



CONVIVIO, COOPÉRATIVE

Règlement sur le conflit d'intérêts des administrateurs Règlement numéro 3

Adopté par le conseil d'administration le 7 juin 2018

Modifié et adopté par le conseil d'administration le 09 octobre 2018

Adopté par l'assemblée annuelle le 4 décembre 2018

Règlement sur le conflit d'intérêts des administrateurs

CHAPITRE 1. Table des matières

CHAPITRE 1.	Table des matières	2
CHAPITRE 1.	DISPOSITIONS ET DÉFINITIONS GÉNÉRALES	3
1.1	Préambule	3
1.2	But et objectif	3
1.3	Définitions générales	4
1.4	Définitions particulières	4
CHAPITRE 2.	DÉCLARATION DE CONFLITS D'INTÉRÊTS	5
2.1	Déclaration de conflit	5
CHAPITRE 3.	PROCÉDURE	5
3.1	Procédure immédiate	5
3.2	Décision du conseil	6
3.3	Critères retenus	6
CHAPITRE 4.	EFFET DE LA DÉCISION DU CONSEIL	6
4.1	Conséquence de la décision du conseil	6
4.2	Régularisation du conflit d'intérêts	7
CHAPITRE 5.	ENTRÉE EN VIGUEUR	7
Annexe 1	Non applicable	
Annexe 2	Non applicable	

CHAPITRE 1. DISPOSITIONS ET DÉFINITIONS GÉNÉRALES

1.1 Préambule

CONVIVIO, COOPÉRATIVE doit accomplir sa mission d'une manière qui lui permette d'atteindre ses objectifs, de protéger l'intégrité de toutes ses actions et de préserver la confiance de tous les membres, de ses partenaires et des organismes accrédités, dans une société de plus en plus exigeante et attentive aux conflits d'intérêts et où des situations de conflits d'intérêts sont de plus en plus nombreuses.

Historiquement, la règle juridique élémentaire est à l'effet qu'au sein d'une assemblée délibérante, une personne en situation potentielle de conflit d'intérêts doit la dénoncer (bonne foi et transparence), mais peut participer aux discussions sur le sujet tout en s'abstenant de voter quant à la prise de décision. Cette règle de base dans une assemblée délibérante devient beaucoup plus exigeante dans la société actuelle et encore plus lorsque l'assemblée est restrictive en nombre, tel un conseil d'administration.

Le conflit d'intérêts est une situation sensible et très complexe. La sensibilité et la complexité du sujet découlent de certaines considérations dont l'énumération suivante n'est aucunement limitative :

- Sont-elles éventuelles ou réelles?
- Est-ce majeur ou mineur?
- Est-ce direct ou par personne interposée?
- La nature et la source de conflit viennent-elles de l'extérieur ou de l'intérieur de l'organisation?
- Est-ce préjudiciable à l'entreprise en cause ou peuvent-elles créer préjudice à un ou des tiers?
- En lien avec une seule personne, un groupe d'individus ou une entreprise ?
- Est-ce relatif à un bien ou à un service?
- Y a-t-il des intérêts pécuniaires, et le montant a-t-il une importance?
- Des informations confidentielles et privilégiées sont-elles concernées?

Chaque fois que l'une ou l'autre question est à considérer, la subjectivité ou l'objectivité fournit une réponse de tolérable à l'inconfort total, en fonction du degré de tolérance d'une personne, et le jugement risque fortement d'être altéré. Il devient alors impératif d'établir une règle claire afin que l'administrateur soit libre d'agir de façon dégagée, sans restriction, en connaissance de cause et avec équité.

Il faut agir selon les critères de bonne foi, de bon sens, de transparence, d'intégrité, d'expérience et de professionnalisme, c'est-à-dire de façon responsable à l'égard des membres qui nous ont élu les administrateurs et qui les représentent.

1.2 But et objectif

Le **Règlement sur le conflit d'intérêts des administrateurs** vise à sensibiliser les administrateurs et ceux à venir, les dirigeants et les membres de CONVIVIO, COOPÉRATIVE qui ont le privilège d'élire les administrateurs, de minimiser et éliminer si possible tout préjudice pour la COOPÉRATIVE. Elle vise également à protéger les intérêts de la COOPÉRATIVE en regard de sa gestion interne dans l'intérêt de ses membres.

