

FinDev
Canada



Code de conduite



Message de la PDG



Lori Kerr

Présidente-directrice générale,
FinDev Canada

Au moment d'écrire ces lignes, je suis encore relativement nouvelle dans mes fonctions de présidente-directrice générale de FinDev Canada. J'ai été séduite par de nombreux aspects de cette organisation extraordinaire, et j'envisage notre avenir avec beaucoup d'optimisme.

En quelques années seulement, FinDev Canada a démontré son efficacité en tant qu'institution financière de développement, en faisant une vraie différence dans les économies émergentes du monde entier. Rien que l'année dernière, nous avons doublé la taille de notre équipe, *triplé* les engagements de notre portefeuille envers les institutions financières (à près de 90 millions de dollars) et *quadruplé* le nombre d'emplois soutenus par nos clients — dont plus de 40 % sont occupés par des femmes. Nos efforts en 2020 ont également permis de doubler la production d'énergie durable des entreprises de notre portefeuille, fournissant ainsi de l'énergie propre à 1,5 million de personnes supplémentaires.

Bien que ces réalisations soient impressionnantes en elles-mêmes, elles constituent une base solide pour notre croissance future et notre succès continu. Dans les mois et les années à venir, FinDev Canada continuera d'être un chef de file en matière d'impact — en soutenant davantage d'investissements privés, en élargissant notre portefeuille et en faisant une différence pour les gens du monde entier et pour notre environnement.

Notre enthousiasme commun pour cette aventure est également au cœur de la raison pour laquelle j'écris cette lettre. À mesure que FinDev Canada grandit et maximise son impact, il est plus vital que jamais de maintenir la confiance du public et de continuer à protéger notre réputation

d'organisation qui respecte les normes les plus élevées en matière d'éthique et de responsabilité.

Ce n'est pas une tâche simple. Le travail que nous faisons est complexe. Il se situe également à l'intersection des intérêts des secteurs public et privé et, bien sûr, du financement du développement. Nos activités font l'objet d'un examen approfondi de la part des gouvernements, des médias et de la société civile, ce qui montre clairement que la *manière* dont nous menons nos activités est tout aussi importante que les activités *que* nous menons. Le monde nous regarde, et ses attentes sont élevées.

C'est pourquoi notre Code de conduite est si important. Le Code fournit les règles et les approches qui régissent notre comportement éthique. Quel que soit votre rôle à FinDev Canada, il est essentiel que vous preniez le temps de connaître et de comprendre le Code.

Au fur et à mesure de notre expansion, notre travail va devenir de plus en plus complexe. Il nous appartient à tous de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour soutenir les objectifs de FinDev Canada visant à faire une différence, à faire croître les entreprises dans les marchés en développement, à autonomiser les femmes et à protéger notre planète. La compréhension et le respect de notre Code de conduite contribuent à ce que nous y parvenions tous.

Nous vous remercions de l'attention que vous portez au Code et des efforts que vous déployez pour protéger ce *que* fait FinDev Canada en veillant à ce que notre *façon* de travailler réponde aux attentes élevées du monde que nous essayons d'aider.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'LK!', written in a cursive style.

Message de la présidente du conseil d'administration



Mairead Lavery

*Présidente et chef de la direction
d'Exportation et développement
Canada (EDC)*

*Présidente du conseil
d'administration, FinDev Canada*

L'un des nombreux privilèges d'occuper le double rôle de PDG d'Exportation et développement Canada et de présidente du conseil de FinDev Canada a été d'être aux premières loges pour suivre l'évolution de la relation entre ces deux organisations. L'une, la société mère, dont le rôle est d'accroître le commerce canadien dans le monde; l'autre, sa progéniture, qui aide à accroître les investissements dans les économies en développement, à améliorer la qualité de vie des femmes dans le monde et à protéger notre environnement.

En théorie, FinDev Canada est toujours une filiale d'EDC, une société plus ancienne et mieux établie, mais en réalité, elle est en train de devenir une entreprise distincte, dotée d'un mandat unique et d'un bilan déjà impressionnant en matière d'impact.

Depuis que j'ai pris les fonctions de présidente, j'ai également vu l'émergence d'une identité distincte et d'une fierté dans cette jeune organisation. FinDev Canada impose sa marque, et ne passe pas inaperçue. Au cours de l'année écoulée, nous avons subi avec succès l'examen de nos activités par Affaires mondiales Canada, et nous avons reçu une reconnaissance dans le dernier budget fédéral sous la forme de l'approbation d'une recapitalisation de 300 millions de dollars. Bien sûr, nous avons également vu nos investissements faire une différence importante pour les personnes et les

communautés du monde entier. Et nous l'avons fait en portant le drapeau de notre nation et en représentant la marque du Canada.

Il s'agit d'un autre privilège que nos deux sociétés partagent: nous représentons notre pays et ses valeurs. Et comme tous les privilèges, ils s'accompagnent de responsabilités.

Notre Code de conduite est un outil important. Il fournit des orientations, définit les attentes et répond à nos questions concernant notre conduite éthique. Il s'agit d'un document qu'EDC et FinDev Canada partagent, car il reflète les valeurs et les normes que nous avons en commun.

