

## POLITIQUE RELATIVE AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS

### **PARTIE I** **OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

#### **1.1 Objet**

- (a) L'objet de la présente Politique relative aux conflits d'intérêts (la « **Politique** ») vise à établir une norme de conduite applicable à chaque membre du personnel lorsqu'il exerce un pouvoir ou s'acquitte d'une fonction au nom d'*Inforoute Santé* du Canada (« **Inforoute** »). Elle vise aussi à assurer l'intégrité d'*Inforoute*, à promouvoir ses objectifs et à accroître la confiance du public envers *Inforoute* et les personnes qui y sont associées.
- (b) Chaque membre du personnel doit se conformer en tout temps aux exigences en matière de conduite lorsqu'il exerce un pouvoir ou s'acquitte d'une fonction au nom d'*Inforoute*, tel qu'il est prévu dans toute loi ou tout règlement auquel *Inforoute* ou le membre du personnel est assujéti. Aucune disposition de la présente Politique ne vise à modifier ou interpréter ces exigences, ni à y déroger.
- (c) La présente Politique forme un complément aux dispositions des règlements et statuts d'*Inforoute*.

#### **1.2 Approbation et examen**

Le Conseil d'administration d'*Inforoute* (« Conseil ») a approuvé la présente Politique et l'examinera périodiquement, au besoin.

#### **1.3 Champ d'application**

- (d) Sous réserve de l'article 1.3 (b), la présente Politique s'applique aux administrateurs, dirigeants, représentants de la direction et employés d'*Inforoute* et, le cas échéant, de chacune de ses filiales (collectivement, le « **personnel** » et, pris individuellement, un « **membre du personnel** »).
- (e) Les dispositions de la partie III s'applique aux administrateurs, dirigeants et représentants de la direction, mais ne s'appliquent pas à d'autres membres du personnel.

## 1.4 Définitions

Aux fins de la présente Politique :

- (f) « **administrateur** » désigne un membre du Conseil d'*Inforoute* ou un membre d'un comité du Conseil d'*Inforoute* qui n'est pas un administrateur;
- (g) « **dirigeant** » désigne une personne nommée à titre de dirigeant d'*Inforoute* en application d'une résolution du Conseil;
- (h) « **représentant de la direction** » désigne un employé d'*Inforoute* occupant au moins le poste de directeur;
- (i) « **contrat important** » ou « transaction **importante** » désigne un contrat ou une transaction dont la valeur prévue est supérieure à 50 000 \$, au sens du document Politique d'approvisionnement interne et processus d'*Inforoute*;
- (j) « **membre de la famille immédiate** » désigne une personne qui habite dans la même maison qu'un membre du personnel et pour lequel il existe une relation familiale.

## **PARTIE II**

### **DISPOSITIONS APPLICABLES À TOUS LES MEMBRES DU PERSONNEL**

#### 2.1 Principes directeurs

- (a) Chaque membre du personnel est tenu d'exercer tout pouvoir que lui attribue *Inforoute* et de s'acquitter des fonctions liées à son poste de façon honnête, en toute bonne foi et dans les meilleurs intérêts d'*Inforoute*.
- (b) Chaque membre du personnel est tenu de s'acquitter de ses fonctions au nom d'*Inforoute* et d'organiser ses affaires personnelles de manière à entretenir et accroître la confiance du public dans l'intégrité d'*Inforoute*, et à prévenir tout conflit d'intérêts.

#### 2.2 Lignes directrices

Le présent paragraphe interdit certains comportements qui vont à l'encontre des principes directeurs énoncés à l'article 2.1 (et ne doit pas être interprété comme limitant l'effet plus général de l'article 2.1).

- (c) Conflit d'intérêts

Les membres du personnel ne doivent acquérir ni maintenir des intérêts privés ou personnels qui nuiraient d'une manière quelconque (ou sembleraient nuire) aux intérêts d'*Inforoute*. Entre autres, aucun membre du personnel ne peut prendre des mesures ni avoir un intérêt qui peut rendre difficile l'exécution de ses tâches à *Inforoute*, objectivement ou efficacement, ou ne peut recevoir des avantages personnels

inappropriés en raison de son poste à *Inforoute*. Aucun membre du personnel fournira des avantages à des amis, des membres de sa famille, ou à des connaissances d'affaires ou personnelles, ou en favorisera l'octroi, au détriment d'*Inforoute* ou de toute personne voulant faire affaire avec *Inforoute*. Un membre du personnel doit déclarer au secrétaire ou à une autre personne qui peut être désignée de temps à autre par le Conseil, tout conflit d'intérêts ou conflit d'intérêts potentiel, dans les plus brefs délais possibles après s'en être rendu compte.

