

CONSOLIDONS LA CONFIANCE AU RRUQ



Éthique - Déontologie - Intégrité

Avant-propos

L'administration du Régime de retraite de l'Université du Québec est régie par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*¹. Cette loi prévoit que le comité de retraite agit à titre de fiduciaire de la caisse de retraite qui permet de payer les prestations prévues au régime. Pour remplir son rôle, le comité de retraite doit agir avec prudence, diligence et compétence, comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable. Il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires.

Ce document s'adresse à tous ceux et celles qui sont interpellés par l'intégrité des activités du RRUQ. Il vise à informer des efforts déployés par le RRUQ pour assurer une bonne gouvernance essentielle à la confiance envers le RRUQ.

La confiance n'étant jamais acquise, mais toujours à construire, le RRUQ a mis en place un ensemble de mécanismes et outils pour s'assurer que toutes les personnes travaillant ou représentant le RRUQ œuvrent en ce sens. Ces mécanismes et outils sont présentés dans le présent document.

¹ *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, RLRQ, chapitre R-15.1 (6, 147, 150, 151)

TABLE DES MATIÈRES

1.	VALEURS DU RRUQ : UNE SYNERGIE	3
2.	DEVOIR FIDUCIAIRE	3
3.	RÈGLEMENT INTÉRIEUR	4
4.	CODE DE DÉONTOLOGIE	4
5.	COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE	4
↙	Rôle de prévention	4
↙	Rôle-conseil.....	5
↙	Rôle d'enquête et de sanction.....	5
6.	HISTORIQUE ET COMPOSITION DU CED	7
7.	COORDONNÉES POUR JOINDRE LE CED	7
ANNEXE 1 - LEXIQUE1		
ANNEXE 2 – GRILLE D'AIDE À LA DÉCISION ÉTHIQUE		1

1. VALEURS DU RRUQ : UNE SYNERGIE

Les valeurs du Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ-Régime) constituent la base de toutes les décisions et actions des membres de comités. Ces valeurs opèrent en synergie, une synergie qui repose sur le **sens de la responsabilité** de tout un chacun et qui se prolonge dans l'actualisation des valeurs de **prudence**, d'**ouverture** et de **collaboration**. C'est à travers l'actualisation de ces valeurs par les membres de comités et les employés du Secrétariat du RRUQ que se construit la **confiance** des parties prenantes à l'égard du Régime.



Le **sens de la responsabilité** consiste à agir de façon à protéger et promouvoir les intérêts à long terme des participants et bénéficiaires du RRUQ. Il se manifeste par des comportements exemplaires et des décisions **prudentes**, raisonnables et bien fondées, lesquels se traduisent en termes de résultats positifs et rentables, tant sur le plan financier que sur les plans sociétal et environnemental.

De façon complémentaire, l'**ouverture** aux autres, à leurs idées, à leur expertise et à leurs besoins est fondamentale pour déterminer le sens de cette responsabilité et établir une relation de confiance mutuelle entre les membres du Comité de retraite (CR) et leurs partenaires. Cette ouverture permet des communications transparentes et de qualité, favorisant ainsi la **collaboration**, essentielle à la réalisation d'un travail efficace et responsable.

Cette synergie de valeurs contribue à l'intégrité du Régime et favorise la **confiance** entre les différentes parties prenantes du RRUQ.

2. DEVOIR FIDUCIAIRE

Tel qu'il est prévu dans la Loi RCR et au Code civil, le Comité de retraite, de même que tout autre comité qui exerce des pouvoirs délégués par le Comité de retraite, doit agir avec prudence, diligence et compétence, comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable. Il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires du Régime. Compte tenu de leur profession respective, les membres des différents comités du RRUQ qui ont des connaissances ou aptitudes utiles sont tenus de les mettre en œuvre dans l'administration du Régime.

Pour agir dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires du Régime, le membre d'un comité doit laisser de côté tout sentiment **d'allégeances** de même que ses préoccupations d'employeur, d'employé d'une catégorie ou d'une autre ou de membre d'une autre organisation.

3. RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le Règlement intérieur établit les principes de gouvernance du Régime et régit le fonctionnement du Comité de retraite. Ce règlement prévoit notamment des mesures pour préserver les normes déontologiques auprès des différents intervenants au Régime.

