon détaillée pour déterminer si le conflit peut mener à un risque important de manquer au devoir de diligence envers le client. Voici les questions précises à examiner :

- »Quel type de conflit potentiel existe?
- »Y a-t-il un risque de divulgation ou d'utilisation abusive des renseignements confidentiels que je possède déjà ou qui seraient obtenus du nouveau client ou dans le cadre du mandat de travail?
- »Y a-t-il un risque de miner ce nouveau mandat ou de manquer de cohérence par rapport à un autre mandat (et vice versa)?
- »L'exécution de ce nouveau mandat pourrait-elle avoir une incidence sur l'intérêt personnel d'une personne ou de l'ensemble de l'organisation?

3.2 Actions possibles et prochaines étapes

Une fois que les réponses à ces questions sont connues, il est alors possible de déterminer un dénouement. Il existe quatre options possibles, comme indiqué ci-dessous. Quelle que soit la décision prise, l'inscrit doit tenir compte de toute obligation de divulgation à son employeur ou à son organisme de réglementation ou de toute exigence relative au devoir de dénoncer :

1. **Exécuter le mandat**. Après analyse, si l'inscrit et l'organisation conviennent qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts potentiel, le mandat peut être exécuté. Il est sage de documenter cette décision et l'information qui a permis d'arriver à cette conclusion.
2. **Exécuter le mandat, en mettant en place les écrans de confidentialités nécessaires** . (Il pourrait s'agir, par exemple d'ériger un écran de confidentialité entre le service de fabrication et le service de consultation d'une entreprise. Il n'est cependant pas possible de créer des écrans de confidentialité dans des situations personnelles (p. ex., quand un conjoint évalue la soumission présentée par son partenaire). Il est judicieux de documenter cette décision et les informations qui ont été prises en compte pour parvenir à cette conclusion.
3. **Exécuter le mandat, après avoir informé le ou les clients (le nouveau client et le client existant, le cas échéant) et obtenu leur consentement éclairé**. C'est souvent la façon la plus simple et la plus efficace de gérer un conflit d'intérêts potentiel. Il s'agit de parler avec toutes les parties des circonstances identifiées qui pourraient les mener à douter du jugement de l'inscrit. Dans la plupart des cas, il n'y aura pas de conflit perçu (c.-à-d. que les parties sont prêtes à accepter la situation) ou encore, des mesures peuvent être prises pour éliminer toute possibilité qu'un conflit surgisse. [6] Si toutes les parties intéressées conviennent qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts, l'inscrit réduit la possibilité de poursuites et d'accusations d'inconduite professionnelle. Si un accord est impossible, l'inscrit n'a d'autre choix que de retirer son offre de services, évitant ainsi au client un investissement problématique dans des services et éliminant la possibilité d'un litige coûteux. [7] Dans un cas comme dans l'autre, le processus et les informations qui ont été prises en compte dans la décision de poursuivre le mandat devraient être documentés, depuis l'analyse de l'inscrit jusqu'à la conclusion.
4. **Ne pas exécuter le mandat**. Dans certaines circonstances, il sera évident qu'un conflit surviendrait vraisemblablement si le mandat était exécuté. Dans ce cas, il est préférable de ne pas accepter le contrat. L'inscrit a un devoir de diligence envers son client et envers le public, et s'il ne peut s'y tenir, il devrait refuser le mandat. Il est judicieux de documenter cette décision et les informations qui ont été prises en compte pour parvenir à cette conclusion.

S'il est décidé d'exécuter le travail (cas 1, 2 et 3), il est important de demeurer attentif à tout changement

du mandat qui aurait une incidence sur la décision initiale. Il pourrait être nécessaire d'analyser de nouveau le potentiel d'un conflit d'intérêts au cours de l'exécution du mandat.

Annexe A : Exemples

Les exemples suivants illustrent certains des conflits d'intérêts auxquels peuvent être confrontés les inscrits qui fournissent des services ou des produits d'ingénierie. Tous les exemples sont tirés du guide de PEO intitulé « Professional Engineering Practice », daté de janvier 2020.

