

Définitions

Les termes suivants ont le sens qui leur est donné dans la présente politique :

- a) "*Association*" - Natation Nouveau-Brunswick
- b) "*Conflit d'intérêts*" - Toute situation dans laquelle la prise de décision d'une personne, qui devrait toujours être dans le meilleur intérêt de l'association, est influencée ou pourrait être influencée par des intérêts personnels, familiaux, financiers, commerciaux ou autres intérêts privés concurrents.
- c) "*Personnes*" - Toutes les catégories de membres définies dans le règlement de l'Association, ainsi que toutes Les *Personnes* engagées dans des activités avec l'Association, y compris, mais sans s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les arbitres, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres des comités, ainsi que les directeurs et les cadres de l'Association.
- d) "*Par écrit*" - Une lettre, une télécopie ou un courriel envoyé directement à l'Association.
- e) "Intérêt non pécuniaire" - Intérêt qu'une personne peut avoir dans une affaire qui peut impliquer des relations familiales, des amitiés, des postes de bénévoles ou d'autres intérêts qui n'impliquent pas la possibilité d'un gain ou d'une perte financière.
- f) "*Review Board*" - Comité de gestion des risques
- g) "*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 une autre personne avec laquelle elle est associée.
- h) "*Conflit d'intérêts perçu*" - Perception par une personne informée de l'existence ou de la possibilité d'un *Conflit d'intérêts*.

Contexte

Les Personnes qui agissent au nom de *l'Association* ont un devoir d'abord envers *l'Association* et ensuite envers tout intérêt personnel qu'elles ont dans les activités de l'Association. La présente politique ne peut envisager toutes les situations dans lesquelles des conflits d'intérêts peuvent survenir. Les individus doivent faire preuve de discernement pour s'assurer qu'ils traitent les conflits d'intérêts réels et potentiels de manière appropriée. Il est également important de surveiller les perceptions de conflits d'intérêts qui pourraient nuire à la réputation de l'Association. Des conseils supplémentaires peuvent être demandés à la commission de contrôle si nécessaire.

Objectif

L'Association s'efforce d'éviter l'apparition de conflits d'intérêts dans ses processus décisionnels en fournissant à ses membres des indications claires sur ce qu'est un *Conflit d'intérêts*, sur la manière de le divulguer ou de le signaler, et sur la manière d'agir en conséquence. Cette politique décrit le comportement approprié attendu des *Personnes* investies d'un pouvoir de décision au sein de l'Association, lorsque des faits et des circonstances peuvent entraîner une situation de *Conflit d'intérêts*.

L'Association reconnaît que les représentants actifs des entraîneurs, des athlètes et des officiels techniques au sein des conseils et des comités ont un intérêt non pécuniaire inhérent à leur position. Cela ne les empêche pas d'agir en cette qualité, pour autant que leur degré d'influence soit atténué par le processus de prise de décision.

Application de cette politique

Cette politique s'applique à toutes Les *Personnes* qui, à un moment donné, sont habilitées à prendre des décisions au nom de l'Association.

