

<b>Titre</b>  <i>Politique sur les conflits d'intérêts</i>	<b>Approbation</b> Conseil d'administration du Regroupement	<b>Date de première approbation</b> 21 février 2025
	<b>Dates de révision</b> S. O.	
<b>Vice-présidence responsable</b> Gouvernance et gestion des risques	<b>Commentaires</b> S. O.	

## 1. OBJECTIF

La politique vise à prévenir et gérer des situations de conflits d'intérêts importants, tels que ci-après décrits, impliquant 9525-9495 Québec inc., aussi connue comme étant « Le Regroupement entre Bâtirente et Fondaction », personne morale régie par la *Loi sur les sociétés par actions*, immatriculée au registre des entreprises sous le numéro 1180227242 ainsi que ses successeurs ou ayants cause (aux présentes, le « **Regroupement** »).

## 2. NOTION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS IMPORTANT

La politique s'applique à toute situation réelle, apparente, potentielle ou éventuelle de conflit d'intérêts important impliquant le Regroupement et un client.

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les intérêts de différentes personnes, comme ceux d'un client et du Regroupement, sont incompatibles ou divergents ou lorsque le Regroupement peut être influencé de manière à faire passer ses intérêts avant ceux d'un client.

L'importance d'un conflit d'intérêts dépendra des circonstances. Un conflit pourrait être considéré important s'il peut raisonnablement influencer sur i) les décisions du client dans les circonstances ou ii) les recommandations ou les décisions du Regroupement, y compris ses employés<sup>1</sup>, dans les circonstances.

<sup>1</sup> Dans la politique, cette expression a le même sens que celui qui lui est attribué au Code d'éthique et de conduite des Employés du Regroupement entre Bâtirente et Fondaction (9525-9495 Québec inc.)

### **3. MESURES MISES EN PLACE POUR IDENTIFIER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS EXISTANTS OU PRÉVISIBLES**

Le Regroupement prend, en fonction des différentes circonstances applicables, des mesures commercialement raisonnables pour identifier les conflits d'intérêts existants de même que ceux qui sont raisonnablement prévisibles.

Les employés du Regroupement sont également tenus de déclarer annuellement s'ils se trouvent dans une situation de conflit d'intérêts suivant les modalités prévues au *Code d'éthique et de conduite des Employés du Regroupement entre Bâtirente et Fondation (9525-9495 Québec inc.)* (« **Code d'éthique des employés** »).

Lorsqu'un conflit d'intérêts est identifié, une évaluation du risque associé au conflit de même qu'une appréciation de son caractère important est effectuée. La Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement, peut édicter toutes mesures appropriées afin de traiter le conflit au mieux des intérêts d'un client. La Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement, peut en référer au comité de gouvernance et d'éthique du Regroupement au besoin.

### **4. PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS**

Le Regroupement tente d'éviter tout conflit d'intérêts important entre lui et un client si un tel conflit ne peut être traité autrement au mieux des intérêts du client.

Les mesures suivantes contribuent à prévenir la survenance de conflits d'intérêts importants :

#### **4.1. Absence de commission aux employés**

La *Loi constituant Fondation, le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi* prévoit expressément qu'aucune rémunération établie en proportion avec les sommes recueillies pour le placement des actions de Fondation ne peut être versée aux personnes admises à effectuer le placement des actions de Fondation<sup>2</sup>.

Qui plus est, aucun employé du Regroupement n'est admis à recevoir de commission ou toute autre rémunération variable basée directement sur les volumes de ventes effectuées. Au surplus, la rémunération des employés du Regroupement n'est pas fondée sur des cibles d'augmentation des actifs sous gestion des clients.

#### **4.2. Absence de commission d'indication de clients**

Aucune somme d'argent n'est payable au Regroupement à titre de commission d'indication de clients<sup>3</sup> par une tierce partie.

---

<sup>2</sup> *Loi constituant Fondation, le Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi*, RLRQ c F-3.1.2, art. 41.

<sup>3</sup> Au sens du *Règlement 31-103 sur les obligations et dispenses d'inscription et les obligations continues des personnes inscrites*, RLRQ c V-1.1, r. 10, art. 13.7.

### **4.3. Absence de concours de vente**

Le Regroupement n'adopte aucune mesure incitative qui pourraient influencer un de ses employés dans l'exécution de ses obligations au préjudice d'un client<sup>4</sup>. Par exemple, aucun concours de vente d'un produit en particulier ne peut être tenu par le Regroupement.