Le règlement reconnaît que l'existence d'une situation potentielle de conflit d'intérêts ne traduit pas nécessairement une inconduite ou n'empêche pas nécessairement la personne concernée de s'impliquer dans la situation où le conflit se manifeste ou est susceptible de se manifester, dans la mesure où ce conflit est reconnu, déclaré, évalué et géré.

Le conseil d'administration croit que la COOPÉRATIVE doit avoir un règlement clair afin d'éviter toute ambiguïté ou imbroglio pouvant rendre inconfortable l'assemblée des membres, le conseil d'administration, un dirigeant ou un administrateur dans l'exercice de ses fonctions.

1.3 Définitions générales

Un conflit d'intérêts est une situation réelle ou apparente dans laquelle une personne détient un intérêt privé ou professionnel pouvant influencer l'exercice objectif de ses fonctions officielles en tant qu'administrateur. La confiance, au sens large, demeure un élément fondamental pour tous les partenaires et leur règle commande d'éviter le conflit d'intérêts.

Le conflit d'intérêts naît lorsque des intérêts contradictoires existent ou peuvent exister entre deux ou plusieurs personnes ou entités, et sont susceptibles de porter préjudice à l'une ou l'autre des parties.

Une situation de conflit d'intérêts apparaît quand un individu ou une organisation doit gérer plusieurs intérêts qui s'opposent ou peuvent s'opposer, dont au moins l'un d'eux pourrait corrompre la motivation à agir sur les autres, ou au moins donner cette impression (apparence de conflits d'intérêts).

Tout conflit potentiel ou apparent peut devenir un conflit réel, rendre inconfortables les parties en cause, et risquer de créer une interférence entre un intérêt de toute nature, direct ou indirect, privé et personnel, ou d'une autre entreprise et les intérêts de la nouvelle entreprise.

Si l'une ou l'autre personne impliquée ressent un inconfort, il y a conflit potentiel, et même le seul fait de détenir des informations privilégiées peut créer un inconfort intérieur qui incite grandement à s'abstenir de se placer dans une telle situation.

1.4 Définitions particulières

Dans la présente politique et directive, les expressions suivantes désignent :

- a) COOPÉRATIVE: CONVIVIO, COOPÉRATIVE;
- b) Administrateur: toute personne désignée comme telle dans le Règlement no 1;

- c) Conflit admissible: le conflit d'intérêts que le conseil d'administration a jugé non incompatible avec l'exercice de la fonction;
- d) Conflit d'intérêts: le conflit d'intérêts réel et le conflit d'intérêts apparent;
- e) Conflit d'intérêts réel: toute situation dans laquelle un administrateur, incluant ses proches (ascendant, descendant et conjoint(e)) ou associés a un intérêt personnel, direct ou indirect, dont il a ou devrait avoir connaissance et qui, aux yeux d'une personne réfléchie et raisonnablement informée, suffit à remettre en question l'indépendance, l'impartialité ou l'objectivité dont le membre est tenu de faire preuve dans l'exercice de ses fonctions ou son aptitude à agir dans les intérêts supérieurs de la COOPÉRATIVE;
- f) Conflit d'intérêts apparent: toute situation dans laquelle un administrateur, incluant ses proches (ascendant, descendant et conjoint(e)) ou associés, semble, aux yeux d'une personne réfléchie et raisonnablement informée, avoir un intérêt personnel, direct ou indirect, qui suffit à remettre en question l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité dont le membre est tenu de faire preuve dans l'exercice de ses fonctions ou son aptitude à agir dans les intérêts supérieurs de la COOPÉRATIVE;
- g) Conseil: le conseil d'administration;

CHAPITRE 2. DÉCLARATION DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

2.1 Déclaration de conflit

Chaque année, tous les administrateurs doivent signer la **Déclaration de confidentialité et de loyauté (Annexe 1)** et la **Divulgence de conflit d'intérêts (Annexe 2)**, incluant en détail tout conflit d'intérêts.