Au fur et à mesure que FinDev Canada tracera sa propre voie dans la prochaine phase de son évolution, elle continuera de se développer, d'étendre ses relations et son influence, et d'attirer de nouvelles possibilités et une attention nouvelle. Au fur et à mesure que nous gagnons en notoriété par nos actions, les enjeux augmentent. Il est plus important que jamais d'unir nos efforts pour que l'attention que nous suscitons soit toujours pour les bonnes raisons.

En comprenant et en respectant notre Code de conduite, nous contribuons tous à protéger la réputation de cette organisation et notre capacité à poursuivre son importante mission.

Merci de faire cet effort.

Mairead Lavery

Sommaire

SECTION 1

Au service de l'éthique et de l'intégrité 5

Nous comprenons et respectons notre Code	6
Nous donner l'exemple	6
Nous prenons des décisions d'affaires intègres et éclairées	7
Nous prenons la parole pour poser des questions et soulever des préoccupations	8
Nous avons une tolérance zéro pour les représailles exercées contre les autres	8
Nous collaborons aux enquêtes	8
Nous sommes responsables de nos actes	8

SECTION 2

Au service d'une relation de confiance avec nos clients et les autres parties prenantes 9

Nous comptons sur l'intégrité pour alimenter notre croissance	10
Nous échangeons des cadeaux, des invitations et d'autres avantages de manière responsable	11
Nous ne tolérons en aucune façon les pots-de-vin et la corruption	12
Nous prenons des mesures contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme	12
Nous protégeons l'information qui nous est confiée	13
Nous ne tolérons pas les délits d'initiés	14
Nous collaborons avec des tierces parties qui respectent nos engagements	15

SECTION 3

Au service de la prise de responsabilités 16

Nous savons reconnaître les conflits d'intérêts réels, potentiels et apparents et les signalons	17
Nous produisons des documents administratifs de manière consciencieuse	18
Nous utilisons les technologies avec discernement	18
Nous communiquons avec transparence et honnêteté	19

SECTION 4

Au service du respect mutuel 20

Nous faisons la promotion de l'inclusion, de la diversité et de l'équité	21
Nous offrons un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination	21
Nous nous efforçons de créer un lieu de travail sain et sécuritaire	22

SECTION 5

Au service du bien-être collectif 23

Nous respectons les droits de la personne	24
Nous croyons fermement en la responsabilité sociale des entreprises	24

SECTION 6

Au service de notre réputation 25

Nous savons que nous protégeons notre réputation en nous exprimant	26
Ressources du Code	27



SECTION 1

Au service de l'éthique et de l'intégrité

Nous comprenons et respectons notre Code

Le Code de conduite d'EDC (le «Code») régit notre façon de faire des affaires et définit notre culture et notre réputation d'excellence en matière d'éthique. L'intégrité et l'éthique sont au cœur de toutes nos interactions avec nos clients, nos collègues, notre actionnaire et la société; notre Code est un phare qui oriente nos activités dans les méandres d'un milieu complexe.

Bien qu'il porte sur de nombreuses sphères des opérations et des conditions de travail, notre Code ne peut faire état de toutes les situations, exigences juridiques et sensibilités culturelles possibles. C'est pourquoi il importe de prendre connaissance des politiques et autres ressources pertinentes d'EDC qui se trouvent sur [Le fil conducteur](#).

Nous donner l'exemple

Nous attendons des leaders qu'ils soient des modèles et qu'ils donnent l'exemple dans chacun de leurs gestes. Nous nous devons tous de :

- prendre les responsabilités qui nous incombent en vertu du Code en adoptant un esprit d'initiative, en assumant la responsabilité de nos décisions et de nos actions et en rendant des comptes à ce sujet;
- préserver la réputation d'EDC en tenant compte des perceptions extérieures, y compris de celles du public, quant à nos actions et à nos décisions;
- souscrire à nos exigences de conformité en lisant et en comprenant le Code, en suivant des formations et en obtenant les certifications requises;
- prendre la parole quand nous avons des questions ou des préoccupations.

Les leaders jouent un rôle central dans le respect de nos engagements. Leur rôle comprend une responsabilité accrue à :

- ne jamais laisser sous-entendre qu'il est acceptable de compromettre notre intégrité ou notre réputation dans le but d'atteindre nos objectifs d'affaires;
- faire preuve d'une écoute active et encourager un débat constructif de toutes les vues et opinions, la réflexion collaborative, la prise de décisions éthiques et l'expression des préoccupations;
- écouter respectueusement les préoccupations et signaler les problèmes et les conflits aux personnes désignées, que ce soit au leader, à l'Agent[e] principal[e] de la divulgation interne ou à une [Ressource du Code](#)
- aider à créer un climat de dialogue ouvert où les employés sont encouragés à s'exprimer et où leurs opinions candides, leurs préoccupations et leurs suggestions sont écoutées, dans un environnement exempt de toutes représailles.