Cas A

Les ingénieurs peuvent le plus souvent devenir impliqués dans des conflits d'intérêts lorsqu'ils font face à la possibilité de travailler pour plus d'un client dans le cadre du même projet.

Par exemple, un promoteur immobilier embauche un ingénieur pour réaliser une étude de planification en vue du développement de son terrain. L'ingénieur prépare le rapport, le temps passe, et le promoteur ne demande pas d'informations supplémentaires de la part de l'ingénieur. L'ingénieur est payé pour le travail réalisé. La municipalité où se trouve le développement a besoin d'une opinion d'ingénierie qui porte, entre autres choses, sur ce même terrain. Elle contacte donc l'ingénieur qui a préparé le rapport pour le promoteur, parce que cet ingénieur possède une expertise dans ce domaine et qu'il a déjà travaillé pour la municipalité.

L'ingénieur est maintenant aux prises avec le problème de travailler, possiblement, pour deux parties différentes, mais qui interviennent toutes deux dans le même dossier. Que devrait-il faire?

Avant d'accepter un mandat de la deuxième partie, l'ingénieur doit reconnaître qu'il y a un conflit d'intérêts potentiel. Un ingénieur prudent expliquera au représentant de la municipalité qu'il a préparé un rapport pour l'un des promoteurs immobiliers. La municipalité pourrait fort bien déterminer qu'il existe un conflit et confier le travail à un autre ingénieur, mettant ainsi fin au conflit potentiel. Ou bien, la municipalité pourrait décider qu'il n'y a pas de conflit et vouloir retenir les services de l'ingénieur. Cependant, cela ne résout pas le conflit potentiel pour l'ingénieur, parce que le promoteur – le premier client – n'est pas partie à cette décision. L'ingénieur devrait informer la municipalité qu'il n'acceptera le mandat que si le promoteur reconnaît, par écrit, qu'il n'y a pas de conflit. Une fois ce consentement par écrit obtenu, l'ingénieur pourra accepter le mandat de la municipalité. Sinon, la municipalité pourrait quand même accepter de retenir les services de l'ingénieur, mais faire affaire avec un autre ingénieur pour tout ce qui touche ce promoteur immobilier particulier.

Cas B

Dans certaines circonstances, un client pourrait demander à un ingénieur de fournir une opinion d'expert à l'encontre d'un autre client auquel l'ingénieur a régulièrement fourni des services dans le passé. Le différend ne vise pas les services fournis précédemment par l'ingénieur; il s'agit simplement d'un cas où un client loyal retient les services de l'ingénieur dans un dossier qui met en jeu un autre client loyal de l'ingénieur. L'ingénieur n'a aucune connaissance préalable du dossier. De toute évidence, dans cet exemple, il n'y a pas de conflit d'intérêts, mais l'ingénieur doit prendre une importante décision d'affaires. L'inscrit prudent pourrait décider de renoncer à ce mandat.

Cas C

Ce cas illustre un conflit d'intérêts qui pourrait survenir dans une situation où des praticiens possèdent des informations privilégiées ou confidentielles.

L'entreprise d'ingénierie ABC doit enquêter sur l'effondrement d'un grand entrepôt pour le compte de l'entrepreneur qui l'a construit. Elle affecte à ce projet un ingénieur d'expérience, qui doit travailler en étroite collaboration avec l'avocat et l'ingénieur en chef de l'entrepreneur. Les propriétaires de l'entrepôt retiennent également les services d'un expert en ingénierie par l'intermédiaire de leur avocat. Cet ingénieur est un employé de la société XYZ et collabore étroitement avec l'avocat des propriétaires et le gestionnaire du bâtiment.

Durant les investigations liées au litige, l'ingénieur chevronné d'ABC est épaulé par une jeune ingénieure qui s'occupe des calculs, examine les dessins et plans et l'accompagne lors d'une réunion occasionnelle avec l'avocat et l'ingénieur en chef de l'entrepreneur. Les deux experts rédigent des rapports, et le litige s'éternise. La jeune ingénieure d'ABC est affectée à plusieurs autres projets pendant ce temps, et les années passent sans qu'elle participe de nouveau au dossier de l'effondrement de l'entrepôt.

