

**Règles relatives aux conflits d'intérêts visant
La Commission d'indemnisation des victimes d'actes criminels**

Approuvé par le Commissaire aux conflits d'intérêts et entrant en vigueur à la date de la publication sur le site Web du
Commissaire.



**COMMISSION D'INDEMNISATION
DES VICTIMES D'ACTES CRIMINELS
RÈGLES RELATIVES AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS**

Définitions

« arbitre » Le président, les vice-présidents et les membres de la Commission.

« Commission » La Commission d'indemnisation des victimes d'actes criminels qui a été créée en vertu de la *Law Enforcement Compensation Act, 1967* et qui a été maintenue par la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* de 1971.

« conflit d'intérêts » S'entend d'une incompatibilité entre tout intérêt, relation, association ou activité et les obligations d'un employé ou d'un arbitre à l'égard de la Commission et de la Couronne, y compris des intérêts pécuniaires et autres.

« conjoint » S'entend :

- a) soit d'un conjoint au sens de l'article 1 de la *Loi sur le droit de la famille*;
- b) soit de l'une ou l'autre de deux personnes qui vivent ensemble dans une union conjugale hors du mariage.

« don » S'entend de tout avantage.

« emploi » Comprend les nominations par décret.

« LFPO » S'entend de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*, L.O. 2006, chapitre 35, annexe A, selon la version en vigueur.

« poste supérieur désigné » S'entend au sens de l'article 14 du Règlement de l'Ontario 381/07, pris en application de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*, et notamment du poste de directeur général de l'administration de la Commission.

« procédure » S'entend de toute participation non négligeable au processus décisionnel d'un tribunal.

« proche associé » Parent ou ami avec qui un employé ou un arbitre a une relation personnelle étroite.

« relations professionnelles étroites » Comprennent l'emploi chez ou par une partie ou un représentant, une relation avocat-client ou encore un partenariat ou une association dans une société d'avocats ou un bureau de services parajuridiques.

« renseignements confidentiels » Renseignements qui ne sont pas du domaine public et dont la divulgation pourrait faire subir un préjudice à la Commission ou à la Couronne ou pourrait conférer un avantage à la personne à qui ils sont divulgués.

Interprétation

Les valeurs fondamentales de la Commission d'indemnisation des victimes d'actes criminels constituent les principes directeurs et l'assise de son mandat. Les présentes règles sur les conflits d'intérêts doivent être interprétées conformément aux valeurs fondamentales de la Commission, qui sont l'accessibilité, l'équité, la transparence, le respect des échéances, le professionnalisme et l'impartialité.

Ces règles visent les employés et les arbitres de la Commission.

Elles régissent la conduite des employés et des arbitres à partir du début de leur emploi dans la fonction publique. Elles définissent également leurs responsabilités après leur départ de la fonction publique.

En vertu de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario* (LFPO) et de la *Loi de 2009 sur la responsabilisation et la gouvernance des tribunaux décisionnels et les nominations à ces tribunaux* (loi sur les tribunaux), le responsable de l'éthique des employés est le directeur général de l'administration, et le responsable de l'éthique des arbitres (autres que le président) est le président. Le responsable de l'éthique des anciens employés et arbitres ainsi que du président de la Commission est le commissaire aux conflits d'intérêts.

Les présentes règles seront mises en application par le président, à titre de responsable de l'éthique pour les arbitres, et par le directeur général de l'administration, à titre de responsable de l'éthique pour les employés, qui fixeront des objectifs à l'intention des arbitres et des employés, examineront le rendement de ceux-ci, fourniront des occasions de perfectionnement professionnel, détermineront s'il faut recommander le renouvellement de la nomination d'un arbitre et traiteront des questions où un conflit ou un risque de conflit a été révélé ou porté à leur attention.

Les règles sur les conflits d'intérêts se fondent sur celles qui sont définies dans le Règlement de l'Ontario (Règl. de l'Ont.) 381/07. Si une disposition des présentes règles définit des exigences éthiques moins strictes que ce qui est défini dans le Règlement, c'est la disposition du Règlement qui prévaudra.

