

POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Fondée sur les dispositions du règlement administratif et des politiques du conseil de l'ACCPI

Modifiée par le conseil d'administration le 2 février 2023

L'Association Canadienne des Conseillers Professionnels en Immigration (ACCPI) tient à être une organisation éthique et crédible dans ses rapports avec ses membres, ses bénévoles, son personnel, ses fournisseurs, sa clientèle et les tiers. Elle s'efforce de mener toutes ses activités avec intégrité et dans un souci d'excellence.

À titre d'association professionnelle des conseillers et conseillères en immigration, les administrateurs, les administratrices, les dirigeants et les dirigeantes de l'ACCPI occupent une position de confiance dans leurs rapports avec les tiers. Les membres de l'ACCPI s'attendent à ce que toutes les personnes qui travaillent pour leur association respectent les normes de conduite les plus élevées et agissent dans l'intérêt supérieur de l'ACCPI. Il faut éviter tout conflit d'intérêts, de même que toute apparence de conflit.

Le paragraphe 6.11 du règlement administratif de l'ACCPI porte sur les conflits d'intérêts. La présente politique apporte des précisions supplémentaires sur la définition des conflits, sur l'application de la politique et sur les conséquences de tout manquement à celle-ci.

OBJET

La présente politique a pour objet d'établir une norme de conduite afin de garantir que l'ensemble des bénévoles et du personnel de l'ACCPI agissent dans l'intérêt supérieur de l'ACCPI et de :

- (a) veiller à ce que les intérêts de nature financière et non financière n'influencent pas la prise de décision appropriée, et qu'ils ne soient pas perçus comme l'influençant ;
- (b) veiller à ce que ni le personnel de l'ACCPI, ni ses amis, les membres de sa famille, ses associé(e)s d'affaires actuel(le)s ou ancien(e)s, les sociétés de personnes ou les personnes morales dans lesquelles ces individus sont ou ont été associés ou employés, ou détiennent ou ont détenu une participation importante, ni les personnes envers qui les membres du conseil ont une obligation, ne tirent un avantage personnel de la position du personnel de l'ACCPI au sein de l'organisation, et n'agissent d'une manière préjudiciable aux intérêts de l'organisation ou à l'intérêt public.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres du conseil d'administration, des mandataires, du personnel et des bénévoles de l'ACCPI.

DÉFINITIONS

1. « Représentants ou représentantes » s'entend de l'ensemble des administrateurs, administratrices, dirigeants, dirigeantes, membres de comité, membres du personnel, contractuels, contractuelles, bénévoles et membres qui exercent des activités pour le compte de l'ACCPI.
2. « Personne » s'entend notamment d'un particulier, d'une personne morale, d'une société de personnes, d'une société en commandite, d'une fiducie, d'une organisation non constituée en personne morale et de toute autre forme d'entité ou d'organisation.
 - 2.1. « Membre de la famille » s'entend de l'époux ou de l'épouse, du conjoint de fait ou de la conjointe de fait, du père ou de la mère, de l'enfant, du frère ou de la sœur, ainsi que de l'époux, de l'épouse, du conjoint de fait ou de la conjointe de fait de l'un ou l'une de ces enfants, parents, frères ou sœurs.
 - 2.2. « Conjoint de fait ou conjointe de fait » s'entend de l'une de deux personnes qui ont vécu ensemble pendant au moins un an dans une relation personnelle étroite revêtant une importance primordiale dans la vie de chacune d'elles.
 - 2.3. Un « avantage indirect » est :
 - 2.3.1. un avantage dont bénéficie un(e) ami(e), un(e) membre de la famille, un associé ou une associée d'affaires, actuel(le) ou ancien(ne), une société de personnes ou une personne morale dans laquelle le représentant ou la représentante est ou a été associé ou employé, ou détient ou a détenu une participation importante ;
 - 2.3.2. un avantage qui favorise ou protège les intérêts du représentant ou de la représentante, même s'il n'est pas quantifiable en argent.
3. Un « conflit d'intérêts » est une situation où :
 - 3.1. une personne, ou l'organisation qu'il/elle représente ou dans laquelle il/elle détient un intérêt, a un intérêt concurrent, direct ou indirect, avec les activités de l'ACCPI. Cet intérêt concurrent peut placer le/la particulier en position de tirer avantage de la situation, ou empêcher l'ACCPI d'obtenir un résultat conforme à son intérêt supérieur.
 - 3.2. les intérêts personnels d'un représentant ou d'une représentante, ou ceux d'un(e) ami(e), d'un(e) membre de la famille, d'un(e) associé(e) d'affaires, actuel(le) ou ancien(ne), d'une société de personnes ou d'une personne morale dans laquelle le représentant ou la représentante est ou a été associé ou employé, ou a détenu une participation importante, ou encore ceux d'une personne envers qui le représentant ou la représentante a une obligation, pourraient influencer — ou raisonnablement être perçus comme pouvant influencer — ses décisions et nuire à sa capacité d'agir dans l'intérêt supérieur de l'organisation, ou de représenter celle-ci de façon équitable, impartiale et sans parti pris.
4. Un « conflit d'intérêts » existe dès lors que la décision pourrait être influencée ou paraître l'être. Il n'est pas nécessaire que l'influence se soit effectivement exercée.