4. CODE DE DÉONTOLOGIE

Le RRUQ a un Code de déontologie pour les membres de comités et un Code de déontologie des employés du Secrétariat du RRUQ. Pour se conformer à leur code de déontologie respectif, tous doivent, entre autres :

- respecter les droits de la personne, les lois et le Règlement du RRUQ ;
- éviter toutes situations de conflit ou d'apparence de conflit d'intérêts ;
- s'abstenir de toute forme de sollicitation à des fins personnelles et refuser tout avantage ou cadeau à moins de respecter le cadre suivant :
 - la valeur de l'avantage ou du cadeau est raisonnable ;
 - l'avantage ou le cadeau ne doit avoir aucune influence sur le jugement du membre ni sur l'objectivité et l'indépendance dont il doit faire preuve ;
 - l'avantage ou le cadeau ne susciterait pas de controverse s'il était connu des participants ou bénéficiaires du Régime.

5. COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Le rôle du Comité d'éthique et de déontologie (CED) est de favoriser l'intégrité du RRUQ en privilégiant une approche à la fois éthique - qui consiste à développer une culture de l'éthique au RRUQ – et déontologique – qui vise à réduire les risques de problèmes d'ordre déontologique et, dans certains cas, à les sanctionner. Pour ce faire, le CED agit à trois niveaux :

- (1) la prévention
- (2) le conseil
- (3) l'enquête et la sanction

↳ Rôle de prévention

Le CED favorise la prévention des situations problématiques sur le plan éthique ou déontologique à travers la sensibilisation à l'éthique et la promotion des valeurs du RRUQ, via l'information relativement aux obligations déontologiques des membres de comités du RRUQ, ainsi qu'en veillant à la conformité des divulgations d'intérêts. Pour ce faire, il met de l'avant des outils et des activités dont l'objectif est de soutenir et encourager des décisions, comportements et façons de faire, qui actualisent les valeurs du RRUQ. Parmi les mesures et outils de prévention mis de l'avant, mentionnons la grille d'aide à la décision éthique de même que des activités de sensibilisation à l'éthique ainsi qu'un processus de déclarations annuelles et de déclaration de cadeaux ou d'avantages.

