

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DU MOUVEMENT DESJARDINS



Desjardins

Conjuguer avoirs et êtres

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

CHAPITRE I – PRINCIPES

1. Le respect des personnes
2. Le respect de l'intérêt commun
3. Le respect de l'organisation

CHAPITRE II – RÈGLES

1. Définitions
2. Obligations légales
3. Conflit d'intérêts
4. Gratifications
5. Contrats
6. Fonctions incompatibles
7. Activités extérieures
8. Devoir de réserve
9. Confidentialité
10. Protection des données
11. Consultants et fournisseurs
12. Signalement
13. Modalités d'application
 - 13.1 Engagement
 - 13.2 Supervision
 - 13.3 Consultation
 - 13.4 Dérogation

Dans ce document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

INTRODUCTION

Le Mouvement Desjardins (ci-après dénommé « Mouvement ») est un groupe financier intégré de nature coopérative, qui regroupe un vaste réseau de caisses, de regroupements de services, d'organismes de soutien et de contrôle, de sociétés de portefeuille, de sociétés filiales et de sociétés rattachées. À ce titre, le Mouvement se doit de maintenir à un haut niveau sa réputation d'intégrité, fondement du solide lien de confiance établi avec ses membres, ses clients, ses partenaires d'affaires, la collectivité et les autorités gouvernementales.

En plus des obligations qui découlent des dispositions légales, réglementaires, contractuelles et autres, le Mouvement, ses dirigeants et ses employés adhèrent à des standards rigoureux et exigeants destinés, d'une part, à renforcer la protection des intérêts des membres, des clients et des composantes, et, d'autre part, à traduire, dans les décisions et les comportements, les valeurs énumérées ci-après :

A) Les valeurs de l'Alliance coopérative internationale :

- la prise en charge et la responsabilité personnelles et mutuelles;
- la démocratie;
- l'égalité;
- l'équité;
- la solidarité;
- une éthique fondée sur l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme.

B) Les valeurs organisationnelles permanentes du Mouvement :

- l'argent au service du développement humain;
- l'engagement personnel;
- l'action démocratique;
- l'intégrité et la rigueur;
- la solidarité avec le milieu.

Le présent Code vise à éclairer le jugement personnel des dirigeants et des employés. Il revient à chacun d'eux de faire des valeurs, des principes et des règles qu'il contient des éléments pour guider sa propre conduite dans l'exercice de ses fonctions et de ses choix quant aux gestes à poser et à éviter.

Par ailleurs, les dirigeants, les employés et les composantes du Mouvement sont tenus de respecter les règles du présent Code. De plus, les composantes doivent s'assurer de faire respecter celles-ci et prendre les mesures adéquates pour régler les dérogations. À cet effet, les conseils et comités de déontologie ou toute autre instance responsable de la déontologie ont comme rôle d'évaluer les situations qui sont portées à leur attention en fonction des valeurs, des principes et des règles de déontologie.

Le présent Code complète toute obligation ou toute règle de déontologie qui pourrait s'appliquer à un individu de par la nature de ses activités professionnelles.

CHAPITRE I

PRINCIPES

Les principes s'inspirent des valeurs coopératives et des valeurs permanentes du Mouvement et sont le fondement des règles. Les valeurs et les principes guident les dirigeants, les employés et les composantes du Mouvement dans les décisions à prendre et la conduite à adopter, particulièrement dans les situations qui ne sont pas couvertes par des règles.

1. Le respect des personnes

Le Mouvement reconnaît que chaque personne est fondamentalement digne, libre et responsable.

Ce principe vise à susciter l'engagement des dirigeants, des employés et des composantes du Mouvement:

- a) à éviter toute forme de harcèlement et discrimination;
- b) à traiter chaque personne avec respect et courtoisie;
- c) à observer strictement le devoir de confidentialité et de discrétion;
- d) à répondre aux besoins des personnes de la façon la mieux adaptée possible;
- e) à fournir aux personnes une information exacte, utile et compréhensible en vue d'une prise de décision éclairée.

2. Le respect de l'intérêt commun

Le Mouvement reconnaît que l'intérêt général doit avoir préséance sur les intérêts particuliers, compte tenu qu'il vise à contribuer au mieux-être économique et social des personnes et des collectivités.

