



**L'OFFICE  
D'INVESTISSEMENT  
DU RPC**

## **UNE CULTURE D'INTÉGRITÉ**

**11 février 2010**

# UNE CULTURE D'INTÉGRITÉ

---

1.0	Introduction .....	1
2.0	Mandats présentés dans le manuel de gouvernance .....	1
3.0	Code de déontologie .....	1
4.0	Processus .....	2
4.1	Président.....	2
4.2	Dirigeants .....	2
4.3	Autres embauches.....	2
4.4	Orientation.....	2
4.5	Rappels permanents.....	3
4.6	Piliers de base .....	3
4.7	Opérations personnelles sur valeurs mobilières .....	3

# UNE CULTURE D'INTÉGRITÉ

---

## 1.0 Introduction

La notion d'intégrité revêt une importance fondamentale pour l'Office d'investissement du RPC. En plus d'être un élément clé de l'« environnement de contrôle » sur lequel repose l'efficacité des contrôles internes, l'intégrité est essentielle à la réputation de l'Office, à la réalisation continue de son mandat lié exclusivement au placement et à sa capacité d'exercer ses activités de manière efficace à long terme.

## 2.0 Mandats présentés dans le manuel de gouvernance

Conformément aux « meilleures pratiques » de gouvernance, le conseil doit avoir notamment pour mandat de « s'assurer de l'intégrité du président et des dirigeants et du fait qu'ils créent une culture d'intégrité à l'échelle de l'Office ».

À ce sujet, voici ce que précise le **Mandat du conseil**.

*Le conseil assume les responsabilités suivantes :*

a) *à l'égard du président :*

...

vii) *dans la mesure du possible, s'assurer de l'intégrité du président et du fait qu'il crée une culture d'intégrité à l'échelle de l'Office;*

...

b) *à l'égard de la direction et annuellement, sur recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération et du président :*

...

v) *dans la mesure du possible, s'assurer de l'intégrité de la direction et du fait qu'elle crée une culture d'intégrité à l'échelle de l'Office;*

...

Voici ce que précise le **Mandat des administrateurs**.

*À titre de membres du conseil d'administration, les administrateurs doivent :*

a) *agir avec intégrité;*

## 3.0 Code de déontologie

Conformément aux directives et aux exigences adoptées par les autorités de réglementation canadiennes en matière de valeurs mobilières, il est recommandé que le conseil adopte un code d'éthique et de pratiques commerciales (code), surveille l'observation de ce code et divulgue publiquement son adoption et certains points qui s'y rattachent. De même, la **Loi** exige que le conseil institue des mécanismes de détection et de résolution des conflits d'intérêts potentiels, formule un code de déontologie pour le personnel de l'Office et désigne l'un des comités du conseil pour surveiller l'application de ce code et de ces mécanismes (paragraphe 8(2)).

Le conseil a pris grand soin de respecter ou de surpasser les règles et suggestions pertinentes à ce chapitre. S'appliquant aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés, le **code de déontologie** établit des normes élevées en matière de conflits d'intérêts et de comportement éthique. Le **code de déontologie** est constamment renforcé et mis à jour pour refléter les meilleures pratiques de gouvernance dans ce domaine, et son application est surveillée par le comité de la gouvernance, épaulé par le conseiller externe en déontologie.

### 4.0 Processus

Les processus ci-après sont suivis afin d'assurer que le conseil respecte ses obligations à ce chapitre.

#### 4.1 Président

Pour l'embauche et l'évaluation annuelle du rendement du président, l'intégrité constitue un critère clé. Ce point est longuement discuté avec l'agence de recrutement visée et avec les candidats au cours des entrevues. Au cours de chaque évaluation annuelle du président, ce point est spécifiquement abordé.

#### 4.2 Dirigeants

Pour l'embauche et l'évaluation annuelle du rendement des dirigeants, l'intégrité constitue un critère clé. Le président est le principal responsable en la matière, mais le conseil a cette question à cœur au moment de l'embauche et des évaluations annuelles.

#### 4.3 Autres embauches

Pour toutes les autres embauches, l'intégrité constitue un critère clé et le sujet est abordé durant les entrevues, dans la vérification des antécédents et, toujours, dans les évaluations annuelles. Il incombe au président et à chaque dirigeant, de concert avec les ressources humaines, de s'assurer que chaque employé qui entre au service de l'Office se conforme à cette norme, laquelle sera toujours un outil d'évaluation. Plus précisément, dans le cadre du processus d'embauche, le **code de déontologie** est un élément clé – chaque nouvel employé doit le lire, déclarer l'avoir lu et compris, et accepter de s'y conformer.

#### 4.4 Orientation

Le nouveau programme d'orientation du personnel fait une place de choix au **code de déontologie**. Ce programme est entrepris immédiatement au début du service de l'employé et le président y participe toujours. Au bout d'un mois de service, l'avocat-conseil mène une nouvelle séance d'orientation sur le **code**, à laquelle participe toujours le président. Cette séance se termine sur une vidéo du conseiller en déontologie – lequel souligne l'importance d'un comportement éthique – et une période de questions.

### 4.5 Rappels permanents

- a) Tous les employés sont tenus de déclarer par écrit, deux fois l'an, qu'ils respectent le **code de déontologie** et de remplir un module de dix questions sur des points d'éthique pertinents.
- b) Le conseiller externe en déontologie occupe une place importante dans le site intranet et transmet des communiqués aux bureaux.
- c) Le président et le conseiller en déontologie rencontrent les nouveaux employés pour discuter du **code de déontologie** deux fois l'an.
- d) L'ordre du jour des rencontres de discussion ouvertes rassemblant tous les employés, tenues deux fois l'an, comporte souvent un point sur le **code de déontologie**.
- e) L'ordre du jour des réunions tenues par les différents services comporte souvent un point sur le **code de déontologie**.

### 4.6 Piliers de base

L'intégrité est le pilier de base de l'Office. Mené par le président et les dirigeants, le programme de communication en souligne l'importance ainsi que celle des deux autres piliers de base que sont le partenariat et le rendement élevé.

### 4.7 Opérations personnelles sur valeurs mobilières

Les directives en matière d'opérations personnelles sur valeurs mobilières figurant au **code de déontologie** donnent lieu à un rapport trimestriel du vérificateur externe à l'intention des dirigeants et du personnel ainsi qu'à un rapport semestriel destiné aux administrateurs des comités de vérification et de la gouvernance. Les mesures correctives appropriées sont prises au besoin.