5. Il y a « apparence de conflit d'intérêts » lorsqu'un observateur ou une observatrice raisonnable pourrait, à juste titre, percevoir de façon raisonnable qu'un représentant ou une représentante prend des décisions au nom de l'organisation dans le but de favoriser ses intérêts personnels ou ceux d'une personne visée aux sections 2 et 3 de la présente politique.

Un « observateur ou une observatrice raisonnable » est une personne hypothétique qui connaît les faits que le représentant ou la représentante connaissait ou aurait dû connaître, et qui exerce son jugement de façon objective, avec intégrité et toute la diligence voulue.

6. Pour l'ACCPI, le conflit d'intérêts comprend aussi toute conduite qui n'est pas conforme au mandat, à la mission, à la vision et aux valeurs de l'ACCPI. En particulier, les principes de neutralité et d'impartialité ne peuvent être compromis.

EXERCICE DES FONCTIONS

7. Dans la mesure du raisonnable, les représentants et représentantes de l'ACCPI organisent leurs intérêts privés de manière à prévenir tout conflit d'intérêts.
8. Les représentants et représentantes **ne doivent pas** :
 - 8.1. prendre part à des activités, bénévoles ou rémunérées, étrangères à leur fonction au sein de l'ACCPI et qui nuisent à l'exercice de leurs fonctions à l'ACCPI ;
 - 8.2. donner l'impression de poser un acte officiel ou de représenter les positions ou politiques publiques de l'ACCPI, lorsque ces positions ou politiques ne sont pas officiellement avalisées par l'ACCPI ;
 - 8.3. se servir de leur relation avec l'organisation pour conférer un avantage à une personne visée à la section 3.2 de la présente politique ;
 - 8.4. tirer un avantage personnel d'une activité mettant en cause l'organisation, sauf dans des situations exceptionnelles autorisées par le conseil ;
 - 8.5. tirer un avantage indirect d'une activité mettant en cause l'organisation, sauf dans des situations exceptionnelles autorisées par le conseil ;
 - 8.6. porter atteinte à la réputation de l'ACCPI.
9. Ni un représentant ou une représentante ni un membre de sa famille ne peuvent conclure un projet de contrat ou d'opération, ni un contrat ou une opération avec l'organisation, à moins que :
 - 9.1. le représentant, la représentante ou la personne concernée, selon le cas, ne présente une soumission concurrentielle par écrit ;
 - 9.2. le représentant ou la représentante ne se soit conformé aux dispositions de la présente politique.
10. Les représentants et représentantes ne doivent pas diriger ni influencer le déroulement ou l'issue d'une affaire donnée, sauf conformément aux politiques de l'organisation. La présente politique n'a toutefois aucune incidence sur leur devoir de veiller à ce que les

politiques de l'organisation soient élaborées, modifiées, maintenues et appliquées de manière cohérente, conformément aux pratiques exemplaires d'autoréglementation ainsi qu'aux intérêts du public et de la profession.

