

## POLITIQUE RELATIVE AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS

### Définitions

1. Dans l'interprétation de la présente Politique, les termes suivants ont la signification ici indiquée :
  - a) « *Conflit d'intérêts* » – N'importe quelle situation dans laquelle la capacité de prise de décision d'un Représentant, qui devrait trancher en tout temps dans les meilleurs intérêts de BCS, est influencée ou susceptible d'être influencée par des intérêts personnels, familiaux, professionnels, ou par d'autres intérêts privés
  - b) « *Intérêt pécuniaire* » - Un intérêt qu'un individu pourrait avoir dans une affaire à cause d'une probabilité raisonnable ou d'une attente de perte ou de gain financier pour ledit individu ou pour une autre personne avec laquelle l'individu entretient une relation
  - c) « *Intérêt non-pécuniaire* » - Un intérêt qu'un individu pourrait avoir dans une affaire qui pourrait concerner des relations familiales, des liens d'amitié, des postes bénévoles ou d'autres intérêts qui ne présentent pas un potentiel de perte ou de gain financier
  - d) « *Représentants* » – Les individus employés par ou engagés dans des activités pour le compte de BCS incluant : entraîneurs, membres du personnel, commissaires, entrepreneurs contractants, bénévoles, gestionnaires, administrateurs, membres de comités, et directeurs et dirigeants de BCS

### Contexte

2. Les individus qui agissent pour le compte d'une organisation ont un devoir d'abord et avant tout à l'organisation, aux dépens de tout intérêt personnel qu'ils ont ou qu'ils pourraient avoir dans les activités de BCS. À titre d'exemple, dans les organisations à but non lucratif, les directeurs sont légalement obligés d'agir à titre de fiduciaire (de bonne foi, ou dans la confiance) de BCS. Les directeurs, et d'autres parties prenantes, ne doivent pas se placer dans une situation où l'acte de prendre une décision pour le compte de BCS est lié à leurs propres intérêts personnels, auquel cas ils seraient dans une situation de conflit d'intérêts.

### Objectif

3. BCS s'efforce de réduire et d'éliminer dans la mesure du possible les occurrences de conflit d'intérêts au sein de l'organisation et ce, en faisant preuve de vigilance, de prudence et d'honnêteté en ce qui concerne les conflits potentiels. La présente Politique précise les comportements que les Représentants doivent adopter pour les questions de conflit d'intérêts, et précise en outre le processus décisionnel que doivent suivre les Représentants dans le cas où une situation de conflit d'intérêts serait susceptible d'exister.
4. La présente Politique s'applique à tous les Représentants.

### Obligations

5. Tout conflit d'intérêt réel ou apparent, que ce soit d'ordre pécuniaire ou non-pécuniaire, entre les intérêts personnels d'un Représentant et les intérêts de BCS, doit toujours être réglé à la faveur de BCS.
6. Les Représentants sont tenus de ne pas :
  - a) S'engager dans une affaire ou une transaction, ou avoir un intérêt financier ou personnel qui est incompatible avec leurs responsabilités et leurs fonctions officielles au sein de BCS, à moins de ledit affaire, transaction ou intérêt ne soit divulgué en bonne et due forme à BCS et approuvé par ce dernier

- b) En connaissance de cause, se placer dans une situation où ils sont en position d'obligation envers qui que ce soit qui est susceptible de bénéficier d'une considération spéciale ou de demander un traitement de faveur
- c) Dans l'exercice de leurs fonctions officielles, accorder un traitement préférentiel aux membres de la famille, aux amis, aux collègues, ou aux organisations dans lesquelles les membres de leur famille, leurs amis ou collègues ont un intérêt, financier ou autre
- d) Ne tirer aucun ou gain personnel des informations acquises dans l'exercice de leurs fonctions officielles au sein de BCS, si ladite information est confidentielle ou pas généralement mise à la disposition du grand public
- e) Entreprendre un travail, une activité ou une obligation professionnelle ou personnelle qui est en conflit ou qui paraît être en conflit avec leurs fonctions officielles en tant que Représentant de BCS, ou dans le cadre duquel ils sont avantagés ou paraissent être avantagés en raison de leurs liens avec BCS
- f) Sans obtenir au préalable la permission de BCS, utiliser les biens, les équipements, les fournitures ou les services de BCS pour des activités qui ne relèvent pas de l'exercice de leurs fonctions officielles au sein de BCS
- g) Se placer dans une situation où ils sont susceptibles, en vertu de leur statut de Représentant de BCS, d'influencer des décisions ou des contrats dont ils pourraient tirer quelque bénéfice que ce soit, directement ou indirectement
- h) Accepter un cadeau ou un service dont l'acte d'offrir est susceptible d'être interprété comme une attente ou comme une reconnaissance d'une considération spéciale dispensée en vertu de leur statut de Représentant de BCS

