



CODE DE CONDUITE

TABLE DES MATIÈRES

- 3 Message de Mairead Lavery, présidente
- 4 Message de Geneviève Drouin, chef de la conformité

5 SECTION 1 : AU SERVICE DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ

- 6 Comprendre et respecter notre Code
- 6 Nous démarquons par nos valeurs
- 7 Donner l'exemple
- 8 Prendre des décisions éclairées
- 9 Prendre la parole et poser des questions
- 9 Ne pas tolérer les représailles
- 9 Collaborer aux enquêtes
- 10 Être responsables de nos actes

11 SECTION 2 : AU SERVICE D'UNE RELATION DE CONFIANCE AVEC NOS CLIENTS ET LES AUTRES PARTIES PRENANTES

- 12 Miser sur l'intégrité pour croître
- 13 Échanger des cadeaux et des invitations
- 14 Interdire les pots-de-vin et la corruption
- 15 Prévenir le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme
- 16 Vigilance à l'égard de la fraude externe
- 17 Respect des sanctions et des contrôles à l'exportation
- 18 Protéger l'information
- 20 Comprendre les délits d'initiés
- 21 Collaborer avec des tierces parties

22 SECTION 3 : AU SERVICE DE LA PRISE DE RESPONSABILITÉS AU SEIN D'EDC

- 23 Reconnaître les conflits d'intérêts
- 24 Produire des documents administratifs
- 25 Utiliser l'information et les technologies
- 26 Communiquer avec honnêteté

27 SECTION 4 : AU SERVICE DU RESPECT MUTUEL

- 28 Promouvoir la diversité, l'inclusion et le respect
- 29 Travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de discrimination
- 30 Créer un lieu de travail sain et sécuritaire

31 SECTION 5 : AU SERVICE DU BIEN-ÊTRE COLLECTIF

- 32 Respecter les droits de la personne
- 32 Souscrire aux pratiques ESG

33 SECTION 6 : AU SERVICE DE NOS VALEURS ET DE NOTRE RÉPUTATION

- 34 La prise de parole protège notre réputation
- 35 Le Code : les ressources à EDC
- 35 Signalement de motifs de préoccupation
- 35 Divulgence d'un conflit d'intérêts





Message de Mairead Lavery Présidente et chef de la direction, Exportation et développement Canada

Au début de ma carrière, j'ai reçu l'un des conseils les plus avisés qui soient. En effet, à l'époque, un leader m'a dit :

« Si tu peux le concevoir, tu peux en faire une réalité ».

Ce leader m'encourageait à voir grand, à me fixer des objectifs audacieux et à ne pas hésiter à oser.

C'est précisément ce que nous faisons à Exportation et développement Canada.

À l'heure actuelle, nous travaillons à réaliser un objectif ambitieux : aider le Canada à accroître ses exportations de 60 % d'ici à la fin de la décennie. Nous voulons que le Canada soit un chef de file du commerce international. Nous voulons aussi contribuer à améliorer et à consolider l'avenir de notre économie, ici au pays et à l'étranger.

Pour y parvenir, nous mettons l'accent sur les clients qui ont le potentiel de devenir des champions mondiaux, nous veillons à ce que nos technologies répondent aux besoins uniques des entreprises canadiennes de différentes tailles, nous accompagnons les entreprises dans leur démarches environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) et nous ciblons des secteurs et des marchés porteurs à l'échelle du globe – notamment les technologies propres, les produits agroalimentaires, les infrastructures et la fabrication de pointe dans la région indo-pacifique.

Nous nous employons à concrétiser nos aspirations, certes, mais pas à n'importe quel prix.

À mesure que nos retombées et notre contribution pour le Canada s'intensifieront, nous exercerons nos activités dans des endroits et des domaines présentant une complexité accrue.

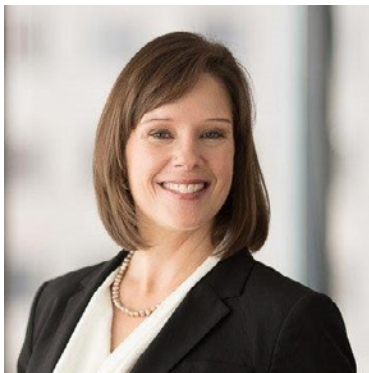
Nous avons l'obligation d'adhérer à des normes éthiques élevées partout et en tout temps, et ce, en faisant preuve d'une intégrité irréprochable puisque la réussite est impossible sans le respect de ces normes.

