

Code de déontologie (personnel du CCRC et consultants)

Introduction

Le Conseil canadien sur la reddition de comptes (le « CCRC ») est un organisme de réglementation indépendant dont le but est de surveiller les auditeurs des états financiers d'entités qui sont des émetteurs assujettis au Canada. Sa mission est de faire la promotion de la qualité des audits grâce à une surveillance réglementaire proactive, en facilitant le dialogue avec les parties prenantes à l'échelle nationale et internationale et en publiant de l'information pratique pour renseigner les intervenants des marchés financiers. Le CCRC s'engage à mener ses activités avec intégrité, conformément aux normes les plus élevées d'éthique et en conformité avec toutes les lois, règles et règlements.

Le but de ce Code de déontologie (personnel du CCRC et consultants) est de maintenir les plus hautes normes de conduite éthique au sein du personnel et des consultants engagés par le CCRC, et de fournir au public la confiance dans l'objectivité des décisions du CCRC, en cherchant à éviter les conflits d'intérêts réels ou apparents impliquant les membres du personnel et les consultants.

Tous les membres du personnel et les consultants sont tenus de lire et de respecter le présent Code. Ils sont tous redevables au public en tant que représentants du CCRC et on s'attend à ce qu'ils représentent l'intérêt du public avec intégrité.

EC1. Mise en application du Code

Les dispositions du présent Code de déontologie sont applicables, selon leurs termes, aux :

- (a) membres du personnel actuels;
- (b) conjoints (ou équivalents) et personnes à charge des membres du personnel actuels;
- (c) consultants actuellement engagés par le CCRC;
- (d) époux (ou équivalents) et personnes à charge des consultants actuellement engagés par le CCRC.

EC 3(c), EC 4(b), EC 10 et EC 13 s'appliquent, selon leurs termes, aux anciens membres du personnel et consultants, ainsi que leurs conjoints (ou équivalents) et personnes à charge.

EC2. Définitions

- (a) Référence aux règles du CCRC

À moins que le contexte n'exige une interprétation différente, les définitions fournies dans la section 100 des règles du CCRC s'appliquent aux mots et termes contenus dans le présent Code de déontologie.

- (b) Conseil

Le terme « Conseil » désigne le Conseil d'administration du CCRC.

- (c) Code

Le terme « Code » désigne le présent Code de déontologie (personnel du CCRC et consultants), et ses modifications successives.

- (d) Personne à charge

Le terme « personne à charge » d'un membre du personnel ou consultant désigne une personne qui reçoit plus de la moitié du soutien financier du membre du personnel ou du consultant pour l'année civile complète la plus récente.

(e) Consultants

Le terme « consultants » signifie certaines personnes :

- (1) avec lesquelles le CCRC conclut des contrats de services professionnels; et
- (2) pour lesquelles le CCRC a décidé qu'elles doivent être soumises à ce Code, en totalité ou en partie.

Note : Les consultants participent généralement dans les contrôles de qualité des cabinets d'experts-comptables participant au programme de surveillance du CCRC ou sont disponibles en tant que ressources pour le CCRC et les membres du personnel. Rien dans cette disposition ne vient restreindre le droit du CCRC d'imposer d'autres restrictions contractuelles et limitations à tout consultant.

(f) Honoraires

Le terme « honoraires » signifie tout ce que peut recevoir un membre du personnel ou consultant du CCRC ayant une valeur plus que symbolique, que ce soit remis sous forme d'argent ou autrement, et qui est fourni en échange d'un discours, de la participation à un panel, d'une publication ou d'une conférence. Ni la dispense des frais de participation à la conférence ni l'acceptation d'un modeste repas pour les conférenciers ne constituent des « honoraires ».

Note : Les articles qui sont fournis à tous les participants d'une conférence, y compris les conférenciers, ne sont pas fournis « en échange » d'un discours et ne sont en conséquence pas considérés comme des « honoraires ».

(g) Personnel, membre(s) du personnel ou personnel du CCRC

Les termes « personnel », « membres du Personnel » ou « personnel du CCRC » signifient les personnes qui sont employées par le CCRC.

