



Politique de conflit d'intérêt

Date d'implantation: 1988

Dates des modifications: Nov.'98 (#C.98.09S), Nov.'05 (#E.05), Jan. '11

A. En vigueur pour les membres du conseil d'administration de SNPC, les responsables ou le personnel

Le conseil d'administration de Ski nautique et planche Canada («SNPC»), ainsi que ses responsables et les membres de son personnel se sont vu confier par les membres de l'association sa promotion et la protection de ses intérêts. Ces intérêts incluent l'exécution de la vision stratégique de SNPC:

«Développer et promouvoir le ski nautique, la planche et les autres sports nautiques tractés organisés des débutants jusqu'aux professionnels.»

En tenant compte de cela, les valeurs de SNPC reconnaissent le besoin de favoriser un environnement qui est

Amusant et sécuritaire, éthique et juste, inclusif et ouvert, axé sur les membres et les familles

Il est important que les directeurs, les responsables et les employés soient toujours perçus comme plaçant les intérêts de l'association avant les leurs quand ils s'occupent des affaires de SNPC. Les points suivants visent offrir des conseils au conseil d'administration et aux directeurs individuels, aux responsables ou aux employés au cas où des conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels surviennent.

1. Définition

Les conflits d'intérêts incluent les situations:

- a. dans lesquelles les affaires privées ou les intérêts financiers d'un directeur, d'un responsable ou d'un membre du personnel sont en conflit avec ses tâches et ses responsabilités *ou* donnent la perception qu'un conflit existe;
- b. dans lesquelles un directeur, un responsable ou un membre du personnel compromet ou nuit à la confiance que le public et les membres de l'association placent dans SNPC; et
- c. qui pourraient affecter ou sembler affecter la capacité d'un directeur, d'un responsable ou d'un membre du personnel à agir dans les meilleurs intérêts de l'association.

Les conflits d'intérêts peuvent inclure les intérêts financiers et matériels. En plus des conflits d'intérêts effectifs, ils peuvent aussi être des conflits d'intérêts apparents ou potentiels. Un conflit d'intérêts apparent se produit quand la réponse à la question suivante est «oui»: *Est-ce qu'une*

personne raisonnablement informée perçoit que la performance des tâches et des responsabilités du directeur, du responsable ou du membre du personnel pourrait être influencée par ses intérêts financiers ou matériels?

Un conflit d'intérêts potentiel est une situation qui pourrait devenir un véritable conflit d'intérêts.

2. Directives

Les directives suivantes régissent toutes les actions et décisions au sujet des conflits d'intérêts potentiels et effectifs dans les activités commanditées ou appuyées par SNPC. Ces principes s'appliquent aux activités avec et sans profits de SNPC:

- a. Tous les directeurs, les responsables et les membres du personnel agissent dans les meilleurs intérêts des membres de SNPC;
- b. Les directeurs, les responsables ou les membres du personnel ne peuvent pas participer aux décisions à la suite desquelles ils pourraient en bénéficier financièrement ou matériellement;
- c. Les directeurs, les responsables ou les membres du personnel considèrent les avantages profitant à la famille comme si les directeurs, les responsables ou les membres du personnel en profitaient eux-mêmes;
- d. Les directeurs, les responsables et les membres du personnel n'utilisent pas leurs postes ou les informations obtenues grâce à cela pour se donner un avantage injuste, incluant les cas qui concernent l'attribution de financement et d'autres approbations et rétributions.

3. Domaines de conflits d'intérêts

- a. **Délit d'initié:** Un directeur, un responsable ou un membre du personnel prend des décisions qui affectent financièrement ou matériellement la personne en tant que citoyen privé ou la famille proche du directeur, du responsable ou du membre du personnel.
- b. **Accepter des avantages:** Un directeur, un responsable ou un membre du personnel accepte des cadeaux substantiels, des pots-de-vin, des services ou d'autres avantages importants dans sa fonction avec SNPC, qui peuvent être perçus pour influencer la personne qui reçoit l'avantage.
- c. **Trafic d'influence:** Un directeur, un responsable ou un membre du personnel accepte des avantages en échange de l'utilisation de son influence ou pour donner un traitement de faveur à la personne qui donne l'avantage.
- d. **Utilisation des biens de SNPC:** Un directeur, un responsable ou un membre du personnel utilise les biens de SNPC (ex. photocopieurs, téléphones) pour des affaires qui ne sont pas celles de SNPC.
- e. **Utilisation d'informations confidentielles:** Un directeur utilise des informations confidentielles obtenues en travaillant pour SNPC pour des gains personnels.
- f. **Rétributions futures:** Les informations confidentielles qui ont été obtenues en occupant un poste de directeur, de responsable ou de membre du personnel sont utilisées pour des avantages privés après avoir quitté SNPC.

