

POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Selon les dispositions du règlement administrative et des politiques du conseil d'administration de l'ACCPI MODIFIÉE PAR LE CONSEIL ADMINISTRATIF LORS DU 2 FÉVRIER 2023

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. L'association s'efforce de mener toutes ses activités conformément à l'intégrité et à l'excellence.

En tant qu'association professionnelle pour les consultants en immigration, les administrateurs et dirigeants de l'ACCPI occupent une position de confiance dans leurs relations avec d'autres personnes à l'extérieur de l'ACCPI. 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 le meilleur intérêt de l'ACCPI. L'apparence de conflit d'intérêts, ainsi que le conflit lui-même, doivent être évités.

Le règlement de l'ACCPI, paragraphe 6.11, traite des conflits d'intérêts. Cette politique fournit des clarifications supplémentaires sur les définitions de conflits, l'application de cette politique et le résultat d'une violation de cette politique.

BUT

La présente politique a pour objet d'établir une norme de conduite, afin d'assurer que tous les bénévoles et employés de l'ACCPI agissent dans le meilleur intérêt de l'ACCPI et :

- (a) Veiller à ce que les intérêts financiers et non financiers n'aient pas d'incidence sur la prise de décisions appropriées et ne soient pas perçus comme tels; et
- (b) Veiller à ce que ni le personnel de l'ACCPI, leurs amis, les membres de leur famille, actuellement ou anciennement associés d'affaires, les partenariats ou sociétés dans lesquelles ils étaient ou sont associés, ou employés, ou détiennent, ou détenaient un intérêt important, ou des personnes envers qui les membres du Conseil ont une obligation, bénéficient personnellement de la position du personnel de l'ACCPI au sein de la Société ou agissent d'une manière préjudiciable aux intérêts de la Société ou à l'intérêt public.

APPLICATIONS

Cette politique s'applique à tous les membres du conseil administratif, aux agents, aux employés, et aux bénévoles de l'ACCPI.

DÉFINITIONS

1. Un « **représentant** » fait référence à l'ensemble des directeurs, officiers, membres du comité, employés, entrepreneurs, bénévoles et membres qui sont engagés dans des activités de la part de l'ACCPI.
2. Une « **personne** » inclue tous les individus, sociétés, partenariats, sociétés en commandite, fiducie, organisations non incorporées et toutes autres formes d'entités ou d'organisations.
 - 2.1. Un « **membres de la famille** » désigne le conjoint et la conjointe, l'équivalent conjugal, le parent, l'enfant, le frère ou la sœur, et le conjoint ou l'équivalent conjugal de tout enfant, parent, frère ou sœur.
 - 2.2. Un « **équivalent conjugal** » désigne l'une des deux personnes qui vivent ensemble depuis au moins un an dans une relation personnelle étroite qui est d'une importance primordiale dans la vie des deux personnes.
 - 2.3. Un « **avantage indirect** » est :
 - 2.3.1. un avantage tiré par un ami, un membre de la famille, un associé d'affaires actuel ou ancien, un partenariat ou une société dans laquelle le représentant ou la représentante est ou était un associé, ou un employé, ou détient, ou détenait un intérêt ; ou
 - 2.3.2. un avantage qui favorise ou protège l'intérêt du représentant, même s'il n'est pas mesurable en argent.
3. Un « **conflit d'intérêts** » est une situation où :
 - 3.1. Une personne, ou l'organisation qu'elle représente ou dans laquelle elle a un intérêt, a un intérêt direct ou indirect dans les activités de l'ACCPI. Cet intérêt concurrent peut faire en sorte que la personne soit en mesure de bénéficier de

la situation ou que l'ACCPI ne puisse pas obtenir un résultat dans le meilleur intérêt de l'ACCPI.

