



Politique en matière de conflits d'intérêts

Politiques et procédures de gouvernance

Date de rédaction de la politique : **Juin 2006**

Date de révision prévue : **Décembre 2018**

Auteur : **Directrice, Exploitation et ressources humaines**

La présente politique s'applique aux personnes suivantes :

Membres du personnel **Bénévoles** **Membres du conseil d'administration**

Définitions

Un conflit d'intérêts en lien avec l'emploi ou le bénévolat à Cancer de l'ovaire Canada désigne toute situation dans laquelle les intérêts personnels d'une personne ou les intérêts des membres de sa famille, de ses ami·e·s proches, de ses partenaires d'affaires, des entreprises ou des sociétés envers lesquels la personne a une obligation pourraient influencer ses décisions, compromettre sa capacité d'agir dans l'intérêt supérieur de l'organisation ou de représenter l'organisation de manière juste, impartiale et sans préjugés.

Il est important de souligner qu'un conflit d'intérêts existe même s'il y a seulement apparence de conflit potentiel.

Si la question d'un conflit d'intérêts possible se pose, la personne doit divulguer toute l'information pertinente à la directrice générale, au président ou à la présidente du conseil d'administration ou du comité sur lequel elle siège dans le cas des administrateurs ou des membres de comités, ou à son chef d'équipe dans le cas du personnel ou des bénévoles. Lorsque le conseil d'administration ou le chef d'équipe décide si la personne devrait ou non se retirer de la situation, la personne doit respecter cette décision.

Un·e employé·e ou bénévole doit être considéré·e comme en conflit d'intérêts potentiel ou réel si il ou elle a un intérêt financier direct ou indirect dans une situation impliquant Cancer de l'ovaire Canada et dans laquelle l'employé·e pourrait influencer ou sembler capable d'influencer les décisions.

Cela comprend par exemple l'acceptation de cadeaux personnels au-delà de la simple politesse, les décisions d'achat entraînant un gain personnel, et/ou les déclarations écrites ou publiques en conflit avec la mission ou les valeurs de l'organisation.

Un conflit potentiel ou réel existe également si un·e employé·e est en position d'influencer l'attribution du travail, les évaluations de rendement ou la rémunération d'un·e autre employé·e avec qui il ou elle entretient une relation ou qui est membre de sa famille.

Il n'est pas interdit aux organisations ou aux fournisseurs apparentés de vendre des biens, du matériel ou des services à Cancer de l'ovaire Canada, à condition que cette activité soit conforme aux pratiques commerciales concurrentielles généralement reconnues et/ou à la politique en matière d'approvisionnement de l'organisation.

Si un conflit potentiel existe en raison du désir d'un·e employé·e d'entretenir une relation personnelle avec un·e autre employé·e ou bénévole de Cancer de l'ovaire Canada (y compris les membres du conseil d'administration) la personne doit en informer immédiatement son chef d'équipe, la directrice générale ou le président ou la présidente du conseil d'administration.

Nouvelles embauches

Les membres de la famille des employé·e·s actuel·le·s ne peuvent pas être embauché·e·s ou promu·e·s s'il existe un conflit d'intérêts réel ou potentiel dans le cadre d'une relation hiérarchique ou de supervision.

Comité d'embauche

Un·e employé·e ne peut pas siéger à un comité de sélection si un·e des candidat·e·s est un membre de sa famille ou un·e ami·e proche.

Nouvelles situations qui se présentent

Si un conflit potentiel pourrait découler du désir d'un·e employé·e d'entretenir une relation personnelle avec un·e autre employé·e de Cancer de l'ovaire Canada, l'employé·e en question devrait en informer immédiatement son ou sa superviseur·e.

Si deux employé·e·s ou bénévoles deviennent conjoint·e·s dans le cadre de leurs fonctions et se retrouvent dans une relation hiérarchique directe ou indirecte, un·e des deux employé·e·s aura quatre-vingt-dix (90) jours pour trouver un autre emploi, à moins qu'un autre poste pour lequel l'employé·e est qualifié·e soit disponible à Cancer de l'ovaire Canada et pour lequel il n'existe aucun conflit d'intérêts lié à une relation hiérarchique. Cancer de l'ovaire Canada déploiera des efforts raisonnables pour faciliter la recherche d'un autre poste.

Cancer de l'ovaire Canada consultera les deux employé·e·s visé·e·s avant de déterminer lequel ou laquelle des deux devra chercher un autre emploi.

Situation de conflit existant

Dès l'apparition d'une situation de conflit d'intérêts, celle-ci doit être portée à l'attention du chef d'équipe et des ressources humaines aux fins de discussion, dans le but de régler les conflits décrits dans la présente politique.

Emplois d'été

Il est acceptable et encouragé que les enfants d'employé·e·s et de bénévoles occupent un emploi d'été au sein de l'organisation, à condition qu'il n'existe aucune relation hiérarchique directe entre eux.

Remarque

Cancer de l'ovaire Canada peut, à sa discrétion, refuser un emploi ou une fonction bénévole, une promotion ou un transfert et se réserve le droit de mettre fin à l'emploi ou à la fonction bénévole d'un·e employé·e ou d'un·e bénévole qui se retrouve dans une situation contraire à la politique en matière de conflits d'intérêts de l'organisation.