Par la suite, la jeune ingénieure quitte ABC et est embauchée par XYZ pour travailler au service de conception de ponts. L'avocat de l'entrepreneur en bâtiment apprend que la jeune ingénieure travaille maintenant pour la société XYZ. L'avocat de l'entrepreneur s'adresse au tribunal pour obtenir une déclaration selon laquelle l'entreprise XYZ n'a plus le droit de continuer à agir pour les propriétaires parce qu'elle est maintenant en possession de l'information privilégiée et confidentielle de l'entrepreneur, obtenue

par la jeune ingénieure qui avait travaillé au dossier pour l’entrepreneur.

La Cour suprême du Canada a conclu qu’une telle situation constituait un conflit d’intérêts dans certains cas faisant intervenir des cabinets d’avocats; il a été suggéré que les entreprises d’ingénierie pourraient être exposées aux mêmes conditions. Par exemple, même si la jeune ingénieure de cet exemple n’a jamais été affectée au dossier de l’entrepôt par son nouvel employeur XYZ, il y a une forte présomption que des confidences sont partagées par les ingénieurs; pour les tribunaux, cela pourrait être suffisant pour créer l’apparence d’un conflit d’intérêts.

Il est difficile de se préparer à une telle situation, qui pourrait pourtant être potentiellement très dommageable pour le client de l’entreprise d’ingénierie, car des années d’efforts pourraient être dépréciées. Cela pourrait rendre le client très vulnérable à mesure que la date du procès approche. Pour éviter les problèmes, la société XYZ devrait soit obtenir le consentement de l’entreprise ABC et de ses clients pertinents, soit mettre en place, au moment de l’embauche, un écran administratif formel séparant la jeune ingénieure de toute information et discussion concernant le dossier. L’entreprise devrait demander l’avis d’un conseiller juridique.

Cas D

Les ingénieurs sont souvent actifs en dehors de leurs activités professionnelles et font du bénévolat au sein de groupes caritatifs, de conseils d’administration, de partis politiques, etc. De temps à autre, en participant à un groupe de ce genre, un ingénieur pourrait être sollicité pour sélectionner ou nommer un ingénieur qui fournirait des services d’ingénierie au groupe. Cela pourrait placer l’ingénieur en conflit d’intérêts si sa propre entreprise d’ingénierie était en lice pour ce mandat. L’ingénieur devrait reconnaître ce conflit et refuser de participer au processus de sélection, après avoir expliqué les circonstances au groupe qu’il sert.

Cas E

Il n'est pas rare que les petites municipalités qui n'ont pas les moyens d’avoir un ingénieur municipal permanent fassent appel à un ingénieur-conseil pour remplir ce rôle. Cet ingénieur remplit, à toutes fins utiles, les fonctions de l'ingénieur municipal. Dans cet exemple, l'ingénieur qui fournit ces services à la municipalité a un autre client qui travaille dans le domaine de l'aménagement du territoire. Ce client demande à l'ingénieur de lui fournir des services pour un projet qu'il a l'intention de réaliser sur un terrain appartenant à la municipalité pour lequel l'ingénieur remplit les fonctions d'ingénieur municipal.

Dans cette situation particulière, des autorisations municipales sont nécessaires. L'ingénieur reconnaît qu'il existe un risque de conflit d'intérêts s’il fournit des services au promoteur, en raison des informations confidentielles qu'il détient à propos du travail effectué précédemment pour la municipalité. De plus, en approuvant les travaux réalisés par le promoteur pour le compte de la municipalité, l'ingénieur essaierait de servir deux clients pour le même travail et se trouverait donc dans une situation de conflit supplémentaire. L'ingénieur décide à juste titre de refuser le travail pour le promoteur, de sorte que le travail en cours pour la municipalité puisse être réalisé sans conflit.