- 3.2. Les intérêts personnels d'un représentant ou ceux d'un ami, d'un membre de la famille, d'un associé actuel ou d'un ancien associé, d'une société de personnes ou d'une personne morale dans laquelle un représentant est ou était un associé ou un employé ou qui détenait un intérêt important ou une personne envers qui le représentant a une obligation qui pourrait influencer les décisions du représentant ou être raisonnablement soupçonné de l'influencer et nuire à la capacité du représentant d'agir au mieux des intérêts de la société, ou représenter la société de façon juste, impartiale et impartiale.
4. Un « conflit d'intérêts » existe si la décision pourrait être ou sembler être influencée. Il n'est pas nécessaire que l'influence ait lieu.
5. « **L'apparence d'un conflit d'intérêts** » se produit lorsqu'un observateur raisonnable pourrait avoir la perception raisonnable qu'un représentant prend des décisions au nom de la société pour promouvoir les intérêts personnels du représentant ou ceux d'une personne décrite aux articles 2 et 3 de cette politique ci-dessus.

Un « **observateur raisonnable** » est une personne hypothétique qui a connaissance des faits que le représentant connaissait ou aurait dû connaître et qui exerce son jugement de façon objective, avec intégrité et diligence.

6. Les conflits d'intérêts pour l'ACCPI comprennent également la 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 compris.

EXÉCUTION DES TÂCHES

7. Dans la mesure du possible, les représentants de l'ACCPI doivent organiser leurs intérêts privés de manière à éviter tout conflit d'intérêts.
8. Les représentants ne **doivent pas** :
 - 8.1. prendre part à des activités, bénévoles ou rémunérées, de l'extérieur de leur poste à l'ACCPI qui interfèrent avec l'exécution de leurs fonctions à l'ACCPI ;
 - 8.2. apparaître comme un acte officiel ou représenter les positions ou politiques publiques de l'ACCPI, lorsque ces positions ou politiques ne sont pas officiellement approuvées par l'ACCPI ;

- 8.3. utiliser leur relation avec la Société pour conférer un avantage à une personne décrite à la section 3.2 de cette politique ci-dessus ;
 - 8.4. bénéficier personnellement de toute activité impliquant la Société sauf dans des situations uniques, autorisées par le Conseil ;
 - 8.5. bénéficier indirectement de toute activité impliquant la Société sauf dans des situations uniques, autorisées par le Conseil ;
 - 8.6. jeter le discredit sur l'ACCPI.
9. Ni un représentant, ni la famille d'un représentant ne doit conclure un contrat ou une transaction proposée, ou un contrat ou une transaction avec la société, à moins que :
 - 9.1. Le représentant ou, selon le cas, plusieurs représentants présentent une soumission concurrentielle par écrit ; et
 - 9.2. Le représentant s'est conformé aux dispositions de la politique présente.
10. Les représentants ne doivent pas diriger ou influencer le processus ou le résultat d'une question spécifique, sauf en conformité avec les politiques de la Société. La politique présente n'a toutefois pas d'incidence sur le devoir des représentants de veiller à ce que les politiques de l'organisation soient élaborées, modifiées, maintenues et mises en œuvre de façon uniforme et conformément aux pratiques exemplaires d'autonomie gouvernementale ainsi qu'aux intérêts du public et de la profession.
11. Les représentants ne doivent pas utiliser leur poste au sein de la Société pour tenter d'influencer injustement ou indûment les recommandations que tout membre du personnel de la Société doit faire au conseil ou à un comité du conseil. Le personnel de l'ACCPI ne votera pas, ni ne participera à une discussion sur une résolution visant à approuver un contrat dans lequel il a un intérêt. Ils n'approuveront pas et/ou ne signeront pas dans de telles circonstances.
12. Divulguation complète :
 - 12.1. Tous les représentants sont tenus de faire une divulgation annuelle sous une forme prescrite de tous les conflits d'intérêts réels et apparents, tant financiers que non- nature financière.

