



POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Politiques adoptées lors de la rencontre du Conseil d'administration du 5 Janvier 2026

Vitalité 55+

213-308 4^e avenue nord • Saskatoon • Saskatchewan • S7K 2L7
306.653.7442 • info@vitalite55sk.ca • www.vitalite55sk.ca

SOMMAIRE

1. Principes de base	3
2. Objectifs de la politique.....	3
3. Définition d'un conflit d'intérêts	3
4. Obligation de divulgation	4
5. Interdiction de participation.....	4
6. Gestion et suivis.....	4
7. Entrée en vigueur et révision.	4

1. Principes de base

Vitalité 55+ est un organisme provincial qui agit au service des Fransaskois et Fransaskoises de 55 ans et plus. Dans le cadre de son mandat, il est essentiel que toutes ses décisions soient prises dans un esprit de neutralité, d'intégrité et de transparence.

La présente politique vise à prévenir toute situation où les intérêts personnels, professionnels ou financiers d'une ou d'un membre du CA ou d'un comité de V55+ et du personnel de V55+ pourraient influencer ou sembler influencer des décisions prises au sein de l'organisme.

Dans le présent document on définit “personne” comme un membre du CA, d'un comité ou employées de V55+

2. Objectifs de la politique.

Les objectifs de la présente politique sont :

- a) **D'assurer la neutralité, l'intégrité et la transparence** des décisions prises par le conseil d'administration, les comités et le personnel;
- b) **D'exiger la divulgation** complète de tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent;
- c) **D'interdire la participation** à la prise de décisions. La participation aux discussions et délibérations reste à la discrétion des membres du CA;
- d) **De maintenir la confiance** du public et des membres envers l'organisme.

3. Définition d'un conflit d'intérêts

Un **conflit d'intérêts** survient lorsqu'une personne en position de responsabilité (telle que définie dans les principes de base) :

- Pourrait tirer un **avantage personnel, familial, professionnel ou financier** d'une décision de l'organisme;
- Entretient une **relation ou une affiliation** qui pourrait influencer son impartialité;
- Se trouve dans une situation où son **intérêt privé** entre en conflit avec l'**intérêt collectif** de Vitalité 55+.

Un conflit peut être :

- **Réel**, lorsque le conflit existe effectivement (p. ex. Une personne qui évalue des demandes de financement découvre qu'un de ses proches est soumissionnaire audit projet);
- **Potentiel**, lorsqu'une situation pourrait raisonnablement donner lieu à un conflit dans l'avenir; (p. ex. Un.e membre du conseil d'administration accepte un cadeau d'un prestataire de service avec lequel l'organisme envisage un contrat.)

- **Apparent**, lorsqu'une personne raisonnable pourrait croire qu'il y a conflit, même si ce n'est pas le cas. (p. ex. Un.e membre d'un comité d'évaluation attribue un appui à un projet dont ledit/ladite membre tirera vraisemblablement un bénéfice.)

4. Obligation de divulgation

Toute personne siégeant au conseil d'administration, à un comité ou employée de l'organisme doit :

- Divulguer sans délai** tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent dès qu'il est connu;
- Consigner la divulgation** par écrit auprès de la présidence, de la vice-présidence ou de la direction générale.

5. Interdiction de participation.

Lorsqu'un conflit d'intérêts est déclaré :

- À la discrétion du CA, la personne concernée pourrait être invitée à **se retirer de toute discussion, délibération ou vote** sur le sujet lié au conflit;
- Son retrait est **inscrit au procès-verbal** de la réunion;
- Elle ne doit **pas tenter d'influencer** la décision, directement ou indirectement, ni par communication informelle avec d'autres membres.

6. Gestion et suivis

- La présidence, la vice-présidence ou la direction générale, selon le cas, est responsable de la mise en œuvre et du suivi de la présente politique.
- Toute situation ambiguë doit être portée à l'attention du conseil d'administration, qui déterminera les mesures appropriées.
- En cas de non-respect de la politique, le conseil d'administration peut imposer des mesures disciplinaires, incluant la suspension ou le retrait des fonctions de la personne concernée.

7. Entrée en vigueur et révision.

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Elle sera révisée **tous les trois ans** ou au besoin, afin de refléter les meilleures pratiques en matière de gouvernance.