



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Adoptée par le conseil législatif : 2019/02/21

Expire le : 2023/05/01

[Motion adoptée \(Lien\)](#)

ATTENDU QUE l'article 16.2 de la constitution de l'Association étudiante de l'Université McGill (l'« Association ») contient une disposition relative aux conflits d'intérêts ;

ATTENDU QUE l'ancienne politique de l'Association sur les conflits d'intérêts a expiré le 29 mars 2017 ;

ATTENDU qu'une politique sur les conflits d'intérêts aiderait à rendre opérationnelles les dispositions relatives aux conflits d'intérêts de la constitution de l'Association ;

ATTENDU QUE la présente politique sur les conflits d'intérêts a été révisée par la direction générale et la direction des ressources humaines de l'Association ;

IL est RÉSOLU QUE le conseil législatif de l'Association adopte la politique sur les conflits d'intérêts figurant à l'annexe A ;

IL est RÉSOLU QUE la politique expire le 1^{er} mai 2023 ;

IL est RÉSOLU QUE la politique telle que modifiée par le conseil juridique de l'Association sur approbation du conseil d'administration soit renvoyée au conseil législatif pour approbation.

Proposée par :

Tre Mansdoerfer, *président*

Philippe Cossette, *représentant PT/OT*

Maxence Frenette, *représentant d'ingénierie*



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

1. Préambule et champ d'application

L'association étudiante de l'Université McGill (« l'Association ») s'engage à prendre des décisions avec intégrité, transparence et objectivité.

La politique sur les conflits d'intérêts (« la politique » ou « la présente politique ») s'applique aux administrations, conseils, directions, membres sénateurs, membres du comité (y compris les membres en général), personnel à temps partiel et à temps plein, bénévoles et toutes les autres personnes participant aux processus décisionnels de l'Association pendant la durée de leur participation à la l'Association (« Personne (s) concernée (s) »). Cette politique vise à guider les personnes concernées dans la prise de décisions indépendantes, à aider l'Association et son administration à gérer les conflits d'intérêts — réels, apparents ou potentiels, et à fournir un cadre dans lequel les décisions relatives aux conflits d'intérêts sont prises et, le cas échéant, les mesures disciplinaires imposées.

Toutes les personnes concernées sont présumées avoir examiné et compris la présente politique et sont personnellement responsables de son respect et de son respect dans l'esprit et la lettre.

2. Définitions

1. Les termes en majuscules énoncés dans les présentes et non autrement définis ont le sens qui leur est attribué dans la constitution de l'Association.
2. Au sens de la politique,
 - a) « Conflit d'intérêts apparent » désigne une situation dans laquelle une personne raisonnable et bien informée estime qu'un intérêt financier, un intérêt interpersonnel, un intérêt professionnel ou un intérêt personnel pourrait influencer indûment



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

l'exercice des fonctions et responsabilités d'une personne concernée, que ce soit ou non le cas;

- b) « Violation de la politique sur les conflits d'intérêts » désigne une situation dans laquelle une personne concernée n'a pas correctement traité un conflit d'intérêts en omettant de le traiter d'une manière appropriée alors qu'elle aurait raisonnablement dû savoir qu'elle devait le divulguer, comme déterminé conformément à la politique;
- c) « Conflit d'intérêts » désigne toute situation qui est suffisante pour affecter, ou inciter à affecter, l'impartialité de la personne concernée dans la conduite de ses activités au sein de l'Association, y compris les événements et circonstances décrits dans les présentes. À condition que le conflit d'intérêts soit reconnu, divulgué, évalué et traité de façon appropriée, l'existence d'un conflit d'intérêts ne sous-entend pas une inconduite;
- d) « Intérêt financier » désigne tout intérêt financier ou pécuniaire de quelque nature que ce soit qui, compte tenu de toutes les circonstances, est suffisamment substantiel pour affecter, ou raisonnablement pourrait affecter, le jugement et la capacité d'une personne concernée à prendre des décisions en toute indépendance ou à mener des affaires dans l'intérêt supérieur de l'Association en ce qui concerne sa participation à l'Association;
- e) « Intérêt interpersonnel » désigne toute relation qu'une personne concernée entretient avec d'autres personnes, y compris, mais sans s'y limiter, un partenaire sentimental ou sexuel actuel ou passé, un ami, un pair, un membre de la famille, un collègue (de professions comprenant, mais sans s'y limiter, un travail rémunéré, des activités de groupe étudiant, des projets, un leadership de groupe étudiant, des engagements avec des clubs, des services, des groupes étudiants indépendants, qu'ils soient enregistrés ou non sous l'Association, et des publications du campus), ou un colocataire qui affecterait, ou pourrait raisonnablement affecter, le jugement d'une personne concernée en ce qui concerne son implication dans l'Association;
- f) « Intérêt professionnel » désigne tout avantage ou bénéfice qu'une personne peut poursuivre relativement à des affiliations professionnelles ou des opportunités de carrière non reliées à l'Association qui pourraient, ou pourraient raisonnablement, affecter le jugement d'une personne concernée en ce qui concerne la participation de cette personne concernée à l'Association; et