C'est pourquoi le Code de conduite d'EDC revêt une importance cruciale. Il sert d'assise au volet de gouvernance des principes ESG. En clair, le Code nous guide et nous aide à répondre aux attentes en matière de collaboration et d'éthique dans de multiples situations. Il nous permet d'obtenir des résultats – pour EDC et pour le Canada – dont nous pouvons tous être fiers.

La compréhension de notre Code de conduite et la prise de décisions éthiques dans le cadre de notre travail renforcent la confiance mutuelle et la confiance du public envers EDC.

Il s'agit d'une responsabilité primordiale que nous devons endosser pour incarner nos valeurs. Une responsabilité que nous partageons tous.

Mairead Lavery



Message de Geneviève Drouin Chef de la conformité et de l'éthique, Exportation et développement Canada

Le mandat d'Exportation et développement Canada est d'aider les exportateurs canadiens à conquérir les marchés étrangers. Voilà un mandat clair, mais la façon de le réaliser n'a pourtant rien de simple.

À EDC, nos décisions et nos actions sont ancrées dans nos valeurs. Nous sommes animés par une passion pour nos clients. Nous intégrons la durabilité environnementale et sociale à tout ce que nous faisons. De plus, nous nous soucions des gens et nous accueillons leurs idées, leurs origines, leurs forces et leurs intérêts avec empathie et compassion. Nous nous faisons un point d'honneur d'agir avec intégrité et de prendre des décisions d'affaires en faisant preuve de discernement et dans le souci de ce qui est juste, même si c'est la voie la plus difficile.

Le Code de conduite d'EDC reflète ces valeurs et contribue à faire en sorte que notre travail demeure axé sur l'intégrité et l'éthique. Il inclut des orientations propres à de nombreux secteurs névralgiques et permet à tous les employés d'EDC de prendre des décisions éclairées en toutes circonstances, même complexes. Il énonce clairement les attentes de la Société à l'endroit de ses employés tout en fournissant des orientations à toute personne cherchant de l'aide.

Notre domaine d'activité suscite beaucoup d'intérêt de la part de la population canadienne. Cette réalité nous rappelle à tout moment que la façon dont nous faisons des affaires est tout aussi importante que la nature des affaires que nous menons. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous demandons régulièrement à nos employés de passer en revue le Code afin de bien en maîtriser le contenu.

Nous exigeons également que tous les employés d'EDC suivent une formation annuelle liée au Code et renouvellent leur engagement à observer nos normes en la matière.

Ces normes s'appliquent à la direction d'EDC et aux décisions que nous prenons et qui touchent nos employés.

EDC gagne à ce que nous nous responsabilisions les uns les autres. Chacun d'entre nous a la responsabilité non seulement de respecter le Code de conduite, mais aussi de dénoncer les situations où il estime que le Code n'est pas respecté. Nous voulons que les employés d'EDC sachent qu'ils peuvent s'exprimer franchement et signaler toute préoccupation sans crainte de représailles. En effet, lorsque quiconque a une question ou une préoccupation concernant une décision à prendre ou un événement survenu, l'Équipe de la conformité et de l'éthique est à sa disposition pour le conseiller, lui fournir des réponses et l'aider.

C'est ainsi que nous veillerons à ce qu'EDC demeure une organisation réputée pour son respect des normes en matière de conduite éthique les plus élevées, et à ce qu'elle incarne fièrement ses valeurs d'intégrité partout où elle exerce ses activités.

Geneviève Drouin



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 ») s'applique à tous les employés. Il régit notre façon de faire des affaires et définit notre culture et notre réputation d'excellence en matière d'éthique. Notre éthique, nos valeurs et notre intégrité transparaissent dans toutes nos interactions – avec nos clients, entre nous, avec notre actionnaire et avec les membres du public – et notre Code nous aide à naviguer dans les méandres de notre écosystème.