EC3. Principes généraux

(a) Les principes généraux au sein de cette section sont à la base des règles de déontologie et des normes de conduite énoncées dans le présent Code. Quand une situation n'est pas spécifiquement couverte par les normes de ce Code, les membres du personnel et les consultants doivent appliquer les principes énoncés dans la présente section, et peuvent consulter le responsable de l'éthique, afin de déterminer si leur conduite est appropriée.

- (1) Les membres du personnel et les consultants doivent en tout temps être conscients de leurs responsabilités envers le CCRC, de la sensibilité de leur position, et de la nécessité de la confiance du public dans l'objectivité et le respect du processus en bonne et due forme de délibération du CCRC.
- (2) Les membres du personnel et les consultants doivent prendre grand soin de se comporter, et de mener l'ensemble de leurs activités, de manière telle que leurs investissements personnels ou leurs autres activités personnelles n'influencent pas leur indépendance ou leur objectivité professionnelle, ou n'entravent pas autrement les intérêts ou la réputation du CCRC.
- (3) Les membres du personnel et les consultants devraient reconnaître leur devoir d'accomplir leur travail avec compétence et habileté. Les membres du personnel et les consultants qui sont membres d'organisations professionnelles doivent demeurer membres en règle pendant toute la durée de leur emploi ou d'engagement avec le CCRC.

- (4) Les membres du personnel et les consultants doivent en tout temps être conscients du mandat du CCRC visant à promouvoir la qualité des audits et à cet égard, devraient conduire leurs activités avec un cabinet d'experts-comptables participant au programme de surveillance du CCRC d'une manière positive et constructive.
 - (5) Les membres du personnel et les consultants doivent reconnaître que le degré de confiance du public dans la fonction et les activités du CCRC dépend fortement de l'observance tant de la lettre que de l'esprit du présent Code.
- (b)** Aucun membre du personnel ou consultant ne doit agir d'une façon, peu importe que ce soit défendu ou non par le présent Code, qui pourrait raisonnablement entraîner ou raisonnablement créer l'impression que le membre du personnel ou consultant :
- (1) utilise sa position officielle avec le CCRC, ou des informations confidentielles obtenues par le biais de son service pour le CCRC, pour le gain de toute personne ou entité;
 - (2) accorde un traitement préférentiel à toute personne ou entité dans le cadre de son travail pour le CCRC;
 - (3) perd ou compromet son indépendance ou son objectivité à l'égard de son travail pour le CCRC;
 - (4) produit un effet négatif sur la confiance du public dans l'indépendance ou l'objectivité du CCRC,
 - (5) nuit d'une autre manière aux intérêts ou à la réputation du CCRC.
- (c)** Aucun ancien membre du personnel ou consultant ne peut utiliser des informations confidentielles obtenues par le biais de son service pour le CCRC, pour le gain de toute personne ou entité.

EC4. Intérêts financiers

- (a)** Durant son emploi – ou son engagement en tant que consultant – auprès du CCRC, aucun membre du personnel ou consultant ne devra :
- (1) recevoir, directement ou indirectement, toute obligation financière ou autre, par un cabinet d'experts-comptables participant au programme de surveillance du CCRC, ou par tout ancien employeur, sauf :
 - (a) des prestations en vertu d'un régime de pension de bonne foi, de retraite, d'assurance-vie collective ou, d'assurance maladie ou accident ou d'autres régimes d'avantages sociaux qui sont liés au service avant le commencement de l'emploi avec le CCRC;
 - (b) l'intéressement, la rémunération d'actions ou d'autres paiements liés au service avant le commencement de l'emploi avec le CCRC, ou
 - (c) toutes autres obligations autorisées par le présent Code, ou qui peuvent être spécifiquement et expressément approuvées par le Conseil;
 - (2) devoir, directement ou indirectement, toute obligation financière ou autre à tout cabinet d'experts-comptables participant au programme de surveillance du CCRC, ou à tout ancien employeur, sauf :
 - (a) les clauses de non-concurrence ou de non-sollicitation;
 - (b) les ententes de non-divulgence, ou
 - (c) les autres obligations autorisées par le présent Code, ou qui peuvent être spécifiquement et expressément approuvées par le Conseil.
- (b)** Aucun membre du personnel durant son emploi – ni aucun consultant durant son engagement – auprès du CCRC ne peut partager des bénéfices, ou recevoir des paiements d'un cabinet d'experts-comptables participant au

programme de surveillance du CCRC, autres que des paiements fixes continus en vertu d'accords standards pour la retraite des cabinets d'experts-comptables.