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- g) « Intérêt personnel » désigne tout avantage ou bénéfice personnel qui peut être recherché par une personne concernée, qu'il s'agisse d'un intérêt financier, d'un intérêt interpersonnel, d'un intérêt professionnel ou autre.

3. Rôles et responsabilités

1. La politique sera administrée par le conseil d'administration. Le comité des ressources humaines, en collaboration avec la direction générale, aidera le conseil à administrer la présente politique, y compris en aidant les personnes concernées à identifier et à gérer les conflits d'intérêts ainsi que les conflits d'intérêts apparents et potentiels conformément à la présente politique.
2. Le comité des ressources humaines peut, lorsque le conseil d'administration l'exige ou le lui ordonne, prendre les mesures suivantes :
 - a) demander conseil au sujet de la présente politique à un comité ad hoc sur les conflits d'intérêts composé de tous les membres du comité permanent de responsabilisation de l'Association sous la direction du conseil d'administration et de la direction générale de l'Association;
 - b) sur approbation préalable du comité, déléguer au comité les responsabilités qui y sont énoncées; et
 - c) renvoyer la question au conseil d'administration dans son ensemble avec un rapport et des recommandations connexes.
3. Lorsqu'un membre du comité des ressources humaines est en situation de conflit d'intérêts ou de conflit d'intérêts apparent, la personne concernée doit se récuser pendant la durée des délibérations liées à son conflit d'intérêts.

4. Conflits d'intérêts

1. Dans la présente politique, un « conflit d'intérêts » est défini comme toute situation dans laquelle une personne concernée a des intérêts qui pourraient influencer indûment l'exercice de ses fonctions et responsabilités à l'égard de l'Association ou dans laquelle ladite personne concernée utilise son poste à des fins personnelles ou au profit de toute personne ou entité



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

autre que l'Association. Un conflit d'intérêts ne concerne pas exclusivement les questions relatives aux transactions financières et au transfert d'avantages économiques, tels qu'un intérêt financier. Elle peut survenir dans n'importe quel domaine d'activité qui pourrait avoir une incidence sur l'objectivité perçue de la personne concernée en question. Un conflit d'intérêts comprend : a) un conflit d'intérêts réel, qui existe actuellement ; b) un conflit d'intérêts apparent, qui pourrait être perçu par une personne raisonnable et bien informée comme existant, que ce soit ou non le cas ; et c) un conflit d'intérêts potentiel, qui pourrait raisonnablement exister à l'avenir.

2. Sans limiter la portée de ce qui précède, les événements suivants seront, aux fins de la présente politique, considérés comme des conflits d'intérêts et doivent donc être évités par toutes les personnes concernées :
 - a) traitement préférentiel : une personne concernée utilisant sa position pour influencer une décision afin de promouvoir ses intérêts personnels ou ceux d'une partie avec laquelle elle a un intérêt interpersonnel
 - i. Les intérêts interpersonnels entre les personnes concernées lorsqu'une personne a une influence ou un contrôle sur les conditions d'emploi de l'autre sont inappropriés. Ces relations, même si elles sont consensuelles, peuvent en fin de compte entraîner des conflits ou des difficultés dans l'exécution du travail de l'Association. Si une telle relation existe ou se développe actuellement, elle doit être divulguée.
 - ii. Les intérêts interpersonnels entre les personnes concernées lorsque les deux membres siègent au même organe décisionnel élu de l'Association, y compris le comité exécutif, le conseil législatif, le caucus sénatorial ou le conseil d'administration sont en conflit d'intérêts qui doivent être divulgués et gérés de manière proactive par la présidence ou les présidences de cet organe décisionnel pour éviter un traitement préférentiel et/ou des représailles ;
 - b) utilisation d'informations privilégiées : une personne concernée divulguant à toute personne, y compris un intérêt personnel ou un intérêt professionnel, des informations obtenues dans l'exercice de ses fonctions en tant que personne concernée, informations qui ne sont pas généralement accessibles au public et qui, une fois divulguées, peuvent placer ou pourraient raisonnablement être attendues à placer la personne concernée dans une situation où les intérêts de l'Association sont en conflit avec ceux de la personne ayant reçu les informations ;