Bien qu'il porte sur de nombreuses facettes de nos activités et de nos conditions d'emploi, 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 et de demander de l'aide, au besoin.

✓ LES CLÉS DU SUCCÈS :

- › Comprendre que tous les employés permanents ou contractuels d'EDC, y compris ceux en détachement ou en congé, sont tenus 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](#).
- › Placer l'intégrité au-dessus des résultats d'affaires – même quand tout nous pousse à faire le contraire.

Nous nous démarquons par nos valeurs

EDC est une organisation reposant sur des valeurs définies, ce qui veut dire que nous nous démarquons par nos valeurs en les plaçant au cœur de tout ce que nous faisons; c'est ainsi qu'elles nous définissent, nous encadrent et nous aident à contribuer au bien commun. Nos valeurs sont les suivantes :



Passion du client

Nous sommes guidés par notre objectif et avons à cœur la réussite de nos clients.



Inclusion

Nous savons que pour réussir, il faut s'entourer de personnes ayant des idées, des forces, des expériences culturelles et des champs d'intérêt variés.



Intégrité

Nous faisons ce qui est juste, même quand c'est difficile. Nous sommes honnêtes, ouverts, soucieux d'éthique, authentiques et équitables.



Bienveillance

Nous sommes soucieux d'autrui, de son bien-être et de son épanouissement, et ce, au-delà de nos intérêts commerciaux.



Durabilité

Nous intégrons la durabilité environnementale, sociale et économique dans toutes nos activités.

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



Nous donnons l'exemple

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 de même qu'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 obligatoires et en obtenant les certifications requises dans les délais impartis;
- › prendre la parole quand nous avons des questions ou des préoccupations.

Les leaders jouent un rôle central dans le respect de nos engagements

Nos leaders sont des modèles les uns pour les autres et pour leurs équipes, et ils doivent donner l'exemple dans chacun de leurs gestes. Ils jouent un rôle central dans le respect de nos engagements, et un tel rôle est synonyme de responsabilités accrues. Nos leaders réussissent en veillant 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 exprimer leurs pensées et leurs opinions, leurs préoccupations et leurs suggestions avec la plus grande franchise dans un environnement exempt de toutes représailles.

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



Nous prenons des décisions d'affaires intègres et éclairées

Nous prenons des décisions avantageuses pour nos clients. Aussi devons-nous nous laisser guider par notre « boussole de l'éthique » lorsque vient le temps de faire un choix. Nous nous assurons que nos décisions et nos actions sont dans les limites de nos responsabilités et des pouvoirs qui nous sont délégués, et qu'elles résisteront à l'examen public le plus minutieux. Lorsque la voie à emprunter est nébuleuse, nous nous posons les questions suivantes et demandons l'aide d'une [ressource du Code](#) :

▼	Serais-je fier d'avoir pris cette décision si elle était divulguée au public?
▼	La décision est-elle ancrée dans l'éthique et la légalité?
▼	Comment serait-elle perçue par un oeil extérieur?
▼	Est-elle porteuse de valeur en favorisant la réussite à long terme plutôt que les bénéfices à court terme?
▼	Pourrait-elle nuire à la réputation d'EDC ou à celle de nos clients, ou encore à ma réputation personnelle ou à celle de mes collègues?
▼	Pourrait-elle exposer nos clients à des risques commerciaux accrus?
>	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 35.

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

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. Nous comprenons que toutes les préoccupations soulevées seront prises au sérieux, examinées et, si des mesures s'imposent, elles seront prises avec empressement. Nous protégeons le processus sécuritaire et confidentiel d'EDC pour signaler les préoccupations ou les cas d'inconduite potentiels sur le lieu de travail. Tous les rapports faisant état de préoccupations sont examinés de manière équitable et impartiale.

Nous ne tolérons en aucune façon les représailles exercées contre les autres

Tout le monde devrait être à l'aise de prendre la parole sans craindre de subir des conséquences ou des représailles. Si quelqu'un soupçonne qu'un employé est victime de représailles après avoir exprimé ses préoccupations, l'une des [ressources 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.