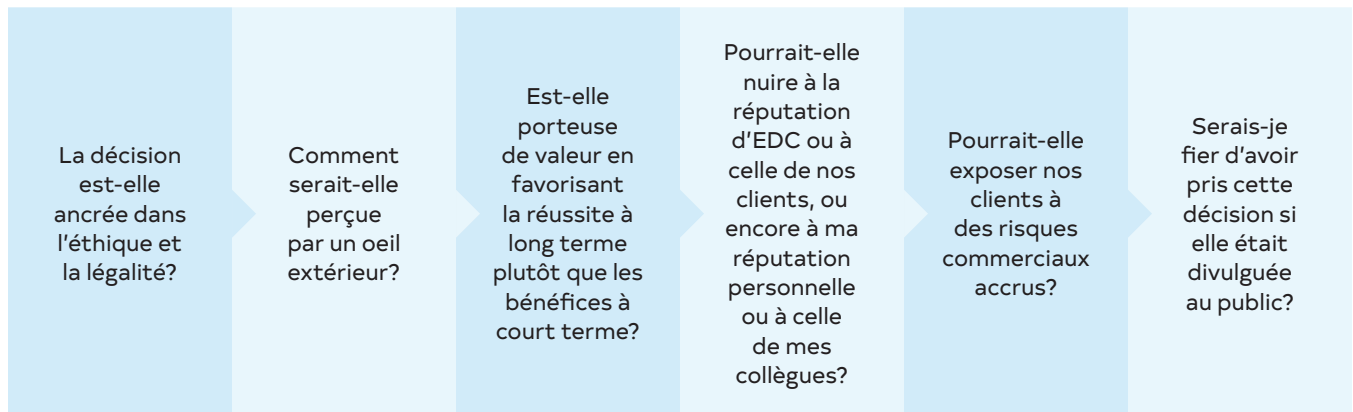
LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Comprendre que tous les employés permanents ou contractuels d'EDC, y compris ceux d'autres organisations qui sont en détachement à EDC ou l'inverse, se doivent de respecter notre Code, nos politiques et les lois applicables et de s'y conformer partout où nous menons des activités.
- Avoir conscience que chacun d'entre nous est tenu de respecter non seulement notre Code, mais aussi les normes énoncées dans le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#).



Nous prenons des décisions d'affaires intègres et éclairées

On nous encourage à prendre des décisions avantageuses pour nos clients. Aussi devons-nous à tout coup nous laisser guider par notre boussole morale lorsque vient le temps de faire un choix. Nous devons tous nous assurer de prendre des décisions et d'adopter des mesures dans les limites de nos responsabilités et des pouvoirs qui nous sont délégués, sans jamais tenir pour acquis que nos actions demeureront inconnues du public. Lorsque la voie à emprunter est nébuleuse, nous devons nous poser les questions suivantes :



C'est à nous tous que revient la responsabilité de prendre des décisions éthiques. Dans le doute, nous devons nous orienter en consultant l'une des **ressources du Code**, dont vous trouverez une liste à la page 27.

Nous prenons la parole pour poser des questions et soulever des préoccupations

Pour demeurer dans le droit chemin, nous nous devons de prendre la parole, de poser des questions et de communiquer nos préoccupations lorsqu'une situation nous semble suspecte. Chacun d'entre nous, peu importe son rôle, a le devoir et l'obligation de poser des questions et de faire part de ses préoccupations en toute bonne foi à une **Ressource du Code** avec qui il est à l'aise d'en parler. La Société prend au sérieux toutes les préoccupations qui lui sont transmises et les examine avec empressement.

Nous avons une tolérance zéro pour les représailles exercées contre les autres

Tout le monde devrait être à l'aise de prendre la parole sans craindre de subir des conséquences. Si quelqu'un soupçonne qu'un employé est victime de représailles après avoir exprimé ses préoccupations, l'une des **Ressource du Code** doit être mise au courant. Tout signalement de gestes de représailles commis à l'encontre d'une autre personne sera examiné, et des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pourront être appliquées.

Nous collaborons aux enquêtes

Il se peut que nous soyons sollicités à l'occasion pour prendre part à une enquête interne ou externe. Dans la mesure du possible, le détail de l'enquête sera tenu confidentiel, dans la mesure prévue par la loi et sans que cela ne nuise à la résolution de l'enquête. Que celle-ci soit menée par des autorités internes ou externes, nous devons coopérer pleinement avec les enquêteurs.

Nous sommes responsables de nos actes

Nous sommes tous responsables de nos actes et de nos décisions et nous sommes tenus d'adhérer au Code, aux politiques, aux normes, aux lignes directrices et aux procédures de même qu'aux lois applicables.

Toutefois, malgré toute l'importance que nous accordons à la conduite éthique des affaires, nous ne sommes pas à l'abri d'une infraction à notre Code, à nos politiques ou à nos autres normes. Advenant un manquement, nous prendrons les mesures correctives appropriées. Selon la gravité de l'infraction, ces mesures correctives peuvent comprendre des contrôles accrus, de l'encadrement, des communications ou de la formation, ou encore des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Selon les circonstances, certains cas pourraient être transmis à des autorités externes.

Les **représailles** se définissent par une action posée à l'encontre d'une personne ou le mauvais traitement de celle-ci après qu'elle a soulevé une préoccupation en toute bonne foi ou collaboré à une enquête. Les représailles peuvent prendre la forme de mesures disciplinaires, d'une rétrogradation, d'un licenciement, de tout geste portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail ou de toute menace de prendre une de ces mesures ou d'ordonner à quelqu'un de le faire.



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Coopérer aux enquêtes avec un souci de véracité et d'honnêteté tout en préservant la confidentialité de la situation.
- Informer immédiatement les Services juridiques et/ou le Vice-président et chef de la conformité et de l'éthique de la réception d'une demande émanant d'un organisme de réglementation ou d'une autorité compétente, d'un avis de poursuite ou encore d'une citation à comparaître.
- S'assurer que personne ne subisse aucune forme de représailles pour avoir coopéré à une enquête.
- Signaler les comportements douteux et les préoccupations dès que possible.