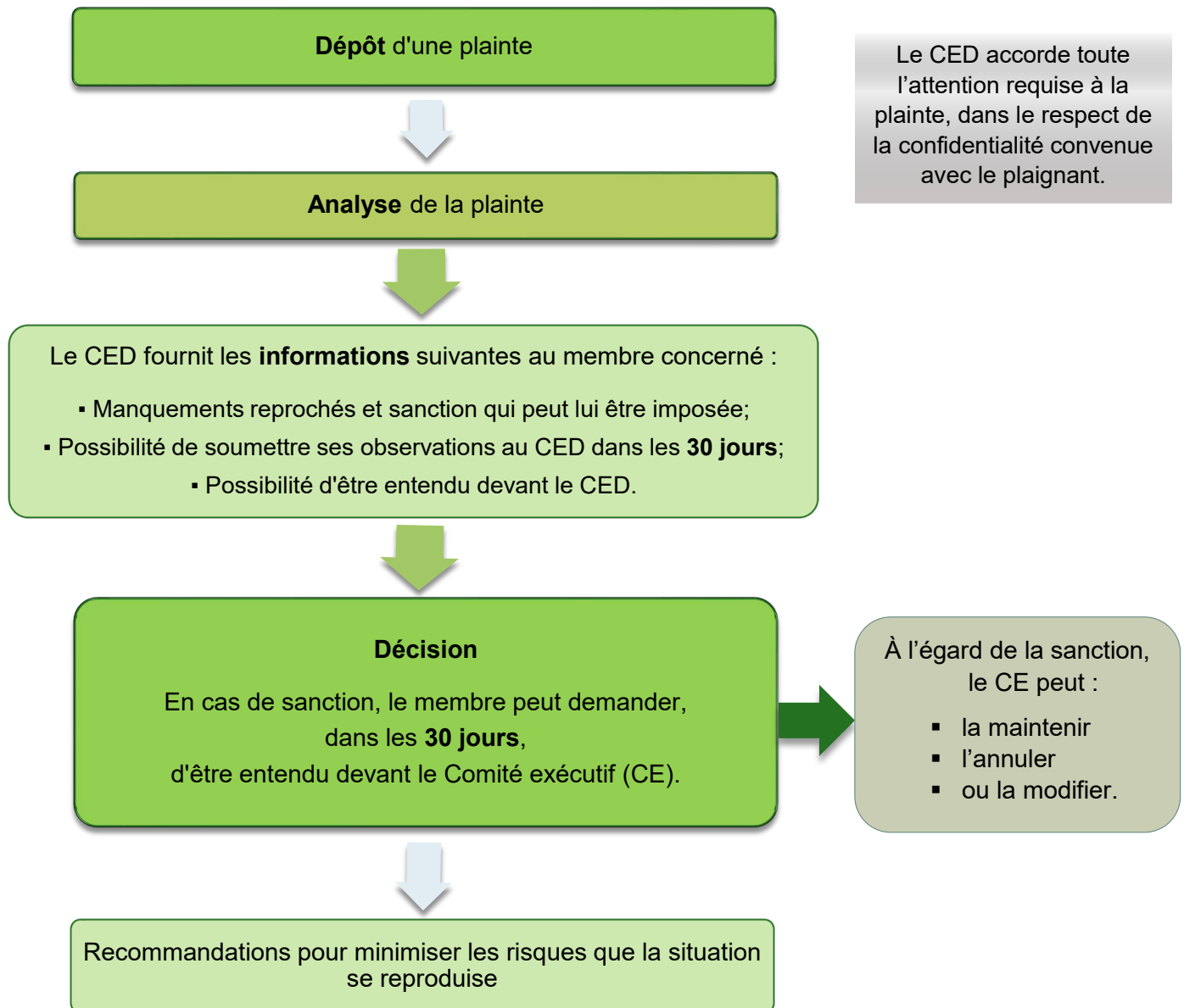
Rôle-conseil

Le CED exerce aussi un rôle-conseil. Il peut donner des avis et des explications concernant toute situation impliquant l'éthique ou la déontologie au RRUQ. Le CED peut aussi fournir des conseils aux membres des comités et aux employés du Secrétariat qui font face à un dilemme éthique. Sur le plan déontologique, le CED prend en charge l'interprétation du Code de déontologie des membres des comités. Il peut : fournir des précisions et interprétations des différents articles du Code de déontologie des membres des comités, fournir un avis concernant un conflit d'intérêts aux employés du Secrétariat qui en expriment le besoin, contribuer à la mise à jour des Codes de déontologie, et proposer des amendements au Règlement intérieur afin d'en assurer la cohérence avec les valeurs et les règles déontologiques du RRUQ.

Rôle d'enquête et de sanction

Le CED a également le rôle déontologique d'enquêter devant le signalement d'un comportement contraire à la déontologie observé chez un membre de comité ou un employé du Secrétariat. Lorsque requis, le CED peut appliquer les sanctions appropriées. Il peut aussi, de sa propre initiative, faire enquête sur des irrégularités.

LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES EN MATIÈRE DE DÉONTOLOGIE EST LE SUIVANT :



6. HISTORIQUE ET COMPOSITION DU CED

Le Comité de déontologie a été créé par le Comité de retraite, le 19 mars 2004, lors de l'adoption de la Politique de régie d'entreprise. Afin d'y ajouter une portée préventive et réflexive, le Comité de déontologie est devenu le Comité d'éthique et de déontologie le 30 mars 2007. Depuis 2004, le CED tient des réunions régulières auxquelles participent éthiciens et membres du Comité de retraite désignés par le CR.

Composition du CED :

- deux membres du Comité de retraite
- trois membres non membres du Comité de retraite

Le CED est supporté par le Secrétariat dans la mesure où la personne responsable de la direction des affaires juridiques et à la gouvernance du Secrétariat du RRUQ agit ou désigne une personne de son équipe pour agir à titre de secrétaire du CED.

Les membres du CED sont nommés par le Comité de retraite. Les trois membres qui ne sont pas membres du Comité de retraite sont nommés par le Comité de retraite sur la recommandation du CED. Les membres du Comité exécutif, du Comité de placement et du Comité d'audit ne sont pas éligibles pour siéger au CED.

7. COORDONNÉES POUR JOINDRE LE CED

Pour joindre le CED directement : ced@rruq.ca

Le Comité d'éthique et de déontologie s'engage à donner suite aux commentaires ou demandes qui concernent l'éthique ou la déontologie, et ce, dans le respect de la confidentialité convenue. Pour toute autre demande, l'expéditeur du message sera invité à communiquer avec le Secrétariat.