(d) Opportunités d'affaires

Les membres du personnel sont tenus de faire avancer les intérêts légitimes d'*Inforoute* lorsque l'occasion de le faire se présente et ne doivent pas :

- (i) profiter, à des fins personnelles, des opportunités d'affaires découlant de l'utilisation des biens, des renseignements ou de leur position;
- (ii) utiliser les biens, les renseignements ou la position d'*Inforoute* pour tirer un profit personnel;
- (iii) être en concurrence avec *Inforoute*.

(e) Confidentialité

Les membres du personnel doivent préserver la confidentialité des renseignements qui leur sont confiés par *Inforoute* et par ceux avec qui celle-ci fait affaire, sauf si la divulgation des renseignements est autorisée ou mandatée légalement. Les « renseignements confidentiels » comprennent toute l'information qui n'a pas été mise à la disposition du public dont la divulgation pourrait nuire à *Inforoute* ou à ses intervenants.

(f) Loyauté

Chaque membre du personnel doit agir avec loyauté avec les intervenants, les partenaires, les fournisseurs, les concurrents, les administrateurs et les employés d'*Inforoute*. Un membre du personnel ne peut tirer avantage de manière indue de quiconque par manipulation, dissimulation, abus de renseignements privilégiés, fausse déclaration de faits importants ou toute autre pratique commerciale injuste.

(g) Protection de l'actif

Tous les membres du personnel doivent protéger l'actif d'*Inforoute* et s'assurer de l'utilisation efficace de celui-ci. Le vol, le défaut de diligence et le gaspillage ont une incidence directe sur la situation financière d'*Inforoute* et l'actif de la Corporation ne doit être utilisé qu'à des fins commerciales légitimes.

(h) Cadeaux

Un membre du personnel ne peut offrir des avantages d'ordre économique, sauf des cadeaux circonstanciels, des marques d'hospitalité ou des avantages ayant peu de valeur,

tel qu'il est défini dans la politique en matière de l'acceptation des cadeaux, des marques d'hospitalité et d'autres avantages tangibles d'*Inforoute*, à un tiers ou d'un tiers avec qui *Inforoute* est ou envisage d'être liée par un contrat, une relation, un arrangement ou un intérêt, ou solliciter de tels avantages auprès de lui ou encore accepter qu'il lui transfère de tels avantages.

(i) Poste d'administrateur

Le membre du personnel qui travaille à plein temps pour *Inforoute* ne doit pas solliciter ni accepter un poste d'administrateur pour la Corporation sans avoir préalablement obtenu le consentement écrit à cette fin de la part du président (ou dans le cas du président, du président du comité de gouvernance). À cet égard, si le membre du personnel siège déjà sur un conseil d'administration d'une entité au moment où il devient un employé à plein temps d'*Inforoute*, il devra solliciter sur-le-champ une approbation écrite de la personne mentionnée ci-dessus. La présente règle s'applique également si le membre du personnel est administrateur d'une société à but non lucratif ou d'un organisme ou société du secteur public et que l'occupation de ce poste occasionne ou pourrait occasionner un conflit d'intérêts.

### 2.3 Conformité

Les membres du personnel qui violent la présente Politique peuvent faire face à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au renvoi ou la cessation de toute autre relation avec *Inforoute*. La violation de la présente Politique peut également constituer une violation de certaines lois. Si *Inforoute* découvre qu'un membre du personnel a violé ces lois, elle peut déférer la question aux autorités compétentes.

## **PARTIE III** **INTERDICTIONS**

### 3.1 Interdiction à l'égard des contrats aux termes desquels les administrateurs, dirigeants et représentants de la direction ont un intérêt

- (a) *Inforoute* ne conclura sciemment aucun contrat important ni ne s'engagera dans aucune transaction importante dans lequel ou laquelle un administrateur, dirigeant ou représentant de la direction a un intérêt, sans l'approbation préalable du Conseil.
- (b) Aux fins de la présente Politique, un administrateur, dirigeant ou représentant de la direction a un « **intérêt** » dans un contrat ou une transaction si l'administrateur, le dirigeant ou le représentant de la direction (ou un membre de la famille immédiate de l'administrateur, du dirigeant ou du représentant de la direction):
- (i) est partie au contrat ou à une transaction;
  - (ii) est un dirigeant, un administrateur ou un partenaire (ou une personne dans une relation similaire à la partie en question) d'une partie au contrat ou à une transaction;

- (iii) a un intérêt de placement dans une partie au contrat ou à une transaction qui a un impact financier important pour l'administrateur, le dirigeant ou le représentant de la direction (ou un membre de la famille immédiate de l'administrateur, du dirigeant ou du représentant de la direction).