Les obligations

1. L'Association est constituée en vertu de la loi canadienne sur les sociétés à but non lucratif et est régie par cette loi pour les questions impliquant un conflit réel ou perçu entre les intérêts personnels d'un administrateur ou d'un dirigeant (ou d'une autre personne participant à la prise de décision ou influençant les décisions) et les intérêts plus larges de l'Association.
2. Tout conflit réel ou perçu, pécuniaire ou non, entre les intérêts personnels d'un individu et les intérêts de l'Association, doit toujours être résolu en faveur de l'Association.
3. Les individus ne doivent pas
 - a) s'engager dans une affaire ou une transaction, ou avoir un intérêt financier ou autre intérêt personnel, qui est incompatible avec ses fonctions officielles au sein de l'Association, à moins que cette affaire, cette transaction ou cet autre intérêt ne soit dûment divulgué à l'Association et approuvé par cette dernière ;
 - b) se placer sciemment dans une position où ils ont des obligations envers une personne qui pourrait bénéficier d'une considération spéciale ou qui pourrait chercher à obtenir un traitement préférentiel de leur part ou de la part de l'Association ;
 - c) Exploiter leur position au sein de l'Association pour tirer un profit personnel des activités de l'Association ;
 - d) exploiter leur position au sein de l'Association pour en tirer un profit personnel, un avantage ou une position de prestige ;
 - h) Dans l'exercice de leurs fonctions officielles, accorder un traitement préférentiel aux membres de leur famille, à leurs amis, à leurs collègues ou aux organisations dans lesquelles les membres de leur famille, leurs amis ou leurs collègues ont un intérêt, financier ou autre ;
 - i) tirer un avantage personnel des informations qu'ils ont acquises au cours de l'exercice de leurs fonctions officielles au sein de l'Association, si ces informations sont confidentielles ou ne sont pas généralement accessibles au public ;
 - j) s'engager dans un travail, une activité, une entreprise ou un engagement professionnel extérieur qui entre en conflit ou semble entrer en conflit avec ses obligations officielles en tant que représentant de l'Association, ou dans lequel il bénéficie d'un avantage ou semble bénéficier d'un avantage en raison de son engagement auprès de l'Association ;
 - k) utiliser, sans l'autorisation de l'Association, les biens, équipements, fournitures ou services de l'Association pour des activités non liées à l'exercice de leurs fonctions officielles au sein de l'Association ;
 - l) se placer dans une position où il pourrait, du fait de son appartenance à l'Association, influencer des décisions ou des contrats dont il pourrait tirer un avantage direct ou indirect ; ou
 - m) accepter un cadeau ou une faveur qui pourrait être interprété comme étant donné en anticipation ou en reconnaissance d'une considération spéciale accordée en vertu du statut de personne physique de l'Association.

Déclaration d'intérêts

1. Chaque année, tous les administrateurs, dirigeants, employés et membres des comités de l'Association rempliront un formulaire de déclaration (annexe A) afin de divulguer toutes les affiliations avec d'autres organisations impliquées dans l'Association. Ces affiliations comprennent, sans s'y limiter, tous les rôles suivants dans le même sport : athlète, entraîneur, manager, officiel, employé, bénévole, dirigeant ou administrateur. Les individus doivent également divulguer sur le formulaire de déclaration toute affiliation avec des consultants, des fournisseurs, des prestataires de services ou d'autres tiers qui entretiennent ou pourraient entretenir des relations d'affaires avec l'Association.

2. Les déclarations d'intérêts dans les circonstances suivantes doivent être effectuées comme suit (le cas échéant) :
 - a. Les *Personnes* qui sont nommées à un poste au sein de l'Association doivent déclarer leurs intérêts avant l'élection.
 - b. Lorsqu'il participe pour la première fois à une réunion d'un comité ou d'un conseil de l'Association, chaque membre fait une déclaration verbale de ses intérêts, qui est consignée dans le procès-verbal et communiquée à la commission de contrôle.
 - c. Dès qu'ils sont nommés à un poste au sein de l'Association, les individus doivent déclarer leurs intérêts.
3. Les formulaires de déclaration sont conservés par l'Association tant que l'intéressé occupe le poste en question et pendant une période d'au moins un an après la fin de l'engagement de l'intéressé dans l'Association.

Divulgence des conflits d'intérêts

1. Les *Personnes* doivent, à tout moment, divulguer les conflits d'intérêts réels ou perçus à la commission d'examen dès qu'elles prennent conscience de l'existence d'un *Conflit d'intérêts*. Cette obligation de divulgation est permanente et ne prend pas fin si le *Conflit d'intérêts* est découvert après l'achèvement du processus décisionnel entaché.
2. Toute personne qui estime qu'une personne est chargée de prendre une décision ou a pris une décision qui peut être ou a été influencée par un *Conflit d'intérêts* réel ou perçu doit déposer une plainte, *Par écrit*, auprès de la commission de contrôle, conformément à l'article 9 du présent règlement. La plainte sera traitée dans le cadre de la politique de sécurité sportive de l'association. L'identité de la personne déposant la plainte sera tenue confidentielle par le comité de révision.