Inclusive business for a sustainable future



SECTION 2

Au service d'une relation de confiance avec nos clients et les autres parties prenantes

Nous comptons sur l'intégrité pour alimenter notre croissance

Nous sommes déterminés à stimuler notre croissance en faisant preuve de passion, de persévérance et d'intégrité dans le service offert à nos clients actuels et potentiels. Notre réputation repose sur la façon dont nous servons notre clientèle, et nous nous appliquons chaque jour à inspirer davantage confiance pour entretenir et alimenter notre bassin de clients. Pour réussir, nous nous efforçons de mener nos affaires avec intégrité tout en arrimant nos objectifs aux priorités de nos clients.



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Atteindre nos cibles avec honnêteté et savoir-faire.
- Comprendre les risques commerciaux auxquels sont exposés nos clients et offrir à ces derniers des solutions qui tiennent compte de leur viabilité commerciale à long terme et de leurs objectifs d'affaires à court terme.
- Communiquer clairement avec nos clients pour s'assurer qu'ils comprennent quels sont les risques auxquels ils sont exposés et la façon dont nos produits et services peuvent répondre à leurs besoins.
- Répondre aux plaintes des clients avec diligence et professionnalisme.

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).

Nous échangeons des cadeaux, des invitations et d'autres avantages de manière responsable

L'échange de cadeaux et d'invitations est une pratique commerciale répandue, mais susceptible d'être mal interprétée ou perçue comme malhonnête, même si elle ne dissimule aucune arrière-pensée. Nous sommes résolu à mener nos activités strictement en fonction de la valeur de nos services, sans considération des cadeaux, invitations ou autres avantages que nous offrons ou recevons. EDC étant une société d'État, nous sommes conscients des attentes particulières du public à notre égard.

Avant d'offrir ou d'accepter un cadeau, une invitation ou tout autre avantage, posez-vous les questions suivantes:

Ce cadeau sera-t-il considéré comme une expression normale de courtoisie? Est-il conforme aux normes et coutumes locales, sans donner l'impression d'un traitement de faveur? Oui

Pourrait-il remettre en question mon objectivité ou mon impartialité, ou celle l'entreprise? Non

Pourrait-il compromettre l'intégrité ou la réputation l'entreprise? Non

Pourrait-il influencer le jugement ou le rendement de quiconque? Non

Si vos réponses diffèrent de celles indiquées ci-haut, offrir ou accepter le cadeau en question pourrait porter atteinte à votre personne et à l'entreprise. Vous devez donc impérativement consulter l'une des [ressources du Code](#) avant de procéder.



LES CLÉS DU SUCCÈS:

- Ne pas offrir ou accepter des cadeaux, des invitations ou tout autre avantage si cette action risque d'être perçue comme malhonnête.
- Garder en tête que toute tentative d'offrir un cadeau ou de lancer une invitation à un représentant d'un gouvernement peut être considérée comme illégale; il faut toujours consulter les Services juridiques avant de procéder.
- Informer les tierces parties de nos politiques relatives à l'échange de cadeaux et d'invitations.
- S'assurer que le cadeau n'influence, dans les faits ou en apparence, l'objectivité ni le jugement de personne. Se rappeler que les tierces parties peuvent avoir leurs propres politiques en matière de cadeaux et d'invitations.
- N'offrir ou n'accepter des cadeaux que dans le cadre prévu par nos [Politiques et lignes directrices](#) et divulguer des cadeaux, des invitations ou d'autres avantages offerts en les signalant sur le [Carrefour de la divulgation](#).

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).

Nous ne tolérons en aucune façon les pots-de-vin et la corruption

Nous accordons la plus grande importance à la conduite responsable de nos activités, sans pots-de-vin ni corruption, conformément aux lois et règlements applicables. Il nous incombe tous de mieux connaître nos clients. Nous ne devons pas hésiter à attirer l'attention sur les situations suspectes et à poser des questions, le cas échéant.

Pratiquement tout objet ou service qui a de la valeur peut être considéré comme un pot-de-vin s'il est offert dans l'optique de procurer un avantage personnel à quelqu'un et d'influencer une décision commerciale. Par exemple :

- Paiement de frais de déplacement, en particulier si le voyage ne peut être clairement catégorisé comme un voyage d'affaires.
- Cadeaux et invitations, y compris l'argent comptant, les cartes-cadeaux et les chèques-cadeaux.
- Services personnels, comme l'engagement d'un chef cuisinier personnel.
- Contributions politiques

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).

Nous prenons des mesures contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Nous sommes conscients du rôle que nous pouvons et devons jouer dans le combat contre le crime financier. Nous ne tolérons ni ne soutenons d'aucune façon le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme au sein de notre Société. Nous adhérons fermement à toutes les lois applicables relatives à ce problème d'envergure mondiale et nous prenons des mesures pour prévenir l'utilisation de nos produits et services à des fins de blanchiment d'argent et de financement d'activités terroristes.

Le **blanchiment d'argent** est le processus par lequel le produit ou les fonds issus d'activités criminelles, comme le trafic de stupéfiants, sont transférés à une entreprise légitime dans le but d'effacer toute trace de leur origine. Le **financement du terrorisme** désigne la mobilisation de fonds dans le but d'appuyer des activités terroristes et peut se faire à partir de sources légitimes ou criminelles.

