

ÉLIMINER LA PARTIALITÉ DANS LES DÉCISIONS DES COMITÉS DE L'ORDRE

Comment le Comité des enquêtes, des plaintes et des rapports, le Comité d'aptitude à l'exercice de la profession et le Comité de discipline veillent-ils à ce que leurs décisions ne soient pas influencées par leur partialité ou un conflit d'intérêts?

L'Ordre utilise divers processus pour éliminer la partialité, y compris la formation et les discussions régulières. Aucun système ou processus n'est exempt de partialité. Cependant, en tant qu'organisme de réglementation, il nous incombe de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour aider à les repérer et à les éliminer. Cela signifie que, même si notre approche est exhaustive, elle doit continuellement s'améliorer.



> POURQUOI EST-CE IMPORTANT?



LE TRAVAIL DES COMITÉS SE FONDE SUR LA LÉGISLATION

Les comités de réglementation de l'Ordre sont exigés par une loi ontarienne. Leur compétence est décrite dans la *Loi sur les professions de la santé réglementées*. Il incombe à la ministre de la Santé de l'Ontario de veiller à la réglementation et à la coordination des professions de la santé dans l'intérêt du public et au respect des normes appropriées. L'Ordre a le devoir de travailler en consultation avec la ministre pour veiller, dans l'intérêt du public, à ce que les Ontariens aient accès à un nombre suffisant de professionnels de la santé qualifiés et compétents dont la profession est réglementée.



JUSTICE ET OBJECTIVITÉ

Au Canada, les principes de l'équité sont inscrits dans la loi. Ces principes sont le droit à un décideur impartial, un préavis suffisant sur une question et le droit d'être entendu. La procédure de l'Ordre respecte et dépasse souvent ces exigences en matière d'équité. L'Ordre accorde la priorité à l'équité, notamment en donnant un préavis aux personnes dont les intérêts pourraient être affectés par une question particulière, en leur donnant l'occasion d'exprimer leurs préoccupations et en tenant compte de leur réponse au moment de prendre une décision.

Les comités doivent toujours prendre des décisions justes et objectives, et éviter toute crainte de partialité. Chaque membre qui examine une question doit demeurer juste et objectif. L'équité de la procédure est notre responsabilité et l'objectif de notre travail.



SECRET PROFESSIONNEL

Les membres du comité traitent des renseignements de nature délicate au sujet des patients, des membres et d'autres personnes. Sous réserve des exceptions prévues par la loi, ils doivent préserver le caractère confidentiel des renseignements qui sont portés à leur attention. (Par. 36 (1) de la *Loi sur les professions de la santé réglementées*) La violation du secret professionnel est une infraction passible d'une amende. Elle peut aussi constituer un motif de révocation d'un comité ou d'un conseil.



QU'ENTEND-ON PAR PARTIALITÉ ET CONFLIT D'INTÉRÊTS?

Les conflits d'intérêts et la partialité peuvent donner l'impression d'un manque d'objectivité.

Un membre du Conseil ou d'un comité est en **conflit d'intérêts** quand :

- A. une association, une relation, une activité ou un intérêt non financier du membre est incompatible avec ses responsabilités de décideur impartial;
- B. une personne raisonnable connaissant les faits pertinents conclurait ou percevrait que sa décision n'était pas impartiale ni fondée uniquement sur la preuve ou l'information dûment reçue par le Conseil ou le comité, mais plutôt influencée par l'existence de facteurs personnels étrangers, comme le lien d'un membre avec les enjeux ou des liens avec les personnes concernées.

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'on a des intérêts personnels ou financiers susceptibles d'entrer en conflit avec ses responsabilités.



CONFLIT D'INTÉRÊTS PERSONNEL

Les membres des comités doivent éviter d'avoir des relations personnelles (p. ex., familiales ou amicales) avec un plaignant, un dentiste ou un témoin qui créent une crainte raisonnable de partialité.



CONFLIT D'INTÉRÊTS FINANCIER

Les membres du comité ne peuvent pas avoir de relation financière avec un plaignant, un dentiste ou un témoin. Exemples : un dentiste qui était un concurrent; une personne qui lui a envoyé des clients; ou une personne qui possède une entreprise dans laquelle le membre du comité est impliqué.



CONFLIT D'INTÉRÊTS SUR UNE QUESTION

Les membres du comité doivent déclarer un conflit d'intérêts s'ils ont pris publiquement position sur une question liée à la plainte ou à l'enquête. Exemples : dans le cas d'une plainte concernant des déclarations trompeuses à un assureur, un membre du comité a écrit sur LinkedIn que l'assureur avait des pratiques problématiques; dans le cadre d'une plainte sur l'utilisation d'un appareil, un membre a critiqué ou approuvé cet appareil dans une de ses publications.

RECONNAÎTRE ET ÉLIMINER LA PARTIALITÉ

Dès lors qu'il y a une évaluation subjective, il y a possibilité de partialité. Le rôle de l'Ordre et de tous les membres du comité est de repérer, de reconnaître et de comprendre leur propre partialité et celle des autres afin de la contrôler.

