

Type de politique / Type of Policy	PROCESSUS DE GOUVERNANCE GOVERNANCE PROCESS
Numéro et titre / Number and Title 1.2	Code de conduite du conseil d'administration Board of Directors' Code of Conduct
Dates	
<ul style="list-style-type: none"> • Approbation / Approval • Révisions / Revisions 	<p>1997-09-24</p> <p>1999-01-27; 2005-05-30; 2008-11-26; 2012-07-19; 2015-01-28; 2015-12-16; 2019-05-22</p>

1.2 Le conseil d'administration s'engage et engage ses membres à faire preuve de conduite morale, efficace et légitime, incluant une utilisation appropriée d'autorité et un sens de convenance, lorsqu'ils agissent en tant que membres du conseil.

Par conséquent:

1.2.1 Les membres doivent faire preuve de loyauté envers les communautés desservies sans être en conflit avec leur loyauté envers le personnel, autres organismes et tout intérêt personnel en tant que consommateur.

1.2.2 Les membres doivent éviter les conflits d'intérêt, tels que définis à l'article 3.5(1) des règlements hospitaliers de l'hôpital, en ce qui concerne leur responsabilité fiduciaire.

C'est pourquoi :

A. Aucun délit d'initié/e ou aucune conduite d'affaires privées ou de services personnels ne doit exister entre tout membre du conseil et l'HGH, excepté sous un contrôle procédural de l'organisation assurant une ouverture, une transparence et un accès égal à de l'information « privilégiée ».

B. Les membres doivent à chaque année divulguer leurs implications avec d'autres organismes,

1.2 The Board commits itself and its members to ethical, businesslike, and lawful conduct, including proper use of authority and appropriate decorum when acting as Board members.

Accordingly:

1.2.1 Members must have loyalty to the communities served, unconflicted by loyalties to staff, other organizations, and any personal interest as a consumer.

1.2.2 Members must avoid conflict of interest as defined in article 3.5(1) of the Hospital By-laws, with respect to their fiduciary responsibility.

This is why:

A. There must be no self-dealing or any conduct of private business or personal services between any Board member and the HGH except as procedurally controlled by the organization to assure openness, transparency and equal access to "inside" information.

B. Members shall annually disclose their involvements with other organizations, with vendors, or any

1.2 – Code de conduite du conseil d’administration
1.2 – Board of Directors’ Code of Conduct

marchands ou toutes autres associations qui pourraient raisonnablement être perçues comme étant conflictuelles.

other associations which might be or might reasonably be seen as being a conflict.

- C.** Lorsque le conseil doit prendre une décision sur une question envers laquelle un membre est inévitablement en conflit d’intérêt, ce membre devra s’absenter sans commentaire, non seulement du vote, mais aussi des délibérations.
- D.** Les membres du conseil ne doivent pas utiliser leur position au Conseil pour obtenir un emploi à l’HGH pour eux-mêmes. Un membre du Conseil qui pose sa candidature à un poste à l’HGH doit d’abord soumettre sa démission au Conseil.
- E.** Les membres du Conseil ne doivent pas utiliser leur position au Conseil pour obtenir un emploi ou une promotion à l’HGH pour quiconque.

- C.** When the Board is to decide upon an issue, about which a member has an unavoidable conflict of interest, that member shall absent herself or himself without comment from not only the vote, but also from the deliberation.
- D.** Board members shall not use their Board position to obtain employment at the HGH for themselves. Should a Board member apply for employment at the HGH, he or she must first resign from the Board.
- E.** Board members shall not use their Board position to obtain employment or a promotion at the HGH for anyone.

1.2.3 Les membres ne doivent pas exercer une autorité individuelle envers l’HGH.

1.2.3 Board members shall not exercise individual authority over the HGH.

- A.** Lors d’interactions avec le directeur général ou le personnel, les membres doivent reconnaître leur manque d’autorité en tant qu’individus, à moins d’être autorisés explicitement par le conseil.
- B.** Lors d’interactions avec le public, la presse ou autres entités, les membres doivent reconnaître qu’ils n’ont pas l’autorité de s’exprimer au nom du conseil, à moins que ce soit pour répéter les décisions explicites émises par le conseil.
- C.** À l’exception de leur participation à la délibération du conseil, à savoir si le directeur général a atteint une interprétation raisonnable de la politique du conseil, les membres ne

- A.** Members’ interaction with the CEO or with staff must recognize the lack of authority vested in individuals except when explicitly Board authorized.
- B.** Members’ interaction with public, press or other entities must recognize the same limitation and the inability of any Board member to speak for the Board except to repeat explicitly stated Board decisions.
- C.** Except for participation in Board deliberation about whether the CEO has achieved any reasonable interpretation of Board policy, members shall not express individual

1.2 – Code de conduite du conseil d’administration
1.2 – Board of Directors’ Code of Conduct

devront pas exprimer des jugements individuels sur la performance du directeur général ou du personnel.

judgments of CEO or staff performance.

1.2.4 Les membres devront appuyer la légitimité et l’autorité de la détermination finale du conseil sur tout sujet, indépendamment de la position personnelle du membre sur la question.

1.2.4 Members shall support the legitimacy and authority of the final determination of the Board on any matter, irrespective of the member’s personal position on the issue.

