

# **POLITIQUE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS**

## **MODIFIÉE À LA LUMIÈRE DES AMENDEMENTS AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU 24 JANVIER 2020**

### **INTRODUCTION**

L'Association canadienne des consultants professionnels en immigration (ACCPI) s'engage à être une organisation éthique et crédible dans ses relations avec ses membres, bénévoles, employés, fournisseurs, clients, et autres. Elle fait le mieux qu'elle peut pour mener toutes ses affaires en conformité avec les principes d'intégrité et d'excellence.

À titre d'association professionnelle des consultants en immigration, les directeurs et administrateurs de l'ACCPI occupent des postes de confiance pour interagir avec d'autres, en dehors de l'ACCPI. Les membres de l'ACCPI attendent de toutes les personnes qui travaillent pour l'association qu'elles adoptent les normes de conduite les plus élevées et qu'elles agissent dans le meilleur des intérêts de l'ACCPI. L'apparence de conflit d'intérêts, comme le conflit lui-même, doivent être évités.

Le paragraphe 6.10 du Règlement intérieur de l'ACCPI porte sur le conflit d'intérêts. La présente politique apporte d'autres clarifications sur les définitions des conflits, l'application de la présente politique et les conséquences de la violation de la présente politique.

### **OBJECTIF**

L'objectif de la présente politique est d'établir des normes de conduite pour s'assurer que tous les bénévoles et employés de l'ACCPI agissent dans le meilleur des intérêts de celle-ci, et de :

- (a) veiller à ce que les intérêts financiers et non financiers n'affectent pas la bonne prise de décision, et qu'ils ne soient pas perçus comme pouvant affecter ladite prise de décision, et de
- (b) s'assurer que ni le personnel de l'ACCPI ni leurs amis ou les membres de leur familles, un associé actuel ou ancien associé d'affaires, une entreprise partenaire ou une corporation au sein de laquelle un représentant est ou était un partenaire ou un employé, y détenant ou ayant détenu une participation importante, ou des personnes envers qui les membres du conseil sont redevables d'une obligation, ne puissent être avantagés personnellement en raison des postes occupés par le personnel de la Corporation, ni ne puissent agir au détriment des intérêts de la Corporation ou des intérêts du public.

### **APPLICATION**

La présente politique s'applique à tous les membres du conseil, membres exécutifs des comités, agents, employés et bénévoles de l'ACCPI.

## DÉFINITIONS

1. « **Représentants** » signifie tous les directeurs, administrateurs, membres des comités, employés, contracteurs, bénévoles et membres engagés dans les activités au nom de l'ACCPI.
2. « **Personne** » signifie une personne, une corporation, un organisme partenaire, une entreprise en commandite, une fiducie, une personne morale et toute autre entité ou organisation.
  - 2.1. « **Membre de la famille** » signifie l'époux ou l'épouse, le compagnon ou la compagne, un parent, les enfants, le frère ou la sœur, et les époux, épouses compagnons ou compagnes desdits enfants, leurs parents, frères ou sœurs.
  - 2.2. « **Compagnon ou compagne** » signifie une ou deux personnes qui ont vécu ensemble pendant au moins un an dans une relation personnelle intime qui est de la plus grande importance dans leurs deux vies.
  - 2.3. Un « **avantage indirect** » est :
    - 2.3.1. un avantage tiré par un ami ou un membre de la famille, un associé actuel ou ancien associé d'affaires, une entreprise partenaire ou une corporation au sein de laquelle un représentant est ou était un partenaire ou un employé y détenant ou ayant détenu une participation importante; ou
    - 2.3.2. un avantage qui fait avancer ou qui protège l'intérêt du représentant bien que l'on ne puisse l'évaluer monétairement.
3. Un « **conflit d'intérêts** » est une situation dans laquelle :
  - 3.1. Une personne, ou une organisation qu'elle représente ou dans laquelle elle a une participation, a un intérêt compétitif direct ou indirect avec les activités de l'ACCPI. Cet intérêt compétitif pourrait mettre ladite personne dans une situation la poussant à tirer un avantage personnel ou mettre l'ACCPI dans une situation où elle ne peut atteindre un résultat escompté dans le meilleur de ses intérêts propres;
  - 3.2. Les intérêts personnels d'un représentant ou d'un ami ou d'un membre de la famille, d'un associé actuel ou ancien associé d'affaires, d'une entreprise partenaire ou d'une corporation au sein de laquelle un représentant est ou était un partenaire ou un employé, y détenant ou y détenait une participation importante, ou une personne envers qui le représentant est redevable d'une obligation, peuvent influencer ou peut être raisonnablement être appréhendés comme pouvant influencer les décisions du représentant et nuire à la capacité du représentant à agir dans le meilleur des intérêts de la Corporation, ou pouvant l'empêcher de représenter la Corporation équitablement, impartialement et sans parti pris.
4. Il y a conflit d'intérêts lorsqu'une décision peut ou semble être de nature à être influencée. Il n'est pas nécessaire que l'influence ait lieu.

