



Squash Canada

Politique sur les conflits d'intérêts

Approuvée par le conseil d'administration de Squash Canada, le 21 juin 2018.

Cette politique a été préparée par Squash Canada pour être une politique pancanadienne applicable à Squash Canada et à ses associations provinciales/territoriales de squash membres qui ont approuvé l'adoption de la politique.

Définitions

1. Les termes suivants ont le sens suivant dans la présente Procédure:
 - a) « **Conflit d'intérêts** » - Toute situation dans laquelle la prise de décision d'un représentant, qui devrait toujours être dans le meilleur intérêt de l'Organisation, est influencée ou pourrait être influencée par des intérêts personnels, familiaux, financiers, commerciaux ou autres intérêts privés.
 - b) « **Intérêt non pécuniaire** » - Un intérêt qu'une personne peut avoir dans une situation qui peut impliquer des relations familiales, des amitiés, des postes bénévoles ou d'autres intérêts qui ne comportent pas la possibilité de gain ou de perte financière.
 - c) « **Organisation** » - Squash Canada ou une APT, selon le cas
 - d) « **Intérêt pécuniaire** » - Un intérêt qu'une personne peut avoir dans une situation en raison de la probabilité raisonnable d'un gain ou d'une perte financière pour cette personne ou une autre personne à laquelle cette personne est associée.
 - e) « **APT** » - Association provinciale/territoriale de squash reconnue par Squash Canada.
 - f) « **Représentants** » - Les personnes employées par l'Organisation ou qui participent à des activités au nom de l'Organisation, y compris les entraîneurs, les membres du personnel, le personnel contractuel, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités et les directeurs et dirigeants de l'Organisation.

Contexte

2. Les personnes qui agissent au nom d'une organisation ont un devoir d'abord envers cette organisation et ensuite envers tout intérêt personnel qu'elles ont dans les opérations de l'Organisation. Par exemple, dans les organismes sans but lucratif, les administrateurs sont tenus par la loi d'agir à titre de fiduciaire (de bonne foi ou en fiducie) de l'organisme. Les administrateurs et les autres parties prenantes ne doivent pas se placer dans une situation où la prise de décision au nom de l'Organisation est en lien avec leurs intérêts personnels. Ce serait là une situation de conflit d'intérêts.

Objet

3. L'Organisation s'efforce de réduire et d'éliminer la quasi-totalité des conflits d'intérêts au sein de l'Organisation en étant conscient, prudent et ouvert aux conflits potentiels. La présente politique décrit la façon dont les représentants se comporteront en cas de conflit d'intérêts et clarifiera la façon dont les représentants doivent prendre des décisions dans les situations où il peut y avoir conflit d'intérêts.
4. Cette politique s'applique à tous les représentants.

Obligations

5. Tout conflit d'intérêts, réel ou apparent, pécuniaire ou non pécuniaire, entre l'intérêt personnel d'un Représentant et les intérêts de l'Organisation est toujours résolu en faveur de l'Organisation.
6. Un représentant agissant au nom de Squash Canada mettra toujours les intérêts de Squash Canada avant ceux de l'APT d'attache du représentant.
7. Les représentants ne doivent pas :
 - a) Entreprendre des affaires ou des transactions, ni avoir un intérêt financier ou personnel incompatible avec leurs fonctions officielles au sein de l'Organisation, à moins que ces affaires, transactions ou autres intérêts ne soient dûment divulgués à l'Organisation et approuvés par l'Organisation.
 - b) Se placer sciemment dans une position où ils sont dans l'obligation envers toute personne qui pourrait bénéficier d'une considération 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, amis, collègues ou organismes dans lesquels les membres de leur famille, amis ou collègues ont un intérêt, financier ou autre.
 - d) Tirer un avantage personnel des renseignements qu'ils ont acquis dans l'exercice de leurs fonctions officielles au sein de l'Organisation, si ces renseignements sont confidentiels ou ne sont généralement pas accessibles au public.
 - e) S'engager dans un travail, une activité ou un projet commercial ou professionnel extérieur qui entre ou semble entrer en conflit avec leurs fonctions officielles de représentant de l'Organisation, ou dans lequel ils ont un avantage ou semblent avoir un avantage en raison de leur association avec l'Organisation.
 - f) Utiliser les biens, équipements, fournitures ou services de l'Organisation sans l'autorisation de l'Organisation pour des activités qui ne sont pas en rapport avec l'exercice de leurs fonctions officielles au sein de l'Organisation.
 - g) Se placer dans des situations où, en tant que représentant de l'Organisation, ils pourraient influencer des décisions ou des contrats dont ils pourraient tirer un avantage direct ou indirect.
 - h) Accepter tout cadeau ou faveur qui pourrait être interprété comme étant donné en prévision ou en reconnaissance de toute considération spéciale accordée en tant que représentant de l'Organisation.

