



## CANADIAN PENSION & BENEFITS INSTITUTE

### Code de conduite

Les administrateurs du conseil d'administration et membres de conseil régional déclarent publiquement qu'il est de leur devoir de protéger les intérêts des membres de l'Institut. Ils reconnaissent le fait qu'ils doivent rendre des comptes à leurs membres et que, lorsqu'ils agissent en tant que bénévoles d'exécution, ils sont sous la responsabilité du Président-directeur général. En tant que bénévoles, les membres du conseil d'administration forment un ensemble spécifique à l'intérieur de l'Institut dû au fait qu'ils sont les personnes en charge de l'organisation. Ils possèdent une autorité décisionnelle en plus de la responsabilité au niveau des politiques de gouvernance et des objectifs stratégiques.

À l'exception des décisions prises en conseil d'administration, les administrateurs ne possèdent aucune autre forme d'autorité à l'exception de celle étant conférée par une loi, un règlement de l'Institut, une politique écrite ou une résolution du conseil d'administration.

Les membres d'un conseil régional se doivent de respecter les politiques de gouvernance de l'Institut desquelles ils ont été informés, lors de l'exécution de tâches au nom de l'organisation.

Le conseil d'administration et les membres de conseil régional peuvent se retrouver dans la position d'agir en tant que bénévole d'exécution (ex : organisation d'activités pour l'ICRA). Dans cette situation, ils doivent non seulement respecter les politiques de gouvernance du conseil d'administration en lien avec leurs tâches, mais également respecter l'autorité établie à l'intérieur de l'Institut.

Le conseil d'administration et les membres de conseil régional s'engagent à :

- Mener leur vie professionnelle en conformité avec le bien public et de manière à ne pas entacher la réputation de l'Institut et de ses membres ;
- Être guidé dans toutes leurs actions d'agir en toute équité, intégrité et dignité, en respect de la confidentialité et en évitant tout conflit d'intérêt ou activités à des fins personnelles au détriment de l'organisation ou de ses membres. Ils serviront tous les membres de l'Institut de façon impartiale, ne donnant aucun privilège particulier à un membre individuel et en n'acceptant aucune rémunération personnelle d'un membre, sauf avec la connaissance et le consentement du conseil d'administration de l'Institut ;
- Soutenir tous les efforts visant à accroître l'efficacité et l'excellence de la gestion de l'Institut et de l'efficacité dans l'allocation des ressources mises à leur disposition.

### Code de déontologie

En adoptant ce code de déontologie, il est de l'intention du conseil d'administration d'assurer aux membres et au public que l'Institut est digne de leur confiance et que des mesures concrètes sont prises pour maintenir cette confiance.

- 1- Le conseil d'administration et les membres d'un conseil régional de l'Institut travaillent sur une base volontaire en son nom et ne reçoivent ni compensation financière ni

dédommagement matériel et acceptent de se conformer à la Politique sur les conflits d'intérêts jointe en Annexe A du présent Code.

- 2- Les administrateurs du conseil d'administration s'engagent à préserver la confidentialité de toute information reçue liée à l'Institut à moins que le conseil d'administration n'ait donné son consentement explicite pour que l'information soit divulguée.
- 3- Les membres d'un conseil régional s'engagent à préserver la confidentialité de toute information reçue liée à l'Institut à moins que leur conseil régional respectif n'ait donné son consentement explicite pour que l'information soit divulguée.
- 4- Le conseil d'administration et les membres d'un conseil régional s'engagent à maintenir la transparence en ce qui concerne les questions de l'Institut, tout en respectant la vie personnelle et privée des individus. Ils s'engagent à répondre avec diligence à toute demande d'information concernant les activités de l'Institut.
- 5- Le conseil d'administration et les membres d'un conseil régional s'engagent à éviter toute situation qui constitue un conflit d'intérêts ou qui peut sembler être un conflit d'intérêts. Pour cette raison, entre autres, ils s'abstiendront de poursuivre des relations d'affaires avec l'Institut et éviteront toute situation où ils se retrouveraient en position de promouvoir leurs propres intérêts personnels ou ceux de leurs associés au détriment de ceux de l'Institut.
- 6- Le conseil d'administration et les membres de conseil régional conviennent, conformément à la Charte canadienne des droits et libertés, d'éviter tout comportement discriminatoire fondé, entre autres, mais sans s'y limiter, sur le sexe, la race, la couleur, la religion, le handicap ou les convictions politiques.

*L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.*



## INSTITUT CANADIEN DE LA RETRAITE ET DES AVANTAGES SOCIAUX

### Politique sur les conflits d'intérêts

#### I. Personnes concernées

La présente politique concerne tous les employés et bénévoles de l'Institut canadien de la retraite et des avantages sociaux (ICRA), ce qui comprend, entre autres, les membres du conseil d'administration de l'ICRA (les « administrateurs »), le chef de la direction, les membres des conseils régionaux et les administrateurs régionaux.