Partie I

Conduite interdite

Avantages conférés à soi-même, à un conjoint, à un enfant, au père, à la mère, à un frère, à une sœur ou à un proche associé

1. Un employé ou un arbitre ne doit pas utiliser ou tenter d'utiliser son emploi à la Commission pour se conférer directement ou indirectement un avantage à lui-même ou en conférer un à son conjoint, son enfant, son père, sa mère, ses frères, ses sœurs ou un proche associé.
2. Un employé ou un arbitre ne doit pas laisser la perspective d'un emploi futur au service d'une personne ou d'une entité nuire à l'exercice de ses fonctions au service de la Commission et de la Couronne.

Interdiction d'accepter des dons

3. Un employé ou un arbitre ne doit pas accepter de don qui lui est fait en raison de son poste ou de ses fonctions au service de la Commission et de la Couronne ou qui pourrait être perçu comme y étant lié si une personne raisonnable pourrait conclure que le don risque d'influencer l'employé ou l'arbitre dans l'exercice de ses fonctions au service de la Couronne.

Dons de valeur symbolique

4. La règle n^o 3 n'a pas pour effet d'empêcher l'employé ou l'arbitre d'accepter un don de valeur symbolique offert par mesure de courtoisie ou d'hospitalité si une conduite semblable est raisonnable dans les circonstances.

Divulgence des dons

5. Lorsqu'un employé ou un arbitre reçoit un don dans les circonstances décrites dans la règle n^o 3, il doit en informer son responsable de l'éthique.

Divulgence de renseignements confidentiels

6. Un employé ou un arbitre ne peut divulguer des renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de son emploi au service de la Commission que si la loi, la Commission ou la Couronne l'y autorise.

Utilisation des renseignements confidentiels

7. Un employé ou un arbitre ne doit pas utiliser des renseignements confidentiels dans le cadre d'une activité commerciale ou autre en dehors de son travail au service de la Commission.

Acceptation d'un don en échange de la divulgation de renseignements confidentiels

8. Un employé ou un arbitre ne doit pas accepter de don direct ou indirect en échange de la divulgation de renseignements confidentiels.

Traitement préférentiel

9. Dans l'exercice de ses fonctions au service de la Commission ou de la Couronne, un employé ou un arbitre ne doit pas faire bénéficier une personne ou une entité d'un traitement préférentiel, y compris une personne ou une entité à l'égard de laquelle lui-même, un membre de sa famille ou un proche associé a un intérêt.
10. Dans l'exercice de ses fonctions au service de la Commission ou de la Couronne, un employé ou un arbitre doit s'efforcer d'éviter de donner l'impression qu'une personne ou une entité bénéficie d'un traitement préférentiel dont elle pourrait tirer avantage.

Aide

11. L'employé ou l'arbitre ne doit pas fournir de l'aide à une personne ou à une entité dans ses rapports avec la Commission ou la Couronne, si ce n'est l'aide fournie dans le cours normal de son emploi.

Embauche du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur

12. Un employé ou un arbitre ne doit pas, au nom de la Commission, embaucher ou proposer qu'on embauche son conjoint, son enfant, son père, sa mère, son frère ou sa sœur.
13. Un employé ou un arbitre ne doit pas, au nom de la Commission, conclure un contrat avec son conjoint, son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur, un proche associé ou toute personne qui comparaît devant la Commission ni avec une personne ou entité à l'égard de laquelle l'un d'eux a un intérêt important.

Supervision du travail du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du frère ou de la sœur

14. L'employé ou l'arbitre qui embauche quelqu'un au nom de la Commission doit veiller à ce que cette personne ne relève pas de son propre conjoint, enfant, père ou frère ni de sa propre mère ou sœur et à ce qu'elle n'en supervise pas le travail. Un employé ou un arbitre qui relève de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur ou qui en supervise le travail doit en aviser son responsable de l'éthique.