Les représailles se définissent par une action posée à l'encontre d'une personne, une sanction imposée à celle-ci ou le mauvais traitement de celle-ci après qu'elle ait soulevé une préoccupation en toute bonne foi ou collaboré à une enquête. Les représailles peuvent prendre la forme de l'intimidation, de la coercition, 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.

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 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. Au besoin, les leaders veillent à ce que les membres de l'équipe soient en mesure de coopérer pleinement aux enquêtes et d'y participer.

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



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 situation où il y a dérogation à notre Code, à nos politiques ou à nos autres normes. Advenant un manquement, nous prendrons les mesures correctives appropriées qui, selon la gravité de l'infraction, 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 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 de la réception d'un avis de poursuite ou encore d'une citation à comparaître ou le 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.
- › 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.

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



SECTION 2

AU SERVICE D'UNE RELATION DE CONFIANCE AVEC NOS CLIENTS ET LES AUTRES PARTIES PRENANTES



Nous misons sur une conduite intègre pour assurer notre croissance

Nous sommes déterminés à poursuivre sur la voie de la croissance en faisant preuve de passion, de persévérance et d'intégrité dans l'offre de services 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 professionnalisme.
- › 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 grand professionnalisme.

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

Nous acceptons et offrons des cadeaux, invitations et autres avantages de manière responsable

L'acceptation et l'offre 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 résolus 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.

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 de l'entreprise?	NON
Pourrait-il compromettre l'intégrité ou la réputation de 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 ou l'invitation 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.
- › Éviter les invitations de la part de fournisseurs actuels et potentiels.
- › 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, ainsi qu'à nos normes et lignes directrices internes. 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, y compris l'argent comptant, les cartes-cadeaux et les chèques-cadeaux;
- › Billet de spectacle ou invitation à un événement extravagant ou dispendieux;
- › Services personnels, comme l'embauche d'un chef cuisinier personnel;
- › Contributions politiques.

✓ 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 une transaction impliquant toute forme de pot-de-vin ou de corruption.
- › Faire part à un leader ou à l'une des [ressources du Code](#), de bonne foi, de tout soupçon d'activité illicite ou contraire à l'éthique menée par des parties avec lesquelles nous travaillons.
- › Signaler tout soupçon de pot-de-vin à l'Équipe de la conformité et de l'éthique des crimes financiers ou à l'une des [ressources du Code](#).

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 de notre rôle dans la lutte contre le crime financier et nous agissons en conséquence. Nous ne tolérons ni ne soutenons d'aucune façon les activités soutenant le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Nous nous conformons à tous les règlements et lois applicables relatifs à cet enjeu 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 les fonds ou les produits d'une activité criminelle comme le trafic de drogue sont transférés par l'entremise d'entreprises légitimes afin de dissimuler toute trace de leur origine criminelle. Le financement du terrorisme désigne le financement d'activités terroristes et peut provenir de sources légitimes ou criminelles.

✓ LES CLÉS DU SUCCÈS :

- › Comprendre que nous sommes tous responsables de la détection, de la dissuasion et de la prévention des crimes financiers.
- › Apprendre à connaître nos clients en effectuant des contrôles préalables et en évaluant le risque.
- › Signaler toute situation pouvant indiquer qu'une personne effectue ou désire effectuer une transaction à des fins de blanchiment d'argent.
- › Transmettre toute information relative à une situation inhabituelle à l'Équipe de la conformité et de l'éthique, des crimes financiers ou à l'une des [ressources du Code](#) pour un examen plus approfondi.

Indicateurs de risque de blanchiment d'argent

Lorsque nous interagissons avec les clients et que nous effectuons un contrôle préalable pour nos transactions, nous signalons des activités inhabituelles qui peuvent comprendre certains des indicateurs de risque de criminalité financière suivants :

- › Le client hésite à répondre à nos questions permettant de l'identifier ou de mener à bien notre processus de contrôle préalable;
- › Le client pose des questions d'approfondissement au sujet de nos processus et de nos contrôles en matière de crimes financiers;
- › La transaction ne semble pas relever du bon sens commercial (p. ex., les biens sont vendus à un prix nettement supérieur ou inférieur à la valeur marchande courante);
- › L'importateur et l'exportateur semblent être liés ou transigent avec liens de dépendance.

