

Fondation autochtone de guérison

Conflits d'intérêts



Une politique touchant les directeurs/directrices
de la Fondation autochtone de guérison

Fondation autochtone de guérison

Politique sur les conflits d'intérêts touchant les directeurs/directrices de la Fondation autochtone de guérison

Table des matières

2^e révision : mars 2001

Définition de Conflit d'intérêts	1
Principes	2
Divulgence de conflit	3
Procédure de mise à exécution	4
Conséquences du manquement ou de la dérogation à la politique sur les règles du conflit d'intérêts	4
Activités des directeurs/directrices après cessation de leurs fonctions	5

1. Cette politique a pour objet d'instaurer des règles de conduite régissant les responsabilités des directeurs/directrices de la Fondation autochtone de guérison envers la Fondation en ce qui concerne les conflits d'intérêts possibles. Cette politique a été élaborée afin de tenir compte de la responsabilité fondamentale des directeurs/directrices d'agir honnêtement et de bonne foi au mieux des intérêts de la Fondation. Cette politique reconnaît l'importance d'accroître la confiance dans la probité et dans la gestion des activités de la Fondation et en conséquence, elle établit un code de normes de conduite appropriées.
2. On s'attend à ce que les directeurs/directrices s'acquittent de leurs obligations professionnelles à la Fondation et qu'ils organisent leurs affaires personnelles de telle manière que la confiance du public dans la probité, l'objectivité et l'impartialité de la Fondation en sera préservée et même accrue. Tout conflit qui survient entre les intérêts privés d'un directeur/d'une directrice et ses fonctions et ses responsabilités officielles à la Fondation devra être résolu en faveur des intérêts de la Fondation;
3. Cette politique sur les conflits d'intérêts a été élaborée afin de guider les directeurs/directrices dans le contexte d'exigences particulières et des objectifs de la Fondation. Il faut se rappeler qu'en dépit du fait qu'un directeur/une directrice doit divulguer la nature et l'importance de tout intérêt, il n'existe aucune formule précise établissant l'étendue des divulgations obligatoires dans le cas où un directeur/une directrice devrait fournir une déclaration d'intérêt.

Définition de « Conflit d'intérêts »

4. Un conflit d'intérêts survient quand les intérêts, d'ordre personnel, commercial ou professionnel, d'un directeur/d'une directrice sont en contradiction avec ses obligations envers la Fondation. Ainsi, un conflit d'intérêts peut survenir dans le cas d'un directeur/une directrice s'il y a un conflit d'intérêts apparent, possible ou réel, soit personnel ou professionnel, financier ou autre. à titre d'exemple, on reconnaît comme étant un conflit d'intérêts, non seulement la perception d'une rémunération financière par un directeur/une directrice, des membres de sa famille, sa parenté et par des amis/amies proches, mais également l'acceptation de services ou d'autres avantages non pécuniaires par lesdites personnes lorsque la Partie accordant cette rémunération ou avantages fait ou fera des transactions de quelque nature que ce soit avec la Fondation autochtone de guérison.

À cette fin :

- (a) Un « **conflit d'intérêts apparent** » existe quand il y a, à juste titre, une certaine appréhension, ce qui pourrait arriver chez des personnes bien renseignées, qu'un directeur/une directrice est dans une situation de conflit d'intérêts réel ou possible.
- (b) Un « **conflit d'intérêts possible** » survient quand il y a possibilité de conflit pour un directeur/une directrice de ses intérêts privés, personnels ou financiers pouvant influencer l'accomplissement de ses tâches, ses décisions, l'exercice de ses fonctions ou de son pouvoir à condition que ce directeur/cette directrice n'ait pas encore exécuté lesdites tâches ou lesdites fonctions ou pris lesdites décisions.

- (c) Un « **conflit d'intérêts réel** » existe quand un directeur/une directrice exerce une position de pouvoir, prend des décisions officielles ou exécute des tâches ou des fonctions officielles tout en sachant, au même moment, que dans l'exécution de ces tâches ou l'exercice de ces fonctions ou de ce pouvoir, il y a possibilité de favoriser ou de servir ses intérêts personnels, privés ou financiers.