4. Exemples de conflits d'intérêts potentiels

Des exemples de conflits d'intérêts dans SNPC pourraient inclure, mais ne sont pas limités à:

- a. Un directeur, un responsable ou un membre du personnel qui est aussi un membre d'un conseil d'administration d'un membre de SNPC;
- b. Un directeur, un responsable ou un membre du personnel qui offre aussi des services d'entraîneur ou d'autres services aux équipes nationales ou de développement de l'association;
- c. Un directeur, un responsable ou un membre du personnel qui a un membre de sa famille proche choisi dans une équipe nationale;
- d. Un directeur, un responsable ou un membre du personnel qui est aussi un bénéficiaire de SNPC;
- e. Un directeur, un responsable ou un membre du personnel qui est aussi un propriétaire ou un directeur d'une école de ski/planche, d'un club ou d'un camp membre.

5. Procédure quand un conflit d'intérêts se produit

- a. Chaque directeur, responsable ou membre du personnel est responsable de dévoiler immédiatement par écrit au président du conseil d'administration l'existence de tout conflit d'intérêts. Dans le cas d'un conflit potentiel du président du conseil d'administration, un tel conflit sera immédiatement dévoilé, par le président, à tout le conseil d'administration, par écrit.
- b. Le conseil d'administration de SNPC à la responsabilité de décider si une telle personne peut participer aux discussions ou voter sur le sujet qui a provoqué le conflit.
- c. Tous les directeurs, responsables ou membres du personnel doivent se retirer de la participation, dans tous les cas, aux décisions dans lesquelles ils ont un intérêt financier ou matériel.
- d. Quand un directeur, un responsable ou un membre du personnel engagé dans l'évaluation des demandes et l'attribution de financement au nom de SNPC:
 - i. est le demandeur, le co-demandeur ou le co-signataire; ou un responsable supérieur de la même organisation d'un demandeur; alors, sauf quand cela est indiqué autrement par écrit par SNPC, une telle personne doit dévoiler le fait du conflit à SNPC et ne doit pas participer à une évaluation de la demande ou des propositions concurrentes.
 - ii. appartient à la même organisation qu'un demandeur; est un collègue d'un demandeur; est un concurrent d'un demandeur ou est engagé dans une organisation ou entreprise qui est une concurrente du demandeur; ou est directement engagé dans des activités de collaboration avec le demandeur; alors, sauf quand cela est indiqué autrement par écrit par SNPC, une telle personne doit dévoiler le fait du conflit à SNPC et ne pas être assignée pour étudier les demandes.

- e. un directeur, un responsable ou un membre du personnel qui est en conflit d'intérêts doit se retirer, sans commentaires, avant toute discussion ou vote par rapport à la demande ou tout autre sujet. Toutefois, si de telles personnes doivent demeurer dans les réunions pour s'occuper de leurs responsabilités administratives, elles ne doivent pas participer aux discussions concernant la demande ou tout autre sujet qui a provoqué le conflit d'intérêt.
- f. toute proposition de financement, envoyée par un directeur, responsable ou membre du personnel dans laquelle lui, un parent ou un de ses amis a un intérêt financier, doit être envoyée à au moins deux évaluateurs externes pour obtenir une évaluation indépendante.
- g. si un directeur, un responsable ou un membre du personnel est trouvé dans un conflit d'intérêts qui n'a pas été dévoilé au conseil d'administration tel qu'exigé en 5 a) ci-dessus, le conseil d'administration de SNPC peut:
 - i. exiger que le directeur, le responsable ou le membre du personnel dévoile entièrement la nature du conflit d'intérêts;
 - ii. par résolution spéciale selon les règlements ou une politique de SNPC, selon le cas, exclure ledit directeur du conseil d'administration, ou, dans le cas de membres représentatifs au conseil d'administration (présentement le représentant des athlètes ou le représentant du président d'une OPS), demander à une telle organisation électorale d'un membre représentatif au conseil d'administration, selon les règlements ou une politique de SNPC de voter pour exclure et remplacer ledit représentant au conseil d'administration.
 - iii. mettre fin à l'emploi dudit responsable ou membre du personnel de SNPC

B. Applicable pour les autres bénévoles de SNPC

Chaque président d'un comité ou d'un groupe de travail de SNPC ou les membres des comités respectifs (chacune de ces personnes étant dans la présente désignée comme un «bénévole») en exerçant ses pouvoirs et en s'acquittant de ses tâches doit agir honnêtement et en toute bonne foi dans les meilleurs intérêts de SNPC et faire preuve du soin, de la prudence et de l'habileté qu'une personne raisonnablement prudente doit exercer dans des circonstances semblables.

Les mêmes principes et directives sous-jacents tels que décrits ci-dessus doivent s'appliquer à un bénévole.