

POLITIQUE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS
CANADIAN POWERLIFTING UNION (CPU)
FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DE DYNAMOPHILIE (FQD)

Définitions

1. Les termes suivants ont ces significations dans cette Politique:

- a. "Conflit d'Intérêts" - Toute situation dans laquelle la prise de décision d'un Représentant, qui devrait toujours être dans le meilleur intérêt de la CPU, est influencée ou pourrait être influencée par personnelles, familiales, financières, commerciales ou autres intérêts privés
- b. «Intérêt pécuniaire» - Intérêt qu'une personne peut avoir dans une affaire en raison de la probabilité raisonnable ou de l'attente d'un gain ou d'une perte financière pour cette personne ou pour une autre personne avec qui elle a des intérêts financiers. cette personne est associée
- c. «Intérêt non pécuniaire» - Intérêt qu'un individu peut avoir dans une affaire pouvant impliquer des relations familiales, des amitiés, des postes de bénévolat ou d'autres intérêts qui n'entraînent pas de possibilité de profit ou de perte
- d. Représentants "- Les personnes employées par, ou engagées dans des activités pour le compte de la CPU, y compris: entraîneurs, membres du personnel, responsables, employés, contractuels, bénévoles, hommes les administrateurs, les membres du comité, les directeurs et les dirigeants de la CPU

Contexte

2. Les individus qui agissent au nom d'une organisation ont d'abord un devoir envers cette organisation et ensuite tout intérêt personnel qu'ils ont dans les opérations de la CPU. Par exemple, dans les organismes à but non lucratif, les administrateurs sont tenus, en vertu de la loi, d'agir à titre de fiduciaire (de bonne foi ou en fiducie) de la CPU. Les administrateurs et les autres parties prenantes ne doivent pas se placer dans des positions où la prise de décision au nom de la CPU est liée à leurs intérêts personnels. Ce serait une situation de conflit d'intérêts.
3. Cette politique est fondée sur les exigences légales imposées par la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif et par les statuts constitutifs de la CPU. En cas de conflit entre la présente politique et les règlements et / ou les exigences légales, les exigences légales et / ou les règlements administratifs prévaudront.

Objectif

4. La CPU s'efforce de réduire et d'éliminer presque tous les cas de conflit d'intérêts au niveau de la CPU - en étant consciente, prudente et ouverte sur les conflits potentiels. Cette politique décrit comment les représentants se comporteront dans les questions relatives aux conflits d'intérêts et clarifiera la façon dont les représentants doivent prendre des décisions dans les situations où un conflit d'intérêts peut exister.
5. Cette politique s'applique à tous les représentants.

Obligations

6. Tout conflit d'intérêt réel ou perçu, qu'il soit pécuniaire ou non pécuniaire, entre l'intérêt personnel d'un représentant et les intérêts de la CPU, doit toujours être résolu en faveur de la CPU.

7. Les représentants ne doivent pas:

- a. s'engager dans une affaire ou transaction, ou avoir un intérêt financier ou autre, qui est incompatible avec leurs fonctions officielles avec la CPU, à moins que ces affaires, transactions ou autres intérêts soient correctement communiqués à la CPU et approuvés par un vote majoritaire des membres du conseil d'administration de la CPU qui ne sont pas en conflit
- b. Se placent sciemment dans une position où ils sont soumis à une obligation envers toute personne qui pourrait bénéficier d'une considération spéciale ou qui pourrait demander un traitement préférentiel
- c. Dans l'exercice de leurs fonctions officielles, accorder un traitement préférentiel aux membres de la famille, amis, collègues ou organismes dans lesquels leurs membres de la famille, amis ou collègues ont un intérêt, financier ou autre
- d. tirer un avantage personnel des informations qu'ils ont acquis dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions officielles auprès de la CPU, si ces informations sont confidentielles ou ne sont généralement pas accessibles au public
- e. S'engagent dans tout travail extérieur, activité, entreprise ou entreprise professionnelle qui entre en conflit ou semble entrer en conflit avec leurs fonctions officielles en tant que représentant de la CPU, ou dans lequel ils ont un avantage ou semblent avoir un avantage sur la base de leur association avec la CPU
- f. Sans la permission de la CPU, utiliser les propriétés, équipements, fournitures ou services de la CPU pour activités non associées à l'exercice de leurs fonctions officielles auprès de la CPU
- g. Se placer dans des positions où elles pourraient, en tant que représentant de la CPU, influencer les décisions ou les contrats à partir desquels ils pourraient tirer un avantage direct ou indirect
- h. Accepter tout cadeau ou faveur qui pourrait être interprété comme anticipation ou reconnaissance de toute considération spéciale accordée en tant que représentant de la CPU

