

CERCLE SPORTIF AUTOCHTONE POLITIQUE OPÉRATIONNELLE

Type: Gouvernance
Titre: Conflit d'intérêt

Autorité: Conseil d'administration
Approuvé: 22 avril 2015
Date de révision: 12 juin 2016

Définitions

1. Les termes suivants sont définis aux fins de cette politique:
 - a) "*Association*" – Cercle sportif autochtone
 - b) "*Conflit d'intérêt*" – Toute situation dans laquelle la prise de décision d'un individu, qui devrait toujours être dans l'intérêt de l'Association, est influencée ou pourrait être influencée par des intérêts personnels, familiaux, financiers, commerciaux ou autres intérêts privés.
 - c) "*Individus*" – Toutes les catégories de membres décrites dans le Règlement Administratif de l'Association ainsi que toutes les personnes impliquées dans des activités avec l'Association, incluant mais sans s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les arbitres, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités et les officiers de l'Association
 - d) "*Par écrit*"- Une lettre, télécopie ou courriel transmise directement à l'Association
 - e) "*Intérêt pécuniaire*" –L'intérêt qu'un individu peut avoir relativement à une affaire en raison de la probabilité raisonnable ou de l'attente d'un gain ou d'une perte financière pour cette personne ou pour une autre personne avec qui cette personne est associée.
 - f) "*Intérêt non-pécuniaire*" - Un intérêt qu'un individu peut avoir relativement à une affaire qui implique des relations familiales, des amitiés, des postes bénévoles ou d'autres intérêts qui n'entraînent pas le potentiel de gain financier ou de perte financière.

Contexte

2. Les individus qui agissent au nom d'une organisation ont en premier lieu un devoir envers cette organisation et, en second lieu, envers tout intérêt personnel qu'ils détiennent dans les opérations de l'Association. Par exemple, dans les organismes à but non lucratif, les administrateurs sont tenus, par la loi, d'agir en tant que fiduciaire (de bonne foi ou en fiducie) de l'Association. Les administrateurs et les autres parties prenantes ne doivent pas se placer dans des situations où la décision au nom de l'Association est liée à leurs propres intérêts «pécuniaires» ou «non pécuniaires». Ce serait alors une situation de conflit d'intérêts.

Raison d'être

3. L'Association s'efforce de réduire et d'éliminer presque tous les cas de conflit d'intérêts au sein de l'Association en demeurant vigilante, prudente et proactive face à tout conflit potentiel. La présente politique décrit comment les individus doivent se conduire en matière de conflit d'intérêts et clarifie la façon dont les individus doivent prendre des décisions dans des situations où des conflits d'intérêts peuvent exister.
4. Cette politique s'applique à tous les individus.

Obligations

5. Tout conflit d'intérêts réel ou perçu, qu'il soit de nature pécuniaire ou non, entre l'intérêt personnel d'un individu et les intérêts de l'Association, sera toujours résolu en faveur de l'Association.
6. Les individus s'abstiendront de:
 - a) S'engager dans une entreprise ou une transaction, ou avoir un intérêt financier ou autre, qui est incompatible avec leurs fonctions officielles auprès de l'Association, à moins que ces opérations, transactions ou autres intérêts ne soient correctement divulgués à l'Association et approuvés par l'Association.
 - b) Se positionner de manière consciente dans un poste où ils sont tenus obligés à l'égard de toute personne qui pourrait bénéficier d'une attention spéciale ou qui pourrait demander un traitement préférentiel.
 - c) Dans l'exercice de leurs fonctions officielles, accorder un traitement préférentiel aux membres de leur famille, aux amis, aux collègues ou aux organisations dans lesquelles leurs membres de la famille, leurs amis ou leurs collègues ont un intérêt, financier ou autre.
 - d) Obtenir des avantages personnels tirés de l'information qu'ils ont acquise au cours de l'exercice de leurs fonctions officielles auprès de l'Association, si ces informations sont confidentielles ou ne sont généralement pas accessibles au public.
 - e) S'engager dans un travail, une activité ou une entreprise professionnelle ou professionnelle qui entre en conflit ou semble entrer en conflit avec leurs fonctions officielles en tant que représentants de l'Association ou dans lequel ils ont un avantage ou semblent avoir un avantage sur la base de leur implication avec l'Association.
 - f) Sans l'autorisation de l'Association, utiliser les biens, l'équipement, les fournitures ou les services de l'Association pour des activités qui ne sont pas associées à l'exercice de leurs fonctions officielles auprès de l'Association.
 - g) Se placer dans des situations où ils pourraient, en vertu d'un de leur implication auprès de l'Association, influencer des décisions ou des contrats dont ils pourraient tirer un avantage direct ou indirect.
 - h) Accepter un don, cadeau ou faveur qui pourrait être perçu comme étant donné en prévision ou en reconnaissance d'un traitement préférentiel accordé par l'entremise de son rôle auprès de l'Association.