Vous pourrez accéder au document ici : [Procédure concernant le traitement des demandes reçues à l'adresse courriel du Comité d'éthique et de déontologie.](#)

Vous pouvez également faire part de toute demande adressée au CED en communiquant avec le secrétaire du Comité aux coordonnées suivantes :

2600, boulevard Laurier
Tour de la Cité, 6^e étage, bureau 600
Québec (Québec) G1V 4W1
CANADA
Téléphone : 418 654-3850

Sans frais : 1 888 236-3677
Télécopieur : 418 654-3854

Les services aux participants :
services-participants@rruq.ca

Les services aux retraités :
services-retraites@rruq.ca

ANNEXE 1 - LEXIQUE

↳ ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION À L'ÉTHIQUE

Ponctuellement, le Comité d'éthique et de déontologie peut offrir, sur demande ou par sa propre initiative, des activités de sensibilisation portant sur différents thèmes reliés à l'éthique et d'intérêt pour les membres de comités et du Secrétariat du RRUQ.

↳ CONFLIT D'ALLÉGEANCES

Le conflit d'allégeances peut se produire lorsqu'un membre éprouve, à l'égard d'une question particulière, un conflit entre ses propres positions ou entre les différentes positions des instances auxquelles il siège, prend part ou représente. En somme, un conflit d'allégeances consiste en une superposition de parti pris. Le conflit d'allégeances n'est donc pas une question d'ordre légal, mais de nature éthique.

Alors qu'en général les définitions du conflit d'intérêts abordent la notion d'intérêt dans une perspective personnelle (directe ou indirecte), la notion de conflit d'allégeances élargit par conséquent la notion d'intérêt et la conçoit dans une optique collective. Il ne s'agit donc plus de distinguer les intérêts privés des intérêts du groupe, mais de mettre en lumière les intérêts concurrents de différents groupes.

↳ CONFLIT D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle une personne a un intérêt personnel suffisant pour influencer ou sembler influencer indûment ce dernier dans l'exercice de ses fonctions et obligations officielles. Dans le cas du RRUQ, il s'agit donc d'une situation où des intérêts privés d'un membre du Comité de retraite ou du personnel du Secrétariat du RRUQ risquent d'être préférés à l'intérêt du RRUQ.

Les conflits d'intérêts, qu'ils soient pécuniaires ou moraux, réels ou apparents, directs ou indirects, effectifs ou potentiels doivent être gérés de manière responsable pour éviter qu'ils n'entraînent des conséquences indésirables sur les différentes parties prenantes du RRUQ.

Une gestion responsable des conflits d'intérêts consiste à :

- reconnaître les intérêts en présence dans une situation;
- comprendre les conflits qu'ils peuvent susciter;
- réfléchir aux enjeux et conséquences qu'ils provoquent;
- prendre les décisions appropriées;
- adopter des mesures nécessaires (par exemple, faire une déclaration d'intérêts au CED ou se retirer d'un vote pour lequel des intérêts personnels sont en jeu).

↳ DÉONTOLOGIE

La déontologie est un ensemble de devoirs et d'obligations qu'une communauté restreinte impose de manière uniforme à ses membres, prescrivant des comportements attendus.

↳ DILEMME ÉTHIQUE

Les dilemmes éthiques sont « des situations dans lesquelles les valeurs et les normes sont en jeu et où un choix doit être exercé entre plusieurs solutions, dont chacune doit être justifiée par de bonnes raisons² ».

↳ ENJEU ÉTHIQUE

Un enjeu éthique survient dans une situation où il y a tension entre différentes valeurs importantes et par conséquent dans laquelle l'actualisation de valeurs, de principes ou de normes est compromise.

↳ ÉTHIQUE

L'éthique est un processus autonome et volontaire de réflexion critique qui a pour but d'orienter l'action et de guider la résolution de conflits de valeurs et/ou de normes qui surgissent lors de situations concrètes.

C'est l'art raisonné d'énoncer et de fonder des principes et des valeurs qui éclairent et inspirent les décisions des individus.

↳ GOUVERNANCE

La gouvernance, c'est l'art de coordonner les pouvoirs et responsabilités de façon efficace. Par une saine gouvernance, on s'assure de distribuer et d'identifier les pouvoirs et responsabilités entre les comités et leurs membres de façon claire et de mettre en place des procédures de reddition de compte et de surveillance. À ces règles s'ajoute un souci que les dirigeants et membres de comités soient bien informés et qu'ils aient accès à toutes les ressources nécessaires pour exercer leurs fonctions.