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- c) **contrats et transactions financières** : une personne concernée qui a sciemment un intérêt personnel ou un intérêt professionnel dans un contrat ou une transaction commerciale de l'Association qui comprend, mais sans s'y limiter, toute entente ou relation impliquant la vente ou l'achat de biens ou de services, la fourniture ou la réception d'un prêt ou d'une subvention, l'établissement de tout autre type de relation financière ou l'exercice d'un contrôle sur une autre organisation. Cette personne concernée ne doit pas représenter, conseiller, négocier (y compris discuter de la question en cours de négociation avec d'autres personnes à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Association où elles pourraient, ou pourraient raisonnablement, influencer les négociations), ou prendre des décisions pour l'Association sur cette question ;
- d) **embauche** : une personne concernée qui participe à un processus d'embauche impliquant un intérêt interpersonnel, y compris un membre de la famille, une personne colocataire actuelle ou ancienne et/ou un partenaire sentimental actuel ou ancien, ou toute autre relation interpersonnelle importante. Une personne concernée qui fait partie d'un comité d'embauche est responsable de divulguer si toute personne avec laquelle elle a une relation interpersonnelle est une candidate à l'embauche ;
- e) **activités extérieures** : Les personnes concernées doivent toujours accorder la priorité aux intérêts de l'Association lorsqu'elles mènent ou participent à des activités de l'Association. Si une activité externe ou une affiliation crée un conflit d'intérêts ou un conflit d'intérêts apparent, la personne concernée doit le divulguer immédiatement ;
- f) **cadeaux, marques d'hospitalité et autres avantages** : Les personnes concernées doivent être prudentes dans le choix d'accepter un cadeau, une marque d'hospitalité, un don ou un autre avantage d'une personne, d'un groupe ou d'une organisation qui peut influencer une décision ou résulter de la garantie d'une transaction financière entre les personnes susmentionnées et l'Association. Accepter des cadeaux, des marques d'hospitalité ou d'autres avantages de la part de personnes ou d'entités peut également entraîner un conflit d'intérêts lorsque la partie qui fournit le cadeau, la marque d'hospitalité ou un autre avantage le fait dans des circonstances où il pourrait être déduit que cette action visait à influencer, rémunérer ou autrement rémunérer individuellement une personne concernée pour une décision prise ou un arrangement commercial avec l'Association, ou pourrait éventuellement influencer la personne concernée dans l'exercice de ses fonctions.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- i. Une personne concernée peut accepter des cadeaux mineurs à titre de courtoisie symbolique (p. ex., bloc-notes, stylos, tasses à café, etc.), mais ne peut accepter des cadeaux qui peuvent la mettre dans une position d'obligation et en aucun cas des cadeaux d'une valeur supérieure à 50,00 \$ (que ce soit individuellement ou dans l'ensemble).
 - ii. Si une personne concernée a des doutes quant à l'opportunité d'accepter un cadeau, une marque d'hospitalité, un don ou un autre avantage, elle doit refuser, à moins qu'un tel refus ne signifie une insulte importante pour des motifs culturels ou religieux. Dans de telles circonstances, lorsqu'un cadeau est accepté parce que le refus se traduirait en insulte, l'acceptation doit être immédiatement divulguée conformément à la présente politique.
 - iii. La personne concernée est invitée à consulter le comité des ressources humaines avant ou après un tel événement afin d'être mieux préparée à toute situation similaire qui pourrait se produire par la suite.
- g) utilisation des ressources de l'Association : Les personnes concernées ne doivent pas utiliser les ressources de l'Association, y compris, mais sans s'y limiter, les fournitures de bureau, l'espace du bâtiment, le temps du personnel ou le financement, dans la poursuite d'intérêts personnels ou professionnels. L'Association permet aux personnes concernées d'utiliser ses appareils de communication, y compris, mais sans s'y limiter, les adresses de courrier électronique, les téléphones, les ordinateurs et les connexions internet, à des fins personnelles. Cependant, l'utilisation par une personne concernée des ressources de l'Association ne doit pas être utilisée au détriment de l'Association. Une personne concernée doit faire preuve de bon jugement lorsqu'elle utilise des appareils de communication de l'Association pour faire part de ses opinions. Pour éviter toute confusion, une personne concernée doit ajouter l'avis suivant lorsque de la confusion peut survenir dans les médias écrits : « Les opinions exprimées dans ce média sont les miennes seules et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Association. »