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



Nous faisons preuve de vigilance pour cerner les signes pouvant indiquer des cas de fraude externe

Nous demeurons à l'affût des activités frauduleuses, comme le vol d'identité ou l'usurpation d'identité d'un client, la falsification de documents ou l'inexactitude intentionnelle, et nous nous en protégeons. Nous sommes déterminés à nous protéger contre les criminels qui ont l'intention d'utiliser EDC et ses produits et services en recourant à la tromperie, au détournement de biens ou d'actifs de la Société dans le but de contourner les règlements, les lois ou la politique de la Société à des fins de gains financiers ou personnels.

✓ LES CLÉS DU SUCCÈS :

- › Signaler tout cas soupçonné de diffusion de renseignements trompeurs par une falsification, des omissions ou de fausses déclarations délibérées.
- › Faire preuve de vigilance pour cerner les signes de fraude externe, notamment :
 - › Des états financiers présentant des omissions, des actifs surévalués ou des passifs sous-évalués, ou d'autres modifications inhabituelles aux documents de la transaction.
 - › Le fait d'omettre de joindre le rapport du vérificateur aux états financiers.
 - › Des questions inhabituelles, des communications comportant de nombreuses fautes de grammaire et d'orthographe, des méthodes de communication peu usitées, des coordonnées manquantes ou l'absence de présence en ligne.
 - › La structure organisationnelle est opaque et ne correspond pas au secteur d'activité.
 - › Transmettre toute information relative à une situation inhabituelle à l'Équipe de la conformité et de l'éthique des crimes financiers ou à l'une des [ressources du Code](#) pour un examen plus approfondi.

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



Nous nous conformons aux sanctions et aux contrôles à l'exportation pertinents

Nous reconnaissons l'importance des sanctions économiques ou financières comme instruments utilisés par les gouvernements et les organismes multinationaux. Les contrôles à l'exportation sont également appliqués par les gouvernements pour réglementer et, dans certains cas, interdire le commerce de certains biens ou technologies.

Nous nous engageons à respecter toutes les sanctions économiques ou financières applicables, les exigences, les contrôles à l'exportation ou les embargos commerciaux imposés, administrés, édictés ou mis en application par une autorité en matière de sanctions (p. ex., le gouvernement canadien, y compris Affaires mondiales Canada).

✓ LES CLÉS DU SUCCÈS :

- › Veiller à ce que les activités soient menées conformément à toutes les procédures de contrôle préalable et d'évaluation du risque applicables.
- › Confirmer que les déclarations sur les sanctions ont été effectuées au besoin.
- › Transmettre toute information relative à une situation inhabituelle à l'Équipe consultative ESG, l'Équipe de la conformité et de l'éthique des crimes financiers ou à l'une des [ressources du Code](#) pour un examen plus approfondi.

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



Nous protégeons l'information qui nous est confiée

Nous avons tous accès à des renseignements confidentiels sur EDC ou FinDev Canada, 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 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 à propos de 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 personnels;
- › Renseignements commerciaux émanant d'EDC ou de FinDev Canada ou les concernant;
- › Renseignements gouvernementaux de nature délicate.

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, de divulgation et d'élimination 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 et éviter toute violation, comme l'utilisation de renseignements confidentiels à nos propres fins. La propriété intellectuelle englobe les droits d'auteur, les brevets et les marques de commerce.
- › Signaler sur-le-champ tout cas constaté ou soupçonné de violation ou d'incident de cybersécurité à l'une des [ressources du Code](#).
- › Ne pas oublier que notre obligation de confidentialité demeure en vigueur même après une cessation d'emploi.

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

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 aux membres de notre famille 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 ou une influence. L'accès à des 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 importants au sein de l'équipe de direction;
- › Changements relatifs aux commandes ou renseignements sur des contrats importants;
- › 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 à quiconque, notamment aux collègues, membres de notre famille et amis.
- › 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 le fait 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 indûment les affaires conclues au nom d'EDC ou de FinDev Canada.