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Effectuer les contrôles préalables nécessaires pour s'assurer de ne pas prendre part ou apporter son concours, en connaissance de cause, à un échange impliquant toute forme de pot-de-vin ou de corruption.
- Faire part à un leader, de bonne foi, de tout soupçon d'activité illicite ou contraire à l'éthique menée par des parties associées aux affaires d'EDC ou à celles de ses filiales.
- Signaler tout soupçon de pot-de-vin au Groupe des crimes financiers ou à l'une des [Ressources du Code](#).



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Apprendre à connaître son client en effectuant des contrôles préalables.
- Signaler tout soupçon de pot-de-vin au Groupe de l'Intégrité des entreprises pour un examen plus approfondi.
- Transmettre toute information relative à une situation inhabituelle au Groupe de l'Intégrité des entreprises ou [Ressources du Code](#) pour un examen plus approfondi

Nous protégeons l'information qui nous est confiée

Nous avons tous accès à des renseignements confidentiels sur l'entreprise, nos collègues, notre clientèle et des tiers. Il nous incombe de protéger la confidentialité de cette information et de prévenir toute consultation ou divulgation non autorisées. Une utilisation inappropriée ou une mauvaise gestion de l'information peut miner la confiance du public et entraîner une violation de la loi ou d'un contrat. Seules des raisons commerciales légitimes justifient que nous accédions à des renseignements confidentiels, renseignements que nous ne devons communiquer qu'aux employés d'EDC et de FinDev Canada qui ont besoin de les connaître. Les parties externes qui ont accès à ces renseignements sont également tenues de les protéger.

Bien que les données sur nos clients ne soient pas toutes confidentielles, nous devons obtenir un consentement écrit avant de transmettre toute information sur nos clients.

Dans le doute, consultez l'une des [Ressources du Code](#) avant de communiquer ou d'utiliser des renseignements confidentiels pour quelque raison que ce soit.

Voici certains renseignements qui sont considérés comme confidentiels:

- Renseignements sur les clients ou les tiers
- Renseignements relatifs à EDC
- Renseignements de FinDev Canada
- Renseignements personnels
- Données gouvernementales sensibles

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Considérer tous les renseignements qui nous sont transmis comme confidentiels.
- Obtenir des précisions sur ce qui constitue un renseignement confidentiel auprès de l'une des [Ressources du Code](#).
- Se conformer à nos [Politiques et lignes directrices](#) en matière de collecte, d'utilisation et de divulgation des renseignements personnels.
- Respecter toutes les ententes de confidentialité et les dispositions contractuelles par lesquelles nous sommes liés.
- Prendre des précautions lorsque nous discutons de renseignements confidentiels ou les utilisons dans le cadre de notre travail pour éviter qu'ils ne tombent sous les yeux ou dans l'oreille de tiers.
- Protéger la propriété intellectuelle d'EDC, FinDev Canada et celle des autres et éviter toute transgression, comme l'utilisation de renseignements confidentiels à ses propres fins. La propriété intellectuelle englobe les droits d'auteur, les brevets et les marques de commerce d'EDC, de FinDev Canada ou des autres.
- Signaler sur-le-champ toute transgression soupçonnée ou avérée à l'une des [Ressources du Code](#).
- Ne pas oublier que notre obligation de confidentialité demeure en vigueur même après une cessation d'emploi.

Nous ne tolérons pas les délits d'initiés

Dans le cadre de notre travail, nous avons accès à des renseignements non publics importants au sujet d'autres organisations. Nous ne sommes autorisés en aucun cas à profiter de ces renseignements ni à nous en servir pour donner des conseils d'investissement à nos parents et amis. Cette directive s'applique à toutes les transactions et activités commerciales menées par EDC, FinDev Canada, ou en leur nom, ou encore effectuées dans nos comptes personnels ou tout autre compte sur lequel nous exerçons un contrôle direct ou indirect. L'accès aux renseignements non publics importants nous confère le statut d'initiés.

Un délit d'initié se produit lorsqu'une personne obtient des renseignements non publics importants et échange des actions ou d'autres titres.

Les renseignements non publics importants sont de l'information qui n'a pas été rendue publique et qui serait précieuse aux yeux d'un investisseur. Voici quelques exemples :

- Renseignements sur des résultats financiers, une fusion d'entreprises, un achat, une vente ou la formation d'une coentreprise.
- Changements relatifs aux commandes ou renseignements sur des contrats importants.
- Changements importants au sein de l'équipe de direction.
- Acquisition ou perte d'un client ou d'un fournisseur important.



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Protéger les renseignements non publics importants et s'abstenir de les communiquer aux collègues, aux parents et amis ou à quiconque.
- Si nous décidons de commercer à titre personnel, nous devons nous assurer de le faire en pleine conformité avec les lois régissant les valeurs mobilières ainsi qu'avec nos politiques, normes, lignes directrices et procédures applicables.
- Comprendre qu'une violation des lois sur les valeurs mobilières peut entraîner des conséquences graves incluant des sanctions civiles ou criminelles, peu importe la valeur de l'avantage tiré.
- Toujours se plier aux obligations de divulgation et obtenir les approbations nécessaires quant à nos actifs et à nos passifs personnels.
- Ne pas laisser l'information détenue influencer les affaires conclues au nom d'EDC ou de ses filiales.

