



| | | | |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| CATÉGORIE: 1.0 Politique de gouvernance et de direction stratégique | | | |
| SECTION: 1.2 Conseil d'administration | | | |
| POLITIQUE: 1.2.10 Conflit d'intérêt | APPROUVÉE: Mai 2012 | RÉVISÉE: 5 juin 2016 | PAGES: 4 |

Définitions

1. Les termes suivants ont ces significations dans cette politique:
 - a) "*Conflit d'intérêt*" - Toute situation dans laquelle la prise de décision d'un représentant, qui doit toujours être dans les meilleurs intérêts du CPC, est influencée ou pourrait être influencée par des intérêts personnels, de la famille, d'affaires financières ou d'autres intérêts privés
 - b) "*Intérêt pécuniaire*" - Un intérêt qu'une personne peut avoir dans un sujet à cause de probabilité ou d'attente raisonnable de gain ou de perte financière pour cette personne ou une autre personne avec qui cette personne est associée
 - c) "*Intérêt non pécuniaire*" - Un intérêt qu'une personne peut avoir dans un sujet qui peut impliquer des relations familiales, des amis, des postes de bénévoles ou d'autres intérêts qui n'impliquent pas un gain ou une perte financière
 - d) "*Représentants*" - Des personnes employées par, ou impliquées dans des activités au nom du CPC incluant: les membres du personnel, des contrats personnels, les directeurs et les officiers du CPC.

Objectif

2. Le CPC vise identifier et gérer tous les cas de conflits d'intérêts dans le CPC - en étant sensibilisé, prudent et au courant des conflits potentiels. Cette politique décrit comment les représentants se comporteront dans les sujets concernant des conflits d'intérêt et clarifiera comment les représentants doivent prendre des décisions dans les situations dans lesquelles des conflits d'intérêt peuvent exister.
3. Cette politique s'applique à tous les représentants.

Obligations

4. Tout conflit d'intérêt réel ou perçu, qu'il soit pécuniaire ou non pécuniaire, entre un intérêt personnel d'un représentant et les intérêts du CPC, doit être résolu en faveur du CPC.
5. Les représentants:
 - a) Ne s'impliqueront pas dans des affaires ou des transactions, ou n'auront pas d'intérêts financiers ou autres intérêts personnels qui sont incompatibles avec leurs tâches officielles avec le CPC, sauf si ces affaires, transactions ou autres intérêts sont correctement dévoilés au CPC et approuvés par le CPC



- b) Ne se placeront pas consciemment dans une position dans laquelle ils sont sous l'obligation d'une personne qui pourrait profiter d'une considération spéciale ou qui pourrait chercher un traitement préférentiel
- c) Dans la performance de leurs tâches officielles, ne donneront pas de traitement préférentiel à des membres de leur famille, des amis, des collègues ou des organisations dans lesquelles des membres de leur famille, des amis ou des collègues ont un intérêt financier ou autre
- d) Ne retireront pas d'avantages personnels de renseignements qu'ils ont acquis en accomplissant leurs tâches officielles avec le CPC, si ces renseignements sont confidentiels ou ne sont pas généralement disponibles pour le public
- e) Ne s'impliqueront pas dans tout travail externe, activité ou affaire ou entreprise professionnelle qui est en conflit ou semble être en conflit avec leurs tâches officielles comme représentant du CPC, ou dans laquelle ils ont un avantage ou semblent avoir un avantage selon leur association avec le CPC
- f) Sans la permission du CPC, n'utiliseront pas la propriété du CPC, l'équipement, les fournitures ou les services pour des activités non associées avec la performance de leurs tâches officielles avec le CPC
- g) Ne se placeront pas dans des positions dans lesquelles ils pourraient, parce qu'ils sont des représentants du CPC, influencer des décisions ou des contrats dont ils pourraient retirer des bénéfices directs ou indirects
- h) N'accepteront pas de cadeaux ou de faveurs qui pourraient être interprétés comme étant donné en anticipation ou en reconnaissance de toute considération spéciale accordée en vertu d'être représentant du CPC

Dévoilement d'un conflit d'intérêt

- 6. Le représentant doit dévoiler tout conflit d'intérêt réel ou perçu au CPC sur le formulaire de déclaration ci-joint chaque année et doit mettre à jour cette déclaration immédiatement après avoir pris conscience qu'un nouveau conflit d'intérêt peut exister.
- 7. Les représentants doivent aussi dévoiler toute affiliation avec toutes les autres organisations impliquées avec les para-athlètes. Ces affiliations incluent les rôles suivants: athlète, entraîneur, gérant, employé, bénévole, membre du personnel ou propriétaire.