EC5. Placements

- (a)** Rien dans le présent Code n'interdit au personnel et aux consultants, ou à leurs conjoints (ou équivalents) ou personnes à charge, de posséder ou de détenir des instruments financiers, des biens immobiliers, des produits de base ou d'autres investissements à des fins personnelles. Toutefois :
- (1) aucun membre du personnel ou consultant ne peut avoir d'intérêt financier dans un cabinet d'experts-comptables participant au programme de surveillance du CCRC;
 - (2) aucun membre du personnel ou consultant ne peut avoir la propriété bénéficiaire, le contrôle ou la direction (directement ou indirectement) des titres d'un émetteur assujéti si le membre du personnel ou consultant inspecte les documents de travail relatifs à une mission d'audit des états financiers de l'émetteur assujéti;
 - (3) aucun membre du personnel ou consultant ne peut avoir la propriété bénéficiaire, le contrôle ou la direction (directement ou indirectement) des titres d'un émetteur assujéti si le membre du personnel ou consultant i) est impliqué dans une enquête liée à l'émetteur assujéti; ii) participe à un comité se penchant sur des questions relatives à l'émetteur assujéti, comme un comité de contrôle du renforcement réglementaire ou un comité d'examen des rapports sur les constatations liées à la mission; iii) a accès aux documents de travail relatifs à une mission d'audit des états financiers de l'émetteur assujéti à des fins de consultation.
- (b)** Dans le cas où le membre du personnel ou consultant est invité à prendre part à l'une ou l'autre des activités énoncées au point (a)(3) de la section EC5 ci-dessus et qu'il relève l'existence d'un intérêt financier, il doit informer les participants à la discussion de la présence d'un conflit d'intérêts et s'abstenir de prendre part à la discussion relative à l'émetteur assujéti concerné, se récuser de toute décision se rapportant à une question liée à cet émetteur assujéti et informer le chef d'équipe ou le vice-président des inspections de son intérêt financier. Si, dans le premier cas, le conflit d'intérêts ne peut être réglé en retirant le membre du personnel ou consultant de l'inspection, de l'enquête, du comité ou de la demande de consultation, le responsable de la déontologie est avisé. On effectue alors une évaluation de l'intérêt financier dans le cadre du conflit d'intérêts et la détermination des mesures d'atténuation appropriées (s'il y a lieu).
- (c)** Les membres du personnel et les consultants doivent en tout temps être conscients de leurs responsabilités envers le CCRC et doivent éviter les activités financières personnelles qui pourraient influencer ou raisonnablement créer l'impression d'influencer leur indépendance ou leur objectivité.
- (d)** Les membres du personnel et les consultants doivent en tout temps être conscients que, dans le cadre et la portée de leur emploi ou de leurs activités de conseil, ils peuvent avoir accès à des renseignements confidentiels non publics qui, s'ils étaient divulgués, pourraient avoir une incidence sur la valeur marchande des titres d'un émetteur assujéti. Par conséquent, les membres du personnel et les consultants ne doivent pas :
- (1) diffuser ou autrement divulguer tout renseignement confidentiel non public obtenu dans le cadre de leur emploi ou de leurs activités de conseil auprès du CCRC;
 - (2) utiliser ces renseignements pour leur propre gain financier ou celui d'autrui.

Aux fins de la présente section, les renseignements confidentiels non publics qui pourraient avoir une incidence sur la valeur marchande des titres d'un émetteur assujéti peuvent être un élément qui pourrait entraîner un retraitement important de l'information financière d'un émetteur assujéti ou une allégation de fraude.

