

Rapport annuel 2025

Caisse Desjardins Ontario



Table des matières

Message de la présidente	3
Message du directeur général et chef de la direction.....	4
Données marquantes	5
Performance financière	5
Bilan de l'engagement dans le milieu.....	6
Bilan ESG.....	13
Conseil d'administration et Équipe de la haute direction	16
Rapport du Comité d'audit et de déontologie.....	17
Notice annuelle	18

Note au lecteur : Nous employons les symboles M et G pour désigner respectivement les millions et les milliards. Ainsi, « 22 M\$ » se lit « vingt-deux millions de dollars » et « 100 G\$ » se lit « cent milliards de dollars ». Le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.





Message de la présidente

L'année 2025 nous a rappelé à quel point les actions durables et la responsabilité sociale sont essentielles au bien-être collectif. Dans un contexte économique instable, le modèle coopératif a de nouveau prouvé sa force. La solidité de la Caisse Desjardins Ontario dans une telle conjoncture nous a permis d'être présent là où les besoins étaient les plus pressants. Cette posture, portée par la collaboration et l'entraide, demeure une grande source de fierté pour nous tous.

Nous sommes demeurés fidèles à notre mission : accompagner les personnes et les entreprises dans leur autonomie financière, et soutenir les collectivités et les projets qui leur tiennent à cœur. Bref, nous sommes plus que jamais engagés à faire vivre la différence coopérative. Pour y parvenir, il importe que notre coopérative financière se porte bien et soit rentable, tant dans sa performance que dans sa croissance. En mettant en action toute la force de Desjardins et des équipes de notre caisse, nous bénéficions de moyens et de ressources nous permettant de mener à bien notre mission tout en atteignant cet objectif.

Nous sommes fiers de vous présenter les réalisations de la Caisse en 2025, notamment : l'accompagnement personnalisé offert à nos membres Particuliers et Entreprises, spécialement en lien avec l'incertitude économique; l'atteinte des ambitions de croissance de la Caisse; sa contribution importante à la vitalité des milieux; et les excédents d'opérations permettant de remettre une ristourne individuelle à nos membres ainsi qu'une ristourne à la communauté.

Démontrer la force et la fierté

Grâce à notre force collective et notre présence sur le terrain, nous pouvons assumer notre engagement dans la communauté ainsi que nos responsabilités environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Par souci de mieux soutenir les milieux et de répondre aux besoins, nous avons également établi les priorités d'investissement suivantes : l'entrepreneuriat et la relève, l'emploi et la main-d'œuvre, les services de proximité et d'habitation, la réussite éducative et les créneaux économiques d'excellence et d'innovation. Les contributions au Fonds d'aide au développement du milieu (FADM) représentent un outil essentiel pour répondre aux besoins. De plus, avec l'utilisation accrue des leviers d'investissement du Mouvement Desjardins, dont le Fonds du Grand Mouvement (FGM), nous mobilisons pleinement la force de Desjardins pour la mettre au service des collectivités ontariennes.

Au total, ce sont **4,5 M\$ qui ont été réinvestis dans nos communautés en 2025**. Chaque dollar témoigne de notre identité coopérative et de notre engagement profond envers la vitalité des milieux. À titre d'exemple, à travers notre programme Engagés dans des projets d'ici, notre Campagne de partage, nos nombreuses bourses d'études, notre Bourse Leadership ESG et notre initiative Une hypothèque, un arbre, nous avons soutenu des projets porteurs et différentes causes qui appuient les collectivités, améliorent la qualité de vie et encouragent des pratiques plus durables.



Je tiens à adresser un grand merci aux membres du conseil d'administration pour leur engagement, leur bienveillance et leur rigueur. Par la même occasion, je tiens à souligner le départ de Brad Robertson, de Valérie Doré et d'Arielle Kavana (membre de la relève au conseil d'administration), et à reconnaître leur contribution inestimable et leur appui précieux. Au nom du conseil d'administration, je souhaite vous exprimer notre profonde gratitude pour votre engagement et votre détermination à faire avancer la Caisse.

Je salue également le leadership, le dynamisme et le dévouement de notre directeur général et chef de la direction, William (Billy) Boucher, et de son équipe. Vous êtes un moteur essentiel à la prospérité de notre caisse ainsi qu'à sa réputation de partenaire financier de confiance.

2025 est une année remplie de fierté, marquée par le 125^e anniversaire du Mouvement Desjardins, ainsi que par le 5^e anniversaire de la Caisse Desjardins Ontario. Ces anniversaires ont mis en lumière ce qui nous anime depuis nos débuts : des valeurs humaines, un engagement profond, et surtout... vous, nos 166 747 membres. Merci pour votre confiance et votre loyauté. Vous nous motivez à toujours nous dépasser.

Notre ambition pour l'avenir demeure claire : être premier dans le cœur des gens et des communautés. Ensemble, nous transformons les défis en occasions, animés par la confiance et la bienveillance qui font partie intégrante de notre identité.

Notre avenir se construit avec vous.

Francine Côté

Présidente du conseil d'administration



Message du directeur général

En prenant du recul par rapport à l'année 2025, je ressens une profonde fierté à l'égard du travail accompli par la Caisse Desjardins Ontario pour atténuer les effets d'une conjoncture économique instable. La Caisse a agi là où cela comptait vraiment : accompagner les ménages confrontés à la hausse du coût de la vie, soutenir les entreprises touchées par la situation géopolitique et aider à préserver le patrimoine des membres et clients dans un marché plus imprévisible. Tout au long de l'année, notre priorité est demeurée la même : offrir des conseils de grande qualité, maintenir une proximité et simplifier vos réalités financières.

Grâce à un travail d'équipe remarquable, la croissance de notre actif dépasse les tendances du secteur financier actuel. En 2025, nos actifs ont atteint **15,2 milliards de dollars**. Cette croissance témoigne d'une solide performance financière et de la résilience de votre coopérative financière. Soulignons aussi la croissance moyenne de 2,5 % du nombre de membres de la Caisse comparativement à l'augmentation moyenne de 1,9 % de la population de la province de 2020-2025. Notre posture financière robuste se reflète également dans notre contribution aux collectivités. En effet, depuis le regroupement des caisses en 2020, **nous avons versé près de 90 M\$ en ristournes, dons et commandites**.

Dans un contexte où les pressions économiques se font sentir autant chez nos membres que dans l'ensemble du marché, nous redoublons d'agilité et agissons avec prudence. Notre rôle est clair : proposer des solutions concrètes pour alléger les pressions financières. Nous avons renforcé nos services personnalisés pour mieux vous accompagner dans toutes les facettes de vos finances et à toutes les étapes de votre vie. Cette approche proactive gagnante s'est traduite par l'augmentation de notre volume d'affaires, incluant une croissance des épargnes et dépôts.

Au-delà des besoins immédiats, votre avenir compte aussi. Nous suivons de près les marchés, les tendances et l'évolution des pratiques au Canada afin de vous offrir des conseils adaptés à votre situation, de protéger vos économies et de soutenir la réalisation de vos projets. Nous travaillons également à vous proposer des solutions d'épargne et d'investissement responsables, alignées sur des normes reconnues dans l'industrie. Vous pouvez compter sur nous pour faire des choix éclairés, responsables et réfléchis afin de générer des résultats durables.

Pour le secteur des entreprises, notre approche relationnelle et personnalisée demeure un atout essentiel. Nous aidons les entreprises à demeurer résilientes, à créer des emplois et à naviguer dans un environnement économique de plus en plus complexe. Nous relions financement, conseils et accompagnement opérationnel. Au niveau communautaire, nos programmes destinés aux entreprises contribuent directement à la vitalité des écosystèmes locaux et à l'innovation.