Minimiser les conflits d'intérêts dévoilés dans la prise de décision

- 8. Les décisions ou les transactions qui impliquent un conflit d'intérêt qui a été proactivement dévoilé par un représentant du CPC seront considérées et décidées avec les autres dispositions suivantes:
 - a) La nature et l'étendue de l'intérêt du représentant ont été entièrement dévoilées à l'organisme qui étudie ou prend la décision et ce dévoilement est enregistré ou pris en note



- b) Le représentant ne participera pas à la discussion sur le sujet
 - c) La décision est confirmée être dans les meilleurs intérêts du CPC
9. Employés – Les rapports de conflits d'intérêt potentiels impliquant des employés du CPC seront envoyés à la CD du CPC qui déterminera s'il y a un conflit et, s'il y en a un, l'employé résoudra le conflit en cessant l'activité qui suscite le conflit. Le CPC n'empêchera pas les employés d'accepter d'autres contrats d'emplois ou de nominations bénévoles à condition que ces activités ne diminuent pas la capacité de l'employé d'effectuer le travail décrit dans l'entente d'emploi de l'employé avec le CPC ou ne conduisent pas à un conflit d'intérêt.
10. Directeurs/officiers – Les rapports de conflits d'intérêt potentiels impliquant des directeurs/officiers du CPC seront envoyés à la CD du CPC qui déterminera, en l'absence du directeur/officier en conflit, s'il y a un conflit et décidera des mesures appropriées pour éliminer le conflit. Le conseil d'administration peut appliquer les actions suivantes individuellement ou en combinaison pour des conflits d'intérêt réels ou perçus:
- a) Retrait ou suspension temporaire de certaines responsabilités ou de l'autorité de prise de décision
 - b) Retrait ou suspension temporaire d'un poste désigné
 - c) Retrait ou suspension temporaire de certaines équipes, événements et/ou activités
 - d) Expulsion du CPC
 - e) D'autres actions qui peuvent être considérées appropriées pour le conflit d'intérêt réel ou perçu

Plainte de conflit d'intérêt

11. Une personne qui croit qu'un représentant a brisé cette politique ou pris une décision qui a été influencée par un conflit d'intérêt réel ou perçu peut déposer une plainte formelle, par écrit, à la CD du CPC ou au directeur exécutif, services corporatifs, pour être traitée selon la *Politique de discipline* du CPC.
12. Le CPC peut déterminer que le présumé conflit d'intérêt réel ou perçu est assez grave pour imposer une suspension des activités désignées en attendant le résultat de la procédure de plainte.

Exécution

13. Ne pas respecter cette politique peut permettre des mesures disciplinaires selon la *Politique de discipline* du CPC.
14. Un représentant qui est un employé du CPC peut être sujet aux mesures disciplinaires appropriées selon la politique des ressources humaines du CPC, ainsi qu'à l'entente d'emploi de l'employé, si applicable.



Conflit d'intérêt – Formulaire de déclaration

J'ai lu la *Politique de conflit d'intérêt* du CPC, j'accepte d'être lié par les obligations contenues dans la présente, et je m'engage à éviter les conflits d'intérêts réels ou perçus. Je m'engage aussi à dévoiler l'existence de tout conflit d'intérêt réel ou perçu aux propriétaires, dès que je l'apprends.

Je suis conscient que je peux être sujet à des mesures disciplinaires et/ou à la résiliation si je ne respecte pas les termes de cette politique.

Je déclare les intérêts suivants qui peuvent représenter un conflit d'intérêt potentiel:

Nom

Signature

Date