Principes

5. Chaque directeur/directrice se conformera aux principes suivants :

- (a) Les directeurs/directrices exécuteront leurs fonctions officielles et organiseront leurs affaires personnelles de telle manière que la confiance du public dans la probité, l'objectivité et l'impartialité de la Fondation en sera préservée et même accrue;
- (b) Les directeurs/directrices ont l'obligation d'agir de manière à pouvoir soutenir l'examen le plus minutieux du public, une obligation dont on ne peut s'acquitter que par une stricte observance de la loi;
- (c) Les directeurs/directrices ne prendront pas sciemment avantage, ou ne bénéficieront pas, d'information qu'ils/elles pourraient obtenir pendant l'exercice de leurs fonctions et responsabilités officielles au sein de la Fondation, information qui n'est pas généralement communiquée au public;
- (d) Les directeurs/directrices n'utiliseront pas directement ou indirectement, ou n'autoriseront pas l'usage de biens, propriétés, de quelque nature que ce soit, appartenant à la Fondation, incluant les biens/propriétés loués à la Fondation, à d'autres fins que celles des activités officielles approuvées;
- (e) Les directeurs/directrices ne feront pas directement ou indirectement de demande de financement de quelque nature que ce soit auprès de la Fondation autochtone de guérison, ni ne recevront de rémunération sous quelque forme que ce soit d'un ou de projet(s) financé(s) par la Fondation pendant l'exercice de leurs fonctions de directeurs/directrices. De même, les directeurs/directrices ne pourront prendre part directement ou indirectement à la gestion, à l'administration, ou au contrôle des activités du fonctionnement journalier ou être associé(e)s à des activités courantes d'un ou des projet(s) financé(s) par la Fondation ou à celles de demandeurs de financement pendant l'exercice de leurs fonctions de directeurs/directrices.
- (i) Néanmoins, il est admis qu'un directeur/une directrice peut, sur une base irrégulière, fournir des services bénévoles dans le cadre d'un projet financé par la Fondation, du moment que ces services bénévoles sont dispensés sans recevoir aucune forme de rétribution. En aucun cas, les directeurs/directrices ne feront de recommandations ou de demandes auprès de la Fondation au nom des demandeurs ou des responsables de projet(s) pendant qu'ils/elles dispensent lesdits services bénévoles.

- (ii) Un directeur/une directrice peut faire une demande au conseil d'administration relativement à la détermination et à l'interprétation de cette disposition afin de déterminer si ses activités constituent un manquement aux principes de cette politique.

Divulgence de conflit

6. Tout directeur/toute directrice à la Fondation qui a un intérêt, direct ou indirect, dans un contrat essentiel ou important ou un contrat essentiel ou important proposé, établi avec la Fondation, soit personnellement ou par l'entremise d'une autre entité (une corporation, un partenariat, une communauté, une fiducie, une organisation), devra divulguer par écrit à la Fondation ou demandera que soient inscrites aux procès-verbaux de la réunion des directeurs la nature et l'importance de son intérêt, que le contrat nécessite ou non l'approbation du Conseil d'administration. De plus, les directeurs/directrices doivent divulguer par écrit au Conseil d'administration toutes offres sérieuses d'emploi qui pourraient les placer dans une situation de conflit d'intérêts et divulguer immédiatement toute offre qu'ils/elles acceptent.

Tout directeur/Toute directrice percevant qu'un autre directeur/une autre directrice se trouve en conflit d'intérêts de quelque nature que ce soit doit signaler ce conflit perçu au Conseil d'administration aussitôt qu'il/elle en prend connaissance.

7. La divulgation obligatoire doit se faire
- (a) à une réunion où un contrat proposé est à l'étude pour la première fois;
 - (b) si le directeur/la directrice n'avait au point de départ aucun intérêt au contrat proposé, à la première réunion après qu'un intérêt est décelé;
 - (c) si le directeur/la directrice décelé un intérêt après que le contrat est conclu, à la première réunion suivant l'identification de son intérêt;
 - (d) si une personne ayant un intérêt dans un contrat devient par la suite un directeur/une directrice, à la première réunion après qu'il/elle est devenu(e) directeur/directrice.
8. Un directeur/une directrice qui déclare un conflit réel d'intérêts ou se trouve en situation de conflit réel d'intérêts donnant lieu à un gain financier ou personnel ne votera pas au moment de résolution visant l'approbation du contrat, ni ne participera d'aucune façon au processus d'approbation ayant rapport à un contrat, sauf si ledit contrat est afférent au contrat d'indemnité ou d'assurance des directeurs/directrices.
9. Dès leur nomination comme directeur/directrice à la Fondation, chaque directeur/directrice devra fournir au Conseil d'administration, s'il y a lieu, une déclaration générale indiquant qu'il/elle est un directeur/une directrice ou un agent/ une agente de la Fondation ou qu'il/elle a un intérêt important ou significatif dans une entité (une corporation, un partenariat, une communauté, une fiducie,