### **3.2 Divulgence par l'administrateur**

- (c) Chaque administrateur doit fournir au secrétaire d'*Inforoute*, aux moments énoncés ci-après, une déclaration par écrit des noms des personnes et des entités dans lesquelles l'administrateur a un intérêt (une « **déclaration d'intérêt** »). En ce qui concerne les intérêts qui découlent d'un intérêt d'un membre de la famille immédiate, une telle déclaration doit être fournie au meilleur de la connaissance de l'administrateur.
- (d) Un administrateur doit fournir une déclaration d'intérêt dans les cas suivants :
  - (i) lorsque la personne devient un administrateur;
  - (ii) annuellement, le 1<sup>er</sup> avril;
  - (iii) au plus tard dix jours suivant le jour où l'administrateur apprend que la dernière déclaration d'intérêt fournie par l'administrateur relativement à la présente Politique n'est plus véridique à tous égards ayant un impact significatif.

L'administrateur doit également révéler de tels renseignements comme peut l'exiger la *Loi sur les corporations canadiennes* et doit s'abstenir de voter comme l'exige la loi.

- (e) Aucune personne ne peut exercer ses fonctions à titre d'administrateur, sauf si le secrétaire a confirmé au Conseil que cette personne lui a fourni une déclaration d'intérêt et si le secrétaire a confirmé qu'*Inforoute* n'est pas partie à un contrat ou à une transaction ayant un impact financier important avec toute personne nommée dans la déclaration d'intérêt, à moins que le Conseil n'en décide autrement, sans égard à l'existence dudit contrat ou transaction..

### **3.3 Divulgence par les dirigeants et les représentants de la direction**

- (f) Chaque représentant de la direction (y compris les dirigeants qui sont représentants de la direction) doit fournir une déclaration d'intérêt par écrit au secrétaire d'*Inforoute*, aux moments énoncés ci-après. En ce qui concerne les intérêts qui découlent d'un intérêt d'un membre de la famille immédiate, une telle déclaration doit être fournie au meilleur de la connaissance du représentant de la direction.
- (g) Un représentant de la direction doit fournir une déclaration d'intérêt dans les cas suivants :

- (i) lorsque la personne devient un représentant de la direction, que ce soit par suite d'une embauche ou d'une promotion;
- (ii) annuellement, le 1<sup>er</sup> avril;
- (iii) au plus tard dix jours suivant le jour où le représentant de la direction apprend que la dernière déclaration d'intérêt fournie par le représentant de la direction relativement à la présente Politique n'est plus véridique à tous égards ayant un impact significatif.

Si un dirigeant n'est pas un représentant de la direction, il doit fournir une déclaration d'intérêt comme s'il était un administrateur.

### **3.4 Divulgence par les parties à un contrat ou à une transaction**

- (h) Tous les contrats types d'*Inforoute* et toutes les demandes de proposition doivent prévoir que toutes les autres parties au contrat ou à la transaction doivent avoir fourni à *Inforoute* une déclaration selon laquelle, au meilleur de la connaissance de la partie, aucun administrateur, dirigeant ou représentant de la direction n'a un intérêt dans le contrat ou la transaction..
- (i) Tous ces contrats devraient également prévoir une condition aux termes de laquelle, si l'on découvre ultérieurement qu'un administrateur, dirigeant ou représentant de la direction a un intérêt dans le contrat ou la transaction dont l'une des parties au contrat ou à la transaction était au courant (ou aurait dû raisonnablement être au courant) au moment où *Inforoute* a initialement conclu le contrat ou la transaction, celle-ci peut, à son gré, résilier le contrat ou mettre fin à la transaction..

### **3.5 Liste des parties restreintes**

- (j) Le secrétaire doit dresser et tenir à jour une liste (la « **liste restrictive** ») de toutes les personnes dans lesquelles tout administrateur, dirigeant ou représentant de la direction a un intérêt (tel qu'il est divulgué dans une déclaration d'intérêt). Cette liste doit être remise au Conseil annuellement (et plus fréquemment selon l'appréciation du président du Conseil).
- (k) Le secrétaire doit remettre la liste restrictive au président d'*Inforoute* chaque fois qu'une modification y est apportée et ce dernier a la responsabilité de s'assurer que la liste est distribuée aux membres pertinents de la direction afin d'empêcher *Inforoute* de conclure un contrat ou une transaction allant à l'encontre de la présente Politique.