En 2025, le Mouvement Desjardins a été nommé Banque de l'année au Canada par le magazine **The Banker**. Cette reconnaissance est une source de fierté pour la grande famille Desjardins, une coopérative financière nommée au haut du palmarès du secteur financier canadien, c'est de quoi être fier.

Je remercie sincèrement notre personnel et nos gestionnaires pour leur engagement, qui nous permet d'offrir chaque jour une expérience remarquable à nos membres. Ma gratitude va également à notre présidente, Francine Côté, ainsi qu'aux membres du conseil d'administration pour leur leadership et leur dévouement envers nos collectivités. Ensemble, continuons d'avancer avec confiance et ambition, guidés par la volonté de créer un changement positif et durable pour nos membres et clients.

En 2026, nous continuerons de soutenir nos membres, clients et les collectivités avec la même détermination. Nous nous adapterons aux besoins émergents, offrirons une expérience encore plus fluide et maintiendrons le service personnalisé qui fait notre distinction. Cap sur l'utile et le durable : une performance au service des personnes et des communautés. Quel que soit le contexte, nous serons là, à vos côtés.

Plus que jamais, nous restons mobilisés pour vous accompagner et contribuer à des collectivités fortes, inclusives et résilientes.

Merci de votre confiance.

William Boucher

Directeur général et chef de la direction

¹ Données de l'Autorité ontarienne de réglementation des services financiers (ARSF), Desjardins et Statistique Canada.

Données marquantes¹

Mouvement Desjardins

Plus de

10 millions

de membres, clients et clientes

2 244

membres de conseils d'administration

57 530

employés et employées

638 M\$²

en retour aux membres et à la collectivité

Fonds du Grand Mouvement :

19 M\$

pour la vitalité des communautés et leur développement durable

Excédents de

3 811 M\$

15^e année de suite au palmarès des

100 meilleurs employeurs au Canada³

Reconnu annuellement depuis 2015 comme l'un des

employeurs les plus écolos

au Canada³

Actif de

510,2 G\$

Pour une 18^e année consécutive, Desjardins figure au prestigieux classement Corporate Knights des **50 meilleures entreprises citoyennes au Canada.**

¹ Données au 31 décembre 2025 du rapport annuel du [Mouvement Desjardins](#).

² Pour plus de renseignements sur les mesures financières non conformes aux principes comptables généralement reconnus (PCGR), voir la section « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » aux pages 3 à 5 du [rapport de gestion](#).

³ Selon le classement Mediacorp Canada.

Caisse Desjardins Ontario*

15,6 M\$

versés en ristournes aux membres

Au **1^{er} rang^{**}**

des caisses populaires et *credit unions* de l'Ontario selon la croissance de l'actif

166 747

membres

4,5 M\$

en retour à la collectivité (dons, commandites, Fonds d'aide au développement du milieu, Fonds du Grand Mouvement et Fonds C)

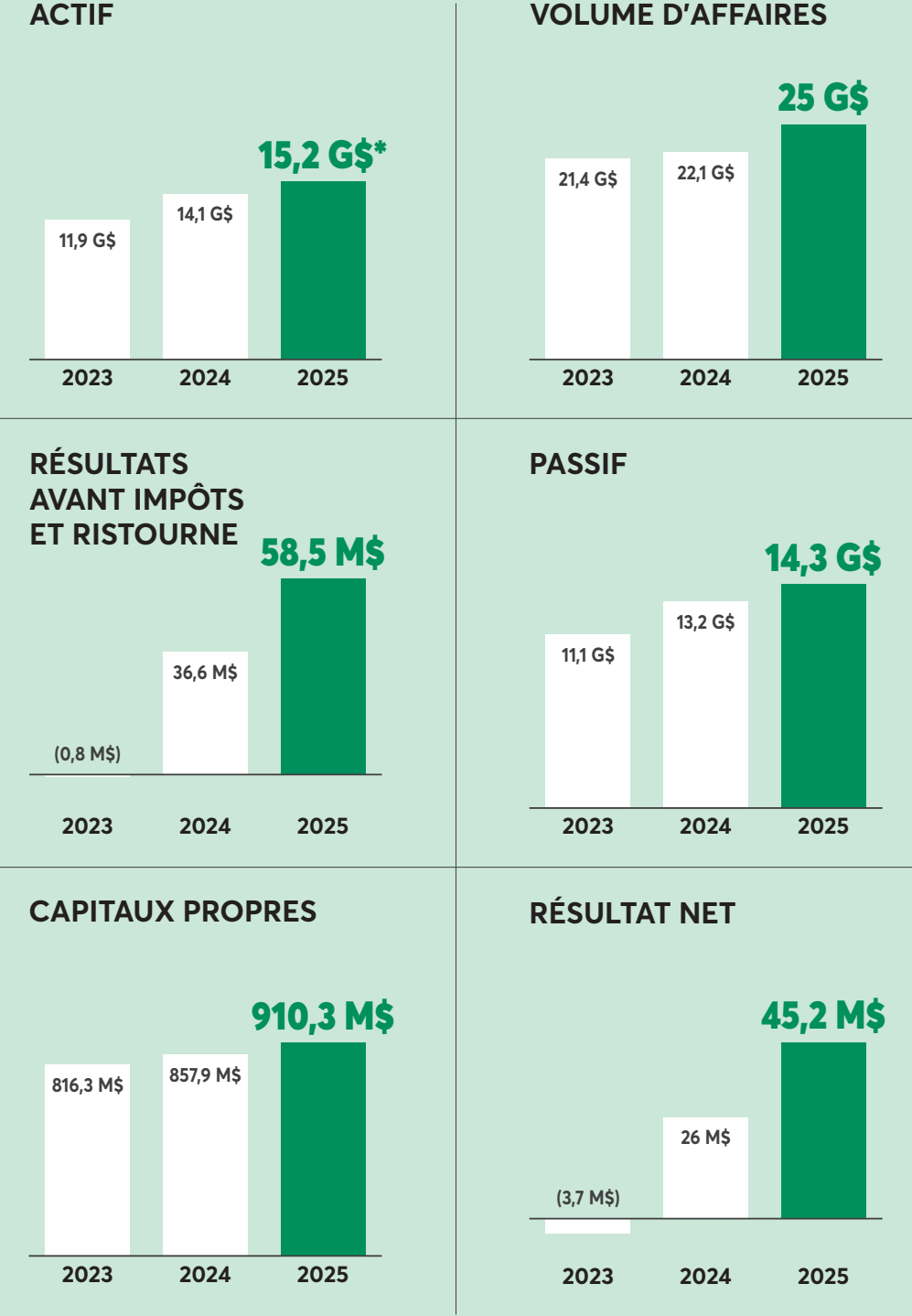
700 membres du personnel

15 administrateurs élus et **1** jeune administratrice de la relève

* Chiffres au 31 décembre 2025

** Selon le rapport semestriel *The Largest 100 Credit Unions* de l'Association canadienne des coopératives financières 2025.

Performance financière



* Montant final à la suite d'une vente de 1,1 G\$ des actifs (prêts) à la Fédération des caisses Desjardins du Québec.

Notez que les états financiers complets de la Caisse pour l'exercice 2025 sont disponibles sur son site Web au www.desjardins.com/ontario.

Bilan de l'engagement dans le milieu

Le Fonds d'aide au développement du milieu (FADM), les dons et les commandites sont des leviers importants pour soutenir le dynamisme socioéconomique de notre collectivité. Le FADM est constitué d'une partie des excédents de la Caisse que les membres acceptent d'investir dans le développement de leur communauté lors d'un vote tenu à l'assemblée générale annuelle.