Ce principe vise à susciter l'engagement des dirigeants, des employés et des composantes du Mouvement:

- a) à agir avec honnêteté, intégrité et transparence;
- b) à respecter les encadrements juridiques en vigueur;
- c) à subordonner leurs intérêts personnels à ceux des membres et des clients;
- d) à favoriser la liberté de jugement et d'appréciation dans la prise de décision;
- e) à sauvegarder l'indépendance du Mouvement à l'égard de toute formation politique, religieuse ou de quelque nature que ce soit.

3. Le respect de l'organisation

Le Mouvement Desjardins est le résultat d'un long cheminement populaire et démocratique dont il faut protéger la réputation pour assurer sa pérennité.

Ce principe vise à susciter l'engagement des dirigeants, des employés et des composantes du Mouvement:

- a) à ne commettre aucun acte qui pourrait porter préjudice au Mouvement;
- b) à faire preuve de loyauté à l'égard du Mouvement;
- c) à être solidaires des orientations et des décisions arrêtées de façon démocratique;
- d) à préserver le caractère privé des orientations, plans, projets et décisions du Mouvement;
- e) à contribuer au rayonnement, à l'efficacité et à la solidité financière du Mouvement.

CHAPITRE II

RÈGLES

Les règles se rapportent aux devoirs et aux obligations et précisent les conduites à adopter dans certaines situations. L'application des règles doit tenir compte des valeurs et des principes qui les fondent.

Les règles énoncées ci-après s'appliquent aux dirigeants, aux employés et aux composantes du Mouvement.

1. Définitions

À moins que le contexte ne s'y oppose, les définitions ont la signification qui suit et s'appliquent :

- 1.1 « activité » désigne une action accomplie dans le cadre de la mission d'une composante ou dans le cadre de la fonction d'un dirigeant ou d'un employé;
- 1.2 « Code » désigne le Code d'éthique et de déontologie du Mouvement Desjardins, c'est-à-dire l'ensemble des valeurs, principes et règles applicables aux dirigeants, aux employés et aux composantes du Mouvement;
- 1.3 « composante » désigne toute entité faisant partie du Mouvement, soit les caisses Desjardins, les caisses populaires de l'Ontario, les regroupements de services (ex. : centre financier aux entreprises, centre administratif), la Fédération des caisses Desjardins du Québec, la Caisse centrale Desjardins, la Fédération des caisses populaires de l'Ontario, le Fonds de sécurité Desjardins, Développement international Desjardins, La Fondation Desjardins, La Société historique Alphonse-Desjardins, le Comité de retraite du Mouvement, les sociétés de portefeuille et les filiales; par filiale, on entend toute personne morale ou société visée par l'application de l'article 472 de la Loi sur les coopératives de services financiers;
- 1.4 « conjoint » désigne la personne :
 - a) qui est liée par un mariage ou par une union civile à la personne avec qui elle cohabite;
 - b) qui vit maritalement avec une autre personne, de sexe différent ou de même sexe, et qui cohabite avec elle depuis au moins un an;
- 1.5 « dirigeant » désigne un membre du conseil d'administration, d'une commission ou d'un comité d'une composante et toute autre personne nommée à titre de dirigeant en vertu des lois et règlements régissant une composante; dans le cas d'une caisse Desjardins, il désigne également un membre du conseil de vérification et de déontologie, le directeur général et le secrétaire-adjoint; dans le cas de la Fédération des caisses Desjardins du Québec et de la Caisse centrale Desjardins, il désigne également un membre du conseil de déontologie et le président et chef de l'exploitation;
- 1.6 « employé » désigne toute personne qui travaille à plein temps, à temps partiel ou de façon occasionnelle pour une composante;
- 1.7 « Mouvement » désigne le Mouvement Desjardins;
- 1.8 « personne » désigne toute personne physique ou morale, y compris une société, une association ou une quelconque entité;

- 1.9 « personne liée » désigne le conjoint du dirigeant ou de l'employé, son enfant mineur, l'enfant mineur de son conjoint, une personne morale ou une société qui est contrôlée, individuellement ou collectivement, par lui, son conjoint, son enfant mineur ou l'enfant mineur de son conjoint; par enfant mineur du conjoint, on entend celui qui cohabite avec le dirigeant ou l'employé;
- 1.10 « renseignement confidentiel » désigne toute information sur support papier, électronique ou autre, de nature personnelle ou privée, sur un membre, un client, une composante ou un partenaire d'affaires, toute information qu'un dirigeant ou un employé est formellement tenu de garder secrète et toute information qui lui est transmise ou dont il prend connaissance dans des circonstances lui permettant de déduire qu'elle doit être tenue confidentielle;
- 1.11 « situation de conflit d'intérêts » : est en situation de conflit d'intérêts un dirigeant ou un employé qui, ayant l'obligation d'agir dans le meilleur intérêt d'une composante, est dans une situation, de quelque nature que ce soit, qui l'incite (réel), pourrait l'inciter (potentiel) ou pourrait être perçue comme l'incitant (apparent) à manquer à cette obligation pour agir dans son intérêt ou celui d'une autre personne, y compris une personne qui lui est liée.