Cas F

L’ingénieur M travaille pour l’entreprise XYZ qui développe et vend des produits et services à un large éventail de clients. Son ami N dirige Services ABC, une petite entreprise qui vend un produit spécialisé très différent de ceux qui sont produits par la société XYZ. L’ingénieur M a des idées pour améliorer le produit vendu par Services ABC et offre à son ami N de l’aider. L’ingénieur M élabore la conception en dehors de ses heures de travail, en utilisant les ressources mises à sa disposition par son ami N de Services ABC.

Parce que le produit ne fait pas concurrence aux produits vendus par XYZ et que M n’utilise pas les ressources de XYZ, le travail de M sur ce produit n’entre pas directement en conflit avec ses obligations envers son employeur. Cependant, il est fortement recommandé, et même imposé par la loi dans certaines zones de compétence, que M avise son employeur de cette situation de double emploi. Cela est nécessaire pour que son employeur soit informé de circonstances qui pourraient sembler constituer un conflit, si elles étaient découvertes ultérieurement. Le meilleur plan d’action est d’informer immédiatement toutes les parties de la situation et de permettre aux parties d’être assurées qu’il n’y a pas de conflit d’intérêts.

Annexe B : Glossaire

Autorités compétentes : Organismes de réglementation, organismes gouvernementaux et toute autre organisation ou tout autre organisme qui supervise les activités d’ingénierie.

Bénéficiaires des services d’ingénierie : Des personnes, des établissements ou des entités qui bénéficient de services d’ingénierie ou s’appuient sur ces services.

Client : Désigne généralement une personne, y compris un fonctionnaire, une entreprise, une association ou autre organisation ou entité, publique ou privée, qui reçoit des services de la part d’un fournisseur ou qui

consulte un fournisseur dans l’intention d’obtenir ses services.

Conflit d’intérêts : Les conflits d'intérêts sont des situations ou des circonstances réelles, perçues ou potentielles dans lesquelles le jugement, les décisions et les actes de personnes, d'établissements ou d'autres entités pourraient être influencés en raison d'intérêts multiples ou concurrents. Ces intérêts concurrents peuvent empêcher une personne de remplir ses fonctions de manière impartiale.

Un conflit d'intérêts peut exister même si aucun acte contraire à l'éthique ou inapproprié n'en résulte. Lorsque des conflits d'intérêts existent et qu'ils ne sont pas correctement gérés, cela peut amener le public à douter de l'honnêteté et de la fiabilité des inscrits. L'apparence d'un conflit d'intérêts est tout aussi préjudiciable à l'honneur, à la dignité et à la crédibilité de la profession qu'un conflit d'intérêts réel et peut ébranler la confiance dans la personne, l'organisation qu'elle représente ou la profession. De plus, une mauvaise gestion des conflits d'intérêts (réels, potentiels et perçus) peut conduire à des conclusions de faute professionnelle. C'est pour cette raison que tous les types de conflits d'intérêts doivent être correctement déclarés et gérés.

Conflit d’intérêts personnels/individuels : Conflit survenant quand l’intérêt personnel de l’inscrit entre en conflit avec ses intérêts professionnels (p. ex. : quand la valeur de ses biens personnels est influencée par son travail d’ingénierie).

Conflit d’intérêts professionnels/professionnels : Conflit survenant quand les intérêts d’un client sont en concurrence avec ceux d’un autre client, ou quand l’inscrit joue deux rôles différents pour le même client (p. ex. : en préparant un dossier d’appel d’offres, puis en soumissionnant pour l’obtention du contrat).

Double emploi : Fait d’exercer un autre emploi en plus de son emploi principal, en dehors de ses heures de travail normales. Ces emplois sont souvent occupés par des employés en secre, sans en informer l'employeur et sans payer d'impôts sur les revenus supplémentaires gagnés.

Employeur : Personne ou entité qui embauche une autre personne ou une autre entité pour exécuter un service dans le cadre d’une entente expresse ou implicite et qui contrôle ou a le droit de contrôler la manière et les moyens utilisés pour exécuter le service en question. L’employeur a le droit de contrôler un employé.