En 2025, nous avons remis **4,5 M\$** pour appuyer de nombreux projets grâce au **FADM**, au **Fonds du Grand Mouvement** et au **Fonds C**, ainsi qu'aux **dons et aux commandites**.



ENGAGÉS ENVERS LA JEUNESSE



Prix Fondation Desjardins

Plus de **355 603 \$** ont été remis dans le cadre des Prix Fondation Desjardins à des intervenants des milieux scolaires et communautaires de l'Ontario pour la réalisation de **125 projets** appuyant l'apprentissage d'élèves du primaire et du secondaire.



En Ontario,
125 beaux projets
se sont partagé
355 603 \$.



L'École élémentaire publique Terre des Jeunes a reçu des fonds pour créer des trousseaux d'apprentissage en plein air dans la cour, dans les sentiers environnants ou au parc voisin.



MES FINANCES, MES CHOIX^{MD}

Le programme d'éducation financière Mes finances, mes choix^{MD} est destiné aux jeunes adultes à une étape de leur vie où ils doivent prendre de multiples décisions financières pour la première fois. Les parcours de formation proposent une approche participative et dynamique en classe et même en ligne. L'objectif du programme est de développer l'autonomie financière chez les jeunes adultes et de leur donner des outils pour faire des choix de consommation éclairés, responsables et alignés sur leurs valeurs. Ce programme est rendu possible grâce à notre collaboration avec **Impact ON**, le **Centre d'éducation financière EBO**, l'**Ontario Co-operative Association** et le **YMCA du Grand Toronto**.

Caisse scolaire



Pour clore l'année scolaire, les écoles participantes à la Caisse scolaire ont reçu du matériel sportif.



Bourses d'études

Plusieurs bourses d'études sont offertes aux finissants et finissantes du secondaire, étudiants et étudiantes désirant poursuivre des études postsecondaires.

La **Fondation Desjardins** a versé un total de **67 500 \$** à **38 membres** de la Caisse de niveau professionnel, collégial et universitaire pour les encourager à poursuivre leurs études. De plus, la Caisse a remis **25 bourses de 1 500 \$** à des membres étudiants de collèges et d'universités de la province grâce au programme annuel de bourses d'études.



Banquet Gee-Gees UOttawa

Nous sommes fiers d'avoir participé au banquet annuel des Gee-Gees, une cérémonie de remise de prix honorant les athlètes d'exception de l'Université d'Ottawa. Notre présidente, Francine Côté, a eu l'honneur de remettre les prix aux athlètes de l'année.



uOttawa



Ateliers d'éducation financière

Desjardins continue à jouer un rôle prédominant en matière d'éducation financière, rôle plus pertinent que jamais dans un monde en grande transformation. Des ateliers d'éducation financière sont offerts annuellement aux enfants de la 1^{re} à la 6^e année du primaire pour leur permettre de se familiariser avec les finances personnelles. En 2025, plus de **200 ateliers** interactifs ont été présentés.



Rentrée scolaire dans les collèges et universités

Desjardins s'est activé lors de la rentrée scolaire dans les collèges et universités pour rencontrer les étudiants et étudiantes, discuter de finances et explorer divers projets. En offrant des ressources et des conseils adaptés à leurs besoins durant leur parcours scolaire et professionnel, nous soutenons la persévérance scolaire et la relève.



Place à la jeunesse

La compétition d'affaires organisée par l'École de gestion Telfer de l'Université d'Ottawa vise à initier les élèves francophones du secondaire au monde des affaires et à promouvoir les études postsecondaires en français. La Caisse s'implique en offrant des bourses d'études à des participants et participantes qui se sont démarqués par leur persévérance ou leur implication.

Desjardins continue à jouer un rôle prédominant en matière d'éducation financière

ENGAGÉS ENVERS NOS COMMUNAUTÉS



AFC Toronto

Desjardins a fièrement annoncé son rôle de partenaire fondateur de l'AFC Toronto, équipe féminine de soccer de la Super Ligue du Nord, en plus d'en être l'institution financière officielle. Ces athlètes sont de véritables pionnières: elles montrent aux jeunes, surtout aux filles, tout ce qu'il est possible d'accomplir lorsqu'on s'engage et qu'on persévère. Ensemble, nous faisons avancer l'équité dans le sport.



Cabaret Africain

Desjardins a pris part au 25^e anniversaire du Cabaret Africain à Sudbury, une soirée haute en couleur, en saveurs et en rythmes inoubliables. Au programme, délices africains, performances envoûtantes, ainsi qu'un défilé de mode ont mis en lumière le talent de créateurs africains locaux.





Campagne Fill the Bus du YMCA de Sudbury

La campagne Fill the Bus est une initiative du YMCA qui vise à recueillir des dons afin de permettre à des enfants de participer à des camps d'été offerts par l'organisme. Cette année, Desjardins a doublé les dons recueillis, ce qui a permis à encore plus d'enfants de bénéficier de ce programme.



Waterfest – Cornwall

Le personnel de la Caisse a participé avec enthousiasme à la course de bateaux-dragons organisée par le Water Fest de Cornwall. Grâce à cette activité incroyable, des fonds ont été amassés pour le Centre de soins prolongés St-Joseph.



Maison de la francophonie d'Ottawa

Francine Côté a assisté au 5^e anniversaire de la Maison de la francophonie d'Ottawa. Quel plaisir de voir le chemin parcouru par cet organisme qui ne cesse de prendre de l'importance et de renforcer sa présence au sein de la communauté francophone.

Ottawa en peinture

Nous sommes fiers d'avoir remis un tout nouveau Prix jeunesse Desjardins de 1 000 \$ à Ottawa en peinture, une activité organisée par l'École d'art d'Ottawa qui célèbre le talent local à l'occasion du vernissage d'un concours de peinture.



Festival de Noël de Casselman

Cet événement a créé une ambiance chaleureuse et rassembleuse dans le village de Casselman pendant la période des Fêtes. Nous sommes fiers d'avoir été partenaires de cet événement communautaire qui a réuni petits et grands autour d'activités festives et de moments mémorables.



Tournoi de golf de Centraide

Nous avons appuyé le tournoi de golf caritatif annuel de United Way Niagara. Cet événement rassemble des gens de Niagara pour soutenir des programmes communautaires visant à réduire la pauvreté, à renforcer les milieux de vie et à aider les enfants à réaliser leur plein potentiel.

Village de Noël de New Liskeard

Partenaire de cet événement distinctif nous sommes fiers de contribuer à dynamiser le centre-ville en recréant une ambiance d'époque. Les installations lumineuses, les animations thématiques et la présence d'artisans ont permis d'offrir une expérience immersive, mettant en valeur l'esprit des Fêtes et le patrimoine local.



Inauguration de la patinoire de Lo-Ellen, à Sudbury

Nous avons offert une contribution à hauteur de 20 000 \$ à la revitalisation de la patinoire extérieure de Lo-Ellen. Inauguré officiellement en présence du maire Paul Lefebvre et des membres du conseil municipal, ce projet communautaire a été rendu possible grâce à la collaboration de nombreux partenaires.



ENGAGÉS ENVERS LE DÉVELOPPEMENT SOCIOÉCONOMIQUE

Nous sommes là pour accompagner les entreprises et les entrepreneurs. Nous allons à leur rencontre pour comprendre leurs besoins et les aider à atteindre leurs objectifs. Nous nous engageons à soutenir leur croissance grâce à des services personnalisés et à une écoute attentive.

À l'occasion de la Semaine de la PME, nous avons été rencontrer nos membres. Ces visites d'entreprises ont été l'occasion idéale pour échanger, renforcer les liens et souligner le rôle essentiel que jouent les PME dans l'économie canadienne.



