

A.8 POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Définitions

1. Les termes suivants sont définis dans la présente politique :

c. « conflit d'intérêts » : situation en vertu de laquelle une personne, ou l'entité qu'elle représente, a un intérêt réel, potentiel ou perçu comme divergent, directement ou indirectement, aux activités du CCSA. Cet intérêt divergent peut avoir pour conséquence que la personne, ou les entités dans lesquelles elle a un intérêt, soient en mesure de tirer profit de la situation ou que le CCSA ne soit pas en mesure d'obtenir un résultat qui serait dans l'intérêt supérieur du CCSA. Il existe une incompatibilité réelle ou apparente entre les intérêts privés et les obligations publiques ou fiduciaires de la personne.

d. « intérêt pécuniaire » : intérêt qu'une personne peut avoir dans une affaire en raison de la probabilité ou de l'attente raisonnable d'un gain financier ou d'une perte financière pour cette personne, ou pour une autre personne à laquelle elle est associée.

e. « intérêt non pécuniaire » : intérêt qu'une personne peut avoir dans une affaire qui peut être associée à des relations familiales, des amitiés, des postes de bénévole ou d'autres intérêts qui ne sous-entendent pas la possibilité d'un gain financier ou d'une perte financière.

f. « conflit d'intérêts perçu » : perception par une personne informée qu'un conflit d'intérêts existe ou peut exister.

g. « représentants ou représentantes du CCSA » : toutes les personnes employées par le CCSA et les dirigeants ou dirigeantes du CCSA, les membres des comités et les autres bénévoles qui sont des décideurs et décideuses au sein du CCSA.

Objet et application

2. Cette politique a pour objet de décrire la manière dont les représentants et représentantes du CCSA se comporteront dans les questions relatives aux conflits d'intérêts réels ou perçus, et de clarifier la manière dont le CCSA prendra des décisions dans les situations où des conflits d'intérêts peuvent exister.

3. Cette politique s'applique à tous les représentants et représentantes du CCSA tels que définis à la section des définitions.

Obligations statutaires

4. Le CCSA est constitué en vertu de la Loi sur les corporations canadiennes (la Loi), laquelle régit les affaires associées à un conflit réel ou perçu entre les intérêts personnels d'un directeur, d'une directrice, d'un dirigeant ou d'une dirigeante (ou d'une autre personne participant à la prise de décisions ou exerçant une influence sur les décisions) et l'intérêt général de l'organisme.

5. En vertu de la Loi, tout conflit réel ou perçu, qu'il soit pécuniaire ou non, entre les intérêts d'un représentant ou d'une représentante du CCSA et les intérêts du CCSA doit à tout moment être résolu en faveur du CCSA.

Obligations supplémentaires

6. En plus de satisfaire à toutes les exigences de la Loi, les représentants et représentantes du CCSA rempliront également les exigences supplémentaires de cette politique. Les représentants et représentantes du CCSA :

a. ne prendront pas part à une affaire ou une transaction, ou n'auront pas d'intérêt financier ou personnel incompatible avec leurs fonctions officielles au sein du CCSA, à moins que cette affaire, cette transaction ou cet autre intérêt ne soit correctement divulgué au CCSA conformément à la présente politique;

b. ne se placeront pas sciemment dans une position où ils ou elles ont des obligations envers toute personne qui pourrait bénéficier d'une considération spéciale, ou qui pourrait demander, de quelque manière que ce soit, un traitement préférentiel;

c. ne peuvent accorder, dans l'exercice de leurs fonctions officielles, un traitement préférentiel aux membres de leur famille, à leurs amis ou à leurs collègues, ou aux organisations dans lesquelles ces derniers ont des intérêts, financiers ou autres;

d. ne peuvent tirer un avantage personnel des renseignements qu'ils ou qu'elles ont acquis dans l'exercice de leurs fonctions officielles au sein du CCSA, quand cette information est confidentielle ou n'est pas généralement accessible au public;

e. ne peuvent prendre part à un travail, une activité ou une entreprise commerciale ou professionnelle extérieure qui entre en conflit ou semble entrer en conflit avec leurs

fonctions officielles de représentant ou représentante du CCSA, ou dans laquelle ils ou elles ont un avantage ou semblent avoir un avantage du fait de leur association avec le CCSA;

f. ne peuvent utiliser les biens, équipements, fournitures ou services du CCSA pour des activités qui ne sont pas liées à l'exercice de fonctions officielles auprès du CCSA sans l'autorisation de ce dernier;

g. ne peuvent se placer dans une position où ils ou elles pourraient, du fait de leur qualité de représentants ou représentantes du CCSA, influencer des décisions ou des contrats dont ils ou elles pourraient tirer un avantage ou un intérêt direct ou indirect;

h. ne peuvent accepter tout cadeau ou toute faveur qui pourrait être interprété comme étant donné en prévision ou en reconnaissance d'une considération spéciale accordée en raison de leur qualité de représentants ou représentantes du CCSA.