#### II. Obligation fiduciaire et obligation de loyauté

Les administrateurs et le chef de la direction ont une obligation fiduciaire et une obligation de loyauté envers l'organisme. L'intégrité de l'organisme qui est nécessaire au processus décisionnel peut être compromise lorsque les administrateurs ou le chef de la direction ne peuvent éviter d'être en conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou apparent. La confiance à l'égard du conseil d'administration ou du chef de la direction ne peut qu'être renforcée lorsqu'un conflit d'intérêts, quel qu'il soit, est relevé, divulgué et résolu.

Les conseils et les administrateurs régionaux ont certaines responsabilités déléguées, y compris des responsabilités de surveillance financière. La confiance en leurs capacités est par conséquent très importante.

#### III. Définition

Par conflit d'intérêts, on entend:

- toute situation dans laquelle les intérêts privés ou personnels d'un individu sont incompatibles ou en conflit avec ses fonctions et ses responsabilités au sein de l'ICRA;
- toute situation dans laquelle l'implication d'un individu au sein d'une autre organisation est, ou peut être, perçue comme pouvant influencer la manière dont il s'acquitte des fonctions et des responsabilités au nom de l'ICRA.

Un conflit d'intérêts peut être :

- de nature économique ou monétaire (gains ou initiatives pour éviter les pertes), ou
- lié à des intérêts ou des avantages non économiques qui peuvent servir les intérêts politiques, privés ou personnels d'un individu.

Un conflit d'intérêts peut également être :

- direct – lorsqu'un individu visé par la présente politique obtient des avantages (financiers ou autres) directs, ou
- indirect – lorsqu'un individu visé par la présente politique obtient des avantages de façon indirecte :

- par l'entremise de liens familiaux;
- en étant un actionnaire, un directeur rémunéré ou un administrateur rémunéré au sein d'une entreprise privée qui traite avec l'ICRA;
- en étant un directeur ou un administrateur détenant plus de 10 % des actions d'une entreprise publique qui traite avec l'ICRA;
- en étant membre d'un partenariat ou d'une entreprise individuelle faisant affaire avec l'ICRA.

En dernier lieu, la politique comprend les conflits d'intérêts :

- réels – qui engendrent effectivement des loyautés partagées;
- potentiels – susceptibles d'engendrer des loyautés partagées selon l'évolution de la situation (par exemple, l'ICRA a recours à un appel d'offres pour des services professionnels; si l'un des administrateurs est un partenaire au sein d'une firme envisageant de présenter une soumission, il est en conflit d'intérêts potentiel; si la même firme ne présente pas de soumission, il n'y a pas de conflit d'intérêts), ou
- perçus – des motifs raisonnables laissent à penser qu'une personne est en conflit d'intérêts, en présence ou non de faits

Il n'y a pas de conflit d'intérêts lorsque les intérêts sont minimes et ne sont donc pas perçus comme étant susceptibles d'influencer une personne visée par la présente politique, ou dans une situation où l'intérêt pécuniaire est partagé avec un grand groupe dont une personne est membre.

#### IV. Exemples de conflits d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un individu visé par la présente politique est partagé dans son devoir de loyauté et que ses intérêts personnels ne lui permettent pas d'agir dans le meilleur intérêt de l'ICRA. Ces conflits sont susceptibles de se produire lorsque les entreprises font appel à des fournisseurs pour la planification d'activités, le soutien audiovisuel, l'impression de documents, les services liés aux installations et aux déplacements, les services administratifs, de vérification et autres services professionnels ainsi que les services liés à la technologie et à l'embauche des employés.

Les exemples de conflits d'intérêts comprennent, entre autres, les situations suivantes :

- Le chef de la direction ou les administrateurs régionaux qui embauchent un membre de leur famille pour organiser un événement ou pour réaliser des tâches administratives.
- Les administrateurs qui tentent de faire des placements de l'ICRA dans des titres d'entreprises de leurs employeurs.
- Les membres des conseils régionaux qui participent au processus décisionnel visant l'octroi d'un contrat de planification d'événements pour l'entreprise d'un conjoint ou d'une conjointe.

D'autres situations de conflits d'intérêts peuvent venir s'ajouter à la liste d'exemples au fur et à mesure qu'elles surviennent (sous le couvert de l'anonymat), et ce, au bénéfice des futurs employés et bénévoles.

## **V. Procédure à suivre pour les conflits d'intérêts**

L'ICRA dépend de l'intégrité des personnes visées par la présente politique pour divulguer les éventuels conflits d'intérêts personnels. Les administrateurs, les membres du conseil régional, les bénévoles et les membres du personnel seront appelés à signer le formulaire attestant qu'ils ont pris connaissance de la présente politique et à signaler tout conflit d'intérêts au moment de leur nomination ou de leur reconduction (voir annexe A). Les éventuels conflits d'intérêts survenant par la suite seront gérés en vertu de la procédure décrite ci-dessous.