Fonds C

Le programme Fonds C offre aux entreprises une aide financière pouvant atteindre **20 000 \$**. Il soutient la croissance d'entreprises, favorisant la création d'emplois et le développement économique régional, et aide à stimuler l'innovation, la transformation numérique, l'acquisition d'équipements écoénergétiques et plus encore.

Green Leaf Acres

L'aide financière reçue a permis de moderniser les installations, de renforcer l'équipe et d'optimiser la chaîne d'approvisionnement pour répondre aux exigences d'un nouveau contrat de production de tomates de spécialité.



En 2025, une somme de **250 000 \$** a été remise pour soutenir **22 projets** d'entreprises.



Cob Roller Farms

Cob Roller Farms, une entreprise porcine bien établie et en croissance, a pu, grâce à l'appui financier du Fonds C, augmenter sa capacité de production, améliorer ses revenus et optimiser l'utilisation de ses infrastructures existantes, sans engager de nouvelles dépenses en capital.

Gala RelèveON

Organisés chaque année par Le Club canadien de Toronto, les Prix RelèveON offrent l'occasion de reconnaître et de célébrer la prochaine génération de jeunes entrepreneurs francophones.



Ontario Young Leaders Emerge Conference

La conférence annuelle, qui s'est tenue à Hamilton, est une activité clé pour les jeunes leaders des caisses et des *credit unions* de l'Ontario. Elle met en lumière le leadership, l'innovation et la force du travail collectif.

FONDS D'AIDE AU DÉVELOPPEMENT DU MILIEU

Le Fonds d'aide au développement du milieu (FADM) démontre l'esprit de solidarité qui anime les membres. Il est constitué d'une partie des excédents de la Caisse que les membres acceptent d'investir dans le développement de leur communauté lors d'un vote tenu à l'assemblée générale annuelle.



En 2025, ce sont **2,6 M\$** qui ont été redonnés aux collectivités pour appuyer des projets.

500 000 \$ pour appuyer des projets d'ici

Les sommes remises pour appuyer les projets sont issues du FADM, dans le cadre d'un appel de projets. Pour une troisième année, la Caisse a versé 500 000 \$ pour soutenir un total de 25 projets en Ontario. Ces projets répondent à l'une des cinq nouvelles priorités d'investissement de la Caisse :

- Entrepreneuriat et relève
- Services de proximité et habitation
- Emploi et main-d'œuvre
- Réussite éducative et formation
- Créneaux économiques d'excellence et innovation



The Closet Share Career Launchpad – Tremplin vers l'emploi

La mission de Closet Share de Sudbury est de fournir des vêtements gratuits et abordables aux personnes et aux familles dans le besoin, tout en favorisant la durabilité, la dignité et les liens communautaires. Le programme de préparation à l'emploi offre une expérience de travail concrète et un accès gratuit à des vêtements professionnels, à des ateliers de développement personnel et à du mentorat pour les jeunes, les nouveaux arrivants et les personnes à faible revenu confrontées à des obstacles à l'emploi.



Canadiens Branchés – La cybersécurité, c'est aussi la sécurité financière

Le projet soutient l'expansion du programme de premiers soins en cybersécurité de Canadiens Branchés d'Ottawa. Ce programme offre des services de développement de compétences et de mentorat aux adultes de 50 ans et plus afin qu'ils puissent naviguer dans le monde numérique en toute sécurité, protégeant ainsi les aînés et les nouveaux arrivants vulnérables contre les menaces en ligne, l'accès réduit aux ressources et l'exclusion numérique.

Banque de meubles de Redwood Park Communities

Le projet aidera les ménages à faible revenu du comté de Simcoe à meubler leur domicile avec dignité. Le nouveau fonds Fresh Start (Nouveau départ) garantit que personne ne sera refusé en raison d'un manque de moyens financiers. Il couvre les frais liés à l'achat de meubles essentiels et à leur livraison pour les clients qui ne bénéficient d'aucune autre aide, leur évitant ainsi de vivre dans des espaces vides.



Groupe Action pour l'enfant, la famille et la communauté de Prescott-Russell – En route vers l'école

Le projet vise l'enrichissement du programme En route vers l'école, une préparation à l'intégration scolaire des tout-petits. Son objectif est de réduire les vulnérabilités qui affectent le développement langagier, la santé physique, les habiletés sociales et la préparation à l'apprentissage scolaire. Le projet s'inscrit dans une approche préventive et inclusive qui cherche à réduire les inégalités de départ à l'entrée à l'école, particulièrement pour les enfants de milieux vulnérables.

Depuis 2022, nous avons remis
1,7 M\$ à travers le programme
Engagés dans des projets d'ici.

*
Merci!



Campagne de partage

Pendant la période des Fêtes, la Caisse a démontré une fois de plus sa solidarité envers la communauté en offrant

200 000 \$ en dons
pour soutenir les **banques alimentaires**,
les **programmes d'habits de neige** et les **organismes**
qui accompagnent les **personnes les plus vulnérables**.

Banques alimentaires

Plus d'une trentaine de banques alimentaires réparties aux quatre coins de l'Ontario ont reçu un appui financier afin de renforcer la sécurité alimentaire dans nos régions et de contribuer concrètement au mieux-être de notre collectivité.



Banque alimentaire de Bourget



Friendship House Food Bank Chelmsford



Windsor Essex Food Bank Association

Rendez-vous des aînés francophones d'Ottawa (RAFO)

Nous avons offert des paniers de Noël et apporté un peu de réconfort aux personnes de la communauté des aînés d'Ottawa durant le temps des Fêtes.



LE FONDS DU GRAND MOUVEMENT

Le **Fonds du Grand Mouvement** offre des contributions financières majeures pour soutenir et faire rayonner des initiatives en lien avec la mission socioéconomique de Desjardins, notamment l'entrepreneuriat, l'éducation, la responsabilité sociale, le développement durable et la prise en charge des milieux par les personnes.

1,5 M\$ à trois fondations du secteur de la santé de l'Ontario

En 2025, un appui financier a été accordé à trois fondations du secteur de la santé situées à Ottawa, à Niagara et à Sudbury. Chacune a reçu 500 000 \$ pour soutenir la création et l'aménagement d'infrastructures complémentaires favorisant la santé et le bien-être, notamment des espaces verts et des jardins thérapeutiques.