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



Nous collaborons avec de tierces parties qui respectent nos engagements

Nous maintenons des normes élevées de rendement et d'éthique commerciale pour nous-mêmes et lorsque nous travaillons avec des fournisseurs, des partenaires et d'autres tiers. Cela signifie que nous respectons toutes les lois et tous les accords commerciaux applicables. Nos relations avec les tiers sont fondées sur des pratiques commerciales équitables, justes et éthiques. Nous déclarons tout intérêt personnel connexe ou toute relation avec des tiers qui pourrait constituer un conflit d'intérêts ou sembler nous placer en situation de conflit d'intérêts. À moins d'y être autorisés, nous ne prenons pas d'engagements en matière d'approvisionnement auprès de tiers et nous consultons nos collègues de l'Équipe de l'approvisionnement et de la gestion des fournisseurs, au besoin.

Nous nous attendons à ce que nos tiers fassent preuve d'un niveau de rigueur similaire et qu'ils respectent toutes les lois et les principes de l'éthique commerciale, conformément au Code de conduite des fournisseurs et à l'entente régissant les principes de conduite.

✓ LES CLÉS DU SUCCÈS :

- › Toujours consulter l'Équipe de l'approvisionnement et de la gestion des fournisseurs avant de s'adresser à un tiers pour discuter des possibilités de sous-traitance.
- › Respecter toutes les règles encadrant l'approvisionnement afin d'assurer un contrôle préalable approprié dans la sélection des tiers.
- › Fonder toutes les décisions d'approvisionnement sur des critères objectifs comme la qualité, le prix et la fiabilité.
- › Sauf si cela est conforme à nos politiques et procédures, refuser toute demande de recommandation ou d'appui de la part d'un tiers.
- › Signaler toute activité suspecte qui pourrait constituer une violation des obligations contractuelles à l'Équipe de l'approvisionnement et de 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 survenir en raison d'activités ou d'intérêts personnels extérieurs. Il peut s'agir par exemple d'activités politiques, 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 plutôt la non-divulgence d'un tel conflit.

Évaluation des conflits d'intérêts

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.

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

✓ LES CLÉS DU SUCCÈS :

- › Avoir conscience 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 ne donnent pas l'impression de nuire à notre impartialité, à notre capacité de respecter notre obligation de protéger le caractère confidentiel des renseignements ou à notre travail.
- › Comprendre que les conflits d'intérêts réels et apparents doivent être signalés promptly dans le [Carrefour de la divulgation](#) et gérés selon nos politiques, normes, lignes directrices et procédures.
- › Reconnaître que des conflits d'intérêts peuvent survenir après l'embauche à EDC et qu'un avis à notre leader est nécessaire lorsque le poste offert peut poser un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent.

Nous produisons des documents administratifs de manière consciencieuse

Nous veillons à ce que les documents administratifs et les dossiers que nous produisons soient exhaustifs et renferment de l'information véridique afin de garantir des décisions commerciales responsables et de communiquer des 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 activités et notre conformité aux exigences juridiques en matière de divulgation et de conservation des renseignements. Nous écrivons toujours de manière professionnelle, en gardant à l'esprit qu'une grande partie de ce que nous consignons peut être consultée par le public et les médias en vertu des lois sur l'accès à l'information.

✓ 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 créons des documents commerciaux et d'autres types de documents, notamment les courriels.
- › Comprendre que, à quelques exceptions près, les Canadiens ont un légallement le droit d'accéder à l'information que détient EDC.

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

Nous utilisons l'information et les technologies de manière responsable

Nous avons accès à des ressources technologiques, comme des ordinateurs portables et des téléphones intelligents, pour mener à bien notre travail. Nous devons utiliser ces ressources et les autres renseignements et actifs technologiques de l'entreprise de manière prudente et responsable, et de façon à faire progresser notre travail, tout en préservant la confidentialité et l'intégrité de nos renseignements et de nos technologies, et en y maintenant l'accès. Nous intégrons des contrôles de sécurité de l'information et de la technologie dans la conception de nos activités numériques, nous suivons les pratiques exemplaires en matière de sécurité et nous continuons à renforcer notre pare-feu humain, afin de mieux protéger les renseignements et la technologie dont nous avons la charge contre l'accès, la divulgation, l'utilisation abusive, l'altération ou la destruction accidentels ou non autorisés.