5. L'« **apparence de conflit d'intérêts** » se produit lorsqu'un observateur raisonnable pourrait raisonnablement percevoir qu'un représentant prend des décisions au nom de la Corporation pour promouvoir ses intérêts personnels ou ceux d'une personne décrite aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus.

Un « **observateur raisonnable** » est une personne hypothétique qui a connaissance des faits que le représentant connaît ou a dû connaître et qui applique son jugement objectivement, avec l'intégrité et l'attention voulues.

6. Pour l'ACCPI, le conflit d'intérêts comprend également toute conduite qui ne serait pas alignée sur son mandat, sa mission, sa vision et ses principes. L'ACCPI ne transige pas lorsque les principes de neutralité et d'impartialité sont en jeu.

### **EXERCICE DES FONCTIONS**

7. Dans la mesure du possible raisonnable, les représentants de l'ACCPI gèrent leurs intérêts privés de manière à exclure tout conflit d'intérêts.
8. Les représentants **ne doivent pas** :
  - 8.1. prendre part aux activités, volontaires ou rémunérées, qui sont externes à leur poste au sein de l'ACCPI et qui interfèrent avec le rendement de leurs obligations au sein de l'ACCPI;
  - 8.2. sembler agir officiellement au nom de l'ACCPI ou représenter les positions publiques ou politiques de l'ACCPI lorsque lesdites positions ou politiques ne sont pas officiellement approuvées par l'ACCPI;
  - 8.3. utiliser les relations de la Corporation pour conférer un avantage à une personne désignée au paragraphe 3.2 ci-dessus;
  - 8.4. bénéficier personnellement des activités de la Corporation, sauf dans des situations uniques autorisées par le Conseil;
  - 8.5. bénéficier indirectement des activités de la Corporation, sauf dans des situations uniques autorisées par le Conseil;
  - 8.6. ternir la réputation de l'ACCPI.
9. Ni un représentant ni la famille du représentant ne s'engagent dans une proposition de contrat ou de transaction quelconque, ou dans un contrat ou une transaction avec la Corporation, à moins que :
  - 9.1. le représentant ou sa famille, selon le cas, ne s'engagent par écrit dans un appel d'offres compétitif; et
  - 9.2. le représentant ne se conforme aux dispositions de la présente politique.
10. Les représentants n'orientent pas ni n'influencent directement le processus ou le résultat d'une question particulière, sauf conformément aux politiques de la Corporation. La présente politique, cependant, n'a pas d'impact sur les obligations du représentant qui veille à ce que les politiques de la Corporation soient développées, amendées, préservées et appliquées de manière cohérente et

conformément à aux meilleures pratiques d'auto-gouvernance et dans l'intérêt du public et de la profession.

11. Les représentants ne se servent pas de leur poste au sein de la Corporation pour essayer d'influencer indûment et injustement les recommandations que les membres du personnel de la Corporation présentent au Conseil ou à ses comités. Le personnel de l'ACCPI ne vote pas de résolution ni ne participe à une discussion en vue de l'adoption d'une résolution d'approbation d'un contrat dans lequel il a un intérêt quelconque. Il n'approuve ni ne signe quoi que ce soit dans de telles circonstances.

