

CONFLIT D'INTÉRÊT

Définitions

1. Les termes suivants sont définis comme suit dans la présente politique:
 - a. « *Conflit d'intérêts* » - Toute situation dans laquelle la prise de décision d'un représentant, qui devrait toujours être dans le meilleur intérêt du SIRC, est influencée ou pourrait être influencée par des intérêts personnels, familiaux, financiers, commerciaux ou autres intérêts privés.
 - b. « *Intérêt pécuniaire* » - Intérêt qu'une personne peut avoir dans une affaire en raison de la probabilité ou de l'attente raisonnable d'un gain ou d'une perte financière pour cette personne ou pour une autre personne avec laquelle il ou elle est associée.
 - c. « *Intérêt non pécuniaire* » - Un intérêt qu'une personne peut avoir dans une affaire, qui peut impliquer des relations familiales, des amitiés, des postes bénévoles ou d'autres intérêts qui n'impliquent pas la possibilité d'un gain ou d'une perte financière.
 - d. « *Représentants* » - Personnes employées par le SIRC ou engagées dans des activités pour le compte de celui-ci, y compris les membres du personnel, le personnel contractuel, les administrateurs et les dirigeants du SIRC.

Objectif

2. Le SIRC s'efforce d'identifier et de gérer tous les cas de conflits d'intérêts au SIRC - en étant conscient, prudent et franc à propos des conflits potentiels. La présente politique décrit la façon dont les représentants doivent se comporter en matière de conflit d'intérêts et précise comment les représentants doivent prendre des décisions dans les situations où un conflit d'intérêts peut exister.
3. Cette politique s'applique à tous les représentants.

Obligations

4. Tout conflit d'intérêt réel ou perçu, qu'il soit pécuniaire ou non pécuniaire, entre l'intérêt personnel d'un représentant et les intérêts du SIRC, doit toujours être résolu en faveur du SIRC.
5. Les représentants ne le feront pas :
 - a. S'engager dans une affaire ou une transaction, ou avoir un intérêt financier ou personnel, incompatible avec ses fonctions officielles au sein du SIRC, à moins que cette affaire, transaction ou autre intérêt ne soit dûment divulgué au SIRC et approuvé par ce dernier.
 - b. Se placer délibérément dans une position où ils sont obligés envers toute personne qui pourrait bénéficier d'une considération spéciale ou qui pourrait chercher à obtenir un traitement préférentiel.
 - c. Dans l'exercice de leurs fonctions officielles, accorder un traitement préférentiel aux membres de leur famille, à leurs amis, à leurs collègues ou à des organisations dans lesquelles les membres de leur famille, leurs amis ou leurs collègues ont un intérêt, financier ou autre.
 - d. Tirer un avantage personnel des informations qu'ils ont acquises dans l'exercice de leurs fonctions officielles au sein du SIRC, si ces informations sont confidentielles ou ne sont pas généralement accessibles au public.
 - e. S'engager dans un travail, une activité ou une entreprise commerciale ou professionnelle extérieure qui entre en conflit ou semble entrer en conflit avec ses fonctions officielles de représentant du SIRC, ou dans laquelle il a un avantage ou semble avoir un avantage en raison de son association avec le SIRC.
 - f. Sans la permission du SIRC, utiliser les biens, l'équipement, les fournitures ou les services du SIRC pour des activités qui ne sont pas liées à l'exercice de leurs fonctions officielles au sein du SIRC.

- g. Se placer dans des positions où ils pourraient, du fait de leur statut de représentant du SIRC, 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 d'une considération spéciale accordée en vertu du statut de représentant du SIRC.

Divulgarion des conflits d'intérêts

- 6. Le représentant doit divulguer chaque année au SIRC tout conflit d'intérêts réel ou perçu sur le formulaire de déclaration ci-joint et est tenu de mettre à jour cette déclaration dès qu'il prend conscience de l'existence d'un nouveau conflit d'intérêts.

Minimiser les conflits d'intérêts divulgués dans la prise de décision

- 7. Les décisions ou transactions qui impliquent un conflit d'intérêt qui a été divulgué de manière proactive par un représentant du SIRC seront examinées et décidées avec les dispositions supplémentaires suivantes :
 - a. La nature et l'étendue de l'intérêt du représentant ont été pleinement divulguées à l'organisme qui examine ou prend la décision, et cette divulgation est enregistrée ou notée.
 - b. Le représentant ne participe pas à la discussion sur la question.
 - c. Il est confirmé que la décision est dans le meilleur intérêt du SIRC.
- 8. Les employés - Les rapports de conflits d'intérêts potentiels impliquant des employés du SIRC seront adressés au directrice générale du SIRC qui déterminera s'il y a un conflit et, s'il y en a un, l'employé le résoudra en cessant l'activité à l'origine du conflit. Le SIRC n'empêchera pas les employés d'accepter d'autres contrats de travail ou des nominations bénévoles, à condition que ces activités ne diminuent pas la capacité de l'employé à effectuer le travail décrit dans son contrat de travail avec le SIRC ou ne donnent pas lieu à un conflit d'intérêts.
- 9. Administrateurs/Agents - Les rapports de conflits d'intérêts potentiels impliquant les administrateurs/agents du SIRC seront adressés au conseil d'administration du SIRC qui déterminera, en l'absence de l'administrateur/agent en conflit, s'il y a un conflit et décidera des mesures appropriées pour éliminer le conflit. Le conseil d'administration peut appliquer les mesures suivantes, seules ou en combinaison, pour les conflits d'intérêts réels ou perçus :
 - a. Retrait ou suspension temporaire de certaines responsabilités ou du pouvoir de décision
 - b. Retrait ou suspension temporaire d'un poste désigné
 - c. Retrait ou suspension temporaire de certaines équipes, événements et/ou activités.
 - d. Expulsion du SIRC
 - e. Autres actions jugées appropriées pour le conflit d'intérêts réel ou perçu.

Les plaintes relatives aux conflits d'intérêts

- 10. Toute personne qui croit qu'un représentant a enfreint la présente politique ou pris une décision qui a été influencée par un conflit d'intérêts réel ou perçu peut présenter une plainte officielle, par écrit, au directrice générale du SIRC ou au directrice exécutif, Services généraux, qui sera traitée conformément à la *politique du SIRC en matière de discipline et de plaintes*.
- 11. Le SIRC peut déterminer qu'un présumé conflit d'intérêts réel ou perçu est d'une gravité telle qu'il justifie la suspension des activités désignées en attendant l'issue du processus de plainte.

Application de la loi

- 12. Le non-respect de la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires conformément à la *politique du SIRC en matière de discipline et de plaintes*.

13. Un représentant qui est un employé du SIRC peut faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées selon le contrat d'emploi de l'employé du SIRC, le cas échéant.

Conflit d'intérêts - Formulaire de déclaration

J'ai lu la *politique de conflit d'intérêts* du SIRC, j'accepte d'être lié par les obligations qu'elle contient et je m'engage à éviter tout conflit d'intérêts réel ou perçu. Je m'engage également à divulguer l'existence de tout conflit d'intérêts réel ou perçu aux propriétaires, dès que j'en ai connaissance.

Je suis conscient que je peux faire l'objet de mesures disciplinaires et/ou d'un licenciement si je ne respecte pas les termes de cette politique.

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

Nom

Signature

Date