

PATINAGE DE VITESSE CANADA

« Intégrité »

Titre de la politique : Conflit d'intérêt	Politique n° : INT 400
Date d'approbation : Mai 1997 Date d'approbation de la version en cours : 14 juin 2001 Date de la dernière révision: 14 juin 2001	Nombre de pages : 5

1. OBJECTIFS

- 1.1 Cette politique est destinée à fournir une norme de comportement afin d'éviter l'exploitation de situations de conflits d'intérêt.

2. CHAMP D'APPLICATION

- 2.1 Cette politique sur les conflits d'intérêt s'applique à tous les athlètes, les officiels, les bénévoles, les membres du conseil d'administration, aux membres des comités, au personnel et aux représentants de PVC lors des activités de l'organisation.

3. DÉFINITIONS

- 3.1 **Conflit d'intérêt:** chaque fois qu'un membre du conseil d'administration ou d'un comité, un employé ou un représentant de l'Association, au moment de prendre une décision touchant l'organisme, est influencé ou pourrait être influencé par des considérations personnelles, financières, commerciales ou autres, n'ayant aucun lien avec les intérêts de PVC..

4. PRINCIPES

- 4.1 PVC s'engage à fournir un environnement de sport caractérisé par l'honnêteté, l'excellence, l'équité, l'ouverture des communications et le respect mutuel.
- 4.2 PVC croit que ces valeurs et ces idéologies devraient guider toutes nos communications et nos gestes et que cela est dans le meilleur intérêt de toutes les personnes participant au sport de patinage de vitesse.

5. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

- 5.1 Les représentants de PVC ont l'obligation d'éviter tous conflits d'intérêts

éthiques, légaux, financiers ou autre et de s'assurer que leurs activités et leurs intérêts n'entrent pas en conflit avec leurs obligations à PVC ou son bien-être.

6. DISPOSITIONS

6.1 Aucun athlète, entraîneur, officiel, bénévole, membre du conseil d'administration, des comités, du personnel et des représentants de PVC ne doit :

- a) participer à toute entreprise ou transaction ou avoir un quelconque intérêt, financier ou autre qui irait à l'encontre de l'accomplissement de ses tâches ou de ses obligations;
- b) en connaissance de cause se placer dans une position qui l'obligerait vis-à-vis de toute personne susceptible d'obtenir de lui un traitement spécial ou un privilège ou qui chercherait d'une manière ou d'une autre à obtenir un traitement de faveur;
- c) en connaissance de cause se placer dans une situation dans laquelle il pourrait être influencé dans sa décision par des intérêts personnels, financiers, d'affaires ou tout autre;
- d) accorder, dans l'exécution de ses tâches et de ses obligations, de traitement de faveur à des parents ou à des amis ou encore à des organismes dans lesquels lui-même ou des parents ou amis ont un intérêt financier ou autre;
- e) tirer profit de l'utilisation d'information obtenue au cours de l'accomplissement de ses tâches officielles, cette information n'étant, en général, pas du domaine public;
- f) s'engager dans tout travail, activité ou commerce externe :
 - i) qui entre, ou semble entrer, en conflit avec ses tâches de membre du conseil, membre d'un comité, membre du personnel ou de représentant de PVC,
 - ii) dans lequel son appartenance à PVC constitue ou semble constituer un avantage,
 - iii) à titre professionnel, qui influence ou semble influencer ou perturber l'exécution de ses tâches en tant que membre du conseil d'administration de PVC, membre d'un comité, membre

du personnel ou représentant de PVC.

- g) utiliser la propriété, l'équipement, le matériel ou les services de PVC pour des activités non reliées à l'exécution de ses tâches officielles;
- h) se placer dans une position où il pourrait tirer un avantage ou un intérêt direct ou indirect de la conclusion de tout contrat, sur la conclusion duquel il pourrait avoir une influence;
- i) accepter tout cadeau qui pourrait raisonnablement être vu comme un cadeau en prévision ou en reconnaissance d'une considération spéciale de la part de PVC.