une organisation) et doit être considéré(e) comme ayant un intérêt dans tout contrat avec cette entité. Une telle déclaration suffira pour divulguer l'intérêt du directeur/de la directrice relativement à tout contrat conclu entre la Fondation et l'entité.

10. Un directeur/une directrice a l'obligation permanente de divulguer la nature et l'importance de tout avis ou de toute aide que le directeur/la directrice a donné ou donne, de quelque manière que ce soit, à des requérants ayant présenté une demande de financement à la Fondation. Le service de conseil ou d'aide constituera un intérêt dans le cadre de cette politique s'il a été exécuté avec rémunération ou avantage ou en attente d'une prochaine rémunération ou d'un prochain avantage.
11. Un directeur/une directrice qui a déclaré son intérêt relativement à un contrat ou à un contrat proposé ou a fait une déclaration relativement à un service de conseil ou d'aide à un/une requérant(e) ayant présenté une demande de financement, conformément à cette politique, et qui n'a pas voté relativement à un tel contrat ou à une telle demande de financement n'est pas tenu(e) responsable devant la Fondation pour une telle rémunération ou un tel avantage qu'il/elle a perçu(e).

Procédure de mise à exécution

12. Dès la réception d'un rapport de manquement ou de dérogation à cette politique ou d'une déclaration par un directeur/une directrice d'un conflit d'intérêts apparent, ou d'un conflit d'intérêts possible, le Directeur général ou le Président de la Fondation déposera le rapport ou la déclaration à la prochaine réunion du Conseil d'administration afin de déterminer si oui ou non il y a eu manquement ou dérogation à la politique ou si ce directeur/cette directrice devrait être tenu(e) de se conformer aux dispositions du paragraphe 8 ci-contre et, dans l'affirmative, quelles mesures devraient être prises à cet effet.

Le Conseil d'administration devrait prendre en considération :

- (a) les responsabilités du directeur/de la directrice;
- (b) la gravité ou le caractère critique du conflit;
- (c) la valeur et le genre d'actifs/de biens dont il est question (s'il y a lieu);
- (d) le coût réel du retranchement d'actifs/de biens (s'il y a lieu);
- (e) tout autre facteur jugé opportun par le Conseil d'administration.

Conséquences du manquement ou de la dérogation à la politique sur les règles du conflit d'intérêts

13. À la suite de la constatation qu'un directeur/une directrice a dérogé aux dispositions de la politique sur les règles du conflit d'intérêts, le Conseil d'administration peut imposer des sanctions disciplinaires appropriées, en plus de toute autre sanction légale allant jusqu'au et incluant le congédiement.
14. Tout directeur/toute directrice qui omet de divulguer un conflit d'intérêts ou d'autres manquements à la politique sur les règles relatives au conflit d'intérêts n'aura droit à aucune compensation, ni indemnité, de la Fondation en cas d'action en justice, de quelque nature que ce soit, intentée contre

ledit directeur/ladite directrice ou contre plusieurs directeurs ou contre la Fondation par une tierce partie et qu'elle aurait gagnée; de plus, un tel directeur/une telle directrice devra indemniser la Fondation pour tous dommages causés, frais ou débours, indemnités de dépenses et autres pertes encourus par la Fondation, comme suite à une demande en justice reçue, causée par le manquement du directeur/de la directrice à déclarer le conflit ou en raison de toute autre dérogation de ce directeur/de cette directrice à la politique sur les principes/règles concernant les conflits d'intérêts.

