



---

# Politique sur les conflits d'intérêts

---

7 novembre 2020

---

Canada Soccer

---

## Table des matières

---

I. Définitions.....	2
II. Préambule.....	2
III. Objectif .....	3
IV. Portée et Autorité .....	3
V. Conflits D'intérêts .....	3
VI. Divulgateion.....	4
VII. Allégations de conflits d'intérêts.....	4
VIII. Mise en œuvre et communication .....	6
IX. Entrée en vigueur .....	6

---

## I. DÉFINITIONS

---

« Conseil » désigne le conseil d'administration de Canada Soccer.

« Comités » désigne les comités de Canada Soccer.

« Administrateurs » désigne les administrateurs et les administrateurs indépendants (tels que définis dans les règlements administratifs) qui sont membres du conseil d'administration.

« Parent » désigne le conjoint, l'enfant, le frère ou la sœur, le parent, l'enfant par alliance, les beaux-parents, ainsi que la belle-mère, le beau-père, le gendre, la belle-fille, le beau-frère ou la belle-sœur, et les amis proches avec lesquels il existe une relation personnelle qui pourrait influencer la capacité d'une personne à être impartiale et à faire ce qui est dans l'intérêt supérieur de Canada Soccer.

---

## II. PRÉAMBULE

---

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque des intérêts, des activités ou des relations personnels influencent la capacité d'une personne à être impartiale et à agir dans l'intérêt supérieur de Canada Soccer. Un conflit d'intérêts peut être réel, potentiel ou perçu. Un conflit d'intérêts perçu peut être tout aussi nuisible qu'un conflit d'intérêts réel. Les personnes doivent s'efforcer d'éviter les situations donnant l'impression qu'elles peuvent bénéficier, directement ou indirectement, ou permettre à un tiers de bénéficier, des décisions qu'elles prennent.

Ce ne sont pas toutes les situations de conflit d'intérêts qui supposent des actes répréhensibles. Cependant, lorsque ces situations sont recensées et gérées efficacement, les risques de compromettre l'intégrité de Canada Soccer peuvent être minimisés. La meilleure façon d'éviter les problèmes de réputation est de mettre en place des politiques et des systèmes qui permettront de repérer, de divulguer et de traiter les situations potentielles ou réelles de conflits d'intérêts.

---

### III. OBJECTIF

---

La présente politique vise à :

1. Protéger Canada Soccer contre les conduites contraires à l'éthique et les éventuelles activités criminelles qui peuvent commencer par une situation de conflit d'intérêts.
2. Protéger les administrateurs et les membres des comités en établissant un processus de divulgation des conflits d'intérêts.
3. Éliminer toute possibilité de favoritisme, de copinage, de népotisme et d'avantages injustes, ou toute perception de ces avantages, dans les opérations impliquant Canada Soccer.

---

### IV. PORTÉE ET AUTORITÉ

---

Le conseil d'administration est responsable d'adopter des mesures garantissant l'existence d'un cadre de politique et d'une culture efficace concernant les situations de conflits d'intérêts réels, perçus et potentiels. La *politique sur les conflits d'intérêts* s'applique au conseil d'administration et à ses comités.

On s'attend à ce que tous les administrateurs et les membres des comités s'acquittent de leurs fonctions et organisent leurs affaires personnelles de manière à maintenir en tout temps la confiance envers l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité de Canada Soccer. Ils doivent faire preuve de la plus grande prudence afin d'éviter non seulement les situations de conflits d'intérêts réels, mais aussi l'apparence de tels conflits.

La *politique* complète les lois et règlements fédéraux, provinciaux, ou territoriaux applicables en matière de conflits d'intérêts. mais ne les remplace pas.

---

### V. CONFLITS D'INTÉRÊTS

---

Il existe de nombreux types de situations de conflits d'intérêts réels ou perçus, y compris, mais sans s'y limiter, les suivantes :

1. **Emploi** : Un administrateur ou un membre de comité, ou un membre de sa famille, est un employé, un consultant ou un entrepreneur, ou reçoit des paiements ou des avantages de Canada Soccer, ou d'un fournisseur, d'un commanditaire, d'un partenaire commercial ou d'un bailleur de fonds de Canada Soccer, et lorsque le conseil d'administration ou le comité discute de questions relatives à cette entité.
2. **Intérêts financiers** : Un administrateur ou un membre du comité, ou un membre de leur famille, dispose d'un investissement substantiel ou d'un autre intérêt financier important dans un fournisseur, un commanditaire, une entreprise partenaire ou un bailleur de fonds de Canada Soccer et, dans le cadre de son rôle au sein de Canada Soccer, il a une relation de travail active

avec cette entité ou une responsabilité envers elle, ou lorsque le conseil ou le comité discute de questions relatives à cette entité.

3. **Avantage personnel direct** : Un administrateur ou un membre de comité, ou un membre de sa famille, reçoit des avantages personnels directs ou est en mesure de profiter d'une occasion dont il n'a connaissance qu'en raison de son rôle d'administrateur ou de membre de comité. Les avantages personnels peuvent comprendre, sans s'y limiter, des avantages financiers, une augmentation de l'influence ou de la notoriété, ou des possibilités d'avancement ou de réussite.
4. **Occasions d'affaires** : Un administrateur ou un membre de comité, ou un membre de sa famille, tire un avantage personnel d'une occasion d'affaires dont il a connaissance en raison d'une discussion lors des réunions du conseil ou de comité.
5. **Obligations en dehors de l'entreprise** : Un administrateur ou un membre de comité, ou un membre de sa famille, occupe un poste au sein du conseil d'administration ou de la direction d'une organisation dont les intérêts financiers peuvent être influencés par les discussions du conseil d'administration ou d'un comité.

