

**Code d'observation régissant l'après-mandat  
de Construction de Défense (1951) Limitée**

**Objectif**

1. Le Code d'observation régissant l'après-mandat de Construction de Défense (1951) Limitée vise, sans empêcher indûment les anciens employés de chercher un emploi, à réduire au minimum les possibilités qu'ils puissent :
  - a) se trouver dans des situations de conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents en raison des offres d'emploi qui leur viennent de l'extérieur pendant qu'ils sont à l'emploi de Construction de Défense (1951) Limitée;
  - b) obtenir un traitement de faveur ou un accès privilégié à Construction de Défense (1951) Limitée ou à d'autres secteurs gouvernementaux après avoir quitté leur emploi à la Société;
  - c) utiliser pour leur profit personnel les renseignements obtenus dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles avant qu'ils ne soient connus du public;
  - d) tirer un avantage indu de leur poste ou de leur charge à Construction de Défense (1951) Limitée pour obtenir des occasions d'emploi à l'extérieur.

**Champ d'application**

2. Le présent Code d'observation régissant l'après-mandat s'applique à tous les employés membres du groupe de direction. Le conseil d'administration peut, sur recommandation du président et premier dirigeant, désigner comme étant aussi assujettis à ces mesures les employés qui occupent des postes comportant des fonctions et des responsabilités qui soulèvent des inquiétudes quant à l'après-mandat.
3. Dans des circonstances spéciales, le conseil d'administration peut, sur recommandation du président et premier dirigeant, exclure certains postes de l'application des articles 6 et 7 du présent Code. Il pourrait s'agir, par exemple, de postes occupés par des personnes dont les connaissances et les compétences devraient, dans l'intérêt du public, passer rapidement de Construction de Défense (1951) Limitée au secteur privé ou à d'autres secteurs gouvernementaux.

## **Avant de quitter son poste**

4. Les employés doivent, dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles, éviter de se laisser influencer par des perspectives ou des offres d'emploi émanant de l'extérieur. Ils doivent divulguer par écrit au président et premier dirigeant toutes les offres sérieuses d'emploi émanant de l'extérieur qui risquent de les placer dans une situation de conflits d'intérêts et divulguer immédiatement toute offre d'emploi émanant de l'extérieur qu'ils acceptent.

5. Si le président et premier dirigeant estime que l'employé entretient des rapports professionnels importants avec son futur employeur, l'employé sera affecté à d'autres fonctions le plus tôt possible. La durée de cette nouvelle affectation au sein de Construction de Défense (1951) Limitée entre dans le calcul de la période de restriction relative à un emploi, comme il est indiqué ci-après.

## **APRÈS AVOIR QUITTÉ SON POSTE**

### **Activités interdites**

6. Il est interdit à tout ancien employé d'agir au nom ou pour le compte d'une personne, d'une société commerciale, d'une association ou d'un syndicat relativement à une procédure, à une transaction, à une négociation ou à une cause à laquelle Construction de Défense (1951) Limitée est partie :

a) dans laquelle il a représenté ou conseillé Construction de Défense (1951) Limitée;

b) qui donnerait lieu à un avantage particulier ou de nature strictement commerciale ou privée.

### **Période de restriction**

7. Il est interdit à tout ancien employé, dans l'année qui suit la cessation de son emploi :

a) d'accepter une nomination au conseil d'administration ou un emploi d'une entité avec laquelle il a eu des rapports professionnels importants au cours de l'année ayant précédé la fin de son emploi auprès de Construction de Défense (1951) Limitée;

b) d'intervenir pour le compte ou au nom d'une personne ou d'une entité auprès d'un ministère avec lequel il entretenait d'importants rapports officiels au cours de l'année ayant précédé la fin de son mandat;

c) de donner des conseils touchant les programmes ou les politiques de Construction de Défense (1951) Limitée ou de tout autre secteur gouvernemental avec lequel il entretenait d'importants rapports directs durant l'année ayant précédé la fin de son emploi, à une personne qui pourrait se servir de ces conseils à des fins commerciales.

### **Réduction de la période de restriction**

8. À la demande de tout employé ancien ou actuel, le conseil d'administration peut réduire la période de restriction relative à un emploi. Pour en décider, le conseil d'administration tiendra compte des facteurs suivants :

- a) les circonstances du départ de l'employé;
- b) les perspectives générales d'emploi de l'employé ancien ou actuel qui a fait la demande;
- c) l'importance que Construction de Défense (1951) Limitée attache aux renseignements obtenus par l'employé ancien ou actuel dans le cadre de ses rapports professionnels;
- d) l'opportunité de transférer rapidement de Construction de Défense (1951) Limitée au secteur privé ou à d'autres secteurs gouvernementaux les connaissances et compétences de l'employé ancien ou actuel;
- e) la mesure dans laquelle le nouvel employeur pourrait tirer un avantage commercial indu en embauchant l'employé ancien ou actuel;
- f) l'autorité et l'influence qu'exerce ou qu'a exercé l'employé dans l'exercice de ses fonctions professionnelles au sein de Construction de Défense (1951) Limitée;
- g) les dispositions prises dans d'autres cas.

9. Le conseil d'administration communiquera sa décision par écrit à l'auteur de la demande.

### **Comités consultatifs**

10. Le conseil d'administration peut faire appel à des comités consultatifs qui seront chargés de donner des conseils sur l'application à des cas précis des mesures d'observation et d'aider les employés anciens ou actuels à comprendre comment ces mesures les touchent.

## **Arrangements de départ**

11. Avant le départ officiel d'un employé de Construction de Défense (1951) Limitée, le président et premier dirigeant communiquera avec lui pour le renseigner sur les exigences relatives à l'après-mandat et faciliter ainsi leur observation.

## **Nouvel examen**

12. Tout employé ancien ou actuel peut demander au conseil d'administration de Construction de Défense (1951) Limitée de réexaminer toute décision ayant trait à son observation des mesures concernant l'après-mandat.

## **Inobservation**

13. Tout employé qui ne se conforme pas aux mesures d'observation exposées dans la présente partie s'expose à des mesures disciplinaires, y compris, le cas échéant, le congédiement.

## **MESURES D'OBSERVATION S'APPLIQUANT AUX TITULAIRES DE CHARGE PUBLIQUE QUI NE SONT PAS ASSUJETTIS AU PRÉSENT CODE**

### **MESURES D'OBSERVATION**

#### **Échanges Canada**

14. Avant de conclure une entente visant l'affectation d'une personne dans le cadre du programme Échanges Canada ou toute entente de détachement autrement qu'avec un secteur du gouvernement fédéral, les parties à l'entente doivent s'assurer qu'il n'y a aucun risque important de conflit d'intérêts. Dans le cas contraire, elles doivent prendre les mesures qui s'imposent pour éviter toute situation de conflits d'intérêts.

15. Les personnes qui acceptent une affectation au service de Construction de Défense (1951) Limitée dans le cadre du programme Échanges Canada ou d'une entente de détachement autrement qu'avec un secteur du gouvernement fédéral doivent agir, après la cessation de leurs fonctions, de façon à ne pas tirer un avantage indu de leur affectation antérieure.