- 12.2. Cette divulgation doit inclure toute situation dans laquelle un représentant peut être impliqué et qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts réel ou apparent.
- 12.3. Les membres du conseil d'administration divulguent des renseignements au président lors de leur nomination au conseil et, par la suite, lors de la première réunion du conseil d'administration qui suit l'assemblée annuelle des membres de chaque année. Le président doit soumettre sa ou ses divulgation(s) au conseil.
- 12.4. En cas de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts, le représentant doit immédiatement :
 - 12.4.1. déclarer ce conflit au président par écrit, et à la première réunion du Conseil après avoir pris connaissance du conflit. Si le représentant est absent à cette réunion, il ou elle fera tous les efforts raisonnables pour s'assurer que le conflit soit soulevé et lu lors de cette réunion.
 - 12.4.2. déclarer au Conseil tout conflit d'intérêts tel que défini par la présente politique et demander qu'une telle déclaration soit consignée dans le procès-verbal ;
 - 12.4.3. se retirer de la partie de la réunion où est discutée la question donnant lieu au conflit d'intérêts ;
 - 12.4.4. s'abstenir de toute discussion sur la question donnant lieu au conflit d'intérêts, à une réunion du Conseil ou ailleurs;
 - 12.4.5. s'abstenir de voter sur la question donnant lieu au conflit d'intérêts lors de toute réunion.
- 12.5. Si un représentant est, de quelque façon que ce soit, directement ou indirectement intéressé par un contrat ou une transaction proposée, ou par un contrat ou une transaction avec la Société, le représentant déclarera son intérêt lors d'une réunion du conseil à la première occasion où il sera intéressé.
- 12.6. Si, à un moment quelconque, un représentant se trouve en situation de conflit d'intérêts réel ou apparent, il doit rapidement déclarer ce conflit au président par écrit, et lors de la première réunion du conseil d'administration après avoir pris connaissance du conflit. Si le représentant est absent de cette réunion, les représentants doivent faire tous les efforts raisonnables pour s'assurer que le conflit soit soulevé et lu lors de cette réunion.

13. Un avis général donné au Conseil par un représentant indiquant que ce dernier est considéré comme intéressé par tout contrat, transaction ou projet de contrat ou de transaction conclu avec une autre société, agence, institution, autorité publique ou personne, sera considéré comme une déclaration d'intérêt suffisante relativement à un contrat ou à une opération ainsi effectuée, mais aucun avis de ce genre ne prend effet tant qu'il n'est pas donné lors d'une réunion du Conseil, ou le représentant prend des mesures raisonnables pour s'assurer qu'il soit présenté et lu à la prochaine réunion du conseil d'administration après sa remise.
14. Pour déterminer s'il existe un conflit d'intérêts, les questions suivantes doivent être prises en compte :
 - 14.1. les intérêts concurrents pourraient-ils influencer le jugement de l'individu dans l'exercice de ses responsabilités envers la Société d'une manière impartiale, responsable, diligente et efficace ?
 - 14.2. quelle est la gravité du préjudice pouvant découler de l'influence d'intérêts concurrents, y compris le préjudice causé à la réputation de la Société et/ou à son image publique ?
 - 14.3. un observateur raisonnable remettrait-il en question la capacité de l'individu à prendre une ou plusieurs décisions appropriées compte tenu des intérêts concurrents s'il était informé de tous les faits pertinents ?
15. Les représentants sont tenus de consulter le président ou la personne qu'il désigne chaque fois qu'ils se demandent si une circonstance particulière pourrait les placer en situation de conflit d'intérêts. Une divulgation complète de l'intérêt concurrent ou potentiellement concurrent doit être fournie.
16. Si un représentant a des raisons de croire qu'un autre représentant est en conflit d'intérêts non divulgué et qu'il n'a pas été en mesure de résoudre le problème par des discussions informelles avec ce représentant, le représentant doit porter la question à l'attention du président ou d'une personne désignée par celui-ci.
17. Le président peut, à sa seule discrétion, renvoyer une question en vertu de la présente politique au Comité des ressources humaines et de la rémunération du Conseil.
18. Selon la décision du président, si applicable, le représentant fera la divulgation prévue ci-dessus.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET CADEAUX