Divulgence des conflits d'intérêts

7. Les représentants et représentantes du CCSA divulgueront toute situation de conflit d'intérêts de la manière suivante :

a. dès qu'ils ou qu'elles sont nommés, élus ou reconnus, ou dès qu'ils ou qu'elles sont employés, et chaque année par la suite. Les représentants et représentantes du CCSA rempliront une déclaration écrite divulguant tout conflit d'intérêts réel ou perçu qu'ils ou elles pourraient avoir, conformément à l'annexe 1;

b. En outre, chaque fois qu'un représentant ou une représentante du CCSA se rend compte qu'il ou elle pourrait être en situation de conflit d'intérêts réel ou perçu, il ou elle le signalera au conseil d'administration en écrivant et soumettant une déclaration, conformément à l'annexe 1;

c. toute personne qui estime qu'un représentant ou une représentante du CCSA pourrait être en situation de conflit d'intérêts réel ou perçu, peut le signaler au conseil

d'administration en écrivant et soumettant une déclaration, conformément à l'annexe 1.

Résolution des conflits dans les postes désignés

8. À la suite de la divulgation de tout conflit d'intérêts réel ou perçu qui remet en question la capacité d'un représentant ou d'une représentante du CCSA à remplir ses fonctions de manière équitable, le conseil d'administration prendra une décision sans appel quant à la ligne de conduite à suivre, dans le respect des intérêts supérieurs du CCSA et de cette politique, à la condition que le représentant ou la représentante du CCSA ait la possibilité de présenter des observations au conseil d'administration.

Résolution de conflits dans le processus décisionnel

9. Les décisions ou transactions associées à un conflit d'intérêts réel ou perçu qui ont été divulguées par un représentant ou une représentante du CCSA peuvent faire l'objet d'un examen et d'une détermination par le CCSA à condition que :

- a. la nature et l'étendue de l'intérêt du représentant ou de la représentante du CCSA aient été entièrement divulguées à l'organe qui examine ou prend la décision, et cette divulgation soit consignée dans le procès-verbal;
- b. le représentant ou la représentante du CCSA ne participe pas à la discussion sur la question donnant lieu au conflit d'intérêts;
- c. le représentant ou la représentante du CCSA s'abstienne de voter sur la décision ou la transaction proposée;
- d. le représentant ou la représentante du CCSA ne soit pas inclus dans la détermination du quorum pour la décision ou la transaction proposée;
- e. la décision ou la transaction soit dans l'intérêt supérieur du CCSA.

Conflits concernant les membres du personnel

10. Le CCSA n'empêchera pas les membres du personnel d'accepter un autre emploi, contrat ou engagement bénévole pendant la durée de leur emploi au sein du CCSA, à condition que l'emploi, le contrat ou l'engagement bénévole ne diminue pas la capacité des membres du personnel à effectuer le travail prévu dans leur contrat de travail avec le CCSA. Toute détermination de l'existence d'un conflit d'intérêts incombera exclusivement au CCSA et, quand on jugera qu'il y a conflit d'intérêts, le membre du personnel réglera la situation en cessant l'activité à l'origine du conflit ou en mettant fin à son emploi au CCSA.

Application de la politique

11. Le non-respect de cette politique peut donner lieu à des mesures disciplinaires conformément à la politique du CCSA en matière de discipline et de plaintes.

Décision définitive et contraignante

12. La décision du conseil d'administration sera contraignante pour les parties, sous réserve du droit de toute partie de demander un examen de la décision conformément à la politique en matière d'appels du CCSA.

13. Aucune action ou procédure judiciaire ne sera engagée contre le CCSA ou les membres de ce dernier en ce qui concerne un différend, sauf si le CCSA a refusé ou manqué de se conformer aux dispositions d'appel énoncées dans la présente politique.

Examen et approbation

14. Le conseil d'administration du CCSA a approuvé la présente politique le 4 juin 2013.