EC6. Activités extérieures

- (a)** Les membres du personnel du CCRC ne peuvent exercer un autre emploi ou une autre activité contre rémunération qu'avec l'autorisation expresse et spécifique du chef de la direction du CCRC.
- (b)** Aucun membre du personnel ou consultant du CCRC ne peut exercer une activité extérieure, qu'elle soit rémunérée ou non, qui :
 - (1) influence ou qui donne l'impression raisonnable d'influencer son indépendance ou son objectivité;
 - (2) interfère avec ses responsabilités envers le CCRC, ou
 - (3) nuit d'une autre manière aux intérêts ou à la réputation du CCRC.
- (c)** Pour déterminer si une activité extérieure proposée par un membre du personnel ou consultant représente une menace pour l'indépendance, les responsabilités du membre du personnel ou du consultant envers le CCRC ou les intérêts ou la réputation du CCRC telle qu'interdite au EC6 (b), le chef de la direction ou le responsable de l'éthique du CCRC identifiera la menace et évaluera l'importance de la menace et, si la menace n'est pas manifestement négligeable, examinera si les garanties proposées élimineraient la menace ou la réduiraient à un niveau acceptable.

EC7. Cadeaux, remboursements, honoraires et autres articles de valeur

- (a)** Aucun membre du personnel ou consultant ne doit, directement ou indirectement, solliciter ou accepter tout cadeau, remboursement, honoraire ou quoi que ce soit ayant une valeur monétaire de n'importe quelle source qui pourrait raisonnablement être considérée comme :
 - (1) interférant avec son indépendance, son objectivité ou ses responsabilités envers le CCRC, ou
 - (2) nuisant d'une autre manière aux intérêts ou à la réputation du CCRC.
- (b)** En ce qui a trait à son rôle et ses responsabilités au CCRC, aucun membre du personnel ou consultant ne doit accepter le versement ou le remboursement des dépenses liées aux déplacements de toute autre organisation que le CCRC, sauf :
 - (1) pour un voyage qui est en lien direct avec la participation du membre du personnel ou du consultant à un forum éducatif et
 - (2) le forum éducatif est principalement commandité et les frais liés au voyage sont payés ou remboursés par :
 - (a) un organisme gouvernemental fédéral, provincial ou municipal, ou une association de ces organismes;
 - (b) un établissement agréé d'enseignement supérieur;
 - (c) un organisme de bienfaisance enregistré ou un organisme à but non lucratif décrit au paragraphe 149 (1) (l) de la Loi de l'impôt sur le revenu, pourvu qu'une telle organisation ne soit pas principalement financée par un ou plusieurs cabinets d'experts-comptables participant au programme de surveillance du CCRC ou émetteurs assujettis, ou
 - (d) des institutions équivalentes à celles mentionnées dans EC7 (b) (2) (a) – (c) situées à l'extérieur du Canada.

EC8. Utilisation des actifs du CCRC

Les membres du personnel et les consultants doivent protéger les biens du CCRC et les utiliser uniquement pour mener les affaires du CCRC.

EC9. Disqualification

- (a) Si un membre du personnel ou un consultant prend connaissance de circonstances ou de faits qui pourraient conduire une personne raisonnable à croire que le membre du personnel ou le consultant pourrait avoir un intérêt financier ou autre relation qui pourrait influencer, ou raisonnablement créer l'apparence d'influencer son indépendance ou l'objectivité à l'égard du but ou des activités au CCRC, alors le membre du personnel ou le consultant doit, le plus tôt possible :
- (1) divulguer un tel intérêt financier ou autre relation, à la personne responsable de l'éthique;
 - (2) prendre les mesures appropriées pour éliminer l'intérêt financier ou autre relation le plus tôt possible, mais au plus tard 30 jours après que la personne a eu connaissance de l'intérêt financier ou autre relation et le droit ou la capacité de l'éliminer, et
 - (3) si l'intérêt financier ou autre relation n'a pas été éliminé en conformité avec EC9 (a) (2), se récuser de toute activité avec le CCRC impliquant l'intérêt financier ou toute autre relation.