2. Obligations légales

Dans l'exercice de ses fonctions, un dirigeant ou un employé doit en tout temps et en toutes circonstances agir avec prudence, diligence, honnêteté et loyauté. Il doit respecter les lois et règlements en vigueur dans les juridictions où lui ou le Mouvement exerce ses activités. Il ne doit pas participer directement ou indirectement, de quelque manière que ce soit à des opérations illicites ou à des usages non acceptables. Un dirigeant ou un employé qui est soumis à un encadrement professionnel légal doit respecter l'esprit et les dispositions de cet encadrement et du Code.

3. Conflit d'intérêts

Un dirigeant ou un employé doit éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts.

Dès qu'un dirigeant constate qu'il est en situation de conflit d'intérêts (réel), il doit le déclarer sans omission, s'abstenir de voter ou de prendre une décision sur toute question concernant cette situation et éviter d'influencer le vote ou la décision qui s'y rapporte. Il doit en outre se retirer de la réunion pour la durée des discussions et de la prise de décision concernant cette situation. S'il y a lieu, il peut transmettre de l'information sur la situation avant les discussions. Mention de la déclaration du conflit d'intérêts et du retrait de la réunion doit être faite au procès-verbal de la réunion.

Dès qu'un dirigeant estime qu'il pourrait être en situation de conflit d'intérêts (potentiel) ou qu'il pourrait être perçu comme étant en situation de conflit d'intérêts (apparent), il doit le déclarer sans omission. Sous réserve des règles particulières de la composante en matière de conflit d'intérêts, les autres membres de l'instance où il siège discutent de la situation et statuent sur la position à adopter. Ils peuvent lui demander de s'absenter des discussions et de la prise de décision, imposer des limites à sa participation aux discussions et à la prise de décision, demander un avis à l'instance responsable de la déontologie ou conclure qu'il n'est pas nécessaire d'agir. Mention de la déclaration de la situation de conflit d'intérêts, de la décision rendue à son égard et de la justification de la décision doit être faite au procès-verbal de la réunion.

Dès qu'un employé constate qu'il est ou qu'il pourrait être en situation de conflit d'intérêts, il doit le déclarer sans omission à son supérieur hiérarchique. Sous réserve des règles particulières de la composante en matière de conflit d'intérêts, ce dernier peut demander à l'employé de se retirer de toute activité relative à cette situation, imposer des limites à son intervention, demander un avis à l'instance responsable de la déontologie ou conclure qu'il n'est pas nécessaire d'agir. Mention de la déclaration de la situation de conflit d'intérêts, de la décision rendue à son égard et de la justification de la décision doit être communiquée par écrit au supérieur hiérarchique du décideur.

4. Gratifications

Un dirigeant ou un employé ne doit pas accepter ni solliciter de cadeaux, marques d'hospitalité ou avantages, de nature financière ou non financière, pour lui-même, une personne liée ou un tiers, si l'acceptation de telles gratifications est susceptible d'entacher son objectivité ou d'influencer son jugement dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, les cadeaux, marques d'hospitalité ou avantages modestes qui s'inscrivent dans les relations d'affaires usuelles peuvent être acceptés. En cas de doute, le dirigeant ou l'employé consulte l'instance responsable de la déontologie.

5. Contrats

Une composante peut conclure un contrat de fourniture de biens ou de services avec un dirigeant, un employé ou une personne liée à un dirigeant ou un employé si les dispositions légales, réglementaires ou normatives qui régissent la composante en cette matière le permettent et uniquement aux conditions énoncées dans ces dispositions. Un tel contrat doit être fait à des conditions avantageuses ou tout au moins compétitives pour la composante, et ce, à la suite d'un processus impartial d'octroi qui évite tout favoritisme.