Intérêt premier : Intérêt qui renvoie aux buts principaux d’une profession ou d’une activité. Dans le cas présent, l’inscrit a le devoir de protéger l’intérêt public et de servir ses clients avec toute la diligence nécessaire.

Intérêt secondaire : Pourrait englober, notamment, le gain financier personnel, le désir d'avancement professionnel, le souhait d'aider la famille, les amis et d'autres relations personnelles, le désir d'obtenir des contrats futurs ou le souhait de favoriser les intérêts d'un deuxième client.

Organisation : Entreprise, fiducie, succession, partenariat, coopérative, association ou entité ou intermédiaire du gouvernement.

Profession : Activité professionnelle nécessitant la connaissance d’un domaine du savoir ou des sciences.

Professionnel : Une personne qui a obtenu des connaissances, des compétences et des qualifications spécialisées dans un domaine particulier du savoir ou des sciences.

Propriétaires : Personnes, établissements ou entités qui sont propriétaires du projet ou de l’infrastructure sur laquelle on travaille.

Public : Englobe l’ensemble de la société ou des citoyens d’un état, d’un pays ou d’une municipalité. Peut aussi désigner l’ensemble de la collectivité, sans référence aux limites géographiques d’une entité constituée, comme une ville, une municipalité ou un comté.

Notes de fin

[1] The Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta, Ethical Practice, https://www.apega.ca/docs/default-source/pdfs/standards-guidelines/ethical-practice.pdf?sfvrsn=78261e0b_14

[2] Fédération des ordres professionnels juristes du Canada, https://flsc-s3-storage-pub.s3.ca-central-1.amazonaws.com/CodeComitePermanent20111.pdf?_rt=MXwxfHJhcHBvcnQgc3VyIGxlcyBjb25mbGl0cyBkJiMwMzk7aW50w6lyw6p0c3wxNjg1OTcyNjUw&_rt_nonce=3d7a6f4121

[3] Ingénieurs Canada, Guide sur le Code de déontologie, https://engineerscanada.ca/fr/code-de-deontologie-guide-public

[4] Tout le contenu de cette section est dû à l'Association du Barreau canadien (ABC), Trousse d’outils sur les

conflits d’intérêts, et en particulier le cadre d’analyse à https://www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Conflicts-of-Interest-Toolkit/Materials?lang=fr-ca

[5] Buttigieg, Bryan J. and Thomson, Miller. “Conflict of Interest: consulting engineers need to be vigilant”. Canadian Consulting Engineer, March 2004.

[6] PEO, Professional Engineering Practice, November 2020.

[7] PEO, ibid

[8] PEO, ibid

[9] PEO, ibid

[10] PEO, ibid

[11] PEO, ibid

[12] PEO, ibid

[13] PEO, ibid

Références

Buttigieg, Bryan J. and Thomson, Miller. “Conflict of Interest: consulting engineering need to be vigilant”. Canadian Consulting Engineer, mars 2004.

Association du Barreau canadien, Groupe de travail sur les conflits d’intérêts, à https://www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Conflicts-of-Interest-Toolkit/Materials?lang=fr-ca.

Fédération des ordres professionnels juristes du Canada, Rapport sur les conflits d’intérêts, Novembre 2011, à https://flsc-s3-storage-pub.s3.ca-central-1.amazonaws.com/CodeComitePermanent20111.pdf?_rt=MXwxfHJhcHBvcnQgc3VyIGxlcyBjb25mbGl0cyBkJiMwMzk7aW50w6lyw6p0c3wxNjg1OTcyNjUw&_rt_nonce=3d7a6f4121

Gouvernement de la Colombie-Britannique, Assessing & addressing conflicts of interest – Guideline for Managers, Ethics Advisors and Deputy Ministers, May 2023, à https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/about-the-bc-public-service/ethics/conflict_interest_guidelines_managers_ea_dm.pdf

Gouvernement du Canada, Secrétariat du Conseil du trésor – FAQ : Directive sur les conflits d’intérêts, Mai 2023, àhttps://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/valeurs-ethique/conflits-interets-apres-mandat/foire-questions.html

