Ordre des ergothérapeutes du Québec
OEQ

LE CONFLIT D'INTÉRÊTS EN ERGOTHÉRAPIE

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

L'article 40 du Code de déontologie stipule que :

« L'ergothérapeute doit éviter toute situation où il serait en conflit d'intérêts.

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'ergothérapeute est en conflit d'intérêts, notamment, lorsque :

1. les intérêts en présence sont tels qu'il peut être porté à préférer d'autres intérêts que ceux de son client ou que son jugement, son objectivité, son indépendance professionnelle, son intégrité ou sa loyauté envers celui-ci peuvent être défavorablement affectés;

2. les circonstances lui offrent un avantage indu, direct ou indirect, actuel ou éventuel.

Lorsque l'ergothérapeute exerce ses activités professionnelles au sein d'une société, les situations de conflit d'intérêts s'évaluent à l'égard de tous les clients de la société. »

Un conflit d'intérêts existe lorsqu'il y a un risque que votre jugement professionnel, votre objectivité ou votre loyauté envers votre cliente ou client (patientèle, employeur ou personne mandante) soit compromis ou influencé par des intérêts personnels, professionnels ou externes.

Un conflit d'intérêts peut compromettre votre indépendance professionnelle, nuire à la qualité de vos interventions et éroder la confiance du public envers la profession.

Les trois types de conflits d'intérêts

Conflit réel

Situation où vos intérêts (ou ceux d'un tiers) sont effectivement en conflit avec ceux de votre cliente ou client.

Exemple : Évaluer les capacités fonctionnelles d'un parent en vue d'un retour au travail. Votre jugement pourrait être influencé par le lien personnel.

Conflit apparent

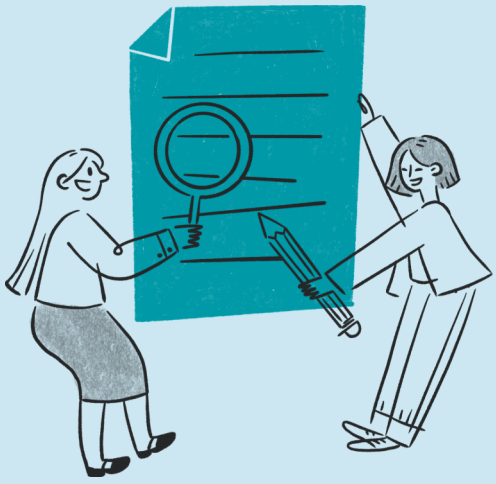
Situation qui pourrait être perçue comme un conflit par une personne raisonnablement informée, même si vous estimez faire preuve d'objectivité.

Exemple : Recommander un programme offert par une clinique où vous entretenez encore des relations professionnelles étroites.

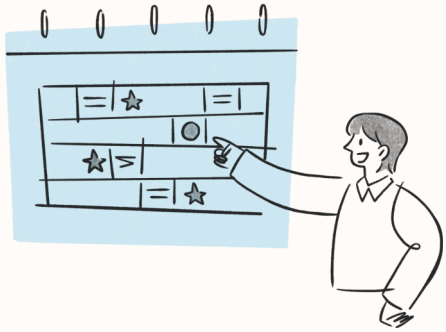
Conflit potentiel

Situation où certaines circonstances pourraient mener à un conflit plus tard, si aucune mesure n'est prise.

Exemple : Accepter un mandat d'expertise pour ou contre une compagnie d'assurances avec laquelle vous êtes en discussion pour un futur contrat de collaboration.



Principes généraux : les conflits d'intérêts ou l'obligation de sauvegarder son indépendance professionnelle



La notion de conflit d'intérêts doit être comprise de manière large et préventive. La doctrine et la jurisprudence rappellent qu'il n'est pas nécessaire qu'une professionnelle ou un professionnel ait effectivement favorisé ses propres intérêts ou causé un préjudice pour qu'il y ait un conflit d'intérêts. La simple possibilité qu'un conflit existe suffit. Autrement dit, ce n'est pas seulement le manquement réel qui est sanctionné, mais la situation qui crée un risque objectif que le jugement, l'objectivité ou la loyauté de la professionnelle ou du professionnel puissent être affectés.

Le test de la « personne raisonnablement informée »

Qu'en penserait une personne raisonnable, informée de tous les faits ? Aurait-elle l'impression que mon jugement pourrait être influencé ?

Un conflit peut découler d'intérêts directs ou indirects, notamment financiers, mais aussi personnels, moraux, professionnels ou relationnels. Des liens d'affaires ou de proximité peuvent ainsi faire naître une situation problématique. Cela dit, le simple fait de connaître quelqu'un ne constitue pas, en soi, un conflit d'intérêts : en général, les relations sociales ou professionnelles courantes ne suffisent pas à créer un risque.

L'analyse demeure objective : il ne s'agit pas de savoir si la professionnelle ou le professionnel se croit impartial, mais de déterminer si une personne raisonnablement informée conclurait à l'existence d'un risque.

Vous devez en tout temps :

- **Agir** dans l'intérêt de votre cliente ou client;
- **Respecter** vos obligations professionnelles;
- **Maintenir** votre identité et votre crédibilité, fondées sur votre expertise, vos valeurs et votre jugement en tant que professionnelle ou professionnel.