Minimisation des conflits d'intérêts dans la prise de décision

1. Les décisions ou transactions impliquant un *Conflit d'intérêts* qui a été divulgué de manière proactive par une personne seront examinées et tranchées en appliquant les dispositions supplémentaires suivantes :
 - a. La nature et l'étendue de l'intérêt de l'individu ont été pleinement divulgués à l'organe qui examine ou prend la décision, et cette divulgation est enregistrée ou notée.
 - b. La personne ne participe pas aux discussions sur la question donnant lieu au *Conflit d'intérêts*, à moins que l'organe chargé de l'examen de la question ne vote pour autoriser cette participation.
 - c. La personne s'abstient de voter sur la décision.
 - d. Pour les décisions prises au niveau du conseil d'administration, la personne n'est pas prise en compte dans le calcul du quorum.
 - e. La décision peut être prouvée comme étant dans le meilleur intérêt de l'Association.
2. L'Association n'empêchera pas les employés d'accepter d'autres emplois, contrats ou nominations bénévoles pendant la durée de leur emploi au sein de l'Association, à condition que l'emploi, le contrat ou les nominations bénévoles ne diminuent pas la capacité de l'employé à effectuer le travail envisagé dans son contrat d'emploi avec l'Association. Toute décision relative à l'existence d'un *Conflit d'intérêts* relèvera uniquement de la Commission de révision et, lorsqu'un *Conflit d'intérêts* est réputé exister, l'employé sera tenu de résoudre le conflit en cessant l'activité donnant lieu au conflit ou en démissionnant de son emploi au sein de l'Association.
3. Exemples de conflits d'intérêts
 - a) Un administrateur, un dirigeant ou un membre du personnel qui est également membre du conseil d'administration d'un club, d'une société affiliée ou d'un partenaire de l'Association ;

- b) Un administrateur, un dirigeant ou un membre du personnel qui fournit également des services d'entraînement ou d'autres services aux clubs ou aux équipes de développement de l'Association ;
- c) Un administrateur, un dirigeant ou un membre du personnel dont un membre de la famille immédiate est nommé dans l'équipe d'un club ;
- d) Un administrateur, un dirigeant ou un membre du personnel qui est également un bienfaiteur de l'Association ; et
- e) Un administrateur, un dirigeant ou un membre du personnel qui est également propriétaire ou directeur d'une école de natation, d'un club ou d'un camp.

Plaintes pour *Conflit d'intérêts*

1. La décision de la commission d'examen quant à l'existence ou non d'un *Conflit d'intérêts* est régie par les procédures suivantes :
 - a) Des copies de tous les documents écrits devant être examinés par la commission de recours seront fournies à la personne susceptible de se trouver dans une situation de *Conflit d'intérêts*.
 - b) La personne susceptible de se trouver dans une situation de *Conflit d'intérêts* aura la possibilité de s'adresser à la commission de recours oralement ou, si la commission de recours lui en donne le droit, *Par écrit*.
 - c) La décision est prise à la majorité des voix de la commission d'examen.
2. Si la personne reconnaît le *Conflit d'intérêts*, elle peut renoncer à son droit d'être entendue, auquel cas la commission de recours déterminera la sanction appropriée.

Décision

Après avoir entendu et/ou examiné l'affaire, la commission de recours détermine s'il existe un *Conflit d'intérêts* et, dans l'affirmative, la ou les sanctions à imposer.