6.2 La divulgation d'un conflit d'intérêt se fera de la façon suivante :

- a) Pour les personnes élues, elles divulgueront les conflits d'intérêt potentiels avant l'élection.
- b) À la première rencontre annuelle d'un comité, chaque membre de ce comité divulguera verbalement ses intérêts qui seront pris en note et soumis au conseil d'administration.
- c) En plus de ce qui précède, chaque fois qu'un membre du conseil d'administration ou d'un comité ou un membre du personnel considère qu'il est ou pourrait être éventuellement en conflit d'intérêt tel que défini dans la présente politique, il divulguera ce conflit soit au comité (si cela a lieu pendant une réunion de comité) ou au conseil d'administration.
- d) N'importe quel membre du conseil d'administration, membre d'un comité ou membre du personnel qui estime qu'un autre membre du conseil d'administration, membre d'un comité ou membre du personnel est en conflit d'intérêt peut porter le sujet à l'attention des membres du conseil d'administration.
- e) Si un membre du conseil d'administration, un membre d'un comité ou un membre du personnel ne sait si oui ou non il y a conflit d'intérêt, il doit divulguer la situation au conseil d'administration.

6.3 Suivant la divulgation d'un conflit d'intérêt qui pourrait affecter l'accomplissement des obligations par un membre du Conseil d'administration, un membre de PVC ou un employé ou lorsqu'un intérêt personnel est suffisant pour influencer l'exercice de façon objective des

ses obligations officielles, une telle personne devra se retirer de toutes les situations où ce conflit d'intérêt existe. Lors de doute, le Conseil d'administration prendra la décision finale sur la marche à suivre.

- 6.4 Suivant la divulgation de l'existence d'un conflit d'intérêt en regard d'une décision particulière, les principes suivants s'appliquent :
- a) La personne qui est en conflit d'intérêt ne peut pas plaider sa propre cause pendant les discussions touchant cette décision, que ce soit de façon officielle à la réunion ou non officielle par prise de contact, communications, ou discussions privées à moins que cette participation ait été approuvée à l'unanimité par les autres membres du conseil ou du comité.
 - b) Sauf quand la participation à la discussion a été approuvée de façon adéquate, tel que stipulé à la section 6.1, le membre du conseil d'administration, le membre du comité ou le membre du personnel ne devra pas être présent pendant la partie du temps où, au cours d'une réunion, on débattera de la question dans laquelle il a un intérêt.
 - c) Une personne en conflit d'intérêt ne prendra part à aucun vote sur la question.
- 6.5 Lorsqu'un représentant de PVC a omis de divulguer un conflit d'intérêt au Président, les actions suivantes seront prises:
- a) demander que les actions prises par le représentant de PVC soient justifiées par écrit.
 - b) discuter des circonstances lors de la prochaine réunion du Conseil d'administration (ou si les circonstances l'exigent, convoquer une réunion du Conseil par télé-conférence).
- 6.6 Les représentants de PVC qui omettent de rencontrer les normes de comportement contenues dans cette politique pourront faire l'objet de sanctions disciplinaires telles qu'identifiées dans la Politique disciplinaire de PVC.
- 6.7 La documentation concernant des situations de conflit d'intérêts sera notée au procès-verbal des réunions du conseil d'administration et de tous les comités de PVC.
- 6.8 Dans les situations où l'application rigide de la politique produirait un résultat excessif, il est prévu que la politique sera nuancée selon la

discrétion appropriée du Conseil.

- 6.9 Quand le conseil d'administration détermine qu'une situation de conflit d'intérêt existe,
il rendra la chose publique.

7. EXAMEN ET APPROBATION

- 7.1 À tous les deux ans, le conseil d'administration de patinage de vitesse Canada et le directeur générale passeront cette politique en revue.

7.2 Chef de l'élaboration de la politique originale : **Yves Belanger**

7.3 Chef de l'élaboration de la politique originale: **Brian Bunney**