Note : Aux fins de l'application de cette disposition dès le début de leur emploi ou engagement en tant que consultant, les membres du personnel et les consultants doivent déclarer tout intérêt financier ou autres relations dont ils ont connaissance ou prendront connaissance qui pourraient influencer, ou raisonnablement donner l'impression d'influencer leur indépendance ou leur objectivité à l'égard du but ou des activités du CCRC, dans les 60 premiers jours de leur emploi ou engagement en tant que consultant, ou dans les 60 jours qui suivent la mise en vigueur du présent Code, selon la plus tardive des deux éventualités.

- (b) (Aucun membre du personnel ou consultant ne peut participer à une inspection, ou une enquête impliquant un cabinet d'experts-comptables avec lequel l'individu a été précédemment associé en tant que salarié ou associé à tout moment au cours des dix années précédentes.
- (c) Aucun membre du personnel ou consultant ne peut inspecter les documents de travail relatifs à une mission d'audit des états financiers d'un émetteur assujetti dans lequel l'individu a la propriété ou le contrôle ou la direction, directement ou indirectement, sur les titres de l'émetteur assujetti.
- (d) Pour une période de cinq ans à compter de la date de l'emploi ou engagement en tant que consultant, aucun membre du personnel ou consultant ne peut participer à la prise d'une décision (y compris, par exemple, mettre en place des mesures de renforcement réglementaires ou être membre du Comité de contrôle de l'application de la réglementation) qui est raisonnablement susceptible d'avoir une incidence importante, directe ou indirecte, sur un cabinet d'experts-comptables avec lequel l'individu a été précédemment associé en tant que salarié ou associé, ou sur tout autre ancien employeur de l'individu, lorsque de tels partenariats ou emplois ont pris fin dans les cinq ans précédant la date de l'emploi ou l'engagement en tant que consultant auprès du CCRC.

EC10. Information non publique

- (a) Sauf s'il est autorisé par le Conseil, aucun membre du personnel ou consultant ne devra diffuser ou divulguer toute information obtenue dans le cadre de son emploi ou engagement en tant que consultant, et qui n'a pas été diffusée, annoncée, ou autrement mise à la disposition du public.
- (b) Les dispositions du présent article resteront en vigueur après la cessation d'emploi ou engagement en tant que consultant.

EC11. Parler au nom du CCRC

À moins d'être autorisés à parler au nom du CCRC, les membres du personnel et les consultants doivent incorporer une mise en garde à toute publication privée ou déclaration publique indiquant que les opinions exprimées sont celles de l'auteur ou de l'orateur et ne reflètent pas nécessairement l'opinion du CCRC, ou d'autres membres du personnel ou consultants du CCRC. Veuillez consulter la Politique sur les relations avec les médias du CCRC pour plus de détails sur la façon de parler au nom du CCRC et sur les obligations du personnel et des consultants à l'égard des médias.

EC12. Agent d'éthique

Le Conseil doit désigner un responsable de l'éthique qui sera autorisé à :

- (a) conseiller les membres du personnel et les consultants à l'égard de la conformité au Code ou à ses violations potentielles;
- (b) émettre des avis consultatifs, comme jugés nécessaires, au personnel et aux consultants au sujet des violations potentielles du présent Code, et
- (c) faire des recommandations au Conseil concernant les demandes de dérogation, les violations potentielles ou les modifications au présent Code.

EC13. Restrictions post-emploi

(a) Négocier un emploi éventuel ou un poste d'associé

(1) Les membres du personnel et les consultants ne peuvent négocier un emploi éventuel ou un poste d'associé avec :

- (a) un cabinet d'experts-comptables participant au programme de surveillance du CCRC et avec lequel ils avaient un engagement important au cours des douze mois précédents, ou
- (b) un autre cabinet d'experts-comptables participant au programme de surveillance du CCRC, ou un émetteur assujéti, sans d'abord révéler à la personne responsable de l'éthique du CCRC l'identité de l'entité en question et sans d'abord cesser d'agir pour toutes les affaires concernant le CCRC (y compris, par exemple, les comités de contrôle de l'application de la réglementation et la mise en place de mesures de renforcement réglementaires) influençant directement cette entité.