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).

Nous collaborons avec des tierces parties qui respectent nos engagements

reflètent dans nos produits et services, nous attendons de nos tierces parties qu'elles adhèrent à toutes les lois applicables et aux principes prescrits par notre Code. Nos relations avec les tiers sont fondées sur des pratiques commerciales équitables, justes et éthiques.

Nous nous attendons à ce que nos tiers respectent toutes les lois et les principes de l'éthique commerciale, conformément au Code de conduite des fournisseurs d'EDC et à l'entente régissant les principes de conduite.



LES CLÉS DU SUCCÈS:

- Mener tous les contrôles préalables requis avant de sélectionner une tierce partie et respecter nos règles en matière de protection des renseignements et d'approvisionnement.
- Prendre des décisions en fonction de critères objectifs comme la qualité, le prix et la fiabilité.
- Signaler toute activité suspecte qui pourrait constituer une violation des obligations contractuelles à l'Approvisionnement et la gestion des fournisseurs ou à l'une des [Ressources du Code](#).

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).



SECTION 3

Au service de la prise de responsabilités

Nous savons reconnaître les conflits d'intérêts réels, potentiels et apparents et les signalons

Nous sommes tenus d'agir dans l'intérêt d'EDC, de ses filiales et de nos clients, ce qui signifie qu'aucune décision d'affaires ne saurait être prise en situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent. Nos décisions d'affaires doivent être fondées sur le discernement, l'objectivité et l'impartialité.

Un conflit d'intérêts peut également survenir si nous mettons nos propres intérêts au premier plan au détriment de nos engagements envers EDC et FinDev Canada. Il peut s'agir par exemple d'un emploi à l'extérieur de la Société ou de relations personnelles ou de liens financiers étroits avec des parties prenantes internes ou externes d'EDC ou de FinDev Canada. Ce n'est pas le conflit d'intérêts en soi qui constitue une violation de notre Code, mais bien la non-divulgaration de la situation.

Pour évaluer un conflit d'intérêts potentiel, posez-vous les questions suivantes:

Un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent pourrait-il découler de cette situation?

Cette situation interférerait-elle avec mon rendement au sein de l'entreprise? La qualité de mon travail en serait-elle altérée?

La situation aurait-elle des répercussions, dans les faits ou en apparence, sur ma capacité à faire preuve d'objectivité et d'impartialité dans mon travail?

Si vous répondez «oui» à l'une de ces questions, il faut demander des précisions à une [ressource du Code](#) et divulguer la situation.



LES CLÉS DU SUCCÈS:

- Être conscients de l'importance de reconnaître, d'éviter et de divulguer les conflits d'intérêts éventuels pour protéger notre réputation.
- Se retirer de toute situation de prise de décision si notre opinion risque de sembler partielle ou tendancieuse.
- Comprendre qu'occuper un emploi ou prendre part à des activités à l'extérieur de la Société peut donner lieu à des conflits d'intérêts et peut entraver notre travail.
- Faire en sorte que ces activités ne nuisent pas ou n'aient pas l'air de nuire à notre impartialité, à notre capacité de respecter notre obligation de protéger le caractère confidentiel des renseignements ou à notre travail à EDC et à FinDev Canada.
- Garder en tête que les conflits d'intérêts réels et apparents doivent être signalés promptement dans le [Carrefour de la divulgation](#) et gérés selon nos politiques, normes, lignes directrices et procédures.

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).

Nous produisons des documents administratifs de manière consciencieuse

Tout document administratif que nous produisons doit être exhaustif et renfermer de l'information véridique. Ces documents servent à la prise de décisions commerciales responsables et à la communication de renseignements exacts à nos clients, aux organismes de réglementation et à d'autres parties prenantes. Il est essentiel de consigner les données avec précision pour assurer le bon déroulement de nos opérations et notre conformité aux exigences juridiques en matière de divulgation et de conservation des renseignements.

Nous utilisons les technologies avec discernement

Nous avons tous accès aux ressources technologiques, comme des ordinateurs portables et des téléphones intelligents, pour mener à bien notre travail. Nous devons utiliser ces ressources et les autres biens de l'entreprise de manière prudente et responsable, et de façon à faire progresser notre travail. Les contrôles et les mesures de sécurité en place protègent les renseignements de l'entreprise et de nos clients contre la divulgation, l'utilisation abusive, l'altération ou la destruction accidentelle ou non autorisée.

Parmi nos ressources technologiques, on trouve le réseau d'EDC et de FinDev Canada, l'accès à Internet et à l'intranet, les comptes courriel et comptes de messagerie instantanée, ainsi que les téléphones cellulaires, les ordinateurs et les tablettes fournis par EDC.

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Faire preuve d'honnêteté et de précision dans tous nos documents, y compris les rapports de dépenses, les rapports commerciaux et les relevés de transaction.
- Faire preuve de professionnalisme lorsque nous rédigeons des documents commerciaux et d'autres types de documents, dont des courriels.
- Garder en tête que tout document produit ou obtenu dans le cadre de notre travail est la propriété d'EDC ou de FinDev Canada et peut être rendu public en vertu des lois applicables.