Trois repères pour guider la réflexion en situation de conflit d'intérêts

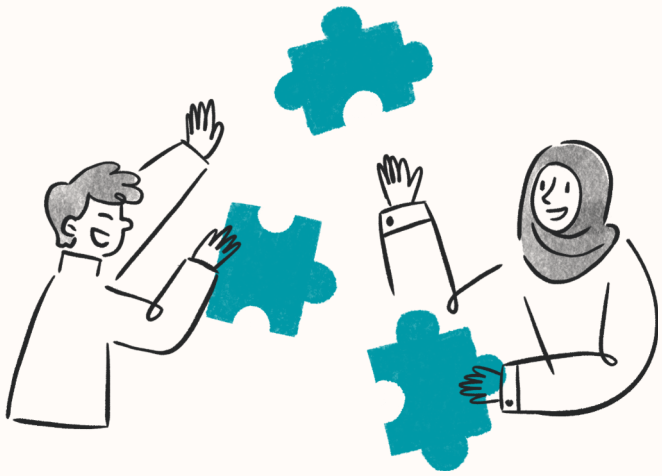
1) Identifier et évaluer la situation

En présence d'une situation susceptible de compromettre votre jugement, il convient de prendre un temps d'arrêt afin d'en examiner les circonstances, notamment :

- La relation des parties;
- La nature de l'intérêt;
- L'impact possible sur les décisions cliniques;
- La perception d'une personne raisonnablement informée.

Pour étayer votre analyse, vous pouvez aussi vous poser les questions suivantes :

- Qui sont les personnes ou les parties concernées ?
- Quels liens vous unissent et quel est votre degré de proximité ?
- Mes intérêts personnels sont-ils en jeu, ou ceux d'une tierce personne, comme une conjointe ou un conjoint, un membre de la famille ou une simple connaissance ?
- Un tiers pourrait-il bénéficier de mon intervention ?
- Est-ce que la situation est réelle, apparente ou potentielle ?
- Est-ce que la personne raisonnablement informée aurait moins confiance en la profession des ergothérapeutes si elle ou il venait à apprendre la situation ?



2) Mettre en place des mesures de sauvegarde appropriées pour remédier au conflit

Si le conflit peut être géré :

- **Se retirer** partiellement du dossier;
- **Demander** une supervision clinique indépendante;
- **Faire réviser** le dossier par une autre professionnelle ou un autre professionnel;
- **Séparer** les rôles décisionnels;
- **Limiter** l'accès à l'information confidentielle;
- **Obtenir** le consentement de la cliente ou du client.

Si des mesures de sauvegarde vous permettent de remédier au conflit, vous devez :

- **Expliquer** la situation;
- **Décrire** les mesures mises en place;
- **Obtenir** le consentement éclairé.

Cependant, dès qu'un conflit d'intérêts objectif est constaté, la professionnelle ou le professionnel doit cesser d'agir. Plus largement, la responsabilité déontologique ne se limite pas aux seuls actes prévus par un mandat ou un contrat. Elle s'apprécie de façon globale, en tenant compte de la manière dont les gestes professionnels peuvent être perçus par le public. Les obligations professionnelles dépassent ainsi le cadre strict de la relation contractuelle et s'inscrivent dans une exigence plus large de protection du public et de maintien de la confiance[1].

3) Documenter

Lorsqu'une situation est identifiée et qu'une réflexion s'impose, l'ergothérapeute doit consigner au dossier son analyse, les éléments qui ont permis de relever le conflit ainsi que les mesures prises pour le gérer. La note doit également, le cas échéant, résumer les échanges pertinents avec la cliente ou le client ou les parties concernées et préciser les moyens mis en place pour préserver l'objectivité professionnelle et l'intérêt de la cliente ou du client.

Il ne s'agit pas de produire un compte rendu exhaustif de chaque interaction, mais de laisser une trace claire démontrant que la situation a été reconnue, analysée et gérée avec diligence. La documentation devrait indiquer les décisions prises, les mesures d'atténuation appliquées (p. ex. divulgation du conflit, consultation d'une ou un collègue, réorientation de la cliente ou du client) ainsi que tout suivi prévu afin de s'assurer du maintien de la conformité aux obligations professionnelles.

[1] Tremblay c. Dionne, 2006 QCCA 1441.

Conclusion

La gestion rigoureuse des conflits d'intérêts fait partie intégrante de l'exercice de jugement de tout professionnel ou professionnelle.

En somme, le conflit d'intérêts ne doit pas être perçu comme un obstacle automatique à une relation professionnelle, mais comme une situation qui appelle à la réflexion et à la vigilance. En se posant les bonnes questions et en analysant chaque contexte avec rigueur, il est possible d'exercer un jugement professionnel éclairé, centré sur la protection du public et l'intégrité de la profession.

Il convient de rappeler que le simple fait de connaître une personne ne constitue pas, en soi, un conflit d'intérêts. Les relations sociales ou professionnelles ordinaires font partie intégrante du fonctionnement normal de la vie en société et, de manière générale, elles ne présentent pas de risque particulier.

L'objectif n'est pas de dire « non » par réflexe défensif ou par crainte, mais d'évaluer la situation dans son ensemble avec discernement.