

+

POLITIQUE DE GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS



remdus

Regroupement étudiant de maîtrise,
diplôme et doctorat de l'Université de Sherbrooke

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	I
PRÉAMBULE	1
TITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	2
ARTICLE 1 - DÉFINITIONS	2
ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION	2
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION	2
TITRE 2 - OBLIGATIONS DES PERSONNES REPRÉSENTANTES	3
ARTICLE 4 - OBLIGATIONS DES PERSONNES REPRÉSENTANTES	3
ARTICLE 5 - DEVOIRS DES PERSONNES REPRÉSENTANTES	3
ARTICLE 6 - DIVULGATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	4
ARTICLE 7 - DÉCISIONS ET TRANSACTIONS.....	4
ARTICLE 8 - CONFLIT D'INTÉRÊTS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL.....	4
TITRE 3 - MANQUEMENTS À LA POLITIQUE	5
ARTICLE 9 - NON-RESPECT DE LA POLITIQUE	5
ARTICLE 10 - DÉNONCIATION AU CA, AU CONGRÈS OU AU CD.....	5
ARTICLE 11 - MESURES IMPOSÉES PAR LE CA.....	5
ARTICLE 12 - MANQUEMENT À UNE MESURE	5
TITRE 4 - DISPOSITIONS RÉSIDUELLES	6
ARTICLE 13 - PROCESSUS DE MODIFICATION DE LA <i>POLITIQUE</i>	6
ARTICLE 14 - ENTRÉE EN VIGUEUR	6

PRÉAMBULE

La présente *Politique de gestion des conflits d'intérêts* a pour but d'assurer la saine gestion du REMDUS qui s'efforce de réduire ou d'éliminer les situations de conflit d'intérêts, en étant conscient, prudent et ouvert à propos des conflits potentiels.

La présente *Politique de gestion des conflits d'intérêts* décrit la façon dont les personnes représentantes du REMDUS doivent se comporter dans des situations liées aux conflits d'intérêts et de clarifier la manière dont elles prennent leurs décisions dans des situations où il peut exister de tels conflits.

TITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

- 1.1 Dans la présente *Politique de gestion des conflits d'intérêts* à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :
- 1.2 **Comité de direction** : Le Comité de direction du REMDUS (ci-après CD).
- 1.3 **Conflit d'intérêts** : Toute situation dans laquelle la prise de décision d'une personne représentante, qui devrait toujours être prise dans les meilleurs intérêts du REMDUS, est influencée ou pourrait l'être, par des intérêts personnels, familiaux, financiers, d'affaire, ou autres intérêts privés.
- 1.4 **Congrès** : Le Congrès du REMDUS.
- 1.5 **Conseil d'administration** : Le Conseil d'administration du REMDUS (ci-après CA).
- 1.6 **Intérêt non financier** : Un intérêt qu'une personne peut avoir et qui peut faire intervenir des rapports familiaux, des liens d'amitié, des bénéfices personnels ou tout autre intérêt, qui ne comportent pas de profit ou de perte potentiel de nature financière.
- 1.7 **Intérêt financier** : Un intérêt qu'une personne peut avoir dans une situation en raison de la possibilité ou de l'attente d'un profit ou d'une perte de nature financière pour elle-même ou pour une autre personne à laquelle elle est liée.
- 1.8 **Conflit d'intérêts apparent** : La perception par une personne informée qu'il existe ou qu'il peut exister un conflit d'intérêts.
- 1.9 **Personne représentante** : Toutes les personnes œuvrant pour le REMDUS ou participant à des activités en son nom, incluant : les membres du personnel, le personnel à contrat, les administratrices et administrateurs, les membres du Congrès, les membres de comités ainsi que les dirigeantes et dirigeants du REMDUS.

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION

- 2.1 Tout conflit réel ou apparent, financier ou non, entre l'intérêt personnel d'une personne représentante et l'intérêt du REMDUS doit toujours être réglé en faveur du REMDUS.
- 2.2 Les *Règlements généraux* du REMDUS ont préséance sur la présente *Politique en matière de conflit d'intérêts*.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

- 3.1 La présente *Politique de gestion des conflits d'intérêts* s'applique à tous les personnes représentantes du REMDUS.