---

## VI. DIVULGATION

---

Les administrateurs et les membres de comités sont tenus de divulguer tout conflit qui pourrait exister ou sembler exister. Il existe trois possibilités de divulgation :

- a) **Divulgation annuelle**. Tous les administrateurs et les membres de comités sont tenus, lors de leur première réunion annuelle, de remplir un « Formulaire de divulgation de conflit d'intérêts (annuel) », dans lequel ils affirment leur intention de divulguer tout intérêt qui pourrait être interprété comme étant en conflit réel, potentiel ou perçu avec leurs fonctions ou avec les activités et les affaires de Canada Soccer.
- b) **Divulgation avant la réunion**. Au début de chaque réunion du conseil d'administration ou d'un comité, les administrateurs ou les membres de comité doivent signer un « formulaire de divulgation de conflit d'intérêts (réunion) » divulguant tous les intérêts personnels, y compris ceux de leurs proches, liés aux points à l'ordre du jour de la réunion. Lorsque le conseil d'administration ou le comité discute du point de l'ordre du jour pour lequel une personne a divulgué un conflit, cette personne doit quitter la réunion.
- c) **Divulgation en cours de réunion**. Si, au cours d'une réunion, un administrateur ou un membre d'un comité découvre qu'il se trouve en présence d'une situation de conflit qu'il n'avait pas prévue au début de la réunion, il doit divulguer ce conflit et se retirer de la discussion et de la réunion.

---

## VII. ALLÉGATIONS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

---

Les administrateurs, les membres de comités et les autres personnes et organisations de la communauté du soccer canadien peuvent alléguer qu'un administrateur ou un membre de comité est en situation de

conflit d'intérêts, ou qu'il est en conflit d'intérêts pour une question qui est sur le point d'être discutée, dont il a discuté lors d'une réunion, ou pour laquelle il a participé à un vote alors qu'il était en situation de conflit d'intérêts.

- a) **Allégations en dehors d'une réunion du conseil d'administration ou d'un comité.** Les allégations de conflit d'intérêts faites en dehors d'une réunion doivent être présentées au président par écrit. L'allégation doit décrire en détail les motifs sur lesquels repose l'allégation de conflit d'intérêts.

Après avoir reçu l'allégation, le président en informera la personne ayant transmis l'allégation que celle-ci a bien été reçue. Le président nommera un comité de trois personnes composées du vice-président, du président du comité de gestion des risques et d'un représentant du conseiller juridique de Canada Soccer (ou de son représentant désigné). La personne contre laquelle l'allégation a été faite sera informée par écrit de la nature et de la portée de l'allégation.

Ce comité fera part au président de son jugement sur la présence ou non d'une situation de conflit d'intérêts, ainsi que de ses recommandations en matière d'atténuation. Il pourra juger qu'il y a un conflit d'intérêts, mais que l'exposition au risque étant mineure, le risque peut être accepté dans la mesure où des dispositions sont prises pour encadrer ce conflit. Lorsqu'un conflit d'intérêts est confirmé, la mesure requise doit éliminer toute possibilité qu'une telle situation de conflit se reproduise.

Lorsqu'il reçoit le jugement de ce comité, le président doit aviser la personne si le comité a jugé qu'il y avait présence d'une situation de conflit d'intérêts ou non. La personne ayant formulé l'allégation est informée de la décision de Canada Soccer.

- b) **Allégations concernant une réunion du conseil d'administration ou d'un comité.** Lorsqu'une allégation de conflit d'intérêts est faite en rapport avec une décision du conseil d'administration ou d'un comité (déjà prise ou devant être discutée lors de la réunion), il incombe au président ou au président du comité concerné de demander à la personne contre laquelle l'allégation a été formulée d'examiner si elle se trouve en situation de conflit d'intérêts. Cette personne doit avoir la possibilité de répondre à l'allégation.

Si cette personne convient qu'elle est en situation de conflit d'intérêts, elle doit se retirer des discussions concernant tous les points visés par l'allégation de conflit d'intérêts. Lorsque cette personne juge qu'elle n'est pas en situation de conflit d'intérêts, le conseil d'administration ou le comité peut choisir de se réunir à huis clos (sans la personne en conflit présumé) et décider par un vote majoritaire si l'on doit exiger que la personne se retire. La décision est immédiatement communiquée à la personne par le président ou le président du comité. Si le conseil d'administration estime qu'il n'y a pas de conflit, la personne pourra réintégrer la réunion. Si le conseil d'administration décide qu'il y a présence d'une situation de conflit d'intérêts, la personne doit réintégrer la réunion après la conclusion de la discussion des points à l'ordre du jour où elle était en situation de conflit d'intérêts.

Une personne qui allègue qu'un administrateur ou un membre d'un comité a discuté ou participé à un vote sur une question pour laquelle il était en situation de conflit d'intérêts peut porter plainte auprès de l'instance judiciaire compétente de Canada Soccer.

---

## **VIII. MISE EN ŒUVRE ET COMMUNICATION**

---

La présente *politique* doit être communiquée à tous les administrateurs et membres des comités et publiée sur le site Web de Canada Soccer. Canada Soccer recommande à ses membres d'élaborer des politiques régissant le recensement, la divulgation et l'atténuation des situations de conflits d'intérêts au sein de leurs juridictions, qui s'accordent avec celles de Canada Soccer.

---

## **IX. ENTRÉE EN VIGUEUR**

---

La *politique sur les conflits d'intérêts* de Canada Soccer est entrée en vigueur le 7 novembre 2020 et peut être modifiée, supprimée ou remplacée au moyen d'une résolution ordinaire du conseil d'administration.