Sanctions

1. La commission d'examen peut appliquer les mesures suivantes, y compris, mais sans s'y limiter, seules ou combinées, en cas de *Conflit d'intérêts* réel ou perçu :
 - a. Suppression ou suspension temporaire de certaines responsabilités ou de l'autorité décisionnelle ;
 - b. Révocation ou suspension temporaire d'un poste désigné ;
 - c. Le retrait ou la suspension temporaire de certaines équipes, événements et/ou activités ;
 - d. L'expulsion de l'Association ou, dans le cas des employés, le licenciement ; et
 - e. D'autres mesures jugées appropriées en cas de *Conflit d'intérêts* réel ou perçu.
2. Le non-respect d'une mesure décidée par la commission de recours entraîne la suspension automatique de l'association jusqu'à ce que la mesure soit respectée.
3. La commission de contrôle peut déterminer qu'un conflit d'intérêts réel ou perçu est d'une gravité telle qu'il justifie la suspension des activités désignées dans l'attente d'une audience et d'une décision finale de la commission de contrôle.
4. La commission de recours n'a pas le pouvoir de renverser, de modifier ou d'annuler la décision prise par la personne en conflit d'intérêts. La commission de recours peut toutefois ordonner que le processus décisionnel entaché de conflit d'intérêts soit réexaminé par l'organe décisionnel initial ou par une autre personne, une fois que tous les conflits d'intérêts réels ou perçus ont été pleinement pris en compte

Mise en œuvre

Le non-respect de cette politique par une personne peut donner lieu à des mesures disciplinaires supplémentaires déterminées par le conseil d'administration.

Recours

1. Les sanctions imposées par la commission de révision, ainsi que toute mesure disciplinaire supplémentaire appliquée conformément à l'article 12.1 des présentes, sont définitives et contraignantes, sous réserve uniquement du droit d'appel dont dispose la personne sanctionnée, conformément à la politique d'appel de l'Association.



ANNEXE A

Formulaire de déclaration de *Conflit d'intérêts*

En tant que bénévole, employé et/ou consultant, vous êtes tenu d'agir au mieux des intérêts de l'Association. Cependant, il est inévitable que tous les bénévoles, employés et consultants aient un large éventail d'intérêts dans la vie privée, publique et professionnelle et que ces intérêts puissent, à l'occasion, entrer en conflit.

Les faits ou circonstances susceptibles de créer un conflit entre les intérêts personnels, financiers ou autres, de l'Association et les vôtres sont notamment les suivants :

- Être membre, employé, entrepreneur, administrateur ou propriétaire/actionnaire d'une organisation qui est membre, partenaire, fournisseur, prestataire de services ou client de l'Association ;
- Avoir un parent proche qui est membre, employé, contractant, administrateur ou propriétaire/actionnaire d'une organisation qui est membre, partenaire, fournisseur, prestataire de services ou client de l'Association.

Veuillez décrire ci-dessous les relations, les transactions, les postes que vous occupez (à titre bénévole ou autre) ou d'autres circonstances similaires :

- Je n'ai aucun *Conflit d'intérêts* ni aucun fait ou circonstance à signaler.
- J'ai le(s) conflit(s) d'intérêts ou les faits ou circonstances suivants à signaler :

Par la présente, je :

- confirme que j'ai lu la politique de l'Association en matière de conflits d'intérêts et que j'accepte d'être lié par les obligations qu'elle contient ;
- certifie que les informations fournies ci-dessus sont, à ma connaissance, exactes et complètes ;
- m'engage à informer immédiatement la commission d'examen de toute modification de ma déclaration ci-dessus ;
- m'engager à déclarer, à tout moment pertinent dans l'exercice de mes fonctions de bénévole, d'employé et/ou de consultant de l'Association, toute situation qui pourrait survenir et qui rendrait inappropriée la poursuite de mon activité en raison d'un *Conflit d'intérêts*.

Nom: _____

titre du poste: _____

signature: _____

Date: _____

témoin: _____

signature: _____