5. Divulgateion

1. Lorsqu'une personne concernée est en conflit d'intérêts ou qu'elle craint qu'un conflit d'intérêts apparent ou potentiel existe, elle doit divulguer ce conflit d'intérêts par écrit, en



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

utilisant le *formulaire de divulgation des conflits d'intérêts* (annexe A1), à la direction des ressources humaines et à la direction générale dès qu'elle prend connaissance du conflit d'intérêts ou du conflit d'intérêts perçu.

6. Période d'intervention

1. Dans l'intervalle entre la divulgation d'un conflit d'intérêts et la décision officielle du comité des ressources humaines ou de sa représentation, la personne concernée doit exercer son propre jugement raisonnable quant à savoir si elle doit prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes :
 - a) divulguer à l'organe décisionnel concerné son conflit d'intérêts potentiel tel que requis par la loi dans le cas des administrations et des directions;
 - b) les détails de celle-ci;
 - c) qu'une divulgation a été faite au comité des ressources humaines ou à sa représentation conformément à la présente politique;
 - d) se retirer volontairement d'une réunion lorsque des questions liées au conflit d'intérêts sont discutées;
 - e) renoncer volontairement à son droit de participer au débat ou aux discussions liés au conflit d'intérêts; et
 - f) renoncer volontairement à son droit de vote sur les questions liées au conflit d'intérêts.
2. Les cas où une personne concernée ne prend pas de mesures raisonnables pour atténuer les circonstances entourant son conflit d'intérêts peuvent être des motifs de sanctions ou de procédures disciplinaires supplémentaires, comme le permettent la présente politique et d'autres politiques de l'Association, sur instruction du conseil d'administration, avec ou sans la recommandation du comité des ressources humaines ou de sa représentation.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

3. Nonobstant ce qui précède, la personne ou l'organisme désigné décrit à la section 3 de la présente politique peut partager les faits et la nature d'une divulgation avec l'organisme décisionnel concerné avant qu'une décision officielle de conflit d'intérêts ne soit prise.

7. Détermination d'un conflit d'intérêts

1. Après avoir examiné le *formulaire de divulgation des conflits d'intérêts* de la personne concernée, le comité des ressources humaines ou sa représentation, avec la direction générale, peut déterminer :
 - a) il y a ou il n'y a pas eu de conflit d'intérêts;
 - b) il existe ou il existe un conflit d'intérêts qui est admissible s'il est traité de façon appropriée par l'organe décisionnel concerné, y compris tel que décrit par les recours prévus dans la présente politique; ou
 - c) il existe ou il existe un conflit d'intérêts qui n'est pas autorisé et soumis aux recours prévus aux présentes.
2. Si le comité des ressources humaines ou sa représentation se sent incapable de prendre une décision de façon indépendante, comme stipulé ci-dessus, il peut former un comité des conflits d'intérêts ad hoc dont la composition est définie dans la présente politique et qui sera alors habilité à prendre les décisions énoncées dans la section précédente.
3. Le comité des ressources humaines ou sa représentation doit faire rapport, par écrit, de sa décision au conseil d'administration avec les recommandations connexes, le cas échéant, ainsi qu'à la personne concernée.
 - a) Aucune disposition de la présente politique ou autre ne limite le pouvoir du conseil d'administration d'annuler la décision du comité des ressources humaines ou d'une autre partie, selon le cas.
4. Lorsqu'il existe un conflit d'intérêts et que la personne concernée ne souhaite pas interjeter appel de cette décision conformément à la procédure d'appel prévue dans la présente politique, le comité des ressources humaines ou sa représentation transmet la décision (en tenant dûment compte du droit à la confidentialité de la personne concernée) à la présidence