Exercice d'une activité

15. Un employé ou un arbitre ne doit pas être employé dans une activité commerciale ou autre ni s'y livrer en dehors de son emploi au service de la Commission dans les circonstances suivantes :
 - a) les intérêts privés de l'employé ou de l'arbitre liés à l'emploi ou à l'activité risquent d'entrer en conflit avec ses fonctions au service de la Commission et de la Couronne;
 - b) l'emploi ou l'activité entraverait la capacité de l'employé ou de l'arbitre à exercer ses fonctions au service de la Commission et de la Couronne;
 - c) il s'agit d'un emploi à titre professionnel qui risquerait d'influer sur la capacité de l'employé ou de l'arbitre à exercer ses fonctions au service de la Commission et de la Couronne ou de lui nuire;
 - d) l'emploi constituerait un emploi à temps plein pour une autre personne, sauf si l'employé ou l'arbitre travaille seulement à temps partiel pour la Commission ou s'il est en congé autorisé, pourvu que l'emploi n'entre pas en contradiction ou ne soit pas incompatible avec les conditions du congé;
 - e) dans le cadre de l'emploi ou de l'activité, quelqu'un pourrait tirer ou sembler tirer un avantage du fait que l'employé ou l'arbitre est employé au service de la Commission;
 - f) des locaux, du matériel ou des fournitures du gouvernement sont utilisés pour l'emploi ou l'activité.
16. L'employé ou l'arbitre doit divulguer dès que possible à son responsable de l'éthique toute activité ou tout emploi existant ou prévu qui pourrait être visé par les dispositions de la règle n^o 15.

Participation au traitement des questions et à la prise de décision

17. Un employé ou un arbitre ne doit pas participer à la prise d'une décision par la Commission relativement à une question à l'égard de laquelle il peut influencer la décision dans le cadre de ses fonctions s'il peut tirer un avantage de cette décision.
18. La règle n° 17 ne s'applique pas si l'employé ou l'arbitre obtient au préalable de son responsable de l'éthique l'autorisation de participer au traitement de la question ou à la prise de décision connexe ou de traiter la question.
19. Un employé ou un arbitre qui, au cours de son emploi au service de la Commission, est membre d'un organisme ou d'un groupe, ne doit pas participer à la prise de décision par l'organisme ou le groupe sur une question ni tenter de l'influencer s'il peut lui-même tirer un avantage de la décision ou si, par suite de celle-ci, les intérêts de l'organisme ou du groupe pourraient entrer en conflit avec ceux de la Commission ou de la Couronne.
20. L'employé ou l'arbitre visé à la règle n° 19 doit informer l'organisme ou le groupe de l'existence des circonstances qui y sont visées.

Déclaration d'intérêts financiers

- 21.(1) Les règles n^{os} 22 et 23 s'appliquent aux employés et aux arbitres de la Commission qui travaillent de façon courante sur des questions pouvant concerner le secteur privé et qui ont accès à des renseignements confidentiels sur ces questions obtenus dans le cadre de leur emploi au service de la Couronne.
- 21.(2) La définition qui suit s'applique à la présente règle et aux règles n^{os} 22 et 23.

« question pouvant concerner le secteur privé » S'entend d'une question qui :

 - a) d'une part, se rapporte à des services qui sont fournis actuellement dans le cadre d'un programme de la Couronne ou par un organisme public, un organisme de la Couronne ou une société contrôlée par la Couronne et qu'il est possible qu'une entité du secteur privé finance ou fournisse en tout ou en partie;

- b) d'autre part, a été renvoyée à un ministère, un organisme public ou un organisme de la Couronne par le Conseil exécutif ou un de ses membres pour examen ou mise en œuvre.

Obligation de déclarer certains intérêts financiers

22.(1) L'employé ou l'arbitre visé au paragraphe (1) de la règle n° 21 qui commence à travailler sur une question pouvant concerner le secteur privé remet au commissaire aux conflits d'intérêts une déclaration dans laquelle il divulgue les questions suivantes en ce qui concerne ses intérêts financiers :

1. L'intérêt en common law ou l'intérêt bénéficiaire de l'employé ou de l'arbitre dans des valeurs mobilières ou des produits dérivés de sociétés ou de gouvernements autres que le gouvernement de l'Ontario.
2. L'intérêt en common law ou l'intérêt bénéficiaire de l'employé ou de l'arbitre dans une entreprise ou une exploitation commerciale ou dans leurs éléments d'actif.
3. L'intérêt en common law ou l'intérêt bénéficiaire de l'employé ou de l'arbitre dans des biens immeubles.
4. L'intérêt en common law ou l'intérêt bénéficiaire de l'employé ou de l'arbitre dans un fonds mutuel qui est exploité comme un club d'investissement, si les conditions suivantes sont réunies :
 - i. ses actions ou ses parts sont détenues par 50 personnes au plus et ses titres de créance n'ont jamais été offerts au public,
 - ii. il ne verse aucune rémunération pour des conseils en matière d'investissement ou d'opérations sur valeurs mobilières, sauf les frais de courtage ordinaires,
 - iii. chacun de ses membres est tenu de contribuer au financement de son exploitation en proportion des actions ou parts qu'il détient.