✓ LES CLÉS DU SUCCÈS :

- › Utiliser les renseignements commerciaux d'EDC et de FinDev Canada uniquement à des fins professionnelles, et toujours par l'entremise de technologies et de systèmes approuvés.
- › Comprendre que les biens de l'entreprise sont mis à notre disposition pour mener à bien nos engagements commerciaux et veiller à ce que toute utilisation personnelle des biens de l'entreprise soit autorisée en vertu de nos politiques et procédures (par exemple, l'utilisation à des fins commerciales personnelles est généralement interdite).
- › Toujours faire preuve de jugement en utilisant nos ressources informationnelles et technologiques afin de protéger notre intégrité.
- › S'assurer que nos réseaux et systèmes demeurent sécurisés en définissant des mots de passe forts et uniques, en les changeant fréquemment et en évitant de les partager avec d'autres personnes ou de les utiliser pour des applications, des comptes ou des abonnements personnels.
- › Veiller à rédiger des courriels, des messages textes et d'autres communications électroniques de façon professionnelle.
- › Signaler toute activité suspecte ou toute utilisation abusive des renseignements ou des technologies de l'entreprise.
- › Ne pas présumer que l'information envoyée et reçue en utilisant les biens et les systèmes de l'entreprise demeurera totalement privée et être conscient que les activités peuvent être surveillées.

Parmi nos **ressources des technologies de l'information**, on trouve notre réseau, nos systèmes et nos applications, l'Internet et l'intranet, les adresses courriel, les comptes et les outils de collaboration, ainsi que les téléphones cellulaires, les ordinateurs et les tablettes fournis par la Société.

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



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. Sauf autorisation expresse, nous ne devons jamais communiquer des renseignements sur nos clients ou leurs activités à quiconque 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 aux équipes Communications d'entreprise et Affaires publiques.
- › Appliquer nos valeurs et faire preuve d'intégrité lors de l'utilisation des médias sociaux à des fins personnelles en tenant compte des conséquences potentielles pour EDC, FinDev Canada et le gouvernement du Canada.
- › Préciser dans nos publications sur les médias sociaux que les opinions exprimées sont des opinions personnelles.

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. Lorsque nous exprimons publiquement nos opinions personnelles sur nos comptes de médias sociaux ou par d'autres moyens, nous sommes conscients de notre devoir d'agir et de communiquer avec intégrité, et d'une manière qui résiste à l'examen public le plus minutieux.

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. Nous créons un environnement accueillant propice où chacun se sent le bienvenu et à sa place. Nous sommes conscients que nous pouvons offrir des solutions optimales à nos clients lorsque nous combinons nos talents, nos compétences, nos points de vue et nos efforts.

✓ LES CLÉS DU SUCCÈS :

- › Adopter une approche d'embauche axée uniquement sur l'évaluation des candidatures en fonction des compétences, de l'expérience pertinente et du rendement des postulants.
- › Veiller à prêter une oreille attentive aux collègues, à valider leur présence, les valoriser et leur donner les moyens de réussir.
- › Avoir conscience de la façon dont nos actions ou nos paroles peuvent toucher les autres.
- › S'abstenir de poser des gestes qui sont ou pourraient être interprétés comme de l'intimidation ou du favoritisme.

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

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

Nous maintenons un environnement de travail sécuritaire et positif, exempt de harcèlement, de discrimination, d'intimidation et de violence, où chacun a toutes les chances de réussir. Nous ne tolérons ni ne posons aucun geste harcelant, dégradant ou discriminatoire 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 d'une 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 :

- › Reconnaître que notre réussite repose sur le fait de nous entourer de personnes ayant des idées, des forces, des expériences culturelles et des champs d'intérêt variés.
- › Se soucier d'autrui, de son bien-être et de son épanouissement, et ce, au-delà des intérêts commerciaux.
- › 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 les différences sont considérées comme précieuses et où toutes les idées et opinions sont accueillies avec respect.
- › S'encourager à parler ouvertement, à poser des questions et à faire part de ses préoccupations.