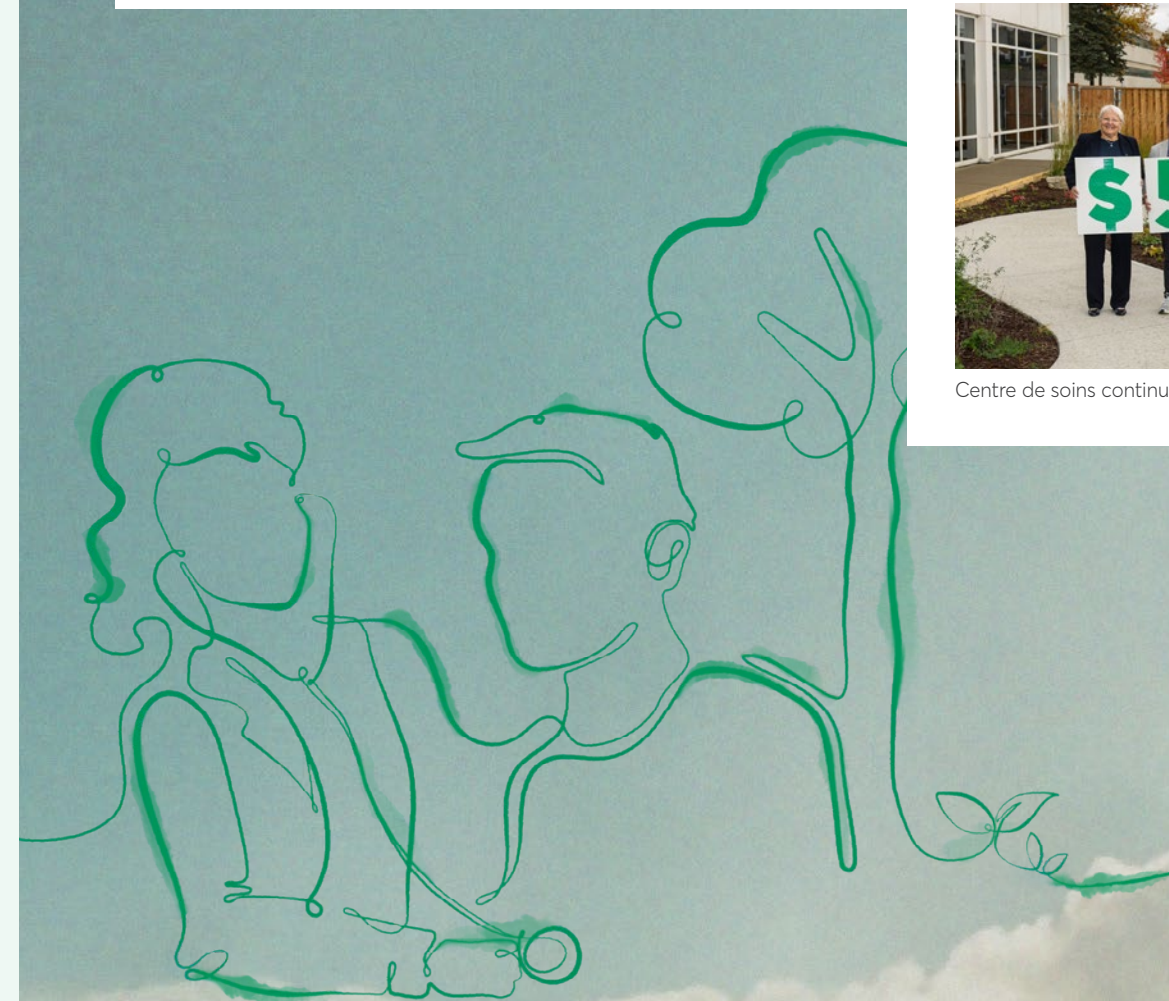
Hôpital d'Ottawa



Hôpital de Niagara-Sud



Centre de soins continus St-Joseph



Bilan ESG

Introduction

En tant que coopérative financière, la Caisse Desjardins Ontario s'engage à intégrer les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans ses activités, ses produits et ses relations avec ses membres et clients. Le plan de développement durable et de finance responsable inclut des cibles et des indicateurs de performance ESG qui s'articulent autour de deux axes d'intervention principaux : l'accompagnement des membres et clients et les pratiques de gestion.

Ce rapport présente les **actions concrètes** et les **progrès** réalisés **en 2025** pour contribuer à un avenir durable.

Environnement et développement durable

Nous accompagnons nos membres et clients dans leurs choix responsables. Cela se traduit par la promotion de produits et de conseils axés sur la durabilité, ainsi que par l'accès à une offre verte et à des solutions d'investissement responsable. Nous favorisons également le maillage et le référencement vers des programmes externes qui encouragent des pratiques respectueuses de l'environnement, contribuant ainsi à générer des retombées positives pour la collectivité et la planète.

Initiatives environnementales

En 2025, la Caisse a mis sur pied le programme **Une hypothèque, un arbre**. Pour chaque prêt hypothécaire octroyé et chaque renouvellement hypothécaire, un arbre est planté en Ontario, contribuant ainsi à la reforestation et à la lutte contre les changements climatiques. Cette initiative renforce notre engagement envers les communautés locales en améliorant la qualité de vie et en créant des espaces verts durables. Elle vise également à sensibiliser nos membres et la collectivité à l'importance de protéger l'environnement, et favorise l'adoption de pratiques responsables. Un total de 5 550 arbres ont été plantés dans l'Est ontarien pour la première édition du programme, qui a été reconduit pour 2026 dans le but de reboiser une autre région de l'Ontario.



Tout au long de l'année, les membres du personnel ont accès à des conférences sur le développement durable afin de les sensibiliser à divers enjeux. À l'occasion du Jour de la Terre, une conférence virtuelle a été offerte par le River Institute de Cornwall. Cette présentation a permis de mieux connaître l'organisme et de découvrir de simples gestes que chaque personne peut poser au quotidien pour contribuer, collectivement, à la protection de l'environnement.

Optimisation de nos centres de services

La Caisse a mis en place des stratégies pour contrôler et réduire la consommation énergétique des bâtiments. Les bureaux de nos centres de services ont été convertis à l'éclairage DEL et nous avons équipé les centres rénovés de capteurs de mouvement. Nous encourageons l'utilisation de la lumière naturelle et l'extinction des appareils inutilisés. Nous avons également poursuivi la mise en place des îlots de tri; d'ailleurs, 34 % de nos centres en sont équipés actuellement. L'ensemble des centres auront des îlots de tri de déchets d'ici la fin de 2026. Enfin, pour encourager la mobilité durable, 11 bornes de recharge électrique ont été installées sur 10 sites.

Le **centre de services de Val Caron** a été entièrement rénové pour offrir un environnement moderne, fonctionnel et écoénergétique. Cette transformation vise à améliorer le confort des membres et du personnel tout en réduisant notre empreinte écologique grâce à des installations durables et des technologies écoefficaces.



Un total de 5 550 arbres ont été plantés dans le cadre de la première édition du programme Une hypothèque, un arbre.



Soutien à l'éducation

La **Bourse Leadership ESG**, un programme lancé en 2023, récompense des étudiants et étudiantes qui s'engagent dans leur milieu et qui y font changer les choses. En 2025, trois jeunes ont chacun reçu une bourse de 5 000 \$ pour leurs réalisations en matière d'environnement, de développement durable, de société ou de gouvernance.

Formation ESG

Les employés ont reçu une formation sur les principes ESG, et ceux offrant des services conseils ont également reçu la formation en lien avec les investissements responsables. La Caisse Desjardins Ontario poursuit ses efforts pour intégrer les principes ESG dans toutes ses sphères d'activité. Ces initiatives reflètent notre engagement à l'égard de la durabilité, la responsabilité sociale et la gouvernance éthique, contribuant ainsi à un avenir plus vert et inclusif pour nos membres et nos communautés.

Réduction de l'empreinte carbone

Depuis 2020, nous avons atteint 60 % de notre cible 2030 pour la réduction de la consommation de papier grâce à la priorisation de l'utilisation des outils numériques et à l'utilisation de la signature électronique.

Engagement dans le milieu

Depuis quelques années, la Caisse participe à des initiatives communautaires de nettoyage de déchets de quelques municipalités. Le personnel se rallie derrière ces initiatives contribuant à rendre les espaces plus propres et plus sûrs.



La Caisse a versé une contribution de 150 000 \$ à l'**Institut pour l'innovation en habitation nordique** de l'École d'architecture McEwen, faisant partie de l'Université Laurentienne. Cet investissement aidera à créer une fondation pour des logements innovants, durables et à faible émission de carbone, contribuant ainsi à bâtir des communautés nordiques plus fortes et plus inclusives.

Social

Le bilan d'engagement de la Caisse illustre les actions concrètes de notre implication communautaire et sociale ainsi que notre contribution au développement économique de nos milieux.