1.2.5 Les membres doivent respecter la confidentialité appropriée lorsqu’il s’agit de sujets délicats.

1.2.5 Members shall respect the confidentiality appropriate to issues of a sensitive nature.

1.2.6 Les membres devront être adéquatement préparés pour la délibération du conseil.

1.2.6 Members shall be properly prepared for Board deliberation.

1.2.7 Les membres du conseil s’assurent que le cadre éthique approprié est respecté (voir document ci-joint).

1.2.7 Board members ensure that the appropriate Ethical Framework is being respected (see document attached).

IDEA—SITUATIONS CLINIQUES

1. IDENTIFIER LES FAITS	2. DÉTERMINER LES PRINCIPES ÉTHIQUES CONFLICTUELS
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier ce qui est connu et ce qui est inconnu. <ul style="list-style-type: none"> + Indications médicales; + Préférences du patient; + Qualité de vie; + Caractéristiques contextuelles. • Les utilisateurs doivent tenir compte de toutes les considérations pertinentes et des parties prenantes. Ceci inclut souvent des faits initialement inconnus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cette étape permet de clarifier et articuler les problèmes éthiques actuels. • Les principes éthiques communs à tenir compte peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter : <ul style="list-style-type: none"> + L'autonomie; + La bienfaisance (bien faire); + La non-malfaisance (ne pas nuire); + La justice.
3. EXPLORER LES OPTIONS	4. AGIR ET ÉVALUER
<ul style="list-style-type: none"> • Réfléchir ensemble à différentes options et considérer les résultats et les impacts potentiels positifs et négatifs pour chaque option. • Les options répondent-elles aux principes éthiques de l'étape 2? • Les options sont-elles conformes aux politiques de l'organisation, aux règlements et à la loi? 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer un plan d'action et documenter dans le dossier du patient. • Évaluer le plan : Les résultats escomptés ont-ils été obtenus ou des actions/suivis supplémentaires sont-ils nécessaires? • Une documentation et une communication continues de l'évaluation sont nécessaires. • Procéder à une auto-évaluation de votre décision : Qu'avez-vous appris?

A4R—SITUATIONS ORGANISATIONNELLES

VALEUR	DESCRIPTION
IMPUTABILITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Il devrait y avoir des mécanismes en place pour s'assurer que la prise de décision éthique est maintenue.
INCLUSION	<ul style="list-style-type: none"> • Les décisions doivent être prises expressément en tenant compte des points de vue des parties prenantes et celles-ci doivent avoir la possibilité de participer au processus de prise de décision.
OUVERTURE ET TRANSPARENCE	<ul style="list-style-type: none"> • Les décisions doivent être publiquement défendables. Ceci signifie que le processus selon lequel les décisions ont été prises doit être ouvert à un examen détaillé et les fondements sur lesquels les décisions sont prises devraient être accessibles aux parties prenantes concernées.
RAISONNABILITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Les décisions doivent être fondées sur des raisons (i.e. preuves, principes et valeurs) que les parties prenantes peuvent convenir comme étant pertinentes pour rencontrer les besoins en matière de santé et elles doivent être prises par des personnes crédibles et responsables.
RÉACTIVITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Il devrait être possible de revoir et de réviser les décisions à mesure qu'il y a de nouvelles informations ainsi que des mécanismes pour traiter les différends et les plaintes.

IDEA—CLINICAL ISSUES

1. IDENTIFY THE FACTS	2. DETERMINE THE ETHICAL PRINCIPLES IN CONFLICT
<ul style="list-style-type: none"> Identify what is known and what is unknown. <ul style="list-style-type: none"> Medical Indications; Patient Preferences; Quality of Life; Contextual Features. Users must take all of the relevant considerations and stakeholders into account. This often includes facts that are initially unknown. 	<ul style="list-style-type: none"> This step clarifies and articulates the ethical issues at hand. Common ethical principles to consider might include, but are not limited to: <ul style="list-style-type: none"> Autonomy; Beneficence (doing good); Non-maleficence (do no harm); Justice.
3. EXPLORE THE OPTIONS	4. ACT AND EVALUATE
<ul style="list-style-type: none"> Brainstorm different options and consider the potential positive and negative outcomes and impacts of each option. Do the options satisfy the ethical principles from Step 2? Do the options comply with corporate policy, regulations and the law? 	<ul style="list-style-type: none"> Develop an action plan and document it in the patient's chart. Evaluate the plan: Were the intended results obtained or is additional action/follow-up required? Ongoing documentation and communication of the evaluation is necessary. Self-evaluate your decision: What have you learned?

A4R—ORGANIZATIONAL ISSUES

VALUE	DESCRIPTION
ACCOUNTABILITY	<ul style="list-style-type: none"> There should be mechanisms in place to ensure that ethical decision-making is sustained.
INCLUSIVENESS	<ul style="list-style-type: none"> Decisions could be made explicitly with stakeholder views in mind and there should be opportunities for stakeholders to be engaged in the decision-making process.
OPENNESS AND TRANSPARENCY	<ul style="list-style-type: none"> Decisions could be publically defensible. That means the process by which decisions were made must be open to scrutiny and the basis upon which decisions are made should be publically accessible to affected stakeholders.
REASONABLENESS	<ul style="list-style-type: none"> Decisions should be based on reasons (i.e. evidence, principles, values) that stakeholders can agree are relevant to meeting health needs and they should be made by people who are credible and accountable.
RESPONSIVENESS	<ul style="list-style-type: none"> There should be opportunities to revisit and revise decisions as new information emerges as well as mechanisms to address disputes and complaints.