

Société des loteries et des jeux de l'Ontario

Règles relatives aux conflits d'intérêts

Efficace 13 Juillet 2017

Objet

La Société des loteries et des jeux de l'Ontario (OLG) a pour mandat de fournir des moyens de divertissement par le jeu d'une manière efficace et socialement responsable qui maximise les avantages économiques pour la population ontarienne, les intervenants, les secteurs économiques connexes et les collectivités hôtes.

L'OLG préserve la confiance du public en veillant à ce que l'ensemble de son personnel et des membres de son conseil d'administration (le « Conseil ») se comporte avec intégrité et objectivité et en pleine conformité avec les lois et les normes applicables.

Le personnel et les membres du Conseil de l'OLG sont assujettis aux dispositions de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario* (la « LFPO »), y compris le Règlement de l'Ontario 381/07 (le « Règlement 381/07 ») pris en application de la LFPO.

Conformément aux valeurs énoncées dans la LFPO, tous les employés et membres du Conseil de l'OLG doivent s'acquitter de leurs responsabilités de manière non partisane, professionnelle et éthique et être perçus comme s'ils s'en acquittaient.

Les présentes règles relatives aux conflits d'intérêts (les « règles ») ont pour objet de faire en sorte que le personnel et les membres du Conseil de l'OLG continuent de se conformer à la LFPO et au Règlement 381/07, dans la mesure où leurs activités s'appliquent au rôle et au mandat uniques de l'OLG.

Si une disposition des présentes règles est incompatible avec une disposition du Règlement 381/07, cette dernière l'emporte. À cet égard, une disposition des présentes règles qui établirait un degré de comportement éthique inférieur à celui établi par une disposition du Règlement 381/07 serait incompatible avec cette dernière disposition. Inversement, une disposition des présentes règles qui établirait un degré de comportement supérieur à celui établi par une disposition du Règlement 381/07 ne serait pas incompatible avec cette dernière disposition.

Certaines des obligations énoncées dans la LFPO, le Règlement 381/07 et les présentes règles continuent de s'appliquer à certains ex-employés et ex-membres du Conseil de l'OLG. Ces obligations sont énoncées à la fin des présentes règles.

L'OLG reconnaît qu'il n'est pas toujours possible d'éviter des conflits d'intérêts réels, perçus et potentiels. Les présentes règles ont été rédigées dans le but d'aider les membres du personnel et du Conseil en poste et passés de l'OLG à reconnaître, éviter et gérer les conflits d'intérêts s'il en survient. Le cas échéant, l'OLG doit veiller à ce que les conflits soient résolus d'une manière qui préserve et renforce la confiance de la population envers l'OLG.

Définitions

Les définitions qui suivent s'appliquent aux présentes règles.

conjoint s'entend d'une personne dont l'état civil correspond à la définition énoncée à l'article 1 de la *Loi sur le droit de la famille* ou de l'une ou l'autre de deux personnes qui vivent ensemble en union conjugale hors mariage.

don s'entend de tout avantage.

ex-membre du personnel ou **ex-membre du Conseil** désigne respectivement un ex-membre du personnel ou du conseil d'administration de l'OLG dont les relations sont totalement rompues avec l'OLG et qui ne reçoit pas de rémunération, y compris le paiement en cours d'indemnités de départ, de l'OLG. Les membres du personnel et du Conseil de l'OLG en congé autorisé ou en affectation temporaire sont considérés comme des membres du personnel et du Conseil en poste et non comme d'ex-membres du personnel et du Conseil.

intérêt important s'entend d'un intérêt personnel, financier ou autre dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'il compromette la prise de décisions et/ou la tenue de négociations de manière neutre et impartiale.

membre du personnel désigne une personne employée à temps plein ou à temps partiel qui reçoit une rétribution de l'OLG par le biais de son système de rémunération.

membres du Conseil s'entend des membres du conseil d'administration de l'OLG.

poste supérieur désigné s'entend des postes suivants : i) président-directeur général; ii) vice-présidents directeurs; iii) directeur général des opérations; iv) directeur de la conformité; v) directeur général de l'administration; vi) avocat général; vii) directeur de l'information; viii) directeur général des finances; et ix) vice-présidents principaux.