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

ou aux présidences des organes décisionnels concernés auxquels s'applique le conflit d'intérêts de la personne concernée et à la personne responsable du portefeuille au sein duquel la personne concernée relève, lorsque :

- a) Aux fins de la présente politique :
 - i. Les conseils relèvent du portefeuille de la présidence;
 - ii. Les membres sénateurs relèvent du portefeuille de la vice-présidence (affaires universitaires);
 - iii. Tous les membres dirigeants, y compris la présidence, relèvent de la compétence collective du conseil d'administration dans son ensemble;
 - iv. Les directions individuelles relèvent de la compétence collective du conseil d'administration dans son ensemble;
 - v. Le personnel à temps plein relève de la compétence de la direction générale, qui relève de la compétence collective du conseil d'administration dans son ensemble; et
 - vi. Le personnel à temps partiel et les bénévoles relèvent du membre dirigeant ou du personnel à temps plein dont ils relèvent régulièrement ou qui est précisé dans leur contrat de travail.
5. Le comité des ressources humaines ou sa représentation peut recommander toute mesure corrective appropriée à la personne concernée, à la présidence ou aux présidences des organes décisionnels concernés, à la personne responsable du portefeuille au sein duquel la personne concernée fait partie, et au conseil d'administration.

8. Recours en cas de conflit d'intérêts

1. Dans tous les cas, les recours à un conflit d'intérêts ne règlent pas le conflit de façon indépendante, mais servent plutôt à atténuer les effets négatifs d'un conflit d'intérêts.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

2. Une fois qu'une décision a été prise par le comité des ressources humaines ou sa représentation, il peut recommander à l'organe de décision d'adopter l'un des recours suivants avec sa décision écrite.
 - a) la gestion proactive de la situation par la présidence ou par la présidence ou les présidences de cet organe décisionnel pour s'assurer que les droits de toutes les parties sont protégés, que le travail de l'Association peut se poursuivre en bon ordre et qu'aucune personne concernée ne participe aux discussions, débats ou décisions sur des questions avec lesquelles elle a un conflit d'intérêts;
 - b) empêcher la personne concernée de discuter de la question à l'étude.
3. Nonobstant ce qui précède, le conseil d'administration peut également imposer tout recours qu'il juge nécessaire, même s'il n'est pas adopté par l'organe décisionnel concerné.

9. Procédure d'appel à la suite d'une décision

1. Une personne concernée peut interjeter appel d'une décision du comité des ressources humaines ou de sa représentation auprès du conseil d'administration en envoyant un avis écrit à la présidence du conseil d'administration.
2. La présidence ou les présidences de l'organe décisionnel concerné et la direction générale doivent être informées que la personne concernée a fait appel de la question devant le conseil d'administration et que la prise de décision doit être reportée si possible pendant cette période. La présidence ou les présidences doivent respecter le droit à la confidentialité de la personne concernée, conformément à la présente politique et aux recommandations du Comité des ressources humaines ou de son (leur) représentant (e).

10. Allégation de violation de cette politique

1. Si une personne autre que la personne concernée croit qu'une autre personne visée par la présente politique a enfreint la politique sur les conflits d'intérêts, elle peut le divulguer par écrit au comité des ressources humaines ou à sa représentation en utilisant le *formulaire de divulgation des conflits d'intérêts* (annexe A1).



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

2. En cas de violation présumée de la présente politique, les procédures décrites aux articles 7 et 8 de la présente politique s'appliquent pour déterminer s'il existe un conflit d'intérêts et les recours appropriés pour atténuer le conflit d'intérêts.