(2) Aux fins du présent article, « négocier un emploi éventuel ou un poste d'associé » signifie présenter un curriculum vitae ou une demande d'emploi à une seule entité; participer à une entrevue; discuter d'une offre d'emploi, de poste d'associé ou de contrat, ou accepter une offre d'emploi, de poste d'associé ou de contrat, même si les modalités précises restent encore à déterminer. Le fait de soumettre un curriculum vitae ou une demande d'emploi auprès d'un groupe d'entités ou le fait de recevoir une demande d'intérêt non sollicitée qui est rejetée ne constituent pas à eux seuls l'action de « négocier un emploi éventuel ou un poste d'associé ».

(b) Interdiction de représentation devant le CCRC ou de communication avec le CCRC

(1) Pour une période d'un an suivant la cessation d'emploi ou engagement en tant que consultant, un particulier ne peut :

- (a) sciemment agir comme un agent ou un conseiller de, ou autrement représenter, toute autre personne dans n'importe quel aspect formel ou informel, devant le CCRC dans le cadre d'une procédure de révision, d'une audience accélérée ou d'arbitrage; ou

(b) rendre toute communication orale ou écrite au nom de toute autre personne, et avec l'intention d'influencer le CCRC dans le cadre d'une procédure de révision, d'une audience accélérée ou d'arbitrage.

- (2) Les anciens membres du personnel et les consultants ne feront aucune représentation devant le CCRC ni communiqueront avec le CCRC, comme énoncé à l'article EC13 (b) (1) (a) et (b), au sujet d'une question particulière dans laquelle le membre du personnel ou consultant en question a participé personnellement et substantiellement comme un membre du personnel ou consultant.
- (3) Aux fins du présent article, participer au processus de communication d'information financière en tant que dirigeant ou administrateur d'un émetteur assujéti ou participer à une mission d'audit des états financiers d'un émetteur assujéti ne constitue pas, en soi, une représentation devant, ou une communication au CCRC, tel qu'énoncé dans EC13 (b) (1) (a) et (b).

(c) Emploi ou poste d'associé auprès d'un cabinet d'experts-comptables

Maintenir les normes éthiques les plus strictes chez les membres du personnel du CCRC et les consultants engagés par le CCRC et assurer la confiance du public dans l'objectivité des décisions du CCRC en cherchant à éviter les conflits d'intérêts réels ou apparents impliquant les membres du personnel et les consultants sont des objectifs clés du présent Code. Les restrictions ou les engagements après emploi ont été mis en place pour réduire au maximum la possibilité de conflits d'intérêts réels ou apparents, et protéger de ce fait l'intégrité du processus réglementaire du CCRC :

- (1) À moins d'obtenir au préalable l'approbation écrite du CCRC, les anciens membres du personnel ou consultants ne doivent pas, pour une période d'un an suivant la cessation d'emploi ou leur engagement à titre de consultant, accepter un emploi ou un poste d'associé auprès d'un cabinet d'experts-comptables participant au programme de surveillance du CCRC, avec lequel ils avaient des rapports significatifs au cours des douze mois précédant immédiatement la cessation de leur emploi ou leur engagement en tant que consultant.
- (2) Si un ancien membre du personnel ou consultant accepte un emploi ou un poste d'associé auprès d'un cabinet d'experts-comptables qui participe au programme de surveillance du CCRC, mais avec lequel l'ancien membre du personnel ou consultant n'avait pas de rapports significatifs au cours des douze mois précédant la cessation de son emploi ou de son engagement à titre de consultant, le membre du personnel ou le consultant, pour une période d'un an suivant la cessation de son emploi ou de son engagement à titre de consultant, ne fournira pas de conseils concernant le CCRC au cabinet d'experts-comptables et ne pourra pas intervenir de quelque manière dans le cadre de ces activités.
- (3) Les anciens membres du personnel ou consultants, pour une période d'un an suivant la cessation de leur emploi ou de leur engagement à titre de consultant, doivent informer le responsable de l'éthique du CCRC de toute occasion d'emploi ou de poste d'associé que la personne envisagerait qui pourrait être perçue comme donnant lieu à un conflit d'intérêts réel ou apparent, ou qui pourrait autrement compromettre les intérêts ou la réputation du CCRC.