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

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts?

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts d'un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG en poste ou passé peuvent entrer en conflit, ou être raisonnablement perçus comme entrant en conflit, avec les responsabilités de cette personne en tant que membre du personnel ou du Conseil en poste ou passé de l'OLG.

Les membres du personnel et du Conseil de l'OLG ne peuvent obtenir d'avantages personnels directs ou indirects par suite de décisions d'affaires prises au nom de l'OLG ou de la Couronne.

Déclaration de conflit d'intérêts et responsables de l'éthique à l'OLG

Un membre ou ex-membre du personnel de l'OLG est tenu d'informer sans délai par écrit la ou le responsable de l'éthique (terme défini dans la LFPO) dont il relève ou relevait s'il est, ou risque d'être, en conflit d'intérêts. Si un membre ou ex-membre du personnel de l'OLG a un intérêt personnel ou pécuniaire pouvant créer un problème au titre des règles relatives aux conflits d'intérêts, elle ou il doit en informer directement la ou le responsable de l'éthique.

Un membre ou ex-membre du Conseil de l'OLG est tenu d'informer sans délai par écrit la ou le responsable de l'éthique dont elle ou il relève ou relevait si elle ou s'il est, ou risque d'être, en conflit d'intérêts, y compris un intérêt personnel ou pécuniaire. La ou le responsable de l'éthique lui fournira des indications sur la façon de traiter la question.

À l'OLG, les responsables de l'éthique sont :

- dans le cas des membres du personnel en poste, le président-directeur général, qui peut, à sa discrétion, saisir le commissaire aux conflits d'intérêts de l'Ontario de la question pour décision;¹
- dans le cas des membres du Conseil, le président du Conseil, qui peut, à sa discrétion, saisir le commissaire aux conflits d'intérêts de l'Ontario de la question pour décision; et,

¹ Conformément au Règlement de l'Ontario 147/10 pris en application de la LFPO.

- dans le cas des ex-membres du personnel ou du Conseil, le commissaire aux conflits d'intérêts de l'Ontario.

Un membre du personnel ou du Conseil en poste ou un ex-membre du personnel ou du Conseil de l'OLG peut demander que son responsable à l'éthique lui fournisse des conseils concernant l'application des règles relatives aux conflits d'intérêts.

Tous les membres du personnel en poste et ex-membres du personnel ou du Conseil de l'OLG sont tenus de se conformer aux directives de la ou du responsable de l'éthique dont elles ou ils relèvent ou du commissaire aux conflits d'intérêts de l'Ontario.

Partie I. Règles applicables aux membres du personnel et du Conseil en poste de l'OLG

Avantage personnel, à son conjoint ou à ses enfants

Un membre du personnel ou du Conseil en poste de l'OLG ne doit pas :

- utiliser, ou tenter d'utiliser, son emploi pour, directement ou indirectement, se conférer un avantage à elle-même ou lui-même ou en conférer un à son conjoint ou à ses enfants. Elle ou il doit s'abstenir de participer à la prise d'une décision dans le cadre de ses attributions qui pourrait être perçue comme conférant un avantage personnel ou un avantage à son conjoint ou à ses enfants;
- 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 l'OLG ou de la Couronne.