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Employer nos ressources technologiques essentiellement à des fins professionnelles.
- Toujours faire preuve de jugement en utilisant les ressources technologiques afin de protéger l'intégrité d'EDC et de FinDev Canada.
- Veiller à rédiger des courriels, des messages textes et d'autres communications électroniques de façon professionnelle.
- Ne pas présumer que l'information envoyée et reçue demeurera privée et être conscient que les activités peuvent être surveillées.

Nous communiquons avec transparence et honnêteté

Notre façon de communiquer avec le public joue un rôle de premier plan dans l'orientation de notre organisation et la préservation de notre bonne réputation. Toutes les communications à notre sujet doivent immanquablement être honnêtes, exactes et cohérentes. Nous sommes également tenus de respecter des règles précises quant à la façon dont sont diffusés au public les renseignements sur EDC et ses filiales. Sauf autorisation expresse d'EDC ou de FinDev Canada, nous ne devons jamais communiquer des renseignements sur nos clients ou leurs activités à l'extérieur de l'organisation.



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Éviter que les renseignements confidentiels soient divulgués à une tierce partie non autorisée à moins d'avoir obtenu au préalable l'approbation et le consentement écrit requis.
- Transmettre toute demande des médias à Communications et Affaires publique.
- Faire preuve de discrétion pour éviter que notre utilisation personnelle des médias sociaux n'ait des conséquences pour EDC et FinDev Canada.

*Les **médias sociaux** sont une bonne façon de rester en contact avec nos amis et familles. Nous encourageons nos employés à promouvoir notre marque et nos conseils commerciaux sur leurs pages personnelles, mais prenez garde à ne publier que des renseignements qui sont déjà accessibles par le public sur les médias sociaux officiels.*

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).



SECTION 4

**Au service du
respect mutuel**

Nous faisons la promotion de l'inclusion, de la diversité et de l'équité

L'inclusion, la diversité et l'équité sont des valeurs que nous défendons dans toutes les sphères et à tous les échelons de notre organisation. Cela signifie assurer à tous — y compris les personnes noires et de couleur, les populations autochtones, et ceux de genre et d'aptitudes variées — un sentiment d'appartenance et d'inclusion, et veiller à ce qu'ils soient traités avec équité, dignité et respect. Nous sommes conscients que la collaboration et l'inclusivité nous permettent d'offrir les solutions les plus propices pour EDC, FinDev Canada et nos clients, et que ces solutions émanent souvent des différences individuelles, des perspectives uniques et des précieuses contributions que chacun d'entre nous met au service de la Société. Non seulement est-ce la façon d'agir comme il se doit, mais le fait d'offrir un environnement de travail accueillant et respectueux nous permet de combiner nos talents et nos compétences respectives en vue de mieux servir nos clients.

Nous offrons un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination

Nous nous employons à maintenir un environnement de travail sécuritaire et positif où le principe d'égalité des chances permet à chaque employé de s'épanouir et de participer aux réussites. Pour cultiver un environnement de travail positif et motivant, il faut inculquer un environnement exempt de harcèlement, de discrimination et d'intimidation. Nous ne tolérons ni ne posons de gestes harcelants, dégradants ou discriminatoires à l'encontre d'autrui.

La **discrimination** peut prendre la forme de distinction, d'exclusion ou de préférences fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'invalidité ou l'état de personne graciée découlant d'une condamnation qui a fait l'objet d'un pardon ou de la suspension du casier.

Le **harcèlement** se définit comme tout comportement ayant pour effet de rabaisser, d'humilier ou d'embarrasser autrui et dont une personne raisonnable devrait comprendre le caractère importun. Un tel comportement peut prendre la forme de commentaires écrits ou oraux, de gestes de nature sexuelle non désirés ou d'agressions physiques.



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Traiter tout le monde avec professionnalisme, égard et respect.
- Écouter les autres points de vue en gardant en tête que la collaboration donne de meilleurs résultats.
- Favoriser un environnement ouvert où tout le monde se sent à sa place et où les différences sont considérées comme précieuses et bienvenues.
- S'encourager à parler ouvertement et à traiter toutes les idées et opinions avec respect.

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).

Nous nous efforçons de créer un lieu de travail sain et sécuritaire

Nous nous employons à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire. Chacun est responsable de sa propre santé et de son propre bien-être et se doit de prendre des mesures pour veiller à la sécurité des autres.



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Décider d'engager un candidat en se basant uniquement sur les conditions de candidature, les aptitudes et compétences, l'expérience et le rendement.
- Être conscient de la façon dont nos actions ou nos paroles peuvent affecter les autres.
- S'abstenir de poser des gestes qui pourraient être interprétés comme de l'intimidation, de la persécution ou du favoritisme
- Se conformer aux politiques et aux lois applicables en matière de santé et sécurité.
- Exprimer ses inquiétudes à l'une des **Ressources du Code** au sujet d'une situation ou d'une tâche qui semble dangereuse.
- Accomplir son travail sans être sous l'influence de l'alcool ou de drogues.
- Comprendre que les menaces, l'intimidation, l'harcèlement, les agressions et les comportements violents sous toutes leurs formes ne seront pas tolérés.

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur **Le fil conducteur**.

