



POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Approuvée par le conseil d'administration en mai 2026

La présente politique a été préparée par Squash Canada pour servir de politique pancanadienne applicable à Squash Canada et à ses associations provinciales/territoriales membres qui ont approuvé son adoption et son utilisation.

Purpose Objet

2. 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.
3. Cette politique s'applique à tous les représentants.

Définitions

4. 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, une association provinciale/territoriale, ou un club de squash (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) « **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, les organisateurs, le personnel contractuel, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités et les directeurs et dirigeants de l'Organisation.

Contexte

5. Les personnes qui agissent au nom d'une des organisations sans but lucratif ont un devoir d'abord envers cette organisation et ensuite envers tout intérêt personnel qu'elles ont dans les opérations de l'Organisation. Les représentants 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.

Obligations

6. 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.
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.

Divulcation 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** (annexe a) divulguant tout conflit réel ou perçu qu'ils pourraient avoir. Les formulaires de déclaration sont conservés par l'Organisation.
9. Dès qu'ils prennent conscience qu'un conflit d'intérêts pourrait exister, tous les représentants doivent divulguer tout conflit d'intérêts réel ou apparent, comme suit :
 - a) Les administrateurs, dirigeants, membres de comités, candidats à l'élection au conseil d'administration et le membre du personnel de direction (lorsqu'un tel poste est pourvu) doivent divulguer les conflits d'intérêts réels et apparents au conseil d'administration.
 - b) Les employés doivent divulguer les conflits d'intérêts réels et apparents au membre du personnel de direction ou, en l'absence d'un tel poste, au conseil d'administration.

- c) Les entraîneurs, bénévoles, gestionnaires et autres représentants doivent divulguer les conflits d'intérêts réels et apparents à leur supérieur immédiat (p. ex., gestionnaire d'équipe, membre du personnel, autre bénévole, etc., selon le cas).
10. 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

11. 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.
12. 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

13. 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, lequel décidera des mesures appropriées pour résoudre potentiel ou existant 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
14. 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.
15. Le défaut de se conformer à une mesure fixée par le Conseil entraînera la suspension automatique jusqu'à ce qu'il y ait conformité.

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.

Application de la politique

17. 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.

Révision et approbation

18. Cette politique est approuvée par le Conseil d'administration de l'Organisation et révisée tous les trois à cinq ans.
- a) La politique peut être révisée à tout moment si des circonstances, des incidents ou des changements législatifs ou organisationnels justifient une révision plus précoce.

Annexe A Conflit d'intérêts - Formulaire de déclaration

J'ai lu la Politique sur les conflits d'intérêts de l'Organisation, j'accepte d'être lié par les obligations qu'elle contient et je m'engage à éviter tout conflit d'intérêts réel ou apparent. Je m'engage également à divulguer l'existence de tout conflit d'intérêts réel ou apparent au conseil d'administration, dès que j'en ai connaissance.

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

Nom

Signature

Date