

## Protein Industries Canada

### Politique sur les conflits d'intérêts – Personnel

#### Introduction

Un conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou potentiel, qu'il soit financier ou autre, peut survenir lorsque les intérêts privés d'un individu sont ou peuvent être en conflit avec les intérêts de PIC, ou lorsqu'un individu a la possibilité de promouvoir leurs propres intérêts privés et/ou ceux de parties liées.

Par conséquent, « conflit d'intérêt » désigne généralement toute situation dans laquelle un employé ou un autre membre du personnel de PIC a ou promeut un intérêt qui entraîne, ou peut raisonnablement être perçu comme entraînant :

- Interférence dans l'exercice de leurs responsabilités et devoirs envers et au nom de PIC ; et/ou
- Un avantage ou un gain pour l'individu, ou ses proches, en raison de son rôle dans le PIC.

#### Application

Cette politique s'applique à tous les employés et personnels de PIC, y compris, sans s'y limiter, les membres du comité de sélection de projet, les consultants et les contrats (« Personnel »), et constitue une extension du code de conduite de PIC. Tout le personnel doit se familiariser avec et adhérer aux principes et règles énoncés dans la présente politique.

#### Politique

Le personnel doit éviter tout intérêt, influence ou relation qui pourrait entrer en conflit ou sembler entrer en conflit avec les meilleurs intérêts de PIC, et divulguer rapidement toute situation dans laquelle un conflit réel ou potentiel pourrait exister.

Les conflits d'intérêts incluent, sans s'y limiter, les situations impliquant :

- un engagement ou un intérêt, réel ou perçu, direct ou indirect, bénéficiant à l'individu ou à un membre de sa famille immédiate<sup>1</sup> ;
- les organisations dans lesquelles un membre du personnel ou un membre de sa famille immédiate a une responsabilité officielle de direction, ou des organisations dans lesquelles un membre du personnel ou un membre de sa famille immédiate a une participation ou un investissement, ou des organisations qui emploient ou ont autrement un accord de rémunération. avec un Personnel individuel ou un membre de sa famille immédiate ; ou
- potentiel réel ou perçu de compromettre les meilleurs intérêts du PIC.

---

<sup>1</sup> La famille immédiate comprend les parents, les frères et sœurs, le conjoint et les enfants.

À cette fin:

1. Le personnel et les membres de leur famille immédiate ne doivent pas recevoir de services, de matériel ou autre rémunération de la part de personnes ou d'organisations qui sont en mesure de bénéficier financièrement du PIC, autres que des cadeaux accessoires, des marques d'hospitalité habituelles et d'autres avantages de valeur nominale. Des exemples incluent, sans toutefois s'y limiter :

- les opportunités de gain personnel grâce à d'autres opportunités d'emploi bénévole, indépendant ou à temps partiel ne doivent pas entrer en conflit avec la responsabilité de l'individu au nom de PIC ;
- le personnel individuel ne doit pas utiliser sa position PIC pour influencer l'emploi, les achats ou l'attribution de contrats en faveur d'un membre de la famille immédiate, ou d'une organisation dans laquelle l'individu ou un membre de la famille immédiate a un intérêt financier ;
- les cadeaux, honoraires ou honoraires reçus pour des allocutions dépassant les montants symboliques doivent être refusés dans la mesure du possible, mais s'ils sont acceptés, le montant doit être redirigé sous forme de don à une organisation à but non lucratif du choix du personnel.

2. Le personnel ne doit pas utiliser son poste de PIC ni quitter ses fonctions officielles de PIC pour aider d'autres organisations ou personnes lorsque cela aurait pour conséquence de donner des informations ou un traitement préférentiels qui seraient en conflit avec les intérêts de PIC. Par exemple, le personnel ne doit pas donner de conseils confidentiels et préférentiels à une personne ou à une entité qui entraîneraient un avantage injuste dans un processus de sélection de projet ou de financement.

3. Le personnel qui découvre qu'il se trouve dans une position de conflit d'intérêts doit prendre des mesures pour divulguer le conflit à la direction de PIC et prendre toutes les mesures raisonnables pour se retirer de toute délibération ou processus décisionnel lié à la situation qui présente le conflit d'intérêts. . La direction du PIC examinera les domaines de conflit potentiels avec chaque membre du personnel et conviendra d'un commun accord des dispositions pratiques pour traiter ou résoudre la situation.

4. Même en l'absence de conflit d'intérêts technique (tel que défini dans la présente politique), la possibilité de perception d'un conflit d'intérêts doit être envisagée par toutes les parties concernées, en consultation avec la direction de PIC.

Le fait de ne pas déclarer un conflit d'intérêts potentiel, réel ou perçu ou de prendre des mesures correctives ordonnées par PIC en temps opportun entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement dans le cas des employés, ou à la résiliation de leur engagement avec PIC. dans le cas d'autres membres du personnel. Dans les cas où le conflit d'intérêts a ou peut causer un préjudice à PIC, PIC se réserve le droit d'exercer d'autres recours.