FinDev
Canada



SECTION 5

**Au service du
bien-être collectif**



Nous respectons les droits de la personne

En tant qu'organisation, nous assumons notre rôle dans l'évolution de l'environnement global, entre autres en examinant les répercussions des transactions que nous appuyons. Nous adhérons fermement à nos obligations juridiques et internationales, et travaillons sans relâche à la mise en place des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies et à la promotion de la santé et du bien-être des personnes.



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Traiter les autres avec égard et dignité, et respecter les droits de la personne.
- Tout mettre en oeuvre pour enrichir les collectivités où nous vivons et travaillons en mobilisant nos employés et en faisant équipe avec des organisations pour venir en aide aux plus vulnérables.
- Reconnaître et évaluer les effets de nos transactions sur les droits des personnes et mettre au point notre structure de soutien potentiel visant à prévenir et à atténuer ces répercussions.

Nous croyons fermement en la responsabilité sociale des entreprises

Nous mettons tout en oeuvre pour mener nos activités de manière socialement responsable en visant la réussite commerciale à long terme et la durabilité, tant pour nos clients que pour EDC et pour FinDev Canada. Des valeurs d'honnêteté, de respect, d'équité et d'intégrité empreignent notre quotidien. Nous sommes conscients que nos opérations courantes agissent de près ou de loin sur la société et l'environnement. En favorisant une culture élargie de sensibilisation au risque commercial, nous outillons nos clients pour les rendre aptes à réduire et à gérer les contrecoups de leurs activités, et par le fait même à s'engager sur la voie de la viabilité et de la réussite à long terme.



LES CLÉS DU SUCCÈS :

- Passer en revue et comprendre les incidences sociales et environnementales des transactions et des entreprises que nous appuyons.
- Mener nos affaires avec le plus de transparence possible afin d'entretenir le lien de confiance nous unissant aux parties prenantes.
- Adopter des initiatives qui mettent de l'avant la durabilité commerciale et la responsabilité environnementale.

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).



SECTION 6

Au service de notre réputation

GO CREATIVE
PARTENARIATS
AGENCE
COLLABORER
ASPIRE
CONCRÉTISER
CHANGEMENT
WOMEN'S
EMPOWERMENT
COLLABORATE
LIFE
EAU
LEADERSHIP
ALLEZ
CANADA
MOBILISATION
PURPOSE
TECHNOLOGY
RISK
TAKING
CLIENT
CENTRIC
ASPIRER
JOBS
CROISSANCE
AUTONOMY
EMPOWER
WOMEN
AGENCY
DIVERSITY
POSITIF
CLIMAT
SMEs
MAKING
IT REAL
AFFAIRES
CLIMATE
SUSTAINABLE
CENTRÉE SUR
LE CLIENT
AGILITÉ
POSITIVE
COURAGE
MOBILIZATION
RESPECT
TECHNOLOGIE
FEMMES
CHANGE
BUSINESS
DIVERSITÉ
BUTS
PAIX
AGILITY
INNOVATION
PARTNERSHIPS
EQUITY
OBJECTIF
SUR
LE
BUTS
PAIX
AGILITY
INNOVATION
PARTNERSHIPS
EQUITY
OBJECTIF
SUR
LE



Nous savons que nous protégeons notre réputation en nous exprimant

Nous sommes fiers de contribuer à bâtir et à protéger la réputation d'EDC et de FinDev Canada. L'intégrité prend racine dans nos actions et nos décisions individuelles. Lorsque nous nous conformons à nos normes d'éthique, nous le faisons au nom de toutes nos parties prenantes. Si nous jugeons qu'il nous faut obtenir des éclaircissements sur une disposition de notre Code, ou que nous constatons une source de préoccupation ou un acte potentiellement répréhensible, nous avons le devoir et l'obligation d'en faire part. Tout employé qui a recours à de l'intimidation ou à des représailles fera face à des mesures disciplinaires. Prendre la parole requiert certes du courage, mais en le faisant, nous agissons dans l'intérêt d'EDC, de FinDev Canada, de nos collègues, de nos clients et de notre réputation.

Une préoccupation exprimée de bonne foi est tout simplement une inquiétude vraisemblablement fondée et signalée sans mauvaise intention.

Nos politiques, normes, lignes directrices et procédures connexes se trouvent sur [Le fil conducteur](#).

Ressources du Code

DES QUESTIONS OU BESOIN DE CONSEILS?

- [Carrefour de la divulgation](#)
- Votre leader
- Tout autre leader d'EDC ou de FinDev Canada
- Services juridiques
- Conformité et éthique: CodeofConduct@edc.ca
- Relations avec les employés
- Vice-président et chef de la conformité et de l'éthique
- Agent[e] principal[e] de la divulgation interne d'EDC et de FinDev Canada

SIGNALEMENT DE MOTIFS DE PRÉOCCUPATION

- Auditeur interne en chef / Agent[e] principal[e] de la divulgation interne
 - Téléphone: 613-598-6836
 - Courriel: smadhok@EDC.ca
- Votre leader
- Ligne de divulgation confidentielle à l'intention des tiers
 - Téléphone: 1-866-335-2053 (appels en provenance du Canada et des États-Unis)
 - Téléphone: 1-647-439-9463 (appels à frais virés en provenance de l'extérieur du Canada et des États-Unis)
 - En ligne: www.clearviewconnects.com

DIVULGATION D'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS POTENTIEL, RÉEL OU APPARENT

- [Visitez le Carrefour de la divulgation](#)
- Votre leader

