



# TAEKWONDO CANADA

## Politique

Relative aux conflits  
d'intérêts

613-695-5425 | [info@taekwondo-canada.com](mailto:info@taekwondo-canada.com) | [taekwondo-canada.com](http://taekwondo-canada.com)

Maison du sport, 2451, promenade Riverside, Ottawa, Ontario, K1H 7X7

## Historique des Révisions

Approuvée/Révisée/Modifiée /Abrogée	Date	Remarques
Adoptée	5 novembre, 2018	

## Table des matières

DÉFINITIONS.....	3
CONTEXTE .....	3
OBJECTIF.....	3
OBLIGATIONS .....	3
DIVULGATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS .....	4
MINIMISER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS DANS LA PRISE DE DÉCISIONS .....	5
PLAINTES DE CONFLIT D'INTÉRÊTS .....	5
DÉCISION.....	6
SANCTIONS.....	6
APPLICATION .....	6
CONFLIT D'INTÉRÊTS – FORMULAIRE DE DÉCLARATION .....	7

## DÉFINITIONS

1. Dans le cadre de la présente Politique, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci- après :

a) **Association** – Taekwondo Canada

b) **Conflit d'intérêts** – N'importe quelle situation où le processus de prise de décision d'un Individu, qui devrait toujours se dérouler en vertu des meilleurs intérêts de l'Association, est influencé par ou est susceptible d'être influencé par des intérêts personnels, familiaux, financiers, commerciaux ou autres intérêts privés

c) **Individus** – Toutes les catégories de membres telles que définies dans les Règlements de l'Association, incluant les équipes et les personnes individuelles qui participent aux activités de l'Association, incluant mais sans en être limité à : athlètes, entraîneurs, arbitres, officiels, bénévoles, directeurs, administrateurs, membres de comités et administrateurs et directeurs de l'Association

d) **Par écrit**- Une lettre ou un courriel envoyé directement à l'Association

e) **Intérêt pécuniaire** - Un intérêt qu'un Individu pourrait avoir dans une question, à cause de la possibilité raisonnable ou l'attente d'un gain ou une perte financier pour ledit Individu ou pour une autre personne avec qui s'associe ledit Individu

f) **Intérêt non-pécuniaire** - Un intérêt qu'un Individu pourrait avoir dans une question qui pourrait impliquer des relations familiales, liens d'amitié, postes bénévoles ou autres intérêts qui ne supposent pas un potentiel de gains ou pertes financiers

## CONTEXTE

2. Les Individus qui agissent au nom d'une organisation ont en tout premier lieu un devoir envers ladite organisation, et ce devoir doit prévaloir sur tout intérêt personnel que l'Individu aurait dans les activités de l'Association. À titre d'exemple, dans les organismes à but non- lucratif, la loi exige que les administrateurs exercent la fonction de fiduciaire (de bonne foi, en assurant la confiance) de l'Association. À ce titre, les administrateurs et autres intervenants ne doivent pas se mettre dans des situations où la prise d'une décision au nom de l'Association relève de quelque façon que ce soit de leurs propres intérêts «pécuniaires» ou «non-pécuniaires», auquel cas ce serait une situation de conflit d'intérêts.

## OBJECTIF

3. L'Association vise à réduire et à éliminer quasiment toutes les instances de conflit d'intérêts au sein de l'Association – ceci du fait d'être consciente, prudente et transparente en ce qui concerne tout conflit d'intérêts éventuel. La présente Politique décrit les comportements que les Individus doivent adopter relatifs aux conflits d'intérêts, et clarifie les démarches que les Individus doivent suivre pour la prise de décisions dans des situations où un conflit d'intérêts pourrait exister.

4. La présente Politique s'applique à tous les Individus.

## OBLIGATIONS

5. Tout conflit d'intérêts réel ou perçu, que ce soit pécuniaire ou non-pécuniaire, entre l'intérêt personnel d'un Individu et les intérêts de l'Association, se résoudra toujours en faveur de l'Association.

6. Les Individus ne doivent pas :

- a) Participer à aucune entreprise ou transaction, ni avoir un intérêt financier ou personnel qui est incompatible avec l'exercice de leurs fonctions officielles au sein de l'Association, à moins que ledit entreprise, transaction ou autre intérêt ne soit divulgué en bonne et due forme à l'Association et approuvé par l'Association ;
- b) S'exposer volontairement à une situation où ils sont redevables à une personne qui pourrait bénéficier d'une faveur ou d'une considération ou un traitement privilégié ;
- c) Dans l'exercice de leurs fonctions officielles, accorder un traitement de faveur aux membres de leur famille, amis, collègues, ni aux organisations dans lesquelles les membres de leur famille, leurs amis ou leurs collègues pourraient avoir un intérêt financier ou autre ;
- d) Tirer un avantage personnel de renseignements qu'ils reçoivent dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions officielles au sein de l'Association, si lesdits renseignements sont confidentiels ou ne sont pas généralement mis à la disposition du grand public ;
- e) Participer à un travail, une activité, une affaire ou une entreprise professionnelle extérieur qui est en conflit réel ou apparent avec l'exercice de leurs fonctions officielles en tant que représentants de l'Association, ou dans lequel ils jouissent d'un avantage ou paraissent jouir d'un avantage en vertu de leurs liens avec l'Association ;
- f) Sans obtenir la permission de l'Association, se servir des biens, de l'équipement, des fournitures ou des services de l'Association dans des activités qui ne relèvent pas de l'exercice de leurs fonctions officielles au sein de l'Association ;
- g) Se mettre dans des situations où ils seraient susceptibles, en vertu d'être Individus de l'Association, d'exercer une influence sur des décisions ou des contrats dont ils pourraient tirer quelque bénéfice direct ou indirect que ce soit ;
- h) Accepter n'importe quel cadeau ou faveur dont le don pourrait être interprété comme anticipation ou reconnaissance d'une considération spéciale quelconque, accordée en vertu de leur rôle en tant qu'Individu de l'Association.

## DIVULGATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

7. Sur une base annuelle, tous les administrateurs, dirigeants, employés et membres de comité doivent compléter un **Formulaire de déclaration** attestant tout conflit d'intérêts réel ou perçu qu'ils pourraient avoir. Les formulaires de déclaration seront retenus par l'Association.

8. Les Individus doivent divulguer les conflits d'intérêts réels ou perçus au Conseil d'administration de l'Association et ce, immédiatement après avoir pris conscience de l'existence éventuelle d'un tel conflit d'intérêts.

9. Les Individus doivent également divulguer toute affiliation qu'ils auraient avec n'importe quelle autre organisation participant au même sport. Ces affiliations pourraient inclure n'importe lequel des rôles suivants : athlète, entraîneur, directeur sportif, officiel, employé, bénévole, dirigeant ou administrateur.

## MINIMISER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS DANS LA PRISE DE DÉCISIONS

10. Les décisions ou les transactions qui impliquent un conflit d'intérêts qui a été divulgué de manière proactive par un Individu seront considérées et tranchées en vertu des dispositions additionnelles suivantes :

- a) La nature et la portée de l'intérêt de l'Individu ont été divulguées intégralement à l'instance qui considère ou qui prend la décision, et ladite divulgation est enregistrée ou notée ;
- b) L'Individu ne participe pas aux discussions relatives à cette question ;
- c) L'Individu s'abstient de voter sur cette décision ;
- d) Pour les décisions au niveau du Conseil, l'Individu ne doit pas être pris en compte pour déterminer le quorum ;
- e) La décision est confirmée être dans les meilleurs intérêts de l'Association.

11. Pour les conflits d'intérêts potentiels qui concernent un(e) employé(e), le Conseil d'administration de l'Association déterminera s'il existe ou non un conflit d'intérêts et, si la réponse est affirmative, l'employé(e) résoudra le conflit d'intérêt du fait de cesser l'activité donnant lieu au conflit d'intérêts. L'Association n'empêchera pas ses employé(e)s d'accepter d'autres contrats de travail ou postes bénévoles pourvu que lesdites activités ne compromettent pas la capacité de l'employé(e) à s'acquitter des responsabilités et obligations indiquées dans sa convention d'emploi avec l'Association, et que lesdites activités ne donnent pas lieu à un conflit d'intérêts.

## PLAINTES DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

12. Toute personne qui croit qu'un Individu se trouve dans une situation de conflit d'intérêts doit signaler cette situation, par écrit, (ou oralement, si c'est dans le cadre d'une réunion du Conseil d'administration ou de n'importe quel autre comité) au Conseil d'administration de l'Association, qui décidera aussitôt que possible les démarches appropriées qu'il faut appliquer afin d'éliminer ledit conflit d'intérêts.

13. La décision du Conseil d'administration de l'Association s'il existe ou non un conflit d'intérêts sera régie par les procédures suivantes :

- a) Des copies de toute documentation écrite que le Conseil d'administration juge prudent d'examiner doivent être fournies à l'Individu qui est susceptible de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts ;
- b) L'Individu qui est susceptible de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts doit avoir la possibilité de prendre la parole devant le Conseil d'administration de l'Association ou, si le Conseil d'administration de l'Association lui en confère le droit, de soumettre ses commentaires par écrit ;
- c) La décision sera prise à la majorité des voix du Conseil d'administration de l'Association.

14. Si l'Individu reconnaît qu'il est dans une situation de conflit d'intérêts, cet Individu pourrait renoncer au droit d'être entendu par le Conseil d'administration de l'Association, auquel cas celui-ci déterminera les sanctions qui s'imposent.

## DÉCISION

15. Après avoir entendu et/ou examiné la question, le Conseil d'administration de l'Association déterminera s'il existe ou non un conflit d'intérêts, et dans le cas d'une réponse affirmative, il décidera quelles sanctions il faut imposer.

## SANCTIONS

16. Le Conseil d'administration peut imposer l'une ou l'autre ou une combinaison des sanctions suivantes pour les cas de conflits d'intérêts réels ou perçus:

- a) Retrait ou suspension temporaire de certains responsabilités ou pouvoirs décisionnels ;
- b) Expulsion ou suspension temporaire d'un poste désigné ;
- c) Expulsion ou suspension temporaire de certains équipes, évènements et/ou activités ;
- d) Expulsion de l'Association ;
- e) Autres mesures jugées appropriées dans le contexte du conflit d'intérêts réel ou perçu.

17. Toute personne qui croit qu'un Individu a pris une décision influencée par un conflit d'intérêts réel ou perçu peut soumettre une plainte, par écrit, à l'Association, et ladite plainte serait alors abordée dans le cadre de la *Politique de discipline et de plaintes* de l'Association.

18. Tout défaut de se conformer à une mesure prévue par le Conseil d'administration est passable d'une suspension automatique de l'Association jusqu'à ce que la conformité soit assurée.

19. Le Conseil d'administration peut déterminer qu'un présumé conflit d'intérêts réel ou perçu est suffisamment sérieux qu'il faut suspendre les activités désignées en attendant une réunion et une décision du Conseil d'administration.

## APPLICATION

20. Tout défaut de respecter la présente Politique pourrait être passable de mesures disciplinaires, en vertu de la *Politique de discipline et de plaintes* de l'Association.