Acceptation de dons

Si une personne raisonnable peut conclure qu'un don peut influencer un membre du personnel ou du Conseil dans l'exercice de ses fonctions au service de l'OLG ou de la Couronne, ce membre du personnel ou du Conseil ne doit pas accepter, directement ou indirectement, un don de n'importe laquelle des personnes ou entités suivantes :

- une personne, un groupe ou une entité qui a des rapports avec l'OLG ou la Couronne;
- une personne, un groupe ou une entité auquel ce membre du personnel ou du Conseil fournit des services dans l'exercice de ses fonctions au service de l'OLG ou de la Couronne; et

- une personne, un groupe ou une entité qui cherche à faire affaire avec l'OLG ou la Couronne.

Si un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG reçoit un don dans les situations énoncées ci-dessus, elle ou il doit en informer la ou le responsable de l'éthique dont elle ou il relève. Il faut retourner les dons qui ne peuvent être acceptés à leurs auteurs avec des remerciements et une explication des règles de l'OLG relatives aux conflits d'intérêts.

Les présentes règles n'empêchent pas un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG d'accepter un don d'une valeur symbolique fait par mesure de courtoisie ou d'hospitalité si une telle conduite est raisonnable dans les circonstances. Les employés ou employés associés aux jeux peuvent accepter des gratifications conformément aux politiques internes de l'OLG.

Divulgence de renseignements confidentiels

Les membres du personnel ou du Conseil de l'OLG peuvent accéder à des renseignements confidentiels, selon la définition du terme donnée plus haut dans les présentes règles, dans l'exécution de leurs fonctions à l'OLG. Il leur est interdit :

- de divulguer, directement ou indirectement, à quelque personne ou entité que ce soit, des renseignements confidentiels obtenus pendant l'exercice de leurs fonctions à l'OLG, sauf si la loi, l'OLG ou la Couronne le permet;
- d'utiliser des renseignements confidentiels dans une entreprise en dehors de l'exercice de leurs fonctions pour l'OLG;
- d'accepter un don directement ou indirectement en échange de renseignements confidentiels.

Traitement préférentiel

Dans l'exercice de ses fonctions au service de l'OLG ou de la Couronne, un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG :

- ne doit pas accorder de traitement préférentiel à quelque personne ou entité que ce soit, y compris une personne ou une entité à l'égard de laquelle ce membre du personnel ou du Conseil ou encore un membre de sa famille ou un ami a un intérêt;
- doit s'efforcer d'éviter de créer la perception qu'un traitement préférentiel a été accordé à une personne ou à une entité qui pourrait en tirer avantage;

- ne doit pas offrir de l'aide à une personne ou à une entité dans ses rapports avec l'OLG autre que l'aide fournie dans le cadre normal de ses attributions à l'OLG.

Embauche de membres de la famille

Un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG ne doit pas, au nom de l'OLG,

- embaucher son conjoint, un ou une enfant, un parent, un frère ou une sœur;
- conclure un contrat avec son conjoint, un ou une enfant, un parent, un frère ou une sœur, ou encore avec une personne ou une entité à l'égard de laquelle n'importe quelle de ces personnes a un intérêt important;
- siéger à un comité de sélection qui interviewe un membre de sa famille, ni influencer, directement ou indirectement, sur la décision d'embauche concernant un membre de sa famille.

Lorsqu'elle ou il est responsable de décisions d'embauche, un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG doit veiller à ce qu'aucune personne embauchée à la suite d'une de ces décisions n'est subalterne ou supérieure de son conjoint, d'un ou d'une de ses enfants, d'un de ses parents, d'un frère ou d'une sœur à l'OLG.

Un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG qui est subalterne ou supérieur de son conjoint, d'un ou d'une de ses enfants, d'un de ses parents, d'un frère ou d'une sœur à l'OLG doit en informer la ou le responsable de l'éthique dont elle ou il relève.

Poursuite d'activités commerciales, etc.

Un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG ne peut pas travailler pour une entreprise ou mener une entreprise en dehors de ses fonctions à l'OLG dans n'importe laquelle des circonstances suivantes.