## **12. Transparence totale :**

- 12.1. Tous les représentants ont l'obligation de faire une déclaration annuelle de conflit d'intérêts dans un formulaire prescrit, que le conflit soit réel ou apparent, qu'il soit d'ordre financier ou non financier.
- 12.2. La déclaration décrit toute situation de conflit d'intérêts réel ou apparent dans laquelle un représentant pourrait se trouver impliqué.
- 12.3. À leur nomination, les membres du Conseil révèlent ledit conflit au président, et ce, dans une totale transparence; par la suite ils le déclarent à la première réunion du Conseil suivant l'assemblée générale annuelle des membres. Le président soumet ladite déclaration au Conseil.
- 12.4. Lorsqu'un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit d'intérêts se produit, le représentant doit immédiatement :
  - 12.4.1. déclarer par écrit le conflit au président à la première réunion du Conseil après avoir constaté ledit conflit. Si le représentant est absent de la réunion, il fera tous les efforts possibles pour que le conflit soit mentionné et lu à ladite réunion.
  - 12.4.2. déclarer au Conseil tout conflit d'intérêts tel que défini dans la présente politique et demander qu'une telle déclaration soit enregistrée dans le procès-verbal;
  - 12.4.3. se retirer de la partie de la réunion au moment où la question du conflit d'intérêts est débattue;
  - 12.4.4. s'abstenir de toute discussion au sujet du conflit d'intérêts à n'importe quelle réunion du Conseil ou ailleurs;
  - 12.4.5. s'abstenir de voter sur la question portant conflit d'intérêts à toutes les réunions.
- 12.5. Si un représentant a un intérêt direct ou indirect dans un contrat ou une transaction proposée ou dans un contrat ou une transaction avec la Corporation, le représentant déclare l'intérêt à une réunion du Conseil dès que la première opportunité s'est présentée à lui de constater l'intérêt.
- 12.6. S'il arrive à un moment donné qu'un représentant ait un conflit d'intérêts réel ou apparent, il doit rapidement le déclarer par écrit au président, et à la

première réunion du Conseil, le faire savoir au Conseil. Si le représentant est absent de la réunion, les représentants font tous les efforts possibles pour que le conflit soit mentionné et lu à ladite réunion.

13. Un avis général donné au Conseil par un représentant révélant qu'un autre représentant est perçu comme ayant un intérêt dans un contrat ou une transaction, ou une proposition de contrat ou de transaction effectuée avec une autre corporation, agence, institution, autorité publique, ou personne, est jugé une déclaration suffisante d'intérêt en relation avec un contrat ou une transaction ainsi effectués, mais ledit avis n'est effectif que s'il est donné à une réunion du Conseil ou alors le représentant prend les mesures raisonnables pour que l'avis soit donné et lu à la réunion du Conseil après qu'il a été donné.
14. En déterminant s'il existe un conflit d'intérêts, les questions suivantes doivent être prises en compte :
  - 14.1. l'intérêt compétitif peut-il influencer le jugement de la personne dans l'accomplissement de ses responsabilités envers la Corporation d'une manière impartiale, responsable, diligente et efficace ?
  - 14.2. quelle est la gravité du mal qui pourrait résulter de l'influence de l'intérêt compétitif, notamment le mal qui pourrait ternir la réputation de la Corporation et/ou son image publique ?
  - 14.3. un observateur raisonnable questionne-t-il la capacité d'une personne à prendre les bonnes décisions à la lumière des intérêts compétitifs s'il est informé de tous les faits ?
15. Les représentants sont requis de consulter le président ou une personne désignée par le président en cas de question sur une circonstance particulière qui pourrait les placer dans une situation de conflit d'intérêts. Une divulgation complète de l'intérêt compétitif ou de l'intérêt potentiellement compétitif sera faite.
16. Si un représentant a des raisons de croire qu'un autre représentant a un conflit d'intérêts non révélé, et qu'il n'a pas été en mesure de résoudre la question par la discussion informelle avec le premier représentant, le deuxième représentant doit porter l'affaire à l'attention du président ou à la personne désignée par le président.
17. Le président pourrait, à sa seule et absolue discrétion, renvoyer une question en relation avec la présente politique au Comité des ressources humaines et de la rémunération ou au Conseil.
18. En fonction de la décision du président, le cas échéant, le représentant pourra divulguer ce qui précède.