11. Les représentants et représentantes ne doivent pas se servir de leur position au sein de l'organisation pour tenter d'influencer de façon injuste ou indue les recommandations qu'un(e) membre du personnel de l'organisation doit présenter au conseil ou à l'un de ses comités. Le personnel de l'ACCPI ne votera sur aucune résolution visant à approuver un contrat dans lequel il détient un intérêt et ne participera à aucune discussion à ce sujet. Il n'approuvera ni n'autorisera non plus de telles situations.
12. **Divulgence complète :**
 - 12.1. Tous les représentants et représentantes sont tenus de divulguer chaque année, au moyen du formulaire prescrit, l'ensemble des conflits d'intérêts réels et de leurs apparences, de nature tant financière que non financière.
 - 12.2. Cette divulgation vise toute situation dans laquelle un représentant ou une représentante pourrait se trouver et qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts réel ou apparent.
 - 12.3. Les membres du conseil font une divulgation à la présidence dès leur nomination au conseil, puis lors de la première réunion du conseil suivant l'assemblée annuelle des membres de chaque année. La présidence soumet ses propres divulgations au conseil.
 - 12.4. Lorsque survient un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit d'intérêts, le représentant ou la représentante doit immédiatement :
 - 12.4.1. déclarer ce conflit par écrit à la présidence, ainsi qu'à la première réunion du conseil suivant le moment où il en a pris connaissance. En cas d'absence à cette réunion, le représentant ou la représentante déploie tous les efforts raisonnables pour que le conflit soit soulevé et lu lors de cette réunion ;
 - 12.4.2. déclarer au conseil tout conflit d'intérêts au sens de la présente politique et demander que cette déclaration soit consignée au procès-verbal ;
 - 12.4.3. se retirer de la partie de la réunion où est abordée la question à l'origine du conflit d'intérêts ;
 - 12.4.4. s'abstenir de toute discussion sur la question à l'origine du conflit d'intérêts, lors de toute réunion du conseil ou ailleurs ;
 - 12.4.5. s'abstenir de voter sur la question à l'origine du conflit d'intérêts lors de toute réunion.
 - 12.5. Si un représentant ou une représentante détient, de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, un intérêt dans un projet de contrat ou d'opération, ou dans un contrat ou une opération avec l'organisation, il déclare cet intérêt à une réunion du conseil à la première occasion où il en vient à détenir un tel intérêt.

- 12.6.** Si, à un moment donné, un représentant ou une représentante en vient à se trouver dans une situation de conflit d'intérêts réel ou apparent, il déclare promptement ce conflit par écrit à la présidence, ainsi qu'à la première réunion du conseil suivant le moment où il en a pris connaissance. En cas d'absence à cette réunion, les représentants et représentantes déploient tous les efforts raisonnables pour que le conflit soit soulevé et lu lors de cette réunion.
- 13.** Un avis général donné au conseil par un représentant ou une représentante indiquant qu'il est considéré comme ayant un intérêt dans tout contrat ou opération, ou tout projet de contrat ou d'opération, conclu avec toute autre personne morale, tout organisme, toute institution, toute autorité publique ou toute personne, est réputé constituer une déclaration d'intérêt suffisante à l'égard du contrat ou de l'opération ainsi conclu ; toutefois, un tel avis ne prend effet qu'au moment où il est donné lors d'une réunion du conseil, ou lorsque le représentant ou la représentante prend des mesures raisonnables pour qu'il soit soulevé et lu à la réunion suivante du conseil.
- 14.** Pour déterminer s'il existe un conflit d'intérêts, on tient compte des éléments suivants :
- 14.1.** l'intérêt concurrent pourrait-il influencer le jugement du particulier dans l'exécution de ses responsabilités envers l'organisation, de manière impartiale, responsable, diligente et efficace ?
- 14.2.** quelle est la gravité du préjudice susceptible de découler de l'influence de l'intérêt concurrent, y compris le préjudice à la réputation ou à l'image publique de l'organisation ?
- 14.3.** un observateur ou une observatrice raisonnable, informé de tous les faits pertinents, mettrait-il/elle en doute la capacité du particulier de prendre des décisions appropriées à la lumière des intérêts concurrents ?
- 15.** Les représentants et représentantes sont tenus de consulter la présidence, ou la personne qu'elle désigne, chaque fois qu'ils se demandent si une circonstance donnée pourrait les placer en situation de conflit d'intérêts. Ils/Elles doivent alors divulguer pleinement l'intérêt concurrent ou potentiellement concurrent.
- 16.** Si un représentant ou une représentante a des motifs de croire qu'un autre représentant ou une autre représentante se trouve dans une situation de conflit d'intérêts non divulguée et qu'il n'a pas réussi à régler la question au moyen de discussions informelles avec cette personne, il devrait porter la question à l'attention de la présidence ou de la personne qu'elle désigne.
- 17.** La présidence peut, à sa seule discrétion, soumettre une question relevant de la présente politique au Comité des ressources humaines et de la rémunération ou au conseil.
- 18.** Selon la décision de la présidence, le cas échéant, le représentant ou la représentante fera la divulgation prévue ci-dessus.

RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS ET CADEAUX

19. Les représentants et représentantes ne doivent pas utiliser les renseignements confidentiels de l'organisation à des fins d'avantage privé, commercial ou de tout autre gain personnel. Ils/Elles ne peuvent utiliser ces renseignements qu'aux fins de l'organisation et doivent les protéger contre toute divulgation inappropriée. Ils/Elles peuvent divulguer les renseignements confidentiels de l'organisation s'ils y sont autorisés par le conseil ou par une personne que celui-ci désigne, et seulement à une personne qui y a légalement droit. Tout représentant ou toute représentante qui doute de la possibilité de divulguer des renseignements confidentiels de l'organisation devrait demander conseil au conseil ou à une personne que celui-ci désigne. Cette obligation de confidentialité subsiste après la cessation des fonctions du représentant ou de la représentante à titre de membre du conseil, que ce soit par démission ou autrement.
20. Les représentants et représentantes ne peuvent accepter aucun avantage ni cadeau offert en raison de leur position au sein de l'organisation si cet avantage ou ce cadeau a une valeur supérieure à une valeur symbolique. Ils/Elles peuvent accepter dans le cas de :
- 20.1. le remboursement des dépenses réellement engagées au service de l'organisation ;
 - 20.2. des cadeaux symboliques tels que des souvenirs, des objets-souvenirs ou des cadeaux commémoratifs ;
 - 20.3. des repas occasionnels lorsqu'une justification d'affaires appropriée de l'organisation le justifie.
- Le terme « cadeau » comprend, sans s'y limiter, les biens de valeur tels que l'argent comptant, les prêts personnels, les offres de voyage, d'hébergement, de repas, de divertissement, d'équipement, d'actions et autres valeurs mobilières, le droit de recevoir l'un ou l'autre de ces éléments, ou toute autre considération particulière.
- « Valeur symbolique » s'entend d'une valeur modeste et intrinsèque, d'un montant peu susceptible d'être perçu comme influençant l'exercice des obligations fiduciaires des représentants et représentantes.
21. Les représentants et représentantes ne doivent ni accepter ni accorder de traitement préférentiel à quiconque relativement aux avantages offerts par l'organisation, y compris en matière d'emploi ou d'octroi de contrats.
22. Les représentants et représentantes ne doivent pas faire usage des biens de l'organisation, y compris son nom ou ses symboles, sauf autorisation contraire prévue par un règlement administratif ou un règlement.

APPLICATION DE LA POLITIQUE

23. Avant leur entrée en fonction, les mandataires et les membres du personnel doivent signer une entente comportant des clauses sur les conflits d'intérêts conformes à la présente politique.
24. Les membres du conseil et les bénévoles doivent signer un document attestant qu'ils/elles ont lu la présente politique et qu'ils acceptent de s'y conformer avant d'entreprendre toute fonction officielle pour l'ACCPI.

25. Tous les représentants et représentantes ont la responsabilité de revoir leurs obligations au moins une fois par année.

MANQUEMENT EN MATIÈRE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

26. Les membres du personnel qui ne respectent pas ces normes durant leur emploi s'exposent aux mesures appropriées que pourra déterminer l'ACCPI, y compris le congédiement.
27. Les membres qui ne respectent pas ces normes peuvent faire l'objet d'un processus disciplinaire conformément à la partie 4 du règlement administratif ainsi qu'à la Politique et aux procédures de discipline de l'ACCPI.

RÉSERVE DE DROITS

28. Lorsqu'une personne omet de divulguer un conflit ou un intérêt conformément à la présente politique ou à d'autres lois ou règlements en vigueur au Canada, l'ACCPI se réserve tous les droits dont elle peut disposer pour traiter le contrat, le conflit et la personne en cause.

RESPONSABILITÉ

29. Conformément au paragraphe 9.6(e)(viii) du règlement administratif de l'ACCPI, le Comité de vérification et des finances est chargé d'assurer la surveillance de la politique sur les conflits d'intérêts de l'organisation ; à ce titre, il lui incombe de conseiller les parties prenantes, de tenir à jour la présente politique, d'en assurer le suivi et la révision, et d'autoriser les exceptions.
30. Le chef de la direction est responsable de l'application et de la mise en œuvre de la présente politique dans la gestion du personnel de l'ACCPI.