Le modèle d'affaires coopératif de Desjardins est un puissant moteur de développement collectif. Nous contribuons concrètement et de multiples façons à la vitalité des collectivités :

- en offrant des produits et services adaptés aux besoins et à l'environnement de chaque membre ou client;
- en mettant en place diverses initiatives en matière de développement durable, de diversité, de lutte contre les changements climatiques, d'économie circulaire, etc.;
- en favorisant l'inclusion et l'éducation financière, au Canada et à l'international;
- en développant collectivement des projets structurants à long terme, tels que le Fonds du Grand Mouvement et les Fonds d'aide au développement du milieu;
- en finançant des projets d'entrepreneuriat collectif et individuel pour répondre aux besoins des promoteurs.

Équité, diversité et inclusion (EDI)

En tant que coopérative et leader socioéconomique, Desjardins croit que la diversité de genre, d'origine, de culture, de religion, d'âge, d'expérience, d'orientation sexuelle et de capacités constitue une véritable richesse.

Un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif nous permet de mieux répondre aux besoins de nos membres, de notre clientèle, de nos équipes et des collectivités que nous servons.

La Caisse Desjardins Ontario reconnaît les avantages de la diversité et favorise la pluralité de modes de pensée et d'opinions. Dans cet esprit, la Caisse a un comité EDI composé de personnes représentant la diversité et la richesse de notre grande équipe. Le comité est fier d'organiser des activités afin d'offrir au personnel l'occasion de promouvoir toutes les voix de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, en mettant de l'avant les différentes cultures et traditions.

Nous contribuons concrètement et de multiples façons à la vitalité des collectivités.



Gouvernance

En tant que membre, vous jouez un rôle clé dans la vie démocratique de votre caisse. Chaque année, lors de l'assemblée générale, la Caisse vous invite à participer aux consultations, notamment sur l'utilisation des excédents, et à exercer votre droit de vote pour adopter ou modifier les règlements ainsi que pour élire les administrateurs et administratrices qui siégeront au conseil d'administration. Rappelons que chaque membre est également copropriétaire de la Caisse.

Un conseil d'administration représentatif et compétent

La confiance et la légitimité accordées au conseil d'administration reposent sur les compétences et la capacité des administrateurs et administratrices à assumer leurs responsabilités tout en reflétant la diversité des membres et de leur milieu. Pour y parvenir, la Caisse Desjardins Ontario a adopté un profil collectif enrichi qui définit des cibles de compétences et de représentativité adaptées à sa réalité. Au-delà des compétences essentielles, les profils recherchés sont précisés chaque année dans l'appel de candidatures afin d'assurer une représentativité équilibrée pour ce qui est du genre, de l'âge ainsi que de la diversité culturelle et linguistique.

Conseil d'administration

Officiers



Francine Côté*
Présidente



Valérie Doré*
Vice-présidente



Sylvain Charlebois
Secrétaire



Administrateurs et administratrices



France Bélanger-Houle



Alexandre Bouffard*



Camila Bousquet



Roger Gauthier



Bululu Kabatakaka



Alain Larocque



Sylvain Levac*



Martine Nolin



Estelle Patenaude



Philippe Pépin



Alexandre Toupin*



Maxine Vincent*



Arielle Kaneza*
Relève au conseil d'administration*

* Administrateurs sortants

Équipe de la haute direction



William Boucher
Directeur général et chef de la direction



Michaël Béland
Directeur, Exploitation et Intégration des fonctions de supervision



Richard Dupuis
VP principal, Marché des entreprises



Sophie Gingras
Directrice, Communications et Relations avec les communautés



Nader Guirguis
VP principal, Gestion de patrimoine



Line Haché
Directrice, Ressources humaines



Danyka Lavoie
Conseillère, Secrétariat corporatif



Stéphan Plante
VP principal, Expérience membres et Marché des particuliers

Chefs des fonctions de supervision



Caroline Denis
Cheffe des finances



Pierre-Alexandre Braeken
Chef des risques



Radek Loudin
Chef de la conformité



Steeve Talbot
Chef de l'audit interne

Rapport du Comité d’audit et de déontologie

Au cours de la dernière année financière, le Comité d’audit et de déontologie a assumé ses responsabilités prescrites par la *Loi de 2020 sur les caisses populaires et les credit unions* et les règlements adoptés en application de celle-ci. Pour ce faire, le comité s’est réuni à 12 reprises afin d’effectuer le suivi de l’information financière, du système de contrôle interne et de la gestion intégrée des risques de la Caisse.

Le Comité d’audit et de déontologie fait partie intégrante du cadre global d’administration de la Caisse. En collaboration avec la direction générale et les auditeurs, il s’assure que :

- les risques sont évalués et atténués de manière adéquate;
- les rapports sont exacts, pertinents et soumis en temps opportun;
- les actifs et les intérêts des membres sont protégés;
- la conformité est respectée;
- les principes et les règles déontologiques sont respectés.



* Personnes assujetties à des restrictions : les administrateurs, les dirigeants et le directeur général et chef des opérations de la Caisse et leurs personnes liées.

Le Comité d’audit et de déontologie a notamment :

- recommandé au conseil d’administration des mesures à prendre pour protéger l’actif de la Caisse, pour veiller au respect des politiques et des méthodes de prêt et de placement et pour répondre à toute question relative aux politiques financières de la Caisse;
- examiné l’efficacité des pratiques de contrôle interne et de gestion du risque ainsi que des actions de la direction visant à combler les lacunes;
- examiné les politiques et les méthodes régissant la façon dont la Caisse satisfait aux exigences de la Loi et de toute autre loi applicable;
- examiné les rapports des services d’inspection et le suivi préparé par la direction afin de les recommander au conseil d’administration;
- assuré le suivi de la mise en œuvre dans les délais prescrits pour les mesures convenues;
- examiné les conditions de la lettre de mission, le plan d’audit, les honoraires de l’auditeur indépendant et le projet des états financiers audités, et recommandé leur adoption au conseil d’administration.

Bilan de la surveillance de l’application des règles déontologiques

Chaque année, les administrateurs et les employés de la Caisse renouvellent leur engagement à respecter le *Code de déontologie Desjardins*. Ce code précise les comportements attendus et ceux jugés non acceptables.

Voici le bilan de la surveillance relative à trois règles déontologiques pour la dernière année.

- Aucune situation de conflit d’intérêts n’a été constatée.
- Les dépôts et les prêts accordés aux personnes assujetties à des restrictions* à l’égard de la Caisse ont tous été consentis en conformité avec les règles déontologiques qui s’appliquent.
- La caisse a octroyé au cours de l’année, 3 contrats de fourniture de biens ou de services à une personne visée par le Code, pour un montant total de 22 102 \$. Ce contrat a été conclu dans le respect des règles déontologiques qui s’appliquent.

Je profite de l’occasion pour remercier les membres du comité pour leur contribution ainsi que la direction générale pour son soutien dans la réalisation de notre mandat. Un remerciement spécial à Arielle Kaneza et Estelle Patenaude qui ont agi à titre d’observatrices aux rencontres du comité.



Sylvain Charlebois,
Président du Comité d’audit et de déontologie

Membres du Comité d’audit et de déontologie

Sylvain Charlebois, président

Roger Gauthier

Maxine Vincent

Alexandre Bouffard

Philippe Pépin

Déclaration de la rémunération des administrateurs et administratrices et des membres de la haute direction de la Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc.

Conformément à la Règle sur les pratiques commerciales et financières saines, cette notice annuelle divulgue les régimes, politiques et procédures concernant la rémunération des administrateurs et administratrices et des membres de la haute direction de manière suffisante pour permettre aux sociétaires de juger du caractère raisonnable de celle-ci.

La Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc. (Caisse Desjardins Ontario) est une composante du Mouvement Desjardins et est intégrée dans son modèle de groupe financier. À titre de membre « auxiliaire participant caisse » de la Fédération des caisses Desjardins du Québec, la Caisse applique les régimes, politiques et procédures de rémunération du Mouvement Desjardins, une fois approuvé par le Conseil d'administration de la Caisse.