### **(a) Déclaration**

Toute personne visée par la présente politique qui estime être en conflit d'intérêts doit faire part de la nature générale du conflit le plus rapidement possible de la façon suivante :

- Les administrateurs régionaux doivent signaler tout conflit au président de leur conseil régional.
- Le chef de la direction doit signaler tout conflit au président du conseil d'administration de l'ICRA.
- Les bénévoles des comités organisateurs doivent signaler tout conflit aux comités au sein desquels ils œuvrent.
- Les membres de conseil régional doivent signaler tout conflit à leur conseil régional.
- Les administrateurs doivent signaler tout conflit au conseil d'administration.

Tous les conflits d'intérêts susmentionnés doivent être rapportés lors des rencontres des comités, des conseils régionaux ou du conseil d'administration dans le but d'être consignés dans les procès-verbaux. Par exemple, tous les conflits concernant les administrateurs régionaux et qui sont rapportés au président de leur conseil régional doivent être signalés au début de la rencontre du conseil suivante et consignés dans le procès-verbal. Le chef de la direction doit adopter une procédure similaire pour rapporter les conflits lors des rencontres du conseil d'administration.

### **(b) Démission et obligation de n'exercer aucune influence**

Si un individu visé par la présente politique rapporte un conflit d'intérêts, ou qu'il est en conflit d'intérêts, celui-ci doit :

- quitter la rencontre du comité ou du conseil (c'est-à-dire sortir de la pièce) afin que les autres membres puissent en débattre et voter sans qu'il puisse participer à la discussion ou au vote;
- en aucun cas, avant, pendant ou après la rencontre, ne tenter d'influencer les membres qui votent.

### **(c) Inquiétudes et questions**

Les personnes visées par la présente politique qui ne sont pas certaines d'être en conflit d'intérêts doivent en parler avec le président du conseil d'administration le plus rapidement possible.

Dans le même ordre d'idées, lorsqu'une personne visée par la présente politique estime qu'un collègue est en conflit d'intérêts, elle doit en parler au président du conseil d'administration, au président du conseil régional ou du comité, selon les conflits. Il incombe à l'ensemble des employés de protéger l'intégrité du processus décisionnel de l'ICRA.

## **(d) Règlement définitif des situations de conflit**

### *Échelle régionale*

Si une personne déclarée en conflit d'intérêts et le président du conseil régional ou du comité impliqué, selon les conflits, ne sont pas en mesure de régler la situation (c'est-à-dire de déterminer à leur satisfaction mutuelle si la situation représente un conflit d'intérêts ou non), la procédure décrite ci-dessous doit être suivie :

- Le président du comité ou du conseil régional doit consulter et travailler de pair avec le chef de la direction afin de déterminer si la situation représente un conflit d'intérêts ou non.
- Lorsqu'ils ne peuvent toujours pas résoudre le problème avec le chef de la direction, la situation est présentée aux membres du conseil régional qui doivent déterminer (par un vote majoritaire) si elle représente un conflit d'intérêts ou non. Il va de soi que la personne en conflit ne peut prendre part au vote du conseil.
- Lorsque le conseil régional ne réussit pas à résoudre la situation, le conflit sera présenté au conseil d'administration qui tranchera la question.

### *Échelle nationale*

Si une personne déclarée en conflit d'intérêts et le président du conseil d'administration ne sont pas en mesure de régler la situation (c'est-à-dire de déterminer à leur satisfaction mutuelle si la situation représente un conflit d'intérêts ou non), le président doit présenter la situation à tous les membres du conseil d'administration. Ces derniers doivent déterminer (par un vote majoritaire) si la situation représente un conflit d'intérêts ou non. Il va de soi que l'administrateur en conflit ne peut prendre part au vote du conseil.

Les transactions auxquelles ont participé des employés en conflit d'intérêts ne doivent pas être annulées ou annulables lorsqu'elles répondent aux critères suivants :

- (a) Les faits de la transaction et les intérêts personnels étaient connus du conseil d'administration ou du conseil régional (ou leur ont été divulgués) qui a, à la lumière des renseignements, autorisé, approuvé ou ratifié la transaction.
- (b) La transaction était légitime au moment d'être autorisée, approuvée ou ratifiée par le conseil d'administration ou l'un des conseils régionaux de l'ICRA.

### **Conséquences du non-respect de la politique**

Les personnes visées par la présente politique qui omettent de déclarer un conflit d'intérêts peuvent:

- faire l'objet d'une réprimande orale ou écrite;
- être appelées à démissionner (ou à quitter un comité);
- faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour les employés.

Annexe A

**POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS  
RECONNAISSANCE ET DIVULGATION**

**(à remplir par les administrateurs, les membres du conseil régional, les bénévoles des comités organisateurs et les employés au moment de leur nomination et de leur reconduction)**

**J'ai lu la présente politique et je certifie par ma signature que je divulguerai tous les conflits d'intérêts connus.**

Veillez cocher la case appropriée :  Je n'ai aucun conflit d'intérêts à divulguer en ce moment.  
 Je joins un rapport de divulgation.

\_\_\_\_\_  
Nom complet en caractères d'imprimerie

\_\_\_\_\_  
Signature

Date :

Adopté: Mai 2016
------------------

Prochaine évaluation: Mai 2019
--------------------------------