TITRE 2 - OBLIGATIONS DES PERSONNES REPRÉSENTANTES

ARTICLE 4 - OBLIGATIONS DES PERSONNES REPRÉSENTANTES

- 4.1** Les personnes qui agissent au nom du REMDUS doivent faire passer en premier les intérêts du REMDUS, et en second tout intérêt personnel qu'elles peuvent avoir dans les opérations du REMDUS.

ARTICLE 5 - DEVOIRS DES PERSONNES REPRÉSENTANTES

- 5.1** Les personnes représentantes ne doivent pas:
- a) Se placer dans des situations où la prise de décisions au nom du REMDUS est reliée à leurs intérêts personnels;
 - b) S'engager dans une affaire ou une transaction, ou avoir un intérêt financier ou un autre intérêt personnel, qui est incompatible avec leurs fonctions officielles avec le REMDUS, à moins que cette affaire, transaction ou autre intérêt ne soit divulgué convenablement au REMDUS et approuvé par le REMDUS;
 - c) Se mettre sciemment dans une position où elles sont obligées envers une personne qui peut profiter d'une considération spéciale ou chercher à obtenir un traitement de faveur;
 - d) Accorder, dans l'exécution de leurs fonctions officielles, un traitement de faveur à des membres de leur famille, à des amis ou à des collègues, ou bien à des organisations dans lesquelles des membres de leur famille, des amis ou des collègues ont un intérêt financier ou autre;
 - e) Tirer un avantage personnel des informations qu'elles ont acquises en s'acquittant de leurs fonctions officielles avec le REMDUS, si ces informations sont confidentielles et ne sont généralement pas accessibles au public;
 - f) Entreprendre des travaux, activités, affaires ou entreprises professionnelles externes, qui sont ou paraissent en conflit avec leurs fonctions officielles à titre de personne représentante du REMDUS, ou dont elles tirent ou paraissent tirer un avantage sur la base de leur association avec le REMDUS;
 - g) Utiliser, sans l'autorisation du REMDUS, les biens, l'équipement, les fournitures ou les services du REMDUS pour des activités qui ne sont pas liées à l'exécution de leurs fonctions officielles avec le REMDUS, à moins que le REMDUS n'ait donné son autorisation;
 - h) Se mettre dans une situation où elles pourraient, en vertu du fait qu'elles sont des personnes représentantes du REMDUS, influencer des décisions ou des contrats dont elles pourraient tirer un avantage ou un intérêt direct ou indirect;
 - i) Accepter tout cadeau ou faveur qui pourrait être interprété comme étant donné en prévision ou en reconnaissance de toute considération spéciale accordée parce qu'elles sont des personnes représentantes du REMDUS.

ARTICLE 6 - DIVULGATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

- 6.1** À l'entrée en poste, les membres du personnel, le personnel à contrat, les administratrices et administrateurs ainsi que les dirigeantes et dirigeants du REMDUS doivent remplir un formulaire de divulgation des conflits d'intérêt dans lequel ils divulguent tous les conflits d'intérêts réels ou apparents qu'ils pourraient avoir avec le REMDUS. Ces formulaires de divulgation sont conservés au bureau du REMDUS.
- 6.2** Lorsqu'une personne représentante du REMDUS prend conscience qu'il peut exister un conflit d'intérêts réel ou apparent après son entrée en fonction, elle doit doivent remplir un nouveau formulaire de divulgation des conflits d'intérêt.