La rémunération au sein de la Caisse Desjardins Ontario

En 2025, la rémunération des administrateurs et administratrices et des membres de la haute direction de la Caisse Desjardins Ontario reflétait l'ampleur des activités de l'organisation et de sa performance.

Avec un **volume d'affaires sous gestion de 25 G\$**, en hausse de 13 % par rapport à 2024, la Caisse est en excellente position dans son marché. **Son actif s'établit maintenant à 15,2 G\$**, après une vente de 7 % des actifs (prêts) à la Fédération des caisses Desjardins du Québec. Elle se classe au 1^{er} rang des *credit unions* de l'Ontario selon la croissance de l'actif du rapport de semestriel de l'Association canadienne des coopératives financières.

En 2025, nous avons remis **4,5 M\$** en appui à de nombreux projets via le FADM, le Fonds du Grand Mouvement (FGM), le Fonds C ainsi que des dons et commandites.

Cette année, le conseil d'administration a décidé de verser **15 660 500 \$** en ristourne individuelle et il fera la recommandation aux membres à l'assemblée générale annuelle d'affecter un montant de **2 844 950 \$** au Fonds d'aide au développement du milieu afin de continuer d'appuyer des projets structurants dans nos collectivités.

La Caisse comprend une équipe de 700 personnes, réparties dans les 34 centres de services à travers la province, qui travaillent dans l'intérêt de nos 166 747 membres et clients. Elle est gouvernée par un conseil formé de 15 administrateurs et administratrices et d'une jeune administratrice de la relève.

Membres de la haute direction

Pour l'exercice 2025, les membres de la haute direction de la Caisse Desjardins Ontario que l'on vise dans la présente déclaration sont :

- William Boucher, directeur général et chef de la direction
- Stéphan Plante, vice-président principal, Expérience membre et Marché des particuliers
- Richard Dupuis, vice-président principal, Marché des entreprises
- Line Haché, directrice, Ressources humaines
- Michaël Béland, directeur, Exploitation et intégration des fonctions de soutien
- Sophie Gingras, directrice, Communications et Relations avec les communautés
- Danyka Lavoie, conseillère, Secrétariat corporatif
- Richard Fortin, directeur, Gouvernance et Soutien aux administrateurs (Parti à la retraite en juin 2025)

Politique de rémunération globale

Gouvernance

Le conseil d'administration est responsable de l'établissement de la politique de rémunération globale de la Caisse Desjardins Ontario et de ses objectifs annuels ainsi que de l'évaluation annuelle des résultats de son directeur général et chef des opérations.

Le conseil est également responsable de l'évolution annuelle de la rémunération globale des cadres supérieurs et supérieures du comité de direction ainsi que de l'ensemble des employés et employées. À cet égard, il établit la révision salariale annuelle, fixe les objectifs et évalue les résultats du régime général d'intéressement. Chaque année, les régimes d'intéressement sont préalablement analysés par le secteur Gestion des risques du Mouvement Desjardins et le Chef des risques de la Caisse Desjardins Ontario afin de déterminer tout élément qui pourrait favoriser une prise de risques excessive.

Tous ces régimes permettent au conseil d'administration d'ajuster le paiement ou l'attribution de bonifications lors de situations exceptionnelles. Le conseil n'a pas exercé ce droit en 2025.

Encadrement

La Politique de rémunération globale du Mouvement est un cadre de référence dans la détermination de l'ensemble des composantes de la rémunération. Elle s'applique à la Fédération, à ses filiales et au réseau des caisses, incluant la Caisse Desjardins Ontario. La politique vise l'ensemble du personnel, des gestionnaires et de la haute direction. La position cible de la rémunération globale est établie en fonction de la médiane du marché financier canadien.

Plus précisément, la politique de rémunération globale du Mouvement adopté par la Caisse Desjardins Ontario vise à :

- décrire les principes directeurs sur lesquels est basée la rémunération globale du Mouvement Desjardins;
- préciser la position cible de la rémunération globale pour chacun des groupes d'employés et d'employées;
- fournir un cadre de référence applicatif pour guider les décisions et les actions au quotidien.

Les principes directeurs sous-jacents à cette politique se déclinent en trois grandes catégories :

- **Alignement du Mouvement Desjardins endossé par la Caisse Desjardins Ontario**
 - Refléter les valeurs coopératives ainsi que la volonté de travailler toujours dans l'intérêt des membres et clients du Mouvement Desjardins.
 - Soutenir les orientations, objectifs et priorités stratégiques du Mouvement Desjardins.
 - Favoriser la collaboration et appuyer la volonté d'agir comme une seule et même grande équipe.

- **Performance**
 - Combiner la reconnaissance du rendement individuel et collectif, sous l'angle de la performance globale de l'organisation, en incluant les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).
 - Assurer la pérennité du Mouvement Desjardins en faisant des choix qui présentent une valeur ajoutée durable pour les personnes et pour l'organisation.
 - Assurer le respect des différentes exigences légales et réglementaires et favoriser des comportements alignés sur le cadre d'appétit pour le risque.
- **Expérience employé**
 - Offrir une rémunération globale concurrentielle, flexible et adaptée à la réalité des secteurs d'affaires, des fonctions de soutien et du réseau qui facilite l'attraction et la fidélisation des talents.
 - Contribuer à une expérience employé globale engageante, qui s'articule autour du bien-être et qui incite à travailler toujours dans l'intérêt des membres et clients.
 - Assurer l'équité interne et externe tout en tenant compte des différentes réalités et particularités du marché pour certains domaines et métiers critiques ou certaines régions géographiques.

Comme toute institution financière responsable, le Mouvement, et, par conséquent, la Caisse Desjardins Ontario, accorde une attention particulière à la gestion des risques au bénéfice de ses membres et de ses clients. Sa politique en matière de rémunération globale reflète cette considération. La politique a été reconduite par le conseil d'administration de la Caisse Desjardins Ontario en juin 2025.

Le personnel responsable des fonctions de supervision de la Caisse Desjardins Ontario (finance, gestion des risques et conformité, de même que le personnel du Bureau de la surveillance du Mouvement Desjardins) est rémunéré par le Mouvement Desjardins, mais est évalué par la Caisse.

Composantes de la rémunération globale

La rémunération des membres de la haute direction, de même que celle de la majorité des autres personnes prenant des risques importants, est établie en fonction de la valeur marchande de leur travail, de la relativité salariale interne et de leur niveau de rendement individuel au travail. Leur rémunération globale consiste en un salaire de base et un régime d'intéressement à court et à long terme, auxquels s'ajoutent des avantages sociaux, un régime de retraite et des frais de fonction.

Voici un tableau sommaire de ces éléments :

Composantes			Objectifs
Rémunération directe (en espèces)	Salaire de base		• Reconnaissance des responsabilités, des aptitudes, des compétences et de l'expérience
	Rémunération variable (à risque)	Bonification annuelle	• Création de valeur pour les membres et clients • Reconnaissance des résultats du Mouvement et de la performance individuelle ¹
		Rémunération à moyen et à long terme ²	• Création de valeur durable pour le Mouvement dans sa totalité • Fidélisation
Rémunération indirecte	Régime de retraite et avantages sociaux		• Maintien d'un revenu adéquat et sécurisé à la retraite • Protection adéquate en cas de décès, d'invalidité ou de maladie
	Frais de fonction		• Requis pour les affaires • En lien avec le statut du poste

- 1. Pour les cadres supérieurs, la performance individuelle est utilisée aux fins d'admissibilité à la bonification annuelle.
- 2. La rémunération à moyen et à long terme s'applique exclusivement au directeur général et chef de la direction.