Gouvernement du Canada, Code de valeurs et d’éthique du ministère de la Justice : Chapitre II : Conflits d’intérêts et après-mandat, Mai 2023, à https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/pm-cp/cve-vec/c2.html

Barreau de l’Ontario, Étapes pour comprendre les règles portant sur les conflits d’intérêts, Mai 2023, à https://lso.ca/avocats/ressources-et-soutiens-a-la-pratique/sujets-lies-a-la-gestion-de-la-pratique/rapport-avocat-client/conflits-d%E2%80%99interets/etapes-pour-comprendre-les-regles-portant-sur-les-conflits-d%E2%80%99interets

OIQ, « Sauriez-vous reconnaître un conflit d’intérêts? », paru dans PLAN, mars 2011, page 42.

PEO, Professional Engineering Practice, November 2020, à https://www.peo.on.ca/srv/drupal-engineerscanada-website/src/sites/default/files/2020-12/PEPGuideline_Nov2020.pdf.

University of Alberta, Elder Protocol and Guidelines, May 2023 à https://www.ualberta.ca/media-library/ualberta/students/first-peoples-house/documents/elder-protocol.pdf

Notes

[*] Le terme « inscrit » désigne une personne inscrite auprès d'un organisme de réglementation du génie. Il peut s'agir, entre autres, d'ingénieurs, d'ingénieurs stagiaires, de membres stagiaires, de candidats à la profession, de détenteurs de permis et de titulaires de permis.

[†] Le présent guide comprend d'autres définitions pertinentes figurant dans les notes de bas de page et dans

le glossaire (annexe B).

‡ Un conflit d'intérêts « réel » existe au moment présent lorsque les actes, les décisions ou le jugement d'une personne inscrite pourraient l'empêcher de remplir ses fonctions et/ou compromettre la confiance du public.

§ Un conflit d'intérêts « potentiel » existe lorsque les intérêts d'un inscrit pourraient influencer ses actes, ses décisions ou son jugement, et que l'on peut raisonnablement prévoir qu'ils conduiront à un conflit d'intérêts réel à l'avenir.

** Un conflit d'intérêts « perçu » existe lorsque les intérêts d'un inscrit pourraient sembler, selon une personne raisonnable, influencer ses actes, ses décisions ou son jugement, ce qui pourrait l’empêcher de remplir ses fonctions et/ou compromettre la confiance du public.

†† Le terme « primordial » dans ce principe fondamental signifie que toutes les autres exigences du Code sont subordonnées si la protection de la sécurité publique, de l'environnement ou d'autres intérêts publics importants sont en jeu.

‡‡ Les intérêts secondaires comprennent des éléments tels que le gain financier personnel, le désir d'avancement professionnel, le souhait d'aider la famille, les amis et d'autres relations personnelles, le désir d'obtenir des contrats futurs ou le souhait de favoriser les intérêts d'un deuxième client.

§§ Les intérêts premiers renvoient aux objectifs principaux de la profession ou de l'activité. Dans ce cas, il est du devoir des inscrits de protéger l'intérêt public en premier lieu et de servir leurs clients avec la diligence requise.

*** Ingénieurs Canada publiera en 2024 un guide sur le devoir de dénoncer.

††† Le « cadeau » désigne un transfert volontaire et délibéré de valeur d'une personne ou d'une entité à une autre sans rien attendre en retour (par exemple, des objets, de l'argent, des services, des biens de valeur tels des billets d’événements, etc.). Dans certaines cultures, les cadeaux sont une pratique importante, mais ils peuvent également comporter des implications éthiques et juridiques dans certaines situations.

‡‡‡ La rétribution représente un geste de respect et de gratitude pour les connaissances, le temps et les ressources qui ont été mis à disposition. Elle peut désigner un cadeau en échange de savoirs traditionnels autochtones, être donnée à un détenteur de savoirs autochtones ou à une communauté en reconnaissance de sa contribution, et ne doit pas être simplement considérée comme un paiement pour des services rendus.