Divulgence des conflits d'intérêts

8. Sur une base annuelle, tous les administrateurs de l'Organisation et les candidats à l'élection au Conseil, les dirigeants, les employés et les membres des comités rempliront un **formulaire de déclaration** divulguant tout conflit réel ou perçu qu'ils pourraient avoir. Les formulaires de déclaration sont conservés par l'Organisation.
9. Les représentants doivent divulguer les conflits d'intérêts réels ou perçus au Conseil d'administration de l'Organisation dès qu'ils ont connaissance de l'existence d'un tel conflit d'intérêts.
10. Au début de chaque réunion de l'Organisation, les représentants doivent déclarer tout conflit, réel ou apparent, concernant des points ou des sujets spécifiques figurant à l'ordre du jour et, s'ils sont considérés comme un conflit par l'Organisation, ils devront être retirés de la réunion ou pour des parties de celle-ci.
11. Les représentants devront également divulguer toute affiliation avec toute autre organisation associée au même sport. Ces affiliations englobent tous les rôles suivants : athlète, entraîneur, gérant, officiel, employé, bénévole ou directeur.

Minimiser les conflits d'intérêts dans la prise de décision

12. Les décisions ou transactions qui impliquent un conflit d'intérêts qui a été divulgué de façon proactive par un représentant de l'Organisation seront considérées et tranchées avec les dispositions supplémentaires suivantes :
- a) La nature et la portée de l'intérêt du représentant ont été entièrement divulguées à l'organisme qui étudie ou prend la décision, et cette divulgation est consignée ou notée.
 - b) Le Représentant ne participe pas à la discussion sur la question.
 - c) Le Représentant s'abstient de voter sur la décision.
 - d) Pour les décisions au niveau du conseil d'administration, le représentant n'est pas pris en compte dans le calcul du quorum.
 - e) La décision est jugée dans le meilleur intérêt de l'Organisation.
13. Pour les conflits d'intérêts potentiels impliquant des employés, le conseil d'administration de l'Organisation déterminera s'il y a un conflit et, le cas échéant, l'employé résoudra le conflit en cessant l'activité à l'origine du conflit. L'Organisation n'empêchera pas les employés d'accepter d'autres contrats de travail ou nominations bénévoles à condition que ces activités ne diminuent pas la capacité de l'employé à exécuter le travail décrit dans le contrat de travail de l'employé avec l'Organisation ou ne donnent pas lieu à un conflit d'intérêts.

Plaintes relatives aux conflits d'intérêts

14. Toute personne qui croit qu'un représentant peut se trouver dans une situation de conflit d'intérêts doit en faire rapport, par écrit (ou verbalement si c'est au cours d'une réunion du Conseil ou d'un comité), au Conseil d'administration de l'Organisation, qui décidera des mesures appropriées pour résoudre le conflit d'intérêts. Le conseil d'administration peut appliquer les mesures suivantes, seules ou en combinaison, en cas de conflits d'intérêts réels ou perçus :
- a) Retrait ou suspension temporaire de certaines responsabilités ou de certains pouvoirs décisionnels
 - b) Retrait ou suspension temporaire d'un poste désigné
 - c) Retrait ou suspension temporaire de certaines équipes, événements et/ou activités.
 - d) Expulsion de l'Organisation
 - e) Autres mesures jugées appropriées en cas de conflit d'intérêts réel ou apparent
15. Toute personne qui croit qu'un représentant a pris une décision qui a été influencée par un conflit d'intérêts réel ou perçu peut soumettre une plainte, par écrit, à l'Organisation afin qu'elle soit traitée en vertu de la politique de l'Organisation en matière de discipline et de plaintes.
16. Le défaut de se conformer à une mesure fixée par le Conseil entraînera la suspension automatique jusqu'à ce qu'il y ait conformité.
17. Le Conseil peut juger qu'un conflit d'intérêts réel ou perçu est d'une gravité telle qu'il justifie la suspension des activités visées en attendant la tenue d'une réunion et la décision du Conseil.

Application de la politique

18. Le non-respect de la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires conformément à la politique de l'Organisation en matière de discipline et de plaintes.