- Si ses intérêts privés liés à l'emploi ou à l'entreprise en dehors de ses fonctions sont susceptibles d'entrer en conflit avec l'exercice de ses fonctions au service de l'OLG ou de la Couronne.
- Si l'emploi ou l'entreprise en dehors de ses fonctions entrave sa capacité d'exercer ses fonctions au service de l'OLG ou de la Couronne.
- Si l'emploi en dehors de ses fonctions implique des activités professionnelles et est susceptible d'influer ou d'avoir un effet négatif sur sa capacité d'exercer ses fonctions au service de l'OLG ou de la Couronne.

- Si l'emploi en dehors de ses fonctions implique un travail à temps plein pour une autre personne. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à un membre du personnel qui travaille à temps partiel pour l'OLG ou à un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG en congé autorisé, mais seulement si l'emploi en dehors de ses fonctions n'est pas contraire aux conditions du congé d'absence ou incompatible avec celles-ci.
- Si, relativement à l'emploi ou à l'entreprise en dehors de ses fonctions, quiconque tire un avantage de la présence à l'OLG du membre du personnel ou du Conseil de l'OLG.
- Si des emplacements, des locaux, de l'équipement, du matériel ou des fournitures de l'administration gouvernementale sont utilisés dans l'emploi ou l'entreprise en dehors de ses fonctions.

Participation à la prise de décisions

À moins d'obtenir l'approbation préalable de la ou du responsable de l'éthique dont elle ou il relève, un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG ne peut participer à la prise d'une décision par l'OLG ou la Couronne relativement à une question sur laquelle il peut exercer une influence dans l'exercice de ses fonctions si elle ou s'il pourrait bénéficier directement ou indirectement de la décision de façon importante.

Un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG qui fait partie d'un organe ou d'un groupe extérieur dans le cadre de ses fonctions ne peut participer à la prise d'une décision par cet organe ou ce groupe, ni tenter d'influer sur cette décision, en ce qui concerne une question particulière si elle ou s'il pourrait bénéficier directement ou indirectement de la décision ou si, à la suite de la décision, les intérêts de l'organe ou du groupe pourraient entrer en conflit avec les intérêts de l'OLG ou de la Couronne. Si une telle situation existe, elle ou il doit en informer l'organe ou le groupe extérieur.

Déclarations financières et interdictions concernant certains achats

Les règles énoncées dans la présente section s'appliquent aux membres du personnel ou du Conseil de l'OLG qui :

1. travaillent de façon courante sur une ou plusieurs questions pouvant concerner le secteur privé, notion définie comme une question qui se rapporte à des services
 - a. qui sont fournis actuellement dans le cadre d'un programme de l'OLG ou de la Couronne et qu'il est possible qu'une entité du secteur privé finance ou fournisse en tout ou en partie; et

- b. qui ont été renvoyées 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;
2. et qui ont accès à des renseignements confidentiels sur ces questions obtenus dans le cadre de leur emploi ou de leur mandat à l'OLG.

Déclarations financières

Lorsqu'un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG visé par la présente section commence à travailler sur une question pouvant concerner le secteur privé, elle ou il doit faire une déclaration financière au commissaire aux conflits d'intérêts conformément à l'article 11 du Règlement de l'Ontario 381/07 relativement à cette question précise. Cette déclaration financière comprend des renseignements requis en vertu de certaines obligations relatives à la divulgation des intérêts financiers de l'époux ou l'épouse et des enfants à charge du membre du personnel ou du Conseil. Si les renseignements à divulguer changent, cette dernière ou ce dernier doit faire une déclaration révisée au commissaire aux conflits d'intérêts.

Un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG est tenu de divulguer les questions suivantes en ce qui concerne ses intérêts financiers :

- a) son intérêt en common law ou son intérêt bénéficiaire dans des valeurs mobilières ou des produits dérivés de sociétés ou de gouvernements autres que le gouvernement de l'Ontario;
- b) son intérêt en common law ou son intérêt bénéficiaire dans une entreprise ou une exploitation commerciale ou dans leurs éléments d'actif;
- c) son intérêt en common law ou son intérêt bénéficiaire dans des biens immeubles;
- d) son intérêt en common law ou son intérêt bénéficiaire 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, et
 - iii. chacun de ses membres est tenu de contribuer au financement de son exploitation en proportion des actions ou parts qu'il détient.

