

# Politique sur le conflit d'intérêts

---

Politique

**2002**

## Table de matières

---

Préambule .....	3
Objet .....	3
Principes directeurs .....	3
Conformité .....	4

## Préambule

Nordiq Canada définit le conflit d'intérêts comme une interférence entre les intérêts personnels d'un individu et ses responsabilités professionnelles. Un conflit d'intérêts peut être réel ou apparent. Dans les deux cas, on doit chercher à protéger Nordiq Canada, ses bénévoles et ses employés de toute situation litigieuse au plan juridique; on doit aussi éviter une mauvaise perception du public en appliquant une politique de transparence largement diffusée sur les conflits d'intérêts.

Le texte suivant définit les principes qui devraient guider nos actions pour éviter les situations de conflit d'intérêts, tout en donnant quelques exemples. Ces principes doivent cependant être appliqués avec bon sens.

## Objet

En établissant des règles de conduite claires concernant les situations de conflit d'intérêts, cette politique vise à entretenir et accroître la confiance du public envers l'intégrité de Nordiq Canada, de ses bénévoles et de son personnel.

## Principes directeurs

La présente politique se fonde sur le principe suivant : un avantage obtenu ou l'intérêt personnel d'un individu ne doit en aucun cas, influencer ou avoir l'apparence d'influencer l'impartialité et l'objectivité du jugement professionnel de cette personne dans l'exercice de ses fonctions. Ce principe doit être appliqué dans le respect des modalités suivantes :

- a) Les bénévoles et les membres du personnel doivent s'acquitter de leurs tâches professionnelles de manière à entretenir et accroître la confiance du public envers l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité de Nordiq Canada.
- b) Les bénévoles et les membres du personnel ne devraient avoir aucun intérêt de nature personnelle pouvant être affecté par une action quelconque de Nordiq Canada.
- c) Les bénévoles et les membres du personnel ne doivent en aucun cas solliciter ou accepter un avantage de nature financière, autre qu'un cadeau occasionnel, une marque d'hospitalité d'usage, ou des avantages de valeur symbolique, de la part de

personnes ou d'organismes avec lesquels Nordiq Canada entretient des relations d'affaires, sauf si cette offre découle d'un contrat exécutoire ou d'un droit patrimonial du bénévole ou de l'employé. Dans ce cas, les avantages seront acceptés avec le consentement écrit de Nordiq Canada.

- d) Les bénévoles et les membres du personnel doivent éviter de placer Nordiq Canada ou de se placer eux-mêmes dans une situation d'obligation envers une personne ou un organisme qui pourrait profiter d'une considération spéciale de la part de Nordiq Canada, de ses bénévoles ou de ses employés.

## **Conformité**

Les bénévoles et le personnel doivent se conformer aux dispositions de cette politique en adoptant notamment les mesures suivantes :

- a) Éviter les activités ou les situations qui pourraient les placer en conflit d'intérêts, réel ou apparent, avec l'exercice de leurs fonctions et tâches professionnelles;
- b) Déclarer par écrit à Nordiq Canada tout intérêt financier, cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage obtenu pouvant être la cause d'un conflit d'intérêts réel ou apparent;
- c) Lorsque la propriété d'un actif peut représenter un conflit d'intérêts, le détenteur doit s'en départir ou le placer en fiducie.

Les bénévoles et les membres du personnel ne doivent participer à aucune décision dont eux-mêmes ou un membre de leur famille pourraient tirer avantage, de façon directe ou indirecte. Lorsque de telles discussions ont lieu, Les bénévoles et les membres du personnel doivent faire connaître leur conflit d'intérêts et s'abstenir de participer aux délibérations sur cette question. Le procès-verbal doit faire mention de la nature et de la portée du conflit d'intérêts ainsi que de la participation ou de l'abstention de la personne concernée aux délibérations.

Dans le cas où une offre de biens et services par un bénévole ou un employé de Nordiq Canada peut causer un conflit d'intérêts, on doit appliquer une procédure de soumission appropriée et claire. Dans ce cas, la négociation du contrat pour l'obtention de biens et services ou pour l'engagement d'une personne doit être revue par le conseil d'administration afin d'identifier et éviter la possibilité de conflit d'intérêts. Un bénévole ou un employé peut tout de même obtenir

un contrat, à condition que les personnes qui prennent cette décision soient impartiales et conscientes des risques de conflit d'intérêts.