22.(2) Malgré le paragraphe (1), l'employé ou l'arbitre n'est pas tenu de divulguer son intérêt en common law ou son intérêt bénéficiaire dans ce qui suit :

1. Un fonds mutuel au sens du paragraphe 1 (1) de la *Loi sur les valeurs mobilières* autre qu'un fonds mutuel visé à la disposition 4 du paragraphe (1).
2. Les valeurs mobilières à valeur fixe émises ou garanties par un palier de gouvernement ou l'un de ses organismes.
3. Les certificats de placement garantis ou d'autres effets financiers semblables émis par une institution financière légitimement autorisée à en émettre.

4. Un régime de retraite enregistré, un régime de prestations aux employés, une rente ou une police d'assurance vie ou un régime de participation différée aux bénéfices.
 5. Les biens immeubles que l'employé ou l'arbitre ou un membre de sa famille utilise essentiellement à des fins de résidence ou de loisirs.
- 22.(3) L'employé ou l'arbitre divulgue les renseignements qu'exige le paragraphe (1) avec les adaptations nécessaires à propos de son conjoint et de ses enfants à charge, mais seulement dans la mesure où leur intérêt en common law ou intérêt bénéficiaire pourrait créer un conflit d'intérêts.
- 22.(4) Pour l'application du paragraphe (3), l'employé ou l'arbitre fait des efforts raisonnables pour obtenir des renseignements sur les intérêts financiers visés au paragraphe (1) de son conjoint et de ses enfants à charge.
- 22.(5) L'employé ou l'arbitre donne au commissaire aux conflits d'intérêts une déclaration révisée dès qu'un changement se produit dans les renseignements qu'il doit divulguer.

Interdiction de certains achats

- 23.(1) L'employé ou l'arbitre visé au paragraphe (1) de la règle n° 21 ne doit pas acheter, ni demander à une autre personne d'acheter pour son compte, un intérêt en common law ou un intérêt bénéficiaire dans une entité qui exerce ou se propose d'exercer une activité liée à une question pouvant concerner le secteur privé.
- 23.(2) Malgré le paragraphe (1) de la règle n° 23, l'employé ou l'arbitre peut acheter un intérêt dans un fonds mutuel [au sens du paragraphe 1 (1) de la *Loi sur les valeurs mobilières*] qui est employé dans des valeurs mobilières d'une personne ou d'une entité visée au paragraphe (1), mais non un intérêt dans un fonds mutuel visé à la disposition 4 du paragraphe (1) de la règle n° 22 des présentes qui est employé dans de telles valeurs mobilières.
- 23.(3) L'interdiction visée au paragraphe (1) de la présente règle cesse d'avoir effet à l'égard de la question :
- a) soit six mois après la date à laquelle la prise des mesures relatives à la question est achevée;

- b) soit six mois après la date à laquelle la Couronne cesse de travailler sur la question.

Partie II

Conduite interdite aux anciens employés et arbitres

Application

24. Les règles de la présente partie s'appliquent à tous les anciens employés ou anciens arbitres qui, juste avant de cesser d'être fonctionnaires, étaient employés au service de la Commission.
25. Un ancien employé ou arbitre doit aviser son responsable de l'éthique de tout problème potentiel concernant les règles visant les anciens employés ou arbitres ou il doit demander au responsable de l'éthique de statuer sur ses obligations en vertu de la LFPO.

Traitement préférentiel

26. Un ancien employé ou arbitre ne doit pas solliciter de traitement préférentiel de la part de fonctionnaires qui travaillent dans le cabinet d'un ministre, dans un ministère, à la Commission ou dans un autre organisme public ni solliciter d'accès privilégié à ceux-ci.

