

Politique sur les conflits d'intérêts pour les organes directeurs de la Fondation Sierra Club Canada

1. Objectif

En tant que membres des organes décisionnels de la Fondation Sierra Club Canada (FSCC), les membres du conseil d'administration (« Conseil ») et des comités exécutifs (« Comités ») de la Fondation Sierra Club Canada ont une responsabilité particulière envers les membres de l'organisation. Une partie essentielle de cette responsabilité consiste à s'assurer que les décisions prises par les organes directeurs sont exemptes de tout conflit apparent ou réel avec des intérêts extérieurs à la Fondation Sierra Club Canada.

Le but de cette politique est de décrire les procédures entourant les déclarations de conflits d'intérêts potentiels dans les organes de gouvernance de la FSCC.

Cette politique reconnaît la position unique des bénévoles au sein des organes de gouvernance de la FSCC, leurs intérêts variés en dehors de la FSCC, la probabilité que ceux-ci contribuent à une expertise qui profite à la FSCC, et la probabilité que leur expérience puisse constituer un conflit d'intérêts, que ce conflit soit réel ou potentiel.

À ce titre, l'objectif de cette politique est de maintenir les méthodes de divulgation strictes requises par les situations de conflit d'intérêts tout en veillant à ce que l'expérience des bénévoles ne soit pas perdue. L'objectif de cette politique n'est pas de déterminer si un membre particulier du Conseil ou des Comités est ou non en situation de conflit d'intérêts réel. Elle vise plutôt à définir une politique et des procédures permettant d'identifier tout conflit d'intérêts potentiel et d'éviter les conflits réels.

2. Définition d'un conflit d'intérêts potentiel

Les membres du Conseil d'administration (le « Conseil ») et des comités exécutifs (les « Comités ») de la FSCC doivent éviter rigoureusement toute apparence de conflit d'intérêts. Les sources de conflits d'intérêts potentiels comprennent :

- occuper des postes dans des organisations travaillant sur des questions similaires à celles de la FSCC
- occuper des postes dans des organisations qui s'adressent aux mêmes bailleurs de fonds institutionnels que la FSCC
- lorsque le membre ou sa famille immédiate peut bénéficier financièrement d'un contrat ou d'un accord conclu par la FSCC
- lorsqu'une décision est prise concernant l'embauche, la discipline, la rémunération, la suspension ou le licenciement d'un membre de la famille immédiate d'un membre du Conseil ou des Comités
- lorsque des allégeances à une autre organisation peuvent empêcher le membre du Conseil ou des Comités de s'acquitter de ses fonctions au sein de la FSCC.

Les mesures visant à limiter la capacité d'un membre du Conseil ou d'un membre des Comités à discuter ou à prendre des décisions sur les points de l'ordre du jour où des conflits potentiels peuvent exister seront activées dès que le membre du Conseil ou des Comités aura déclaré un conflit d'intérêts potentiel. En vertu de cette politique, déterminer si un membre du Conseil ou des Comités se trouve ou non en situation de conflit d'intérêts réel devrait être inutile.

3. Applicabilité

3.1 Politiques connexes de la FSCC

La présente politique s'applique à tous les membres bénévoles des organes de gouvernance de la Fondation Sierra Club Canada et à leurs membres pendant les sessions, et accompagne la section 19C, Conflit d'intérêts, de la politique du personnel de la FSCC (septembre 2017).

4. Procédure : Déclaration d'un conflit d'intérêts potentiel

4.1. Déclarations antérieures de conflit d'intérêts potentiel

4.1.1. Avant toute réunion d'un Conseil ou des Comités, tous les membres doivent évaluer l'ordre du jour de la réunion afin de détecter les conflits d'intérêts potentiels.

4.1.2. Au début de chaque réunion du Conseil ou des Comités, avant toute prise de décision, le président de la réunion demande des déclarations de conflits d'intérêts potentiels, en commençant par lui-même.

4.1.3 En outre, le président de chaque réunion doit prendre l'habitude de déterminer les questions susceptibles de présenter une situation de conflit d'intérêts et de demander des déclarations si elles sont jugées appropriées.

4.1.4. Chaque membre du conseil ou des Comités doit, à son tour, déclarer tout conflit d'intérêts potentiel et décrire la nature de ce conflit potentiel. Si le membre du Conseil ou des Comités a un doute quant à l'existence ou non d'un conflit réel, le conflit d'intérêts potentiel doit néanmoins être déclaré.

4.2. Déclarations in situ de conflit d'intérêts potentiel

À tout moment au cours de la discussion d'un point de l'ordre du jour, tout membre du Conseil ou des Comités peut déclarer un conflit d'intérêts potentiel. Une telle déclaration est enregistrée de la même manière que les déclarations annoncées avant le début de la discussion sur le point à l'ordre du jour.

4.3. Discussions non programmées

Si des discussions non programmées surviennent qui peuvent placer le directeur en situation de conflit d'intérêts potentiel, il doit le déclarer immédiatement et sa déclaration doit être consignée dans le procès-verbal.

4.4. Déclaration de conflit potentiel par l'organe directeur

À tout moment pendant la discussion d'un point de l'ordre du jour, tout membre du Conseil ou des Comités peut être déclaré en conflit d'intérêts potentiel par une majorité simple des membres restants.

5. Enregistrement et documentation des conflits d'intérêts potentiels

Chaque déclaration de conflit d'intérêts potentiel, ainsi que la nature de la déclaration, est consignée dans le procès-verbal de l'ordre du jour de la réunion concernée.