11. Violation de cette politique

1. Tous les conflits d'intérêts doivent être traités de manière à préserver les intérêts de l'Association. Lorsque le comité des ressources humaines ou sa représentation détermine qu'une violation de la présente politique s'est produite, la question doit être soumise au conseil d'administration pour déterminer les conséquences d'une telle violation avec les recommandations du comité des ressources humaines ou de sa représentation, le tout conformément à la procédure suivante, dans des circonstances de conflit d'intérêts qui sont importantes ou qui ne peuvent pas être traitées efficacement par un recours prescrit ci-dessus et qui, par conséquent, nécessitent un changement substantiel de circonstances, qui pourrait inclure, mais sans s'y limiter :
 - a) la révocation de la personne concernée de l'organe de décision ou de ses fonctions;
 - b) toute violation relative à l'embauche peut entraîner une réembauche lorsque la loi le permet, et peut entraîner la révocation de la personne concernée;
 - c) toute violation relative à l'utilisation d'informations privilégiées ou de transactions financières peut entraîner la suspension ou la révocation de la personne concernée;
 - d) toute violation relative à des cadeaux, des marques d'hospitalité et d'autres avantages peut faire en sorte que la personne concernée soit invitée à retourner le cadeau ou l'avantage, à faire don du cadeau ou de l'avantage à un organisme de bienfaisance en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* selon ce qui est jugé approprié par l'organisme décisionnel compétent, et/ou à destituer la personne concernée de ses fonctions; et
 - e) toute violation relative à l'utilisation des ressources de l'Association peut entraîner une suspension temporaire de l'utilisation des biens et/ou des appareils de communication concernés et l'émission obligatoire d'excuses officielles pour un comportement inapproprié et/ou la révocation de la personne concernée.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

3. Nonobstant les conséquences d'une violation de la politique sur les conflits d'intérêts décrite ci-dessus, le comité des ressources humaines ou sa représentation peut également recommander l'émission d'excuses, l'engagement de tout perfectionnement professionnel pour la personne concernée afin d'éviter de futurs conflits d'intérêts, ou d'autres mesures justes et raisonnables appropriées pour remédier à une violation de la présente politique.

12. Confidentialité

1. Sauf disposition contraire de la loi, des documents constitutifs de l'Association et de la présente politique, toute information divulguée par toute personne au comité des ressources humaines ou à sa représentation et à la direction générale est confidentielle, à moins que la personne concernée ne consente à sa divulgation publique.
 - a) Dans les questions relatives aux finances de l'Association, aux litiges en cours, à la disposition ou à l'acquisition de biens par l'Association, aux négociations avec les employés ou aux questions concernant les ressources humaines, la direction générale de l'Association doit être consultée quant à la pertinence de toute libération.

13. Dispositions spéciales

Partie I. Emploi des conseils

1. Un conseil qui est également employé par l'Association à titre distinct est réputé en situation de conflit d'intérêts, mais peut continuer à siéger au conseil législatif, pourvu que certaines conditions soient remplies.
2. Lorsque ce conflit d'intérêts existe ou survient, le conseil doit aviser le comité des ressources humaines ou sa représentation du conflit d'intérêts en plus de divulguer le conflit conformément à l'article 5 :
 - a) dans le cas d'un conseil qui est employé par l'Association au moment de son élection ou qui devient employé par l'Association peu de temps après, avant la première réunion du conseil législatif à laquelle il servira de conseil; ou
 - b) dans le cas d'un conseil qui devient un employé de l'Association pendant son mandat, avant la prochaine réunion du conseil législatif.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

3. La présidence informe le conseil législatif de l'existence d'un conflit d'intérêts.
4. Les conseils en situation de conflit d'intérêts doivent s'abstenir de voter sur des questions ayant trait à leur emploi à l'Association ou reliées à des décisions sur lesquelles ils ont travaillé, fait des recherches, et sur des recommandations qu'ils soumettent au conseil législatif par le biais de leur emploi au sein de l'Association.
5. Les conseils en situation de conflit d'intérêts doivent se retirer des séances confidentielles lorsque les questions discutées ont un lien matériel avec leur emploi au sein de l'Association, mais peuvent être présents à toute séance à huis clos, à condition qu'ils continuent de se conformer à l'exigence de s'abstenir de voter sur des questions ayant un lien matériel avec leur emploi au sein de l'Association.
6. Les conseils en situation de conflit d'intérêts doivent en tout temps se conformer à la présente politique.
7. Le fait de ne pas informer la présidence d'un conflit d'intérêts ou de ne pas se conformer à toute autre disposition des présentes constitue une violation de la présente politique à laquelle il convient de remédier conformément à l'article 11 de la présente politique.