EC14. Conformité et production de rapports

Les membres du personnel et les consultants, ainsi que les anciens membres du personnel et consultants, doivent solliciter les conseils du responsable de l'éthique en cas de doute sur la meilleure ligne de conduite à adopter dans une situation particulière. De plus, les membres du personnel et les consultants sont tenus de signaler au responsable de l'éthique les violations du présent Code. Les violations au Code sont prises très au sérieux. Si un membre du personnel ou un consultant est mis au courant d'une violation ou en soupçonne une, il doit la signaler et ne pas mener sa propre enquête préliminaire afin d'éviter de nuire à l'intégrité de toute enquête susceptible d'être menée ou d'éviter de la compromettre.

Les membres du personnel et les consultants doivent agir de bonne foi lorsqu'ils signalent une violation connue ou soupçonnée au Code. Quiconque fait une allégation de violation au Code qu'il sait fausse ou de mauvaise foi commet une violation au Code.

Signaler de bonne foi une violation connue ou soupçonnée au Code n'entraîne aucune conséquence négative pour le membre du personnel ou le consultant, non plus que demander si une situation constitue une violation ou le fait de vouloir des informations sur la façon de traiter une violation connue ou soupçonnée. Les représailles sous toutes leurs formes ne sont pas tolérées contre une personne qui, de bonne foi, signale une violation. Suggérer qu'une personne signalant une violation au Code pourrait subir des conséquences constitue une violation au Code.

Une violation signalée fait l'objet d'une enquête rapide et équitable. Toute personne doit signaler une violation au responsable de l'éthique. Si le responsable de l'éthique est concerné par une violation, la personne effectuant le signalement doit le faire à son supérieur immédiat, et le supérieur en informera directement le directeur général.

Si la personne effectuant le signalement mentionne le directeur général en tant que partie violant le Code, le responsable de la déontologie doit en informer le président du Conseil d'administration.

Chaque signalement de violation possible au Code est traité de manière confidentielle et sensible. Si la personne effectuant le signalement choisit de ne pas demeurer anonyme, son identité sera connue du responsable de l'éthique et des personnes impliquées dans l'enquête de la violation possible. L'identité de la personne effectuant le signalement n'est communiquée à l'extérieur de ce groupe que si cela contribue à garantir l'équité et le caractère équitable des procédures, ou à mener une enquête compétente, ou encore si la loi exige la divulgation, auquel cas la personne effectuant le signalement en est informée.

Les membres du personnel et les consultants qui ne se sentent pas à l'aise de signaler une violation à une des personnes susmentionnées, ou qui préfèrent rester anonymes, peuvent utiliser le système de rapport anonyme sécurisé, soit la ligne déontologique du CCRC, auquel on peut accéder sur le site Web du CCRC ou en visitant le <http://www.clearviewconnects.com/>. Des protections supplémentaires concernant ce type de signalement sont détaillées dans la politique concernant la dénonciation sur la ligne déontologique.

EC15. Dérogation

Sauf interdiction par la loi, le Conseil (ou la personne à qui le Conseil peut déléguer cette responsabilité) peut accorder une demande de levée de n'importe quelle disposition du présent Code. De telles dérogations doivent être demandées par écrit par le membre du personnel ou consultant et être évaluées par le responsable de l'éthique. Le Conseil autorisera les demandes de dérogation qu'après la conclusion que celles-ci ne seraient pas contraires aux intérêts ou à la réputation du CCRC.

EC16. Certification

Les membres du personnel et les consultants doivent indiquer par écrit qu'ils se conformeront au présent Code dès le début de leur emploi ou engagement en tant que consultant auprès du CCRC, ou au moment de la mise en vigueur du présent Code, selon la dernière de ces éventualités, et doivent, pendant toute la durée de leur emploi ou d'engagement en tant que consultant, certifier chaque année par écrit au responsable de l'éthique de leur conformité continue avec le présent Code.

EC17. Défaut de se conformer

Un membre du personnel ou un consultant qui n'est pas conforme aux exigences du présent Code est passible de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'à la cessation de son emploi ou de son engagement en tant que consultant.