#### **Divulgence de conflit d'intérêts**

- 7. Sur une base annuelle, tous les directeurs de BCS et les candidats à l'élection au sein du conseil d'administration, ainsi que les dirigeants, les employés et les membres de comités doivent remplir un **Formulaire de déclaration** aux fins de divulguer les conflits d'intérêts réels ou apparents qu'ils pourraient avoir. Ces formulaires de déclaration doivent être conservés par BCS.
- 8. Les Représentants sont tenus de divulguer au Conseil d'administration de BCS tout conflit d'intérêt réel ou apparent qui les concerne et ce dès qu'ils en prennent conscience de l'existence d'une telle situation.
- 9. En outre, les Représentants doivent divulguer toutes leurs affiliations avec toutes les autres organisations qui s'impliquent dans le même sport. Ces affiliations incluent tous les rôles suivants : athlète, entraîneur, gestionnaire/gérant, officiel, employé, bénévole ou directeur.

#### **Démarches pour minimiser les impacts des conflits d'intérêts sur le processus décisionnel**

- 10. Les décisions ou les transactions en lien avec un conflit d'intérêts qui a été divulgué de manière proactive par un Représentant de BCS doivent être abordées et tranchées aux termes des dispositions supplémentaires suivantes :
  - a) Le caractère et la portée des intérêts du Représentant ont été pleinement divulgués à l'organe qui considère ou qui tranche la décision, et cette divulgation est enregistrée ou consignée
  - b) Le Représentant ne participe pas aux discussions ou aux débats sur la question
  - c) Le Représentant s'abstient de voter sur la décision
  - d) Pour les décisions du niveau du Conseil, le Représentant n'est pas compté dans la détermination de quorum
  - e) La décision est confirmée comme étant dans les meilleurs intérêts de BCS

11. Pour les conflits d'intérêts potentiels concernant les employés, le Conseil d'administration de BCS doit trancher s'il y a un conflit ou non et, dans l'affirmative, l'employé doit régler le conflit en abandonnant la démarche ou l'activité ayant donné lieu au conflit. BCS n'empêchera pas les employés d'accepter d'autres contrats d'emploi ou des postes bénévoles pourvu que ces activités n'entravent de quelque manière que ce soit la capacité de l'employé à s'acquitter des responsabilités énoncées dans le contrat d'emploi entre l'employé et BCS, et que lesdites activités ne donnent pas lieu à une situation de conflit d'intérêts.

#### **Plaintes relatives aux conflits d'intérêts**

12. Toute personne qui est portée à croire qu'un Représentant est en situation de conflit d'intérêts doit signaler l'incident, par écrit (ou verbalement, dans le cadre d'une réunion du Conseil d'administration ou de n'importe quel comité) au Conseil d'administration de BCS, et ce dernier doit définir les mesures appropriées pour éliminer le conflit. Le Conseil d'administration peut prendre les mesures suivantes, séparément ou en combinaison, à l'égard des conflits d'intérêts réels ou apparents :
  - 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 la participation à certains équipes, événements et/ou activités
  - d) Suspension permanente de BCS
  - e) D'autres mesures jugées appropriées dans le cadre du conflit d'intérêts réel ou apparent
13. Toute personne qui est portée à croire qu'un Représentant a pris une décision qui a été influencée par un conflit d'intérêts réel ou apparent peut soumettre une plainte, par écrit, et la plainte doit être abordée en vertu de la *Politique relative à la discipline et aux plaintes de BCS*.
14. L'omission de respecter une mesure définie et imposée par le Conseil d'administration donne lieu à une suspension automatique de BCS jusqu'à ce que les exigences soient satisfaites.
15. Le chef de la direction de BCS peut trancher que la gravité d'un conflit d'intérêts réel ou apparent est suffisamment importante pour justifier la suspension immédiate des activités désignées en attendant une réunion et une décision rendue par le Conseil d'administration.

#### **Application**

16. Le non-respect des dispositions de la présente Politique est susceptible de déclencher des mesures disciplinaires aux termes des politiques de BCS, notamment la *Politique relative à la discipline et aux plaintes*.

**Conflit d'intérêts – formulaire de  
déclaration**

J'affirme avoir lu la *Politique relative aux conflits d'intérêts de BCS* et j'accepte d'être lié(e) par les obligations énoncées dans ladite Politique, et je m'engage en outre à éviter dans la mesure du possible tout conflit d'intérêts réel ou apparent. En plus, je m'engage à divulguer au Conseil d'administration l'existence de tout conflit d'intérêts réel ou apparent me concernant et ce, aussitôt que j'en prendrai connaissance.

Je fais état des intérêts suivants qui sont susceptibles de constituer un conflit d'intérêts potentiels :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
**Nom**

\_\_\_\_\_  
**Signature**

\_\_\_\_\_  
**Date**