↳ INTÉGRITÉ

L'intégrité est le résultat de l'application de valeurs, de principes et de normes aux activités quotidiennes des organisations. L'intégrité des organisations consiste à utiliser les informations, les ressources et les pouvoirs qui lui sont conférés de façon conforme à ces valeurs, principes et normes, en d'autres termes aux fins prévues. L'intégrité des personnes qui œuvrent dans les organisations se manifeste quant à elle par l'honnêteté de ces dernières et au respect qu'elles portent aux valeurs, principes et normes de l'organisation et de la société.

↳ PROCESSUS DE DÉCLARATIONS ANNUELLES

Au début de chaque année, les membres des comités font une **déclaration d'intérêts potentiellement conflictuels** et une **déclaration concernant les antécédents judiciaires et déontologiques**. Les employés du Secrétariat qui occupent des fonctions qui le requièrent doivent également effectuer des déclarations d'intérêts et d'antécédents. Les membres des comités et l'ensemble des employés du Secrétariat s'engagent aussi à respecter le **Code de déontologie**. De plus, ces personnes doivent remplir une **déclaration concernant les cadeaux ou avantages** reçus

² E. KARSSING (2001). *Morele Competentie in Organisaties*, Assen, Joninklijke, Van Gorcum, p. 93, cité par Jeoen MAESSCHALCK, en collaboration avec Janos BERTOK, 2011, « Vers un cadre solide pour l'intégrité : instruments, processus, structures et conditions de mise en œuvre », dans Yves BOISVERT (dir.), *Éthique et gouvernance publique : principes, enjeux et défis*, Montréal, Éditions Liber, p. 30.

au cours de l'année précédente dans le cadre de leurs fonctions. Ils peuvent également effectuer une telle déclaration en tout temps en cours d'année, lors de la réception d'un cadeau ou d'un avantage. Le Comité d'éthique et de déontologie révise ces déclarations et, lorsque nécessaire, fait part de ses recommandations au Comité de retraite. Dans le cas de cadeaux ou avantages, le CED peut offrir des avis aux personnes qui se questionnent sur leur acceptabilité.

ANNEXE 2 – GRILLE D'AIDE À LA DÉCISION ÉTHIQUE

Les membres du Comité de retraite et le personnel du Secrétariat qui font face à un dilemme éthique peuvent utiliser une grille d'aide à la décision éthique pour favoriser des décisions responsables qui actualisent les valeurs du RRUQ.

Cette grille³ est un outil pour aider les membres de comités et le personnel du Secrétariat du RRUQ qui font face à une situation problématique sur le plan éthique afin qu'ils puissent prendre une décision responsable qui actualise les valeurs du RRUQ.

COMPRENDRE LA SITUATION

- Quel est le contexte qui amène mon questionnement éthique?
- Quelles sont les personnes impliquées?

IDENTIFIER LES ÉLÉMENTS NORMATIFS

- Quels sont les aspects légaux qui touchent ma situation?
- Quels sont les aspects du code de déontologie qui traitent de cette situation?
- Quels sont les comportements attendus?

DÉTERMINER LES VALEURS

- Quelles sont les valeurs de l'Énoncé de valeurs du Comité de retraite en cause dans ma situation?
 - Sens de la responsabilité
 - Prudence
 - Ouverture
 - Collaboration
- Quelles sont les autres valeurs que je dois prendre en considération dans ma décision?
- Y a-t-il un conflit de valeurs dans ma situation? Quel est-il?

ANALYSER LES OPTIONS

- Quels sont les choix qui s'offrent à moi pour résoudre ma situation?
- Quelles sont leurs conséquences probables, négatives ou positives?
 - Pour moi
 - Pour le Comité de retraite
 - Pour le Régime de retraite, les participants et les bénéficiaires
 - Pour l'organisme qui m'a désigné au Comité de retraite
 - Pour les bénéficiaires
 - Pour les régimes de retraite en général
 - Pour la société
 - Pour l'environnement
 - Pour les autres parties prenantes
- Quelle est la meilleure option dans les circonstances?

DÉCIDER DE L'ACTION

- Devrais-je décider seul ou devrais-je consulter une autre personne? Qui?
- Quels sont les arguments qui expliquent ma décision?
- Comment vais-je communiquer ma décision?
- Suis-je à l'aise et capable de défendre ma décision devant :
 - les autres membres du Comité de retraite?
 - Les participants et les bénéficiaires du Régime?
 - Les membres de l'organisation qui m'a désigné pour siéger au Comité de retraite du RRUQ?
 - Les partenaires du RRUQ?
 - Toute autre personne ou organisation impliquée dans la situation?
 - Les médias?

³ Inspirée de Georges A. Legault (1994) et de Yves Boisvert et al. (2003)