19. Les représentants ne doivent pas utiliser les renseignements confidentiels de la Société à des fins d'avantage privé, commercial ou pour tout autre gain personnel. Les représentants peuvent utiliser les renseignements confidentiels de la société uniquement aux fins de la société et protégeront les renseignements confidentiels de la société contre toute divulgation inappropriée. Les représentants peuvent divulguer des renseignements confidentiels de la Société s'ils sont autorisés par le Conseil ou par une personne désignée par le Conseil à le faire et si ces renseignements sont destinés à une personne qui a un droit légitime à leur égard. Tout représentant qui doute que des renseignements confidentiels de la Société puissent être divulgués devrait demander l'avis du Conseil ou à une personne désignée par le Conseil. Cette obligation de confidentialité survit à la résiliation des représentants, par démission ou autrement, en tant que membre du conseil.
20. Les représentants ne peuvent accepter aucun avantage ou cadeau offert en raison de leur poste au sein de la société. Si cet avantage ou ce cadeau est d'une valeur supérieure à la valeur nominale, les représentants peuvent accepter :
- 20.1. Le ou les remboursements des dépenses réellement engagées au service de la Société;
 - 20.2. cadeaux symboliques tels que des souvenirs ou des cadeaux commémoratifs ;
 - 20.3. repas occasionnels s'il y a une justification commerciale appropriée de la Société.

Un « **cadeau** » comprend, sans toutefois s'y limiter, des articles de valeur tels que l'argent comptant, des prêts personnels, des offres de voyage, l'hébergement, un ou des repas, du divertissement, de l'équipement, des actions et autres valeurs mobilières, le droit de recevoir tout ce qui précède ou d'autres considérations spéciales.

La « **valeur nominale** » signifie une valeur faible et intrinsèque d'un montant qui n'est pas susceptible d'être perçu comme influençant l'exercice des obligations fiduciaires du représentant.

21. Les représentants ne doivent pas accepter ou accorder un traitement préférentiel à une personne en ce qui concerne les avantages offerts par la Société, y compris l'emploi ou les contrats.

22. Les représentants ne doivent pas utiliser les biens de la société, y compris le nom ou les symboles de la société, à moins d'approbation par règlements administratif ou restrictions.

APPLICATION DE LA POLITIQUE

23. Avant le début de l'emploi, les agents et les employés doivent signer une entente qui contient des clauses sur les conflits d'intérêts conformes à la présente politique.
24. Les membres du conseil d'administration et les bénévoles doivent signer un document certifiant qu'ils ont lu et accepté de se conformer à cette politique avant de commencer toute fonction officielle pour l'ACCPI.
25. Tous les représentants ont la responsabilité de revoir leurs obligations au moins une fois par an.

VIOLATION DU CONFLIT D'INTÉRÊT

26. Les employés qui ne respectent pas ces normes pendant leur emploi seront soumis à des mesures appropriées pouvant être déterminées par l'ACCPI, y compris le licenciement.
27. Les membres qui ne se conforment pas à ces normes peuvent faire l'objet d'une procédure disciplinaire conformément à la partie 4 des règlements administratifs et de la politique et des procédures disciplinaires de l'ACCPI.

RÉSERVE DE DROITS

28. Lorsqu'une personne omet de divulguer un conflit d'intérêts conformément à la présente politique ou aux autres lois ou règlements du Canada, l'ACCPI se réserve tous les droits qu'elle pourrait avoir de traiter le contrat, le conflit et la personne concernée.

RESPONSABILITÉS

29. Conformément à l'alinéa 9.6 (e) (viii) du règlement administratif de l'ACCPI, le Comité de vérification et des finances est chargé d'assurer la supervision de la politique sur les conflits d'intérêts de l'organisation et, par conséquent, il est responsable de conseiller les intervenants, de maintenir, de surveiller et de réviser cette politique, ainsi que d'autoriser les exceptions.

30. Le président-directeur général est chargé d'appliquer et de mettre en œuvre la présente politique dans la gestion des employés de l'ACCPI.