## **INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET CADEAUX**

19. Les représentants n'utilisent pas les informations confidentielles de la Corporation pour un avantage personnel, objectif commercial ou autre gain personnel. Les représentants pourraient utiliser les informations confidentielles de la Corporation seulement pour les objectifs de la Corporation et protégeront les informations confidentielles de la Corporation en empêchant toute divulgation inappropriée. Les représentants pourraient divulguer les informations confidentielles de la Corporation s'ils y sont autorisés par le Conseil ou par une personne désignée par le Conseil à les divulguer et seulement si ladite personne a le droit légitime de connaître lesdites informations. Tout représentant qui a des doutes sur la possibilité de divulguer ou non lesdites informations confidentielles de la Corporation doivent demander l'avis du Conseil ou d'une personne désignée par le Conseil. Cette obligation de confidentialité se poursuit après la fin du mandat des représentants, par démission ou autre, au sein du Conseil.
20. Les représentants ne peuvent accepter d'avantages ou de cadeaux donnés en raison de leur poste au sein de la Corporation si lesdits avantages ou cadeaux sont d'une valeur supérieure à la valeur nominale, sauf ce que le représentant pourrait accepter :
- 20.1. le remboursement des dépenses réellement encourues au service de la Corporation;
  - 20.2. des cadeaux symboliques comme des souvenirs, des souvenirs ou des cadeaux commémoratifs;
  - 20.3. des repas occasionnels s'il y a une justification d'affaires corporatives appropriées.
- « **cadeau** » inclut, sans restriction, articles de valeur tels que les espèces, prêts personnels, offres de voyage, hébergement, repas, loisirs, équipement, actions, et valeurs mobilières, droit de recevoir ce qui précède ou autres.
- « **Valeur nominale** » signifie de nature modique et intrinsèque, d'un montant qui ne peut être perçu comme pouvant influencer l'exercice des fonctions fiduciaires d'un représentant.
21. Les représentants n'acceptent aucun traitement préférentiel de quiconque ni ne réservent un traitement préférentiel à quiconque avec, en jeu, les avantages offerts par la Corporation, notamment l'emploi ou des contrats.
22. Les représentants ne font pas usage de la propriété de la Corporation, notamment le nom de la Corporation ou ses symboles à moins de disposition contraire dans le Règlement intérieur ou un autre.

## **APPLICATION DE LA POLITIQUE**

23. Avant même que les agents et employés ne commencent à travailler dans l'organisation, ils doivent signer un accord comprenant des clauses sur le conflit d'intérêts qui figurent dans la présente politique.
24. Les membres du conseil, les membres exécutifs des chapitres et les bénévoles ont l'obligation de signer un document certifiant qu'ils ont lu la présente politique et qu'ils conviennent de s'y confirmer avant de commencer toute fonction officielle au sein de l'ACCPI.
25. Tous les représentants ont la responsabilité de revoir leurs obligations au moins une fois par an.

#### **VIOLATION DU CONFLIT D'INTÉRÊTS**

26. Les employés qui omettent de se conformer aux présentes normes au cours de leur emploi sont soumis aux mesures appropriées déterminées par l'ACCPI, notamment au congédiement.
27. Les membres qui omettent de se conformer aux présentes normes sont soumis à un processus de mesures disciplinaires, conformément à la Partie 4 du Règlement intérieur et à la Politique et procédure de discipline de l'ACCPI.

#### **RÉSERVATION DES DROITS**

28. Lorsqu'une personne omet de divulguer un conflit ou un intérêt conformément à la présente politique ou conformément à d'autres lois ou règlements au Canada, l'ACCPI se réserve tous les droits possibles pour traiter le conflit et le conflit, y compris la personne impliquée.

#### **RESPONSABILITÉ**

29. Conformément au Règlement interne de l'ACCPI (art. 9.6 (e) (viii)), le Comité de vérification et de finances est responsable de la surveillance de la politique de conflit d'intérêts de l'organisation et il est donc responsable d'attirer l'attention des parties prenantes, de veiller au respect de la présente politique, d'en faire le suivi et de la réviser, mais également d'autoriser les exceptions.
30. Le Directeur général responsable de la réalisation et l'application de la présente politique de gestion des employés de l'ACCPI.

Anciennes versions :

1. 30 juillet 2014
2. 6 décembre 2017 – Mise à jour approuvée subséquemment aux amendements du Règlement intérieur de 2017