Divulgarion des renseignements confidentiels

27. Un ancien employé ou arbitre ne peut divulguer à une personne ou à une entité des renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de son emploi au service de la Commission que si la loi, la Commission ou la Couronne l'y autorise.
28. Un ancien employé ou arbitre ne peut utiliser des renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de son emploi au service de la Commission dans le cadre d'une activité commerciale ou autre.

Interdiction d'exercer des pressions

- 29.(1) La présente règle s'applique aux anciens employés ou arbitres qui, juste avant de cesser d'être employés ou arbitres, occupaient un poste supérieur désigné.
- 29.(2) Pendant les douze mois qui suivent la date à laquelle il a cessé d'être employé ou arbitre, l'ancien employé ou arbitre ne doit pas exercer de pressions sur les personnes suivantes pour le compte d'un organisme public ou d'une autre personne ou entité :

- a) les fonctionnaires qui travaillent dans un ministère ou un organisme public dans lequel l'ancien employé ou arbitre a travaillé à un moment donné au cours des douze mois précédant la date à laquelle il a cessé d'être employé ou arbitre;
- b) le ministre d'un ministère dans lequel l'ancien employé ou arbitre a travaillé à un moment donné au cours des douze mois précédant la date à laquelle il a cessé d'être employé ou arbitre;
- c) les fonctionnaires qui travaillent dans le cabinet d'un ministre visé au point b).

Restriction concernant l'emploi, etc.

30.(1) La présente règle s'applique aux anciens employés ou arbitres qui, juste avant de cesser d'être employés ou arbitres, occupaient un poste supérieur désigné et qui, à un moment donné au cours des douze mois précédant la date à laquelle ils ont cessé d'être employés ou arbitres, dans le cadre de leur emploi :

- a) d'une part, avaient des rapports importants avec un organisme public ou une autre personne ou entité;
- b) d'autre part, avaient accès à des renseignements confidentiels dont la divulgation à l'organisme public, à la personne ou à l'entité pourrait conférer à ceux-ci un avantage indu par rapport à des tiers ou pourrait faire subir un préjudice à la Couronne ou à la Commission.

(2) Pendant les douze mois qui suivent la date à laquelle il a cessé d'être employé ou arbitre, l'ancien employé ou arbitre ne doit pas accepter d'emploi auprès de l'organisme public, de la personne ou de l'entité ni devenir membre de son conseil d'administration ou d'une autre de ses instances dirigeantes.

31.(1) La présente règle s'applique aux anciens employés ou arbitres qui, lorsqu'ils travaillaient au service de la Commission, ont conseillé la Couronne sur une instance, négociation ou autre opération donnée.

(2) L'ancien employé ou arbitre ne doit pas conseiller un organisme public ou une autre personne ou entité ni l'aider d'une autre façon en ce qui concerne l'instance, la négociation ou l'autre opération tant que la Couronne y est partie.

(3) Malgré le paragraphe (2), l'ancien employé ou arbitre peut continuer à conseiller la Couronne ou à l'aider d'une autre façon en ce qui concerne l'instance, la négociation ou l'autre opération.

Partie III

Autres règles concernant les conflits d'intérêts et visant les employés, les anciens employés, les arbitres et les anciens arbitres

Intérêts financiers

32. (1) Un employé ne peut traiter une question et un arbitre ne peut statuer sur une question ni participer au traitement ou aux pourparlers concernant une instance si l'employé, l'arbitre, son conjoint, son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur ou un proche associé peut tirer avantage de la décision ou a un intérêt financier important à l'égard de l'une des parties visées par l'instance.
- (2) Pour les besoins de la présente règle, les éléments qui suivent ne constituent pas des intérêts financiers importants :
- a) un intérêt en common law ou intérêt bénéficiaire dans un fonds mutuel au sens du paragraphe 1 (1) de la *Loi sur les valeurs mobilières*, même si le fonds mutuel comprend des valeurs mobilières d'une société ou entité qui est partie à une instance devant un tribunal, à condition que le fonds mutuel ne fasse pas partie de ceux visés à la disposition 4 du paragraphe 11 (1) du Règl. de l'Ont. 381/07;
 - b) des valeurs mobilières à valeur fixe émises ou garanties par un palier de gouvernement ou l'un de ses organismes;
 - c) des certificats de placement garantis ou d'autres effets financiers semblables émis par une institution financière légitimement autorisée à en émettre;
 - d) un régime de retraite enregistré, un régime de prestations aux employés, une rente ou une police d'assurance vie ou un régime de participation différée aux bénéfices.