6. Limites de la participation en cas de conflit d'intérêts potentiel

6.1. Discussion en cas de conflit d'intérêts potentiel

Les membres du Conseil et des Comités qui ont été déclarés en conflit d'intérêts potentiel peuvent rester dans la salle pour participer à la discussion de tout point de l'ordre du jour.

6.2. Prise de décision en cas de conflit d'intérêts potentiel

Le membre du Conseil ou des Comités qui a été déclaré en conflit d'intérêts potentiel doit s'abstenir de voter dans toute situation où il pourrait être en conflit d'intérêts.

6.3. Retrait de la discussion

6.3.1. Retrait volontaire de la discussion

À tout moment avant ou pendant la discussion d'une question pour laquelle un membre du Conseil ou des Comités a été déclaré en conflit d'intérêts potentiel, ledit membre du Conseil ou des Comités peut volontairement quitter la réunion.

6.3.2 Demande de retrait de la discussion

À tout moment, avant ou pendant la discussion, lorsqu'un membre du Conseil ou des Comités a été déclaré en conflit d'intérêts potentiel, il peut être demandé au membre du Conseil ou des Comités de quitter la réunion à la majorité simple des membres votants.

6.4. Considérations particulières : Président

Si le président se trouve en situation de conflit d'intérêts potentiel, le membre du Conseil ou des Comités ayant le plus haut rang hiérarchique prend la présidence pour ce point particulier de l'ordre du jour, à moins que le Conseil ou les Comités n'en décide autrement à l'unanimité. La hiérarchie au sein du Conseil est définie comme étant le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire, puis les autres administrateurs en fonction de leur

ancienneté au sein du conseil. La hiérarchie pour les Comités est basée sur les années de service.

7. Exemptions

7.1. Perte du quorum

7.1.1. Si le nombre de membres du Conseil ou des Comités qui ont été déclarés en conflit d'intérêts potentiel entraîne une situation où le quorum pour prendre la décision ne peut pas être atteint, le Conseil ou les Comités peuvent déclarer un nombre quelconque de membres exemptés des limites de participation et/ou de prise de décision afin que le quorum soit atteint. Après avoir déclaré la nature de leur conflit d'intérêts potentiel, les membres exemptés de cette clause doivent être approuvés par un vote unanime.

7.1.2 Absence de quorum

Si le nombre de membres du Conseil ou des Comités qui ont été déclarés en conflit d'intérêts potentiel ne permet pas d'atteindre le quorum nécessaire à la prise de décision et que le Conseil ou les Comités ne sont pas en mesure d'exempter à l'unanimité le nombre de membres requis pour atteindre le quorum, la décision sur le point à l'ordre du jour ne peut être prise.

7.2. Annulation de la déclaration volontaire de conflit potentiel

Un membre du Conseil ou des Comités peut être déclaré comme n'étant plus en conflit d'intérêts potentiel sur un point ou une question particulière par le consentement unanime des autres membres.

8. Commissions du Conseil et des Comités exécutifs

8.1. Applicabilité aux commissions du Conseil et des Comités

Tous les membres, qu'il s'agisse de bénévoles ou de membres du personnel rémunérés de la FSCC, doivent déclarer les conflits d'intérêts potentiels sur tout point à l'ordre du jour des commissions formés par le Conseil ou les Comités.

8.2. Documentation pour les commissions du Conseil et des Comités

Le procès-verbal de la réunion des commissions du Conseil et des Comités doit indiquer que le conflit d'intérêts potentiel a été divulgué, ainsi que la nature du conflit potentiel.

9. Défaut de divulgation

9.1. Mesures correctives en cas de manquement à l'obligation de divulgation

S'il est porté à l'attention du Conseil d'administration ou du Comité exécutif du chapitre ou de Jeunesse Sierra qu'un membre est en conflit d'intérêts potentiel, mais qu'il ne l'a pas déclaré et qu'il ne s'est pas abstenu de participer à la discussion ou à la prise de décision, ils

peuvent chercher à prendre diverses mesures correctives, y compris, mais sans s'y limiter, les mesures suivantes :

- S'assurer que le conflit d'intérêts potentiel est déclaré et enregistré rétroactivement
- Prendre des mesures disciplinaires informelles contre le directeur fautif
- Annuler la décision qui a entraîné le conflit d'intérêts potentiel
- Démettre le directeur de ses fonctions.

10. Obligation de s'abstenir de toute déclaration publique

Aucun bénévole ou membre du personnel ne doit faire de déclaration publique, en tant que porte-parole de la Fondation Sierra Club Canada, sur une question (interne ou externe) au sujet de laquelle il pourrait avoir un conflit d'intérêts possible. Tous les bénévoles et les employés doivent s'abstenir de faire des déclarations publiques, en tant que porte-parole de la Fondation Sierra Club du Canada, sur des questions de conflit d'intérêts, sauf dans les cas stipulés dans la section sur les conflits d'intérêts de la politique du personnel de la FSCC.

11. Avis et examen de la politique

Une copie de la présente politique sur les conflits d'intérêts doit être remise à chaque dirigeant bénévole et membre du personnel qui est actuellement au service de la Fondation Sierra Club Canada ou qui pourrait y être associé par la suite. Cette politique sera revue périodiquement lors des réunions des entités de la FSCC pour l'information et l'orientation des dirigeants bénévoles, et tout nouveau dirigeant bénévole sera informé de la politique au moment d'entreprendre les fonctions de son poste.

Adopté le 24 septembre 2018