



Politique: 1.2.10 Politique sur les conflits d'intérêts

Sous-section: Conseil d'administration

Date de la dernière approbation: Mai 2012

Date du dernier renouvellement: 5 juin 2016

Définitions

1. Les termes suivants ont les significations indiquées dans la présente politique:
 - a. « Conflit d'intérêts » – Toute situation dans laquelle la prise de décision d'un Représentant, qui doit toujours servir les meilleurs intérêts du CPC, est influencée ou pourrait être influencée par des intérêts personnels, familiaux, financiers, commerciaux ou autres intérêts privés.
 - b. « Intérêt pécuniaire » – Un intérêt qu'une personne peut avoir dans une question 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 laquelle elle est associée.
 - c. « Intérêt non pécuniaire » – Un intérêt qu'une personne peut avoir dans une question pouvant impliquer des relations familiales, des amitiés, des rôles bénévoles ou d'autres intérêts ne comportant pas de possibilité de gain ou de perte financière.
 - d. « Représentants » – Les personnes employées par le CPC ou engagées dans des activités au nom du CPC, y compris : les membres du personnel, le personnel contractuel, les administrateurs et les dirigeants du CPC.

Objet

2. Le CPC s'efforce d'identifier et de gérer toutes les situations de conflit d'intérêts au sein de l'organisation, en faisant preuve de vigilance, de prudence et de transparence quant aux conflits potentiels. La présente politique décrit la manière dont les Représentants doivent se comporter dans les situations liées aux conflits d'intérêts et précise comment ils doivent prendre des décisions lorsqu'un conflit d'intérêts peut exister.
3. La présente politique s'applique à tous les Représentants.

Obligations



4. Tout conflit d'intérêts réel ou perçu, qu'il soit pécuniaire ou non pécuniaire, entre l'intérêt personnel d'un Représentant et les intérêts du CPC, doit toujours être résolu en faveur du CPC.
5. Les Représentants ne doivent pas:
 - a. S'engager dans une entreprise ou une transaction, ou avoir un intérêt financier ou autre intérêt personnel incompatible avec leurs fonctions officielles au sein du CPC, à moins que cette entreprise, transaction ou cet intérêt n'ait été dûment divulgué au CPC et approuvé par celui-ci.
 - b. Se placer sciemment dans une situation où ils seraient redevables envers une personne susceptible de bénéficier d'un traitement particulier ou de rechercher un traitement préférentiel.
 - c. Dans l'exercice de leurs fonctions officielles, accorder un traitement préférentiel à des membres de leur famille, amis, collègues ou à des organisations dans lesquelles ces personnes ont un intérêt, financier ou autre.
 - d. Tirer un avantage personnel d'informations obtenues dans le cadre de leurs fonctions officielles au CPC lorsque ces informations sont confidentielles ou non accessibles au public.
 - e. S'engager dans un travail, une activité ou une entreprise professionnelle externe qui entre en conflit ou semble entrer en conflit avec leurs fonctions officielles au CPC, ou dans laquelle ils bénéficient ou semblent bénéficier d'un avantage en raison de leur association avec le CPC.
 - f. Sans l'autorisation du CPC, utiliser les biens, équipements, fournitures ou services du CPC pour des activités non liées à l'exercice de leurs fonctions officielles.
 - g. Se placer dans une situation où, en tant que Représentants du CPC, ils pourraient influencer des décisions ou des contrats dont ils pourraient tirer un avantage direct ou indirect.
 - h. Accepter tout cadeau ou faveur pouvant être interprété comme étant offert en anticipation ou en reconnaissance d'un traitement particulier accordé en raison de leur rôle de Représentant du CPC.

Divulgence des conflits d'intérêts

6. Le Représentant doit divulguer tout conflit d'intérêts réel ou perçu au CPC au moyen du formulaire de déclaration ci-joint, chaque année, et doit mettre cette déclaration à jour



immédiatement dès qu'il prend connaissance de l'existence possible d'un nouveau conflit d'intérêts.

7. Les Représentants doivent également divulguer toutes leurs affiliations avec toute organisation liée aux para-athlètes. Ces affiliations comprennent l'un ou l'autre des rôles suivants : athlète, entraîneur, gérant, employé, bénévole, membre du personnel ou propriétaire.

Minimisation des conflits d'intérêts déclarés dans la prise de décision

8. Les décisions ou transactions impliquant un conflit d'intérêts qui a été divulgué de manière proactive par un Représentant du CPC seront examinées et décidées en tenant compte des dispositions supplémentaires suivantes :

a) La nature et l'étendue de l'intérêt du Représentant ont été entièrement divulguées à l'instance qui examine ou prend la décision, et cette divulgation est consignée ou notée.

b) Le Représentant ne participe pas aux discussions portant sur la question.

c) La décision est confirmée comme étant dans le meilleur intérêt du CPC.

9. Employés(es) - Les signalements de conflits d'intérêts potentiels impliquant des employés du CPC seront transmis au chef de la direction du CPC, qui déterminera s'il existe un conflit et, le cas échéant, l'employé devra résoudre ce conflit en cessant l'activité à l'origine de celui-ci. Le CPC ne restreindra pas les employés dans l'acceptation d'autres contrats de travail ou de mandats bénévoles, pourvu que ces activités ne diminuent pas leur capacité à accomplir les tâches prévues dans leur entente d'emploi avec le CPC ou ne créent pas de conflit d'intérêts.

10. Administrateurs/Dirigeants - Les signalements de conflits d'intérêts potentiels impliquant des administrateurs ou dirigeants du CPC seront transmis au Conseil d'administration du CPC, qui déterminera — en l'absence de l'administrateur ou du dirigeant concerné, s'il existe un conflit et décidera des mesures appropriées pour éliminer ce conflit. Le Conseil d'administration peut appliquer les mesures suivantes, individuellement ou en combinaison, en cas de conflit d'intérêts réel ou perçu :

a. Retrait ou suspension temporaire de certaines responsabilités ou de pouvoirs décisionnels

b. Retrait ou suspension temporaire d'un poste désigné

c. Expulsion du CPC



- d. Toute autre mesure jugée appropriée en lien avec le conflit d'intérêts réel ou perçu

Plaintes liées aux conflits d'intérêts

11. Toute personne qui croit qu'un Représentant a enfreint la présente politique ou a pris une décision influencée par un conflit d'intérêts réel ou perçu peut soumettre une plainte officielle, par écrit, au chef de la direction du CPC ou à la directrice générale, Services corporatifs. La plainte sera traitée conformément à la Politique de discipline du CPC.
12. Le CPC peut déterminer qu'un conflit d'intérêts réel ou perçu allégué est d'une gravité telle qu'il justifie la suspension de certaines activités désignées en attendant l'issue du processus de traitement de la plainte.

Application et mesures disciplinaires

13. Le non-respect de la présente politique peut entraîner l'application de mesures disciplinaires conformément à la Politique de discipline du CPC.
14. Un Représentant qui est un employé du CPC peut faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées en vertu de la Politique des ressources humaines du CPC, ainsi que de son entente d'emploi, le cas échéant.

RENOUVELLEMENT ET RÉVISION

Cette politique sera révisée et mise à jour tous les deux ans. Elle peut toutefois être mise à jour plus tôt si des changements importants surviennent dans la législation, les politiques gouvernementales, les exigences réglementaires ou les besoins organisationnels.

Date _____