Relations personnelles

33. Un employé ne peut traiter une question et un arbitre ne peut statuer sur une question ni participer au traitement ou aux pourparlers concernant une instance qui touche une partie ou un représentant avec qui il a une relation personnelle étroite, y compris son conjoint, son enfant, son père, sa mère, son frère ou sa sœur.

Relation préalable

34. Un employé ne peut traiter une question et un arbitre ne peut statuer sur une question ni participer au traitement ou aux pourparlers concernant une instance à laquelle lui-même, toute autre personne avec qui il entretient une relation professionnelle significative, son conjoint, son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur ou un proche associé a déjà été partie.

Relation professionnelle

35. Un arbitre ne peut statuer sur une question ni participer au traitement ou aux pourparlers relatifs à une instance visant une partie ou un représentant avec qui il a, par le passé, entretenu une relation professionnelle significative, et ce, tant qu'une période de douze mois ne s'est pas écoulée depuis la fin de la relation ou tant que des titres de créance sont liés à la relation.

Effet sur les autres instances

36. Un employé ne peut traiter une question et un arbitre ne peut statuer sur une question ni participer au traitement ou aux pourparlers concernant une instance dont l'issue pourrait avoir un effet sur toute autre instance judiciaire dans laquelle lui-même, son conjoint, son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur ou un proche associé a un intérêt personnel ou pécuniaire.

Comparution devant un tribunal : généralités

37. Lorsqu'un employé, un arbitre, un ancien employé ou un ancien arbitre traite avec la Commission ou comparaît devant elle, il leur incombe à tous les deux de maintenir l'intégrité de la Commission.

Comparution devant un tribunal : employés et arbitres actuels

38. Un employé ou un arbitre ne peut comparaître devant la Commission à titre d'expert, de témoin sur des questions techniques ou de représentant d'une partie et il ne doit fournir à personne, si ce n'est dans le cadre de ses fonctions au service de la Commission, des services juridiques ou techniques ou des services de consultation relativement à une question

dont la Commission est saisie, ou pourrait être saisie, que ces services soient rémunérés ou non.

39. La règle n° 35 ne réduit en rien le pouvoir d'un arbitre de soulever ou de trancher la question de l'existence réelle ou apparente d'un parti pris résultant de la comparution d'un arbitre à titre d'expert ou de témoin sur des questions techniques.
40. Un employé ou un arbitre peut soumettre à la Commission un appel ou une autre question ou y répondre, à condition qu'il le fasse par l'intermédiaire d'un avocat ou d'un représentant, qu'il en avise immédiatement le directeur général de l'administration, qu'il s'abstienne de toute communication de la question ou relative à celle-ci, sauf dans la mesure où il y est obligé par la loi ou par les règles de la Commission, et qu'il s'abstienne d'intervenir dans toute affaire directement liée à la question.
41. Au moment de recevoir l'avis, le directeur général de l'administration doit prendre toutes les mesures raisonnables pour que les renseignements permettant d'identifier l'employé ou l'arbitre soient retirés du dossier et qu'aucun dossier portant sur des aspects semblables à ceux abordés dans la question visée ne soit confié à l'employé ou à l'arbitre.
42. Si, dans le but de protéger ses propres droits ou intérêts dans une question devant la Commission, un employé ou un arbitre doit comparaître comme témoin ou faire connaître son identité à la Commission, il doit en aviser le directeur général de l'administration ou le président en temps utile afin que celui-ci puisse prendre les dispositions nécessaires pour protéger l'intégrité de la Commission et de la procédure.

Comparution devant un tribunal : anciens employés et arbitres

43. Un ancien arbitre ne doit pas comparaître à titre de représentant, d'expert ou de témoin sur des questions techniques devant la Commission, et ce, pendant une période de douze mois suivant la fin de son mandat ou de douze mois après la publication de sa dernière décision, selon la dernière éventualité.
44. Un ancien employé ne doit pas comparaître à titre de représentant devant la Commission pendant une période de six mois suivant la fin de son emploi à la Commission.