

POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Ceci est une politique pancanadienne applicable à Volleyball Canada et aux associations provinciales / territoriales.

Définitions

1. Dans la présente politique, les termes suivants signifient :
 - a) « *Conseil* » - Le conseil d'administration de Volleyball Canada et/ou d'une association provinciale / territoriale, selon le cas
 - b) « *Conflit d'intérêts* » : Toute situation dans laquelle la participation d'un représentant, qui devrait toujours être dans l'intérêt de l'organisme, est influencée ou pourrait être perçue comme étant influencée par des intérêts personnels, familiaux, financiers, commerciaux ou autres intérêts privés
 - c) « *Associations provinciales / territoriales* » – Les organes directeurs provinciaux / territoriaux membres pour le volleyball dans chaque province / territoire
 - d) « *Représentant* » - Une ou des personnes employées par, ou impliquées dans des activités au nom de, Volleyball Canada ou d'une association provinciale / territoriale, y compris : les entraîneurs, les membres du personnel, les organisateurs, les contractuels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comité, ainsi que les membres du conseil d'administration et dirigeants
 - e) « *Organisme* » - Volleyball Canada et/ou les associations provinciales et territoriales

Objectif

2. Volleyball Canada et les associations provinciales / territoriales s'efforcent de réduire et d'éliminer les cas de conflit d'intérêts - en étant conscients, prudents et transparents en ce qui concerne les conflits d'intérêts potentiels. La présente politique décrit comment les représentants se comporteront en matière de conflits d'intérêts et clarifie comment les représentants prendront des décisions quand un conflit d'intérêts existe ou peut exister.

Portée et application

3. La présente politique s'applique à tous les représentants.

Obligations

4. Les représentants doivent s'assurer de ne pas :
 - a) Se placer en position de conflit d'intérêts, réel ou perçu
 - b) Prendre part à toute activité ou transaction qui est incompatible avec leurs fonctions officielles au sein de leur organisme, à moins que cette activité, cette transaction ou cet autre intérêt ne soit correctement divulgué à l'organisme et approuvé par l'organisme
 - c) Se placer sciemment dans une position où ils ont une obligation envers toute personne qui pourrait bénéficier d'une considération spéciale ou qui pourrait demander un traitement préférentiel
 - d) Dans l'exercice de leurs fonctions officielles, accorder un traitement préférentiel aux membres de leur famille, à des amis, à des collègues ou à des organisations pour lesquelles travaillent des membres de leur famille, des amis ou des collègues

- e) Tirer un avantage personnel des informations qu'ils ont acquises dans l'exercice de leurs fonctions officielles au sein de l'organisme, si ces informations sont confidentielles ou ne sont généralement pas accessibles au public
- f) Prendre part à tout travail, toute activité ou toute entreprise professionnelle à l'externe qui est en conflit ou semble être en conflit avec leurs fonctions officielles en tant que représentant, ou dans le cadre duquel ils ont un avantage ou semblent avoir un avantage en raison de leur association avec l'organisme
- g) Sans l'autorisation de leur organisme, utiliser les biens, l'équipement, les fournitures ou les services de l'organisme pour des activités non liées à l'exercice de leurs fonctions officielles au sein de l'organisme
- h) Se placer dans des positions où ils pourraient, en raison de leur statut de représentant, influencer des décisions ou des contrats dont ils pourraient tirer un avantage direct ou indirect
- i) Accepter tout cadeau ou faveur qui pourrait être interprété comme étant donné dans l'attente d'une considération spéciale accordée en qualité de représentant, ou en reconnaissance de cette considération spéciale

Divulgarion des conflits d'intérêts

5. La divulgation des conflits d'intérêts sera inscrite à l'ordre du jour de toutes les réunions du conseil d'administration et/ou des comités de Volleyball Canada et de chaque association provinciale / territoriale.
6. Les représentants divulgueront les conflits d'intérêts au conseil d'administration de leur organisme dès qu'ils se rendront compte qu'un conflit d'intérêts peut exister.
7. Les employés de Volleyball Canada et/ou d'une association provinciale / territoriale divulgueront tout conflit d'intérêts au chef de la direction / directeur général de leur organisme.
8. Les représentants de Volleyball Canada et/ou d'une association provinciale / territoriale divulgueront toute affiliation avec tout autre organisme impliqué dans le volleyball. Ces affiliations incluent l'un des rôles suivants : athlète, entraîneur, gestionnaire, arbitre, employé, bénévole ou administrateur.

Limiter les conflits d'intérêts dans la prise de décision

9. Quand un représentant divulgue de manière proactive un conflit d'intérêts sur une question, Volleyball Canada ou l'association provinciale / territoriale s'assurera que :
 - a) La nature et la portée de l'intérêt du représentant ont été entièrement divulguées et cette divulgation est enregistrée ou notée
 - b) Le représentant ne participe pas aux discussions sur la question
 - c) Le représentant s'abstient de voter sur la décision
 - d) Pour les décisions au niveau du conseil, le représentant ne compte pas dans le quorum
 - e) La décision est confirmée comme étant dans l'intérêt supérieur de l'organisme
10. Pour les conflits d'intérêts impliquant des employés, le chef de la direction / directeur général déterminera s'il y a un conflit d'intérêts et, s'il en existe un, l'employé cessera l'activité donnant lieu au conflit d'intérêts.
11. Volleyball Canada et les associations provinciales / territoriales n'empêcheront pas les employés d'accepter d'autres contrats de travail ou nominations comme bénévole à condition que ces activités

ne diminuent pas la capacité de l'employé à effectuer le travail décrit dans le contrat de travail de l'employé avec l'organisme ou ne donnent lieu à aucun conflit d'intérêts.

Plaintes relatives aux conflits d'intérêts

12. Toute personne qui pense qu'un représentant peut être en conflit d'intérêts peut signaler la question par écrit (ou verbalement si cela est dans le cadre d'une réunion du conseil ou d'un comité) au conseil d'administration de l'organisme.
13. Le conseil d'administration prendra les mesures appropriées pour faire face au conflit d'intérêts, y compris les actions suivantes, de manière isolée ou en combinaison :
 - a) Retrait ou suspension temporaire de certaines responsabilités ou de l'autorité décisionnelle
 - b) Retrait ou suspension temporaire d'un poste désigné
 - c) Retrait ou suspension temporaire de certaines équipes, certains événements et/ou certaines activités
 - d) Expulsion de l'organisme
 - e) Autres mesures jugées appropriées pour le conflit d'intérêts réel ou perçu
14. Nonobstant les procédures énoncées dans la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires*, le conseil d'administration peut déterminer qu'une allégation de conflit d'intérêts non divulgué de façon proactive est d'une gravité telle qu'elle justifie la suspension d'activités désignées en attendant une décision du conseil ou une décision en vertu de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires*.

Communications

1. Volleyball Canada et les associations provinciales / territoriales détermineront les personnes au sein de leurs organismes respectifs qui seront responsables de la mise en œuvre de la présente politique.

Examen et modifications

2. Toutes les modifications importantes à la présente politique seront soumises à Volleyball Canada pour examen par son comité ad hoc sur les politiques.
3. La présente politique sera examinée tous les deux ans. Toute modification importante de la présente politique sera approuvée par Volleyball Canada et les associations provinciales / territoriales.

Approbaton

4. La présente politique a été approuvée par Volleyball Canada et son conseil d'administration le 13 octobre, 2020.