L'administrateur doit, chaque fois qu'il constate un changement de la situation antérieurement déclarée, produire sans délai une nouvelle déclaration écrite au comité exécutif qui en informe le conseil. Toute divulgation de conflit d'intérêts doit être consignée au procès-verbal du conseil.

CHAPITRE 3. PROCÉDURE

3.1 Procédure immédiate

Un membre du comité exécutif doit être informé sans délai de toute déclaration de conflit d'intérêts ou de situation potentielle de conflit d'intérêts. Subséquemment, ce membre doit en informer les membres du conseil.

Dès que le conseil est informé d'une situation de conflit d'intérêts, il doit, à sa prochaine réunion ou à une réunion convoquée à cette fin, permettre à la personne visée par le conflit d'expliquer au conseil en quoi cette situation n'est pas incompatible avec sa fonction d'administrateur. Suite aux explications de la personne, le conseil doit rendre une décision sans délai sur l'existence du conflit et sur la compatibilité de la fonction, en l'absence de cette personne. La décision du conseil est définitive, sans appel ou révision que ce soit.

Tant que le conseil ne s'est pas prononcé sur l'existence du conflit et sur la compatibilité de la fonction, la personne visée ne peut d'aucune façon siéger au conseil et à ses comités.

3.2 Décision du conseil

Le conseil doit statuer :

- a) S'il y a conflit d'intérêts;
- b) Si le conflit d'intérêts est admissible ou non pour la fonction;
- c) Si le conflit d'intérêts est admissible, à quelles conditions ou précautions.

Toute décision du conseil doit faire l'objet d'une résolution du conseil apparaissant dans un procès-verbal. La résolution doit être motivée en tenant compte des critères prescrits. Copie de cette résolution doit être fournie à la personne concernée dans les sept (7) jours de la date de la décision.

3.3 Critères retenus

Dans l'exercice de prise de décision pour juger s'il y a conflit d'intérêts admissible, le conseil doit tenir compte :

- a) Que les intérêts de la COOPÉRATIVE sont adéquatement protégés;
- b) Que les intérêts des autres personnes touchées sont adéquatement protégés;
- c) Que le conflit risque de compromettre ou non le jugement de la personne dans l'exécution de ses obligations et ses fonctions;
- d) Que le conflit peut être adéquatement géré;
- e) Qu'une personne réfléchie et raisonnablement informée pourrait percevoir le conflit d'intérêts comme approprié ou non.
- f) Dans les cas de conflit d'intérêts admissible, le conseil peut émettre des conditions et des précautions, entre autres :
 - 1. Exiger la divulgation du conflit à toutes les personnes qui peuvent être touchées;
 - 2. Donner un délai pour corriger la situation et en fournir la preuve écrite;
 - 3. Exiger à la personne de signaler, dès qu'elle en a connaissance tout changement pouvant affecter la nature ou l'ampleur du conflit.

CHAPITRE 4. EFFET DE LA DÉCISION DU CONSEIL

4.1 Conséquence de la décision du conseil

Si le conseil décide que le conflit d'intérêts est incompatible avec la fonction, la personne ne peut plus siéger à titre d'administrateur sur le conseil et il y a présomption de la démission avec effet immédiat, sauf si le conseil a donné un délai pour corriger la situation conflictuelle, auquel cas l'article 4.2 s'applique.

Toute décision du conseil sur le conflit d'intérêts est finale et sans appel ou révision.

4.2 Régularisation du conflit d'intérêts

Si le conseil donne dans ses conditions un délai pour régulariser la situation conflictuelle, la personne dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables maximum afin de régulariser la situation conflictuelle et en fournir la preuve écrite à la présidence qui en informe le conseil. Le conseil peut, sur demande motivée, prolonger le délai d'une autre période de 10 jours.

Si, suite à la décision du conseil, la personne concernée ne donne pas suite dans le délai prescrit, elle est présumée avoir donné sa démission à titre d'administrateur et son poste est présumé vacant.

Lorsque le conseil reçoit la preuve de régularisation du conflit d'intérêts, il doit, à la première réunion qui suit, se prononcer sur la suffisance de la preuve et rendre immédiatement une décision (révision). La décision est finale et sans appel.

CHAPITRE 5. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent **Règlement numéro 3** entre en vigueur dès son adoption à une assemblée générale des membres.