Partie II. Post-scriptum

1. Cette politique s'inscrit dans l'engagement plus large de l'Association envers une action éthique et responsable. L'Association encourage les personnes concernées à s'informer sur l'éthique et à poser des questions chaque fois qu'elles rencontrent une situation qui soulève des questions éthiques auxquelles elles ne peuvent pas facilement répondre. Une culture de transparence, de responsabilité et d'intégrité est essentielle pour maintenir la confiance du public dans l'Association tout en poursuivant ses intérêts supérieurs.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

A1. FORMULAIRE DE DIVULGATION DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Directives

- Remplissez ce formulaire électroniquement ou en version imprimée avec de l'encre bleue ou noire
- Imprimez et signez là où cela est indiqué (notez que les signatures électroniques ne sont pas acceptées)
- Soumettre ce formulaire...
 - numérisé par courriel à hr@ssmu.ca; ou
 - en personne aux bureaux de l'AEUM à l'attention du comité des ressources humaines **et** de la direction des ressources humaines (deux exemplaires)

| A. Vos informations (indiquez vos coordonnées et la nature du conflit d'intérêts potentiel) | |
|--|--|
| Prénom | Nom de famille |
| Numéro de téléphone | Adresse courriel |
| Groupe <input type="checkbox"/> Direction/membre dirigeant <input type="checkbox"/> Conseil/membre sénateur <input type="checkbox"/> Membre du personnel (y compris occasionnel) <input type="checkbox"/> Membre de la commission (membre général) <input type="checkbox"/> Autre : _____ | Type de conflit <input type="checkbox"/> Réel : financier <input type="checkbox"/> Réel : interpersonnel <input type="checkbox"/> Réel : professionnel <input type="checkbox"/> Réel : personnel <input type="checkbox"/> Apparent ou potentiel |
| Titre du poste | Date à laquelle vous avez pris connaissance du conflit potentiel (aaaa/mm/jj) |
| B. Partie en conflit d'intérêts (fournir les coordonnées de l'autre partie) | |
| Prénom (le cas échéant) | Nom/Entreprise/Club/Groupe |
| Numéro de téléphone | Adresse courriel |
| Groupe <input type="checkbox"/> Direction/membre dirigeant | Conflits possibles que vous avez/pourriez avoir avec cette partie <input type="checkbox"/> Traitement préférentiel/embauche |



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- Conseil/membre sénateur
- Membre du personnel (y compris occasionnel)
- Membre de la commission (membre général)
- Externe/extérieur à l'association
- Autre : _____

- Utilisation d'informations privilégiées/activités extérieures
- Contrats et transactions financières
- Cadeaux, marques d'hospitalité, autres avantages
- Utilisation des ressources de l'Association
- Autre : _____

C. Détails du conflit d'intérêts (répondez à toutes les questions qui s'appliquent, en laissant les autres en blanc. Si vous avez besoin de plus d'espace, joindre une feuille séparée)

Décrivez la nature de la relation entre vous, l'Association et la partie (relations d'affaires continues, relations d'affaires recherchées/futures, contrats existants, services que vous ou l'Association recevez/fournissez, arrangements d'emploi, relations interpersonnelles). S'il s'agit d'un conflit d'intérêts apparent ou potentiel, décrivez les circonstances le plus en détail possible.

Décrivez la nature de toute information privilégiée (et non le contenu) qui a été divulguée et la façon dont elle a été utilisée

Décrivez les conflits avec les négociations de contrats ou de transactions financières dont vous faites partie pour l'Association

Décrivez toute personne que vous avez ou que vous pourriez interviewer pour des postes au sein de l'Association

Décrivez toute activité extérieure dans laquelle vous vous engagez qui pourrait être ou avoir été en conflit avec vos responsabilités au sein de/envers l'Association

Décrivez tous les avantages personnels ou financiers que vous pourriez avoir reçu ou avez reçu personnellement de la part de la partie et leur valeur estimée

Décrivez tous les cadeaux, marques d'hospitalité ou autres avantages que vous pourriez avoir reçus ou que vous avez reçus et leur valeur estimée

Décrivez les circonstances dans lesquelles un cadeau, une marque d'hospitalité ou un autre avantage pourrait être offert ou a été offert



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

Décrivez toutes les ressources de l'Association que vous possédez ou que vous pourriez utiliser en raison de votre conflit d'intérêts

D. Signature

Date (aaaa/mm/jj)

Signature