Divulgence des conflits d'intérêts

8. Tous les administrateurs et candidats à l'élection au conseil d'administration, aux dirigeants, aux employés et aux membres du comité doivent remplir annuellement un formulaire de déclaration indiquant les conflits réels ou perçus qu'ils pourraient avoir. Les formulaires de déclaration doivent être conservés par la CPU.

9. Les représentants doivent divulguer les conflits d'intérêts réels ou perçus au conseil d'administration de la CPU dès qu'ils prennent conscience qu'un conflit d'intérêts peut exister.

10. Les représentants doivent également divulguer toute affiliation avec toutes les autres organisations impliquées dans le même sport. Ces affiliations comprennent l'un des rôles suivants: athlète, entraîneur, gestionnaire, officiel, employé, bénévole ou directeur.

Minimisation des conflits d'intérêts dans la prise de décision

11. Les décisions ou transactions impliquant un conflit d'intérêts divulgué de manière proactive par un représentant de la CPU seront examinées et décidées avec les dispositions supplémentaires suivantes:

- a. La nature et l'étendue de l'intérêt du Représentant a été entièrement divulguée à l'organisme qui étudie ou prend la décision, et cette divulgation est enregistrée ou notée
 - b. Le représentant ne participe pas à la discussion sur la question
 - c. Le représentant s'abstient de voter sur la décision
 - d. À la demande d'un ou plus de personnes assistant à la réunion, le Représentant doit quitter la salle (ou se déconnecter de l'appel, selon le cas) pour la durée de la discussion, du débat et du vote sur la question
 - e. Le Représentant ne compte pas pour le quorum
 - f. La décision est confirmée être dans le meilleur intérêt de la CPU
12. Pour les conflits d'intérêts potentiels impliquant des employés, le Conseil d'administration de la CPU déterminera s'il y a un conflit et, s'il en existe, l'employé résoudra le conflit en cessant l'activité donnant lieu au conflit. La CPU n'empêchera pas les employés d'accepter d'autres contrats de travail ou rendez-vous de volontariat à condition que ces activités ne diminuent pas la capacité de l'employé à exécuter le travail décrit dans son contrat d'emploi avec la CPU ou à créer un conflit d'intérêts.

Plaintes relatives aux conflits d'intérêts

13. Toute personne qui croit qu'un représentant pourrait être en situation de conflit d'intérêts devrait signaler l'affaire par écrit (ou verbalement si, au cours d'une réunion du conseil ou d'un comité), au conseil d'administration de la CPU. Le Conseil peut appliquer les actions suivantes isolément ou en combinaison pour des conflits d'intérêts réels ou perçus:
- a. Retrait ou suspension temporaire de certaines responsabilités ou autorité décisionnelle
 - b. Retrait ou suspension temporaire d'un poste désigné
 - c. Retrait ou suspension temporaire de certaines équipes, événements et / ou activités
 - d. Autres actions pouvant être considérées comme appropriées pour le conflit d'intérêts réel ou perçu
14. Toute personne qui estime qu'un représentant a pris une décision influencée par un conflit d'intérêts réel ou perçu peut soumettre une plainte, par écrit, à la CPU pour qu'elle soit traitée conformément à la politique de la CPU relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes.
15. Le non-respect d'une action telle que déterminée par le Conseil entraînera la suspension automatique de la CPU jusqu'à ce que la conformité se produise.
16. Le Conseil peut déterminer qu'un prétendu conflit d'intérêts réel ou perçu est d'une telle gravité qu'il justifie la suspension des activités désignées en attendant une réunion et une décision du Conseil.

Application de la loi

17. Le non-respect de la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires conformément à la politique de la CPU en matière de discipline et de traitement des plaintes