ARTICLE 7 - DÉCISIONS ET TRANSACTIONS

- 7.1** Les décisions ou transactions comportant un conflit d'intérêts qui a été divulgué par une personne représentante du REMDUS sont examinées et tranchées, sous réserve de ce qui suit :
- a) La nature et la portée de l'intérêt de la personne représentante ont été entièrement divulguées au REMDUS et la divulgation est consignée par écrit ou signalée ;
 - b) La personne représentante est exclue de l'instance, elle ne participe pas au débat sur la question donnant lieu au conflit d'intérêts et elle s'abstient de voter sur la décision, à moins que le CA, au Congrès ou le CD, selon l'instance dans laquelle la personne siège, en décide autrement ;
 - c) Si la personne représentante s'abstient de voter sur la décision, elle n'est pas incluse dans le quorum ;
 - d) La décision sert au mieux l'intérêt du REMDUS.

ARTICLE 8 - CONFLIT D'INTÉRÊTS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL

- 8.1** En cas de conflit d'intérêts potentiel impliquant des employés, il revient au CA de déterminer s'il existe un conflit d'intérêts et, si le CA détermine qu'il en existe un, l'employé doit régler le conflit en mettant fin à l'activité à la source du conflit.
- 8.2** Le REMDUS n'empêche pas ses employés d'accepter un autre emploi, des contrats ou des activités bénévoles, à condition que l'emploi, contrat ou activité bénévole en question ne nuise pas à la capacité de l'employé de s'acquitter des tâches décrites dans son contrat d'emploi avec le REMDUS et ne donne pas lieu à un conflit d'intérêts.

TITRE 3 - MANQUEMENTS À LA POLITIQUE

ARTICLE 9 - NON-RESPECT DE LA POLITIQUE

- 9.1** Le non-respect de la présente *Politique de gestion des conflits d'intérêts* peut entraîner des mesures disciplinaires.

ARTICLE 10 - DÉNONCIATION AU CA, AU CONGRÈS OU AU CD

- 10.1** Toute personne qui pense qu'une personne représentante peut être en situation de conflit d'intérêts ou a pris une décision influencée par un conflit d'intérêts réel ou apparent doit le rapporter par écrit ou le signaler au CA, au Congrès ou au CD, selon l'instance dans laquelle la personne représentante siège.
- 10.2** Si le CA, le Congrès ou le CD, selon l'instance dans laquelle la personne représentante siège, détermine qu'il y a un conflit d'intérêts réel ou apparent, il doit se conformer à l'article 7.1 de la présente *Politique en matière de conflit d'intérêts*.

ARTICLE 11 - MESURES IMPOSÉES PAR LE CA

- 11.1** En cas de conflit d'intérêts réel ou apparent, le CA peut prendre les mesures suivantes, isolément ou combinées, sous réserve des conventions collectives et contrats de travail en vigueur, :
- a) Suppression ou suspension temporaire de certaines responsabilités ou de l'autorité de prise de décisions;
 - b) Suppression ou suspension temporaire d'un poste désigné;
 - c) Suppression ou suspension temporaire de certains événements et (ou) activités du REMDUS ;
 - d) Expulsion du REMDUS ;
 - e) D'autres mesures pouvant être considérées appropriées pour ce conflit d'intérêts réel ou apparent.
- 11.2** Le Comité des ressources humaines peut déterminer qu'un conflit d'intérêts allégué, réel ou apparent, est si grave qu'il justifie une suspension temporaire des fonctions officielles ou des activités désignées jusqu'à la tenue d'une réunion du CA qui prendra une décision à ce sujet, sous réserve des conventions collectives et contrats de travail en vigueur.

ARTICLE 12 - MANQUEMENT À UNE MESURE

- 12.1** En cas de non-respect d'une mesure imposée par le CA, le Comité des ressources humaines peut imposer une suspension des fonctions officielles de la personne représentante jusqu'à la tenue d'une réunion du CA qui prendra une décision à ce sujet, sous réserve des conventions collectives et contrats de travail en vigueur.

TITRE 4 - DISPOSITIONS RÉSIDUELLES

ARTICLE 13 - PROCESSUS DE MODIFICATION DE LA *POLITIQUE*

13.1 Le CA peut modifier la présente *Politique de gestion des conflits d'intérêts*.

ARTICLE 14 - ENTRÉE EN VIGUEUR

14.1 La présente *Politique de gestion des conflits d'intérêts* entre en vigueur le 12 février 2019.