

Charte à l'usage des membres des commissions de la Faculté des géosciences et de l'environnement (FGSE) en matière de conflits d'intérêt

Préambule

Le rôle de cette charte est de favoriser le bon fonctionnement de différents types de commissions (nomination, promotion, stabilisation, etc.) ou d'autres commissions *ad hoc* organisées par la Faculté. Elle s'applique à leurs membres dans toutes les procédures et s'inscrit particulièrement dans le cadre de la Directive 1.3 sur la procédure d'engagement du corps professoral.

En FGSE, l'accent est mis sur le sens de la responsabilité personnelle et sur la transparence et la communication : la simple annonce de potentiels conflits d'intérêts avant les travaux ou au tout début de ceux-ci par les personnes concernées doit permettre une saine gestion de la question, adaptée aux circonstances et aux enjeux de chaque commission.

1 - Les conflits d'intérêts

L'existence de conflits d'intérêts est inévitable. Ce qui importe, c'est donc la manière dont ceux-ci sont bien ou mal gérés, de manière à ne pas « polluer » le travail des commissions. Il faut relever que la simple apparence d'un conflit d'intérêts joue le même rôle, vue de l'extérieur, qu'un conflit d'intérêts réel ; la commission doit donc s'en protéger pour garder tout son crédit.

1.1 - Définition d'un conflit d'intérêt

Il y a un conflit d'intérêts lorsqu'une personne engagée dans un processus décisionnel de recrutement ou de sélection de requêtes pourrait avoir un intérêt personnel, non professionnel, - par opposition aux intérêts légitimes liés au statut ou à la position - à influencer sur une décision finale, la décision pouvant présenter pour elle un avantage ou un inconvénient.

Le conflit d'intérêts est également lié à la notion de partialité. Il y a partialité lorsque la participation d'une personne à une prise de décision est jugée inappropriée.

1.2 - Dans quels cas peut-on considérer qu'il y a un conflit d'intérêts ?

Les conflits d'intérêts peuvent concerner toute personne engagée dans un processus d'évaluation et survenir à chacune des étapes du processus de travail d'une commission (définition de profil, rédaction d'annonce, short-listing de candidats ou de requêtes, auditions publiques ou à huis-clos, délibérations de la commission, ...). Dans un sens strict, il y a un risque potentiel si un membre a, avec un ou des candidats par exemple :

- un apparentement, une connaissance personnelle étroite actuels ou récents;
- des rapports professionnels de dépendance ou de concurrence actuels ou récents;
- effectué des publications ou des recherches communes et une étroite collaboration actuelle ou récente;
- ou pourrait être partial dans son jugement pour toute autre raison connaissable.

Dans des milieux relativement restreints, ces situations sont difficilement évitables. Il faut donc les gérer avec prudence et discernement de façon à ne pas bloquer les processus.

1.3. Comment procéder ?

L'évaluation de la présence d'un conflit d'intérêts concernant des personnes engagées dans une

procédure de sélection doit se faire en premier lieu spontanément par ces mêmes personnes (membres de la commission) ; elle repose donc sur une auto-analyse de la part des membres.

- Le membre concerné informe ses collègues (soit tous les autres membres de la commission, y compris le président), sitôt qu'il est en présence d'informations révélant un conflit d'intérêts réel ou potentiel, même en cours de travaux : concrètement, avant la phase où les dossiers concernés sont traités en séance, le/les membre/s en conflit d'intérêts doit/doivent le rappeler aux autres membres de la commission. Le Président décide, après consultation éventuelle des autres membres, d'une mesure adaptée, dont la récusation.

1.4 - Controverse autour de l'existence d'un conflit d'intérêts / cas équivoques

- Si l'existence d'un conflit d'intérêts est controversée parmi les membres d'une commission, il appartient à son Président d'analyser la situation et de prendre les décisions au plus près de la déontologie et des intérêts collectifs de la commission.
- Dans le cas où le Président est lui-même concerné par un conflit d'intérêts, il l'annonce spontanément à la Commission et propose des mesures adaptées.
- En cas de conflit non résolu au sein de la commission (autour d'un conflit d'intérêts par exemple), un ou plusieurs membres ont toujours la possibilité de rédiger un rapport de minorité pour exprimer leurs divergences.

2 - La confidentialité

Les travaux des commissions sont confidentiels, de même que les données communiquées par le/les candidat-e-s et la liste de celles-/ceux-ci. Ce devoir de confidentialité n'est levé ni par la fin des travaux de la commission, ni par la publication du rapport, ni par la décharge accordée à la commission ou par l'engagement effectif d'un-e candidat-e. Chaque membre de la Commission reste ainsi lié avant, pendant et après la tenue des séances de la commission par un strict devoir de réserve.

En cas de doute quant aux éléments communicables, les membres consulteront le Président de la commission ou le Doyen.

Date, lieu _____