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 dans tous les lieux où nos employés travaillent. Nous assumons également la responsabilité de notre propre santé physique et mentale et de notre bien-être général, et nous prenons des mesures pour veiller à la santé, au bien-être et à la sécurité d'autrui.

✓ LES CLÉS DU SUCCÈS :

- › Se conformer aux politiques et aux lois applicables en matière de santé et sécurité.
- › Consulter les renseignements et les ressources de soutien mises à la disposition de tous les employés par l'intermédiaire du Carrefour des RH.
- › Exprimer ses inquiétudes à un leader, aux Services de sécurité, au Comité de santé et de sécurité ou 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, le 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](#).



SECTION 5

AU SERVICE DU BIEN-ÊTRE COLLECTIF

Nous respectons les droits de la personne

Nous prenons des mesures réfléchies et délibérées sur notre lieu de travail et dans nos communautés afin d'améliorer l'inclusion, la diversité et l'équité et de gérer efficacement les risques auxquels nous sommes exposés du fait de nos relations avec nos clients. Dans toutes nos activités, nous respectons les droits de la personne énoncés dans *la Charte internationale des droits de l'homme* et dans *la Déclaration de l'Organisation internationale du travail* relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Nous faisons preuve de respect à l'égard des droits de nos employés comme en font foi nos engagements énoncés dans le Code de conduite et notre application de diverses politiques, normes et lignes directrices en matière de ressources humaines. Nos engagements liés aux droits de la personne sont également détaillés dans notre Code de conduite des fournisseurs, notre Politique sur les achats et notre Politique sur les droits de la personne.

✓ LES CLÉS DU SUCCÈS :

- › Traiter les autres avec égard et dignité, et respecter les droits de la personne.
- › Effectuer un contrôle préalable en matière de droits de la personne conformément à nos politiques internes et à nos engagements internationaux afin de prévenir et d'atténuer les répercussions potentielles de nos activités sur les droits de la personne.

Nous croyons fermement en nos pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

Nous sommes conscients que de bonnes pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) sont essentielles à la croissance et au succès à long terme de notre clientèle et à la prospérité du Canada. Nous reconnaissons que nos décisions et nos activités commerciales peuvent avoir des répercussions sur l'environnement et les collectivités locales au sein desquelles nous menons nos activités. 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 :

- › Comprendre et examiner les risques et les incidences environnementaux, sociaux et de gouvernance des transactions et des entreprises que nous appuyons, conformément à nos procédures applicables.
- › 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 favorisent une activité durable, responsable et inclusive.

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



SECTION 6

AU SERVICE DE NOS VALEURS ET DE NOTRE RÉPUTATION

Nous savons que nous protégeons notre réputation en nous exprimant en toute franchise

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 constatons la présence d'une source de préoccupation ou d'un acte potentiellement répréhensible, nous avons le devoir et l'obligation de nous exprimer franchement et de le signaler. Tout employé qui a recours à de l'intimidation ou à des menaces de représailles fera l'objet de mesures disciplinaires. Prendre la parole requiert certes de la force et 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?

- › Votre leader
- › Tout autre leader avec lequel vous vous sentez à l'aise
- › Services juridiques
- › Équipe de l'éthique : CodeofConduct@edc.ca
- › Relations avec les employés EmployeeRelationsTeam@edc.ca
- › Vice-présidente et chef de la conformité et de l'éthique
- › Agent principal de la divulgation interne (APDI) : soid@edc.ca

Pour signaler des motifs de préoccupation

- › Vérificateur[-trice] interne en chef et agent[e] principal[e] de la divulgation interne : soid@edc.ca
- › Votre leader ou tout autre leader avec lequel vous vous sentez à l'aise
- › Ligne de divulgation confidentielle à l'intention des tiers :
 - › 1 866 335-2053 (à utiliser au Canada et aux États-Unis)
 - › 1 647 439-9463 (appels à frais virés de l'extérieur du Canada et des États-Unis)
 - › En ligne : clearviewconnects.com

Divulgation d'un conflit d'intérêts potentiel, réel ou apparent

- › Votre leader
- › Équipe de l'éthique : CodeOfConduct@edc.ca pour l'évaluation d'un conflit
- › [Carrefour de la divulgation](#) pour soumettre une divulgation

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