Activités des directeurs/directrices après cessation de leurs fonctions

15. Sans limiter indûment les possibilités d'affaires ou professionnelles des anciens directeurs/anciennes directrices à la suite de leur cessation d'emploi à la Fondation, on reconnaît que certaines restrictions s'imposent. Ces restrictions sont nécessaires pour les raisons suivantes :
 - (a) Afin d'éviter qu'un emploi subséquent crée un conflit d'intérêts apparent, possible ou réel pour les directeurs/directrices;
 - (b) Afin d'éviter l'obtention d'un traitement préférentiel ou un accès privilégié auprès de la Fondation après cessation des fonctions de directeur/de directrice;
 - (c) Afin d'éviter de prendre avantage personnellement de l'information obtenue pendant l'exercice de fonctions et de responsabilités officielles au sein de la Fondation jusqu'à ce que cette information soit diffusée auprès du public en général; et
 - (d) Afin d'éviter d'utiliser son poste de directeur/directrice à la Fondation pour profiter d'un avantage indu en vue d'obtenir un emploi à l'extérieur de la Fondation.
16. Avant de quitter leurs fonctions, les directeurs/directrices ne devraient pas se laisser influencer dans l'accomplissement de leurs tâches et dans l'exercice de leurs fonctions au nom de la Fondation par des projets, ou offres d'emploi, à l'extérieur de la Fondation. Les directeurs doivent divulguer par écrit au Président toutes les offres sérieuses d'emploi émanant de l'extérieur qui risquent de les placer dans une situation de conflit d'intérêts et divulguer immédiatement toute offre d'emploi émanant de l'extérieur qu'ils acceptent.
17. Les anciens directeurs/anciennes directrices, pendant une période de six (6) mois après leur cessation d'emploi à la Fondation, :
 - (a) n'accepteront pas de nomination à un Conseil d'administration, ni d'emploi, ni de contrat, leur accordant un gain financier ou personnel auprès d'une personne ou d'une entité avec qui ils/elles ont fait des transactions officielles importantes pendant leurs fonctions de directeur/directrice ou qui a reçu une subvention de la Fondation au cours de l'exercice de leurs fonctions comme directeur/directrice à moins que lesdits directeurs/directrices n'aient pas voté au moment de l'approbation d'une telle subvention donnant lieu à un conflit d'intérêts;

- (b) ne feront pas de démarches auprès de la Fondation en vue d'obtenir des avantages financiers ou personnels pour le compte de ou au nom de toute autre personne ou entité avec qui ils/elles ont fait des transactions officielles importantes pendant leurs fonctions de directeur/directrice ou qui a reçu une subvention de la Fondation au cours de l'exercice de leurs fonctions comme directeur/directrice à moins que lesdits directeurs/directrices n'aient pas voté au moment de l'approbation d'une telle subvention donnant lieu à un conflit d'intérêts;
- (c) ne donneront pas de consultations, ni de conseils, dans le but d'obtenir un gain financier ou personnel au bénéfice du bénéficiaire des conseils, concernant les programmes ou politiques de la Fondation, à toute personne ou entité avec qui ils/elles ont fait des transactions officielles importantes pendant leurs fonctions de directeur/directrice ou qui a reçu une subvention de la Fondation au cours de l'exercice de leurs fonctions comme directeur/directrice à moins que lesdits directeurs/directrices n'aient pas voté au moment de l'approbation d'une telle subvention donnant lieu à un conflit d'intérêts.

18. Un ancien directeur/ancienne directrice peut demander au Conseil d'administration de réduire cette période de restriction de six (6) mois dont on fait mention ci-devant; toute décision visant à réduire ladite période de restriction sera prise en tenant compte des facteurs suivants :

- (a) les circonstances liées au départ du directeur/de la directrice de la Fondation;
- (b) les possibilités d'emploi de l'ancien directeur/l'ancienne directrice faisant la demande;
- (c) l'importance pour la Fondation de l'information que possède l'ancien directeur/ancienne directrice;
- (d) la mesure dans laquelle le nouvel employeur pourrait tirer un avantage indu en engageant l'ancien directeur/l'ancienne directrice.
- (e) Tout autre facteur jugé opportun par le Conseil d'administration.

Fondation autochtone de guérison
75, rue Albert, pièce 801, Ottawa (Ontario) K1P 5E7
Téléphone : (613) 237-4441
Sans frais : (888) 725-8886
Télécopieur : (613) 237-4442
Courriel : programs@ahf.ca
Site internet : www.ahf.ca



Aider les autochtones à se guérir des sévices subis dans les pensionnats...