Le membre du personnel ou du Conseil de l'OLG doit aussi divulguer les renseignements indiqués ci-dessus à propos de son conjoint et de ses enfants à charge, mais seulement dans la mesure où leur intérêt en common law ou leur intérêt bénéficiaire pourrait créer un conflit d'intérêts. Elle ou il doit faire des efforts raisonnables pour obtenir des renseignements sur les intérêts financiers de son conjoint et de ses enfants à charge en vue de se conformer à cette exigence.

Toutefois, un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG 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 au point d) ci-dessus;
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 qu'elle-même ou lui-même ou un membre de sa famille utilise essentiellement à des fins de résidence ou de loisirs.

Interdictions concernant certains achats

Les membres du personnel ou du Conseil de l'OLG visés par la présente section ne peuvent non plus acheter, directement ou indirectement, un intérêt dans une entité qui exerce ou se propose d'exercer une activité liée à une question pouvant concerner le secteur privé, tel qu'il est indiqué ci-dessus. Il existe cependant une exception aux interdictions concernant certains achats et une limitation de celles-ci :

- Un membre du personnel ou du Conseil de l'OLG peut acheter un intérêt dans un fonds mutuel qui est employé dans des valeurs mobilières d'une personne ou d'une entité décrite dans le paragraphe précédent, mais non un intérêt dans un fonds mutuel décrit au paragraphe d) sous la rubrique « *Déclarations financières* » ci-dessus.
- L'interdiction concernant certains achats cesse d'avoir effet six mois après la date à laquelle la prise des mesures relatives à la question est achevée ou six mois après la date à laquelle l'OLG ou la Couronne cesse de travailler sur la question.

Partie II. Règles applicables aux ex-membres du personnel et du Conseil de l'OLG

Les présentes règles s'appliquent à tous les ex-membres du personnel ou du Conseil de l'OLG, sauf à ceux qui ont cessé d'être fonctionnaires avant le 20 août 2007.

Veillez également prendre connaissance de la section intitulée « Déclaration de conflit d'intérêts et responsables de l'éthique à l'OLG » plus haut en ce qui a trait aux obligations des ex-membres du personnel et du Conseil de l'OLG.

Traitement préférentiel, etc.

Un ex-membre du personnel ou du Conseil de l'OLG ne doit pas chercher à obtenir un traitement préférentiel de la part de membres du personnel ou du Conseil en poste de l'OLG, du cabinet d'un ministre, d'un ministère ou d'un organisme public, ni à obtenir un accès privilégié à ces personnes.

Divulgence de renseignements confidentiels

Un ex- membre du personnel ou du Conseil de l'OLG ne doit pas divulguer de renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de son emploi ou de son mandat à l'OLG à une personne ou une entité, sauf si la loi, la Couronne ou l'OLG le permet.

Un ex- membre du personnel ou du Conseil de l'OLG ne doit pas utiliser des renseignements confidentiels dans le cadre d'une activité commerciale ou autre.

Interdiction d'exercer des pressions

La présente section s'applique aux ex- membres du personnel de l'OLG qui, juste avant de cesser de travailler à l'OLG, occupaient un poste supérieur désigné.