La partialité a été définie par les tribunaux comme suit : « une tendance, une inclination ou une prédisposition conduisant à privilégier une partie plutôt qu'une autre ou un résultat particulier » ([2003 CSC 45 \(CanLII\) | Bande indienne Wewaykum c. Canada | CanLII](#))

La partialité peut prendre de nombreuses formes.

PERCEPTION DE PARTIALITÉ

Même s'il n'y a pas vraiment de conflit d'intérêts, il est important de se demander si une personne raisonnable percevrait un conflit.

Ancrage :	quand on se fie trop à la première information qu'on apprend. La première information devient le point d'ancrage des jugements ou des décisions ultérieurs.
Affinité :	tendance à favoriser les personnes ayant des intérêts, des antécédents et des expériences semblables.
Partialité fondée sur les relations :	tendance à aimer ou à approuver les gens qu'on connaît bien et avec qui on partage des intérêts semblables.
Partialité personnelle :	croyances, opinions ou attitudes qui renforcent les stéréotypes. Il peut s'agir d'un penchant naturel pour ou contre une personne ou un groupe.





COMMENT L'ORDRE TRAITE-T-IL LES CONFLITS D'INTÉRÊTS ET LA PARTIALITÉ?

NOS MEMBRES S'ENTRAÎNENT RÉGULIÈREMENT

Les membres des comités reçoivent régulièrement une formation sur les conflits d'intérêts et la partialité. Au cours de la formation, ils sont encouragés à poser des questions et à avoir des discussions ouvertes sur la façon d'éviter la partialité dans leurs décisions et sur la façon de repérer les conflits réels et perçus.

En 2022, le Comité des enquêtes, des plaintes et des rapports a reçu une formation favorisant l'efficacité dans la prise de décisions (y compris sur les principes d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques de réglementation tenant compte des traumatismes).

En 2023 et 2024, le Comité a reçu une formation sur l'équité dans les enquêtes et la prise de décisions.

Le manuel des travaux du Comité est mis à jour tous les deux ans et intègre les toutes dernières pratiques exemplaires de lutte contre la partialité et les conflits d'intérêts.

Les membres de comités réélus participent également à la formation.

NOUS POSONS SOUVENT DES QUESTIONS À NOS MEMBRES

En plus de donner une formation régulière aux membres des comités pour les aider à repérer la partialité et les conflits d'intérêts, nous leur envoyons un courriel de vérification des conflits d'intérêts qui comprend la liste des noms des parties impliquées dans l'affaire, avant de leur faire parvenir toute documentation. Les membres du comité sont priés de signaler immédiatement à l'administrateur tout conflit d'intérêts réel ou perçu. L'affaire sera alors réassignée.

Lorsque les membres du comité reçoivent des documents, on leur demande de les examiner pour voir s'il y a des conflits. S'ils voient un nom qu'ils connaissent ou doutent de leur impartialité, nous leur demandons d'arrêter de lire et d'en informer l'administrateur. S'ils ne sont pas certains d'avoir un conflit d'intérêts ou un parti pris, ils peuvent consulter un conseiller juridique. Le cas sera retiré de leur dossier.

Si un membre se rend compte qu'il a un parti pris ou un conflit d'intérêts pendant une réunion, il doit immédiatement parler à l'administrateur qui organisera une discussion privée avec un conseiller juridique. Nous vous encourageons à interrompre la réunion pour déclarer un conflit d'intérêts, mais les membres du comité ne doivent pas dire pourquoi, car cela pourrait nuire aux autres membres.



NOUS REMETTONS EN QUESTION NOS HYPOTHÈSES

Les membres des comités et des groupes d'experts sont formés pour examiner et rechercher les obstacles systémiques qui pourraient nuire à l'équité de la procédure.

- Nous examinons le langage qui peut constituer un obstacle à la compréhension.

- Nous tenons compte de l'incidence sur ceux qui doivent comprendre, appliquer ou respecter les exigences.

- Nous considérons la possibilité d'une incidence disproportionnée sur ceux qui doivent comprendre, suivre ou appliquer les exigences.

Les membres des comités et des groupes d'experts reçoivent une formation leur permettant de reconnaître le racisme, tant en ce qui concerne leurs propres préjugés que les questions qui leur sont soumises. Le racisme peut se manifester dans une variété de pratiques et de normes sociales qui visent à reproduire ou à favoriser une hiérarchie raciale. Il peut en résulter toute une série de conséquences négatives, notamment des préjugés, des attitudes, des stéréotypes, des microagressions et de la discrimination ciblée. Les membres des comités et des groupes d'experts sont tenus responsables d'apporter une perspective d'équité au travail qu'ils font à l'Ordre, qui s'engage à veiller à ce que les comités aient la formation continue et les ressources nécessaires pour bien faire les choses. Si, pour quelque raison que ce soit, ils ne sont pas en mesure de le faire relativement à une question particulière, l'affaire sera réattribuée.



CONTACTEZ-NOUS

info@rcdso.org