### **3.6 Acquisition d'intérêt ultérieure**

Aucun membre du personnel (ou membre de la famille immédiate d'un membre du personnel) ne peut sciemment acquérir un intérêt dans un contrat ou une transaction mettant en cause *Inforoute* après que celle-ci a conclu le contrat ou la transaction si le

membre du personnel participe de manière significative à l'octroi, au maintien, à la prolongation ou à l'administration du contrat ou de la transaction.

### **3.7 Conséquences d'un conflit pour un administrateur**

Si un administrateur :

- (l) omet d'inclure dans une déclaration d'intérêt, le nom d'une personne dans laquelle l'administrateur a un intérêt et que, par la suite, *Inforoute* conclut un contrat ou une transaction avec cette personne; ou
- (m) acquiert un intérêt dans un contrat ou une transaction auquel ou à laquelle *Inforoute* est partie;

le comité de gouvernance du Conseil de *Inforoute* peut déterminer que l'administrateur doit être réputé avoir démissionné du Conseil et de tous les comités auxquels il siège, après quoi l'administrateur devra signer tout document que peut exiger le Conseil pour établir la preuve de la démission. La démission de l'administrateur ne peut, en aucun cas, déroger au droit d'*Inforoute* de prendre d'autres mesures contre l'administrateur.

### **3.8 Conséquences d'un conflit pour les dirigeants ou les représentants de la direction**

Si un dirigeant ou un représentant de la direction :

- (n) omet d'inclure dans une déclaration d'intérêt, le nom d'une personne dans laquelle le dirigeant ou le représentant de la direction a un intérêt et que, par la suite, *Inforoute* conclut un contrat ou une transaction avec cette personne,
- (o) acquiert un intérêt dans un contrat ou une transaction auquel ou à laquelle *Inforoute* est partie;

le dirigeant ou le représentant de la direction sera réputé avoir violé la présente Politique et sera assujéti à la mesure disciplinaire que le comité de gouvernance du Conseil peut déterminer appropriée, laquelle peut aller jusqu'au renvoi.

### **3.9 Conflits pour les dirigeants qui ne sont pas des représentants de la direction**

Si un dirigeant n'est pas un représentant de la direction, il sera traité comme un administrateur aux fins du présent paragraphe de la Politique.

## **PARTIE IV GÉNÉRALITÉS**

### **4.1 Attestation**

La Corporation a le droit d'exiger qu'un membre du personnel signe et remette à un dirigeant d'*Inforoute* désigné par le Conseil un document établi de la façon prescrite par le Conseil de temps à autre et attestant qu'il a lu et compris la présente Politique (laquelle

pourra être modifiée à l'occasion par le Conseil), et qu'il accepte d'être lié par ses dispositions et d'observer celles-ci.

#### **4.2 Déclaration confidentielle**

La Corporation a le droit d'exiger à l'occasion qu'un membre du personnel signe et remette à un dirigeant d'*Inforoute* désigné par le Conseil une déclaration faisant état de façon raisonnablement détaillée de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel que ce membre du personnel aurait observé, que ce soit à l'égard de celui-ci ou d'un autre membre du personnel.

#### **4.3 Période de carence**

Pendant une période de 90 (quatre-ving-dix) jours suivant la fin de la relation contractuelle entre un membre du personnel et *Inforoute*, cette dernière ne peut sciemment octroyer un contrat important ou conclure une transaction importante avec toute personne avec laquelle le membre du personnel a (ou a convenu d'accepter) une relation d'emploi, de consultation, de conseil, ou une autre relation. De plus, *Inforoute ne peut durant cette* période sciemment octroyer un contrat important ou conclure une transaction importante avec une personne si ce membre du personnel siège (ou a convenu de siéger) au conseil d'administration de cette personne, sans l'approbation du Conseil.

#### **4.4 Réduction de la période de carence**

Si un ancien membre du personnel dépose une demande pour que la durée de la période de carence visée par l'article 4.3 ci-dessus soit réduite, le Conseil ou tout dirigeant, comité ou groupe désigné par ce dernier pourra étudier cette demande et rendre une décision à ce sujet.

Date d'entrée en vigueur : Le 1<sup>er</sup> novembre 2004

*Approuvée par le Conseil d'administration le 22 septembre 2004*