Pendant les 12 mois qui suivent la date à laquelle elle ou il a cessé de travailler à l'OLG, l'ex-membre du personnel ne doit pas exercer de pressions sur les personnes suivantes :

1. une personne qui travaille à l'OLG ou dans un ministère ou un organisme public où l'ex-membre du personnel de l'OLG a travaillé à un moment donné au cours des 12 mois qui ont précédé la date à laquelle elle ou il a cessé d'être fonctionnaire et elle ou il ne recevait plus de rémunération, y compris le paiement en cours d'indemnités de départ, de l'OLG;

2. le ministre d'un ministère dans lequel l'ex-membre du personnel de l'OLG a travaillé à un moment donné au cours des 12 mois qui ont précédé la date à laquelle elle ou il a cessé d'être fonctionnaire;
3. toute personne qui travaille au cabinet d'un ministre visé au point 2 ci-dessus.

Restriction en ce qui concerne l'emploi, etc.

Pendant 12 mois après avoir cessé de travailler à l'OLG, y compris d'être rémunéré par l'OLG, un ex-membre du personnel de l'OLG ne doit pas accepter d'emploi auprès d'un organisme public, d'une personne ou d'une entité ni devenir membre de son conseil d'administration si sa situation répond aux trois critères suivants :

- i) elle ou il occupait un poste supérieur désigné juste avant de cesser de travailler à l'OLG;
- ii) elle ou il avait des rapports importants avec l'organisme public, la personne ou l'entité en question au cours des 12 mois qui ont précédé la date à laquelle elle ou il a cessé de travailler à l'OLG; et
- iii) elle ou il avait accès à des renseignements confidentiels dont la divulgation à l'organisme public, à la personne ou à l'entité en question pourrait faire subir un préjudice à l'OLG ou à la Couronne ou conférer à celui-ci un avantage indu par rapport à un ou des tiers.

Plus précisément, la période de restriction de 12 mois en ce qui concerne l'emploi commence à la date à laquelle le membre du personnel quitte l'OLG ou cesse d'être rémunéré par l'OLG, en prenant celle qui est postérieure à l'autre. La restriction en ce qui concerne l'emploi ne s'applique pas aux personnes qui occupaient un poste supérieur désigné juste avant de cesser de travailler à l'OLG et qui avaient accès à des renseignements confidentiels, mais qui n'avaient pas de rapports importants avec un organisme public, une personne ou une entité au cours des 12 mois qui ont précédé la date à laquelle elles ou ils ont cessé de travailler à l'OLG.

Restriction en ce qui concerne certaines opérations

La présente section s'applique aux ex-membres du personnel ou du Conseil de l'OLG qui, lorsqu'elles ou ils étaient à l'OLG, ont conseillé l'OLG ou la Couronne sur une instance, une négociation ou une autre opération particulière.

L'ex-membre du personnel ou du Conseil de l'OLG 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 l'OLG ou la Couronne y est partie. La question de savoir quand l'OLG ou la Couronne n'est plus partie à l'instance, à la négociation ou à l'autre opération est déterminée en fonction des circonstances pertinentes entourant cette instance, cette négociation ou cette

autre opération, en tenant compte de ce qui est raisonnablement nécessaire pour éviter l'injustice causée envers l'OLG du fait qu'un ex-membre du personnel ou du Conseil de l'OLG conseille un organisme public ou une autre personne ou entité en ce qui concerne une instance, une négociation ou une autre opération au sujet de laquelle elle ou il a déjà conseillé l'OLG.

Pour plus de certitude, et sous réserve des dispositions de la section intitulée « Restrictions en ce qui concerne l'emploi, etc. » ci-dessus, les dispositions de la présente section n'empêchent pas un ex-membre du personnel ou du Conseil de l'OLG de travailler sans délai pour l'organisme public ou l'autre personne ou entité en question dans la mesure où son travail n'inclut pas la prestation de conseils en ce qui concerne l'instance, la négociation ou l'autre opération au sujet de laquelle cet ex-membre du personnel ou du Conseil de l'OLG avait auparavant conseillé ou assisté l'OLG ou la Couronne.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'ex-fonctionnaire peut continuer de conseiller ou d'assister l'OLG ou la Couronne concernant l'instance, la négociation ou l'autre opération en question.