Divulgence des conflits d'intérêts

7. Chaque année, tous les administrateurs, les dirigeants, les employés et les membres des comités de l'Association doivent compléter un **formulaire de déclaration** divulguant tout conflit réel ou perçu qui pourraient les concerner. Les formulaires de déclaration dûment remplis doivent être conservés par l'Association.
8. Les individus doivent divulguer tout conflit d'intérêts réel ou perçu au conseil d'administration de l'Association immédiatement après avoir eu connaissance de l'existence d'un tel conflit d'intérêts.
9. Les individus doivent également divulguer toutes leurs affiliations avec les autres organisations impliquées dans le même sport. Ces affiliations comprennent un ou plusieurs des rôles suivants: athlète, entraîneur, gestionnaire, officiel, employé, bénévole, officier ou administrateur.

Minimiser les conflits d'intérêts dans la prise de décision

10. Les décisions ou les transactions impliquant un conflit d'intérêts divulgué de manière proactive par un individu seront examinées en considération des éléments additionnels suivants:
 - a) La nature et l'étendue de l'intérêt de l'individu ont été entièrement divulgués à l'organisme qui examine ou prend la décision, et cette divulgation est enregistrée ou notée au dossier.
 - b) L'individu ne participe pas à la discussion sur la question.
 - c) L'individu s'abstient de voter sur la décision.
 - d) Pour les décisions au niveau du conseil, l'individu n'est pas compté dans l'établissement du quorum.
 - e) La décision est confirmée être dans l'intérêt de l'Association.

11. Pour les conflits d'intérêts potentiels impliquant des employés, le Conseil d'administration de l'Association déterminera s'il existe bel et bien un conflit et, dans l'affirmative, l'employé devra résoudre le conflit en cessant l'activité qui a donné lieu au conflit. L'Association n'empêchera pas les employés d'accepter d'autres contrats de travail ou postes bénévoles, à condition que ces activités ne réduisent pas la capacité de l'employé à effectuer le travail décrit dans l'entente de travail de l'employé avec l'Association ou ne suscitent pas un conflit d'intérêts.

Plaintes relatives aux conflits d'intérêts

12. Toute personne qui croit qu'un individu peut être en situation de conflit d'intérêts doit signaler la situation, par écrit (ou verbalement si, lors d'une réunion du conseil ou d'un comité), au conseil d'administration de l'Association qui identifiera le plus rapidement possible les mesures appropriées pour éliminer le conflit.
13. La décision du Conseil concernant l'existence ou non d'un conflit d'intérêts sera accompagnée des procédures suivantes:
 - a) Des copies des documents écrits à prendre en considération par le Conseil seront fournies à l'individu qui pourrait être en situation de conflit d'intérêts
 - b) L'individu qui peut être dans une situation de conflit d'intérêts aura l'occasion de s'adresser verbalement au Conseil d'administration de l'Association ou, si le Conseil lui a accordé ce droit, par écrit
 - c) La décision sera prise à la majorité des voix du Conseil d'administration de l'Association
14. Si l'individu reconnaît le conflit d'intérêts, l'individu peut renoncer au droit d'être entendu, dans lequel cas le Conseil d'administration de l'association déterminera la sanction appropriée.

Décision

15. Après avoir entendu et/ou examiné la question, le Conseil d'administration de l'Association déterminera si un conflit d'intérêts existe bel et bien et, dans l'affirmative, décidera des sanctions à imposer.

Sanctions

16. Le Conseil peut appliquer les sanctions suivantes, isolément ou en combinaison, pour des conflits d'intérêts réels ou perçus:
 - a) Retrait permanent ou temporaire de certaines responsabilités ou pouvoirs décisionnels.
 - b) Retrait ou suspension temporaire d'un poste désigné.
 - c) Suspension de certaines équipes, événements et / ou activités.
 - d) Expulsion de l'Association.
 - e) Toute autre mesure jugée appropriée en fonction du conflit d'intérêts réel ou perçu.
17. Toute personne qui croit qu'un individu a pris une décision qui a été influencée par des conflits d'intérêts réels ou perçus peut présenter une plainte, par écrit, à l'Association afin qu'elle soit traitée en vertu de la Politique sur les plaintes et la discipline adoptée par l'Association.
18. Le non-respect d'une action déterminée par le Conseil entraînera une suspension automatique de l'Association jusqu'au retour à la conformité.
19. Le Conseil peut déterminer qu'un conflit d'intérêts réputé réel ou perçu est d'une telle gravité que cela justifie la suspension des activités désignées en attendant une réunion et une décision du Conseil.

Mise en vigueur

20. Le non-respect de cette Politique peut entraîner des sanctions disciplinaires en vertu de la la *Politique sur la plaintes et la discipline* de l'Association

Conflit d'intérêts – Formulaire de déclaration

Je déclare avoir lu la Politique sur les conflits d'intérêts de l'Association, j'accepte d'être lié par les obligations qui y sont énoncées, et je m'engage à éviter tout conflit d'intérêts réel ou perçu. Je m'engage également à révéler l'existence d'un conflit d'intérêts réel ou perçu au Conseil d'administration dès que j'ai connaissance d'une telle situation.

Je déclare les intérêts suivants, qui peuvent potentiellement représenter des intérêts conflictuels :

Nom

Signature

Date