6. Fonctions incompatibles

Un dirigeant ou un employé ne peut exercer une activité ou occuper une fonction ou un emploi auprès d'un concurrent si cela peut le placer en position de nuire aux intérêts d'une composante ou du Mouvement. Par concurrent, on entend toute personne, autre qu'une composante, qui manufacture, offre ou distribue des produits ou des services qui entrent en concurrence avec les activités financières ou autres du Mouvement et destinés aux mêmes clientèles.

Il appartient au conseil d'administration de la composante, sur avis préalable de l'instance responsable de la déontologie, d'évaluer le niveau de concurrence et le risque de nuisance des situations qui touchent un dirigeant. Pour les situations qui touchent un employé, l'évaluation est faite par l'instance ou la personne désignée de la composante.

7. Activités extérieures

Un dirigeant ou un employé doit s'assurer de ne pas porter préjudice aux intérêts, à l'image ou à la réputation d'une composante ou du Mouvement lorsqu'il exerce des activités extérieures aux fonctions ou à l'emploi qu'il occupe.

8. Devoir de réserve

Dans l'émission de ses opinions, un dirigeant ou un employé ne doit, en aucune manière, donner l'impression qu'il exprime une position officielle d'une composante ou du Mouvement, à moins d'en avoir reçu l'autorisation préalable.

9. Confidentialité

Un dirigeant ou un employé ne doit accéder qu'aux renseignements confidentiels exigés par ses fonctions et uniquement dans la mesure requise par ses fonctions.

Un dirigeant ou un employé ne doit jamais divulguer de renseignements confidentiels, à moins d'y être dûment autorisé, notamment par le consentement écrit d'un membre ou d'un client, ou d'y être tenu par une obligation légale.

Un dirigeant ou un employé ne doit pas faire usage de renseignements confidentiels pour son propre bénéfice ou celui d'une autre personne.

Les obligations mentionnées dans le présent article subsistent même après que le dirigeant ou l'employé a cessé d'occuper sa fonction ou son emploi.

10. Protection des données

Un dirigeant ou un employé doit protéger l'accès aux renseignements confidentiels et préserver le caractère privé des affaires, systèmes, programmes, méthodes de travail et projets de la composante ou de toute autre composante. Il est tenu de respecter les droits d'auteur et, notamment, de ne plagier ou compiler totalement ou partiellement aucun document sous quelque forme que ce soit.

11. Consultants et fournisseurs

Lorsqu'une composante requiert des services auprès d'un consultant ou d'un fournisseur, elle doit lui communiquer les règles déontologiques qui s'appliquent dans son cas, notamment en matière de confidentialité et de protection des données, et s'assurer que ces règles sont respectées. La composante doit évaluer s'il est nécessaire d'exiger un engagement écrit de la part du consultant ou du fournisseur, et ceci en fonction de la nature du mandat et du risque.

12. Signalement

Un dirigeant ou un employé ayant connaissance d'un fait qui, à son jugement, peut constituer une dérogation au Code a la responsabilité de le signaler à l'instance désignée de la composante qui prendra les mesures nécessaires pour protéger l'identité de la personne qui fait le signalement. Aucune mesure de représailles ne sera prise contre un dirigeant ou un employé qui, de bonne foi, a fait un tel signalement.

13. Modalités d'application

13.1 Engagement

Tous les dirigeants et les employés doivent signer annuellement une attestation dans laquelle ils reconnaissent avoir pris connaissance du Code et s'engagent à en suivre les valeurs, les principes et les règles.

13.2 Supervision

Le conseil d'administration de la composante est responsable de faire respecter le Code. Le conseil ou le comité de déontologie de la composante ou toute autre instance responsable de la déontologie est responsable de s'assurer que le Code est respecté.

La composante doit rendre le Code disponible aux dirigeants et aux employés, les informer de tout changement dans les plus brefs délais et tenir régulièrement des activités de sensibilisation et de formation.

13.3 Consultation

Tout dirigeant, employé ou composante qui fait face à un dilemme éthique ou qui a une question sur l'interprétation ou l'application du Code peut consulter l'instance désignée de la composante.

13.4 Dérogation

Toute dérogation au Code doit être traitée avec diligence par le conseil ou le comité de déontologie de la composante, ou toute autre instance responsable de la déontologie.

Toute dérogation au Code, de même que toute entrave à l'exercice des fonctions de l'instance responsable de la déontologie, peuvent entraîner des sanctions ou des mesures disciplinaires selon la gravité de la situation et des conséquences de celle-ci.