### **4.4. Code d'éthique et de conduite des employés**

Les employés du Regroupement sont régis par le Code d'éthique des employés. Ce code contient diverses règles de conduite permettant de prévenir les conflits d'intérêts, notamment, en imposant les obligations :

- D'agir avec honnêteté, intégrité, professionnalisme, loyauté et responsabilité citoyenne;
- De se conformer aux lois, règlements et politiques applicables;
- De protéger la confidentialité de l'information;
- D'éviter les conflits d'intérêts;
- De se conformer aux normes concernant l'acceptation ou la donation de cadeaux;
- D'éviter toute activité d'affaires incompatible et faire preuve de réserve dans les activités externes.

### **4.5. Formation**

Le Regroupement dispense à tout nouvel employé une formation sur le Code d'éthique des employés, laquelle, traite par le fait même des enjeux liés aux conflits d'intérêts. Cette formation permet aux employés de repérer et traiter les conflits d'intérêts importants existants et/ou raisonnablement prévisibles.

La Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement, peut édicter toute autre formation obligatoire devant être suivie par tous les employés du Regroupement ou certains d'entre eux.

### **4.6. Mise en garde dans les communications publicitaires**

Une communication publicitaire faite par le Regroupement et impliquant plus d'une entité commerciale contient, le cas échéant, une mise en garde divulguant au destinataire le conflit d'intérêts.

Cette mise en garde doit être mise en évidence, être précise, être rédigée en langage simple, respecter les autres modalités réglementaires applicables et faire l'objet d'une validation par la Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement.

### **4.7. Diffusion publique de la politique**

La politique est destinée à publication sur le site Web du Regroupement ou, en l'absence de site Web propre au Regroupement, sur les sites Web de Fondation et de Bâtirente. Il en est de même pour le Code d'éthique des employés.

---

<sup>4</sup> Au sens, notamment, du *Règlement sur le cabinet, le représentant autonome et la société autonome*, RLRQ c D-9.2, r 2, art. 11.1

## **5. TRAITEMENT ET DIVULGATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS**

### **5.1. Déclarations annuelles**

Chaque employé doit annuellement attester qu'il respecte le Code d'éthique des employés et déclarer, notamment, ses participations aux activités professionnelles ou d'affaires extérieures aux activités du Regroupement.

Ces attestations et déclarations sont traitées par la Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement. Des tests périodiques, sur base d'échantillonnage, sont effectués pour corroborer la véracité d'attestations et déclarations soumises.

La Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement, peut édicter toutes mesures appropriées afin de traiter tout conflit d'intérêts identifié. Elle peut également en référer au comité de gouvernance et d'éthique du Regroupement au besoin.

### **5.2. Déclarations spécifiques**

Les déclarations spécifiques, réalisées à l'extérieur des déclarations annuelles, sont traitées suivant les modalités énoncées à la section 3 de la politique ou suivant les modalités édictées au Code d'éthique des employés.

### **5.3. Documentation**

Tout conflit d'intérêts traité par la Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement, doit être documenté par écrit par cette dernière. Cette documentation comprend un résumé de la situation et de la façon dont elle a été réglée.

De plus, la Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement, tient à jour un registre des conflits d'intérêts.

### **5.4. Reddition de comptes**

La Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement, effectue annuellement une reddition de comptes de l'application de la politique au comité de gouvernance et d'éthique du Regroupement.

### **5.5. Divulgence des conflits d'intérêts**

Lorsque, dans un dossier particulier, un conflit d'intérêts est identifié et traité au mieux des intérêts d'un client, ce conflit doit être divulgué à ce client en fournissant une information complète permettant à ce client d'apprécier la nature et l'étendue du conflit d'intérêts.

## **6. APPLICATION AUX ADMINISTRATEURS ET MEMBRES DE COMITÉ**

La politique s'applique aux administrateurs et membres des comités du Regroupement, en y faisant les adaptations nécessaires, notamment eu égard au fait :

- Que c'est plutôt le Code d'éthique et de conduite des Administrateurs de Fondation et du Regroupement entre Bâtirente et Fondation (9525-9495 Québec inc.) qui s'applique à leur égard;
- Que les divulgations prévues à la politique destinées à la Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement, constituent plutôt des divulgations destinées à la fois au comité de gouvernance et d'éthique du Regroupement ainsi qu'à la Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement.

## **7. RESPONSABLE ET RÉVISION**

L'application et la révision de la politique sont sous la responsabilité de la Vice-présidence, Gouvernance et gestion des risques, du Regroupement. La fréquence minimale de révision est tous les trois (3) ans ou plus fréquemment si cela s'avère nécessaire.