La relativité interne entre les emplois des membres de la haute direction est établie à l'aide de la méthode d'évaluation des emplois Hay et des classes salariales applicables à l'ensemble des emplois du Mouvement Desjardins. Ce processus de vérification vise à assurer une équité interne.

Description des éléments constitutifs de la rémunération globale des membres de la haute direction

Salaire de base

Le salaire de base des membres de la haute direction est révisé annuellement. La performance individuelle, le niveau de responsabilité et l'expérience sont pris en considération afin que la rémunération de chaque gestionnaire reflète sa contribution.

Chaque membre de la haute direction se voit attribuer des objectifs individuels de nature stratégique ou financière découlant des objectifs annuels de la Caisse.

Régime général d'intéressement annuel

Le régime général d'intéressement de la haute direction de la Caisse ainsi que de l'ensemble du personnel vise à reconnaître les contributions des participants et participantes à l'atteinte des objectifs du plan stratégique et financier du Mouvement Desjardins qui généreront des résultats à court et à moyen terme. Le régime est composé d'indicateurs basés sur les activités de l'ensemble du Mouvement applicables à tout le monde, pour assurer la cohésion et l'alignement sur les objectifs prioritaires.

Les membres de la haute direction se voient attribuer une bonification annuelle seulement lorsque le niveau de performance individuelle atteint le niveau « performance soutenue » ou plus élevé.

Un facteur multiplicateur basé sur l'appréciation annuelle de la performance influence la valeur de la bonification annuelle attribuée. Toutefois, il ne s'applique pas pour le directeur général et chef des opérations et les vice-présidents et vice-présidentes. Le détail de la structure et du régime général d'intéressement annuel est disponible dans la notice annuelle de la Fédération des caisses Desjardins du Québec parue le 17 mars 2026.

VERSEMENT DE LA BONIFICATION

La bonification annuelle établie pour l'année de référence est versée au début de l'année suivante, à la suite de l'approbation des résultats par le conseil d'administration de la Fédération.

Pour le directeur général et chef de la direction, seule une proportion de 60 % de la bonification annuelle attribuée est versée. Les 40 % restants sont différés pendant une période de trois ans. La tranche différée de 40 % peut évoluer à la hausse comme à la baisse pendant cette période de report de trois ans.

Prestations en vertu d'un régime de retraite

Les membres de la haute direction que l'on vise dans la présente déclaration participent au Régime de retraite du Mouvement Desjardins (RRMD). Ce régime de rentes a été mis en place pour l'ensemble du personnel, des gestionnaires et de la haute direction du Mouvement Desjardins. Il est capitalisé et administré par un comité de retraite formé de membres représentant les employeurs et les employés et employées.

La rente totale résultante ne peut excéder la rente maximale permise par la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada). Les coûts du RRMD sont partagés entre les employés et l'employeur.

Le détail des caractéristiques des prestations auxquels les participants et les participantes ont droit en vertu de ce régime et en fonction des périodes de service est disponible dans la notice annuelle de la Fédération des caisses Desjardins du Québec parue le 11 mars 2026.

Régime excédentaire de retraite

Des membres de la haute direction que l'on vise dans la présente déclaration participent à un régime excédentaire de retraite capitalisé qui est totalement à la charge de l'employeur. En vertu de ce régime, les participantes et les participants désignés ont droit à une rente excédentaire de retraite égale à la différence entre la rente qui serait payable en l'absence de la limite maximale permise par la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)* et la rente effectivement payable par le RRMD.

L'âge normal de la retraite est établi à 65 ans. Les participants et les participantes peuvent cependant prendre une retraite anticipée à compter de 55 ans. La rente excédentaire payée n'est pas indexée.

Rémunération des administrateurs et administratrices

La rémunération des administrateurs de la Caisse Desjardins Ontario est basée sur les principes suivants :

1^{er} principe – Engagement personnel comme fondement éthique de la gouvernance du Mouvement

L'établissement de la rémunération des personnes appelées à assumer des responsabilités d'administration et de surveillance au sein des composantes du Mouvement Desjardins s'appuie sur l'engagement personnel. La rémunération est fixée indépendamment des considérations de temps ou de distance. Dès lors, seules les réunions formelles du conseil et des comités des caisses, des filiales et de la Fédération des caisses Desjardins du Québec font l'objet d'une rémunération couverte par cette Politique.

Est exclue du versement d'une rémunération toute participation à des :

- rencontres d'administrateurs et d'administratrices pour fins de représentation, de consultation ou de concertation (p. ex., colloques);
- congrès, assemblées annuelles ou extraordinaires des caisses et autres composantes du Mouvement;
- congrès du milieu coopératif, que ce soit à l'échelle locale, régionale, provinciale, canadienne ou internationale;
- comités ad hoc des caisses à portée sectorielle ou régionale;
- rencontres de remise de bourses, dons ou commandites au nom de la Caisse;
- séances individuelles de formation.

2^e principe – Action dans l'intérêt du Mouvement

Chaque personne qui est élue au conseil d'administration ou qui administre une composante doit agir dans l'intérêt de cette composante et du Mouvement. S'appuyant sur les obligations légales et déontologiques en vigueur, la rémunération qui lui est versée ne doit en aucun temps être un facteur d'influence dans sa prise de décision.

3^e principe – Reconnaissance des responsabilités assumées

Les indemnités annuelles et les allocations de présence versées sont fonction de la complexité des responsabilités de chaque palier (caisse, filiales, Fédération des caisses Desjardins du Québec) et ont un caractère raisonnable dans le respect de l'esprit coopératif. Elles tiennent compte de la réalité de « réseau intégré » qui caractérise le Mouvement Desjardins, ainsi que du contexte particulier de la Caisse. La complexité s'entend comme le niveau de difficulté lié à la multiplicité des enjeux et des décisions à prendre ainsi qu'à leur portée tant stratégique que financière que sur le plan des risques. De ce fait, la rémunération est fixée indépendamment de la taille de la caisse ou de la taille des filiales dont la complexité est comparable.

1. Sauf en ce qui concerne la présidence de la Caisse.

4° principe – Équité

Tout en respectant la capacité financière de la composante et les impératifs d'efficacité, de productivité et de rentabilité du Mouvement et ceux de la Caisse, la rémunération versée tient compte des responsabilités, des risques encourus, ainsi que des exigences légales et réglementaires propres à la fonction occupée. Elle s'appuie, entre autres, sur un étalonnage d'organisations comparables, notamment coopératives, pour les différents paliers de responsabilité. Il est réalisé tous les trois ans suivant l'entrée en vigueur des modifications apportées.

5° principe – La transparence

Dans un souci de transparence, de saine reddition de comptes et de conformité aux exigences réglementaires, la rémunération versée par la composante aux personnes qui occupent des postes au sein des instances est divulguée selon un mode adapté aux exigences et besoins de chacun des paliers de responsabilité.

Analyse des composantes de la rémunération des administrateurs et administratrices

Indemnités annuelles

- La présidence du conseil d'administration de la Caisse reçoit une indemnité annuelle
- La vice-présidence peut recevoir une indemnité annuelle si elle est appelée à remplacer régulièrement la présidence. Cette indemnité, distincte de celle de la présidence, ne peut dépasser 30 % de la valeur de cette dernière. Elle est versée sur décision du conseil d'administration avec l'appui d'une proposition documentée de partage de responsabilités déterminée par la présidence, le cas échéant. Si plus d'une personne assume la vice-présidence, l'indemnité est partagée entre celles-ci selon les modalités fixées par la Caisse. Cependant, le total des sommes versées ne peut dépasser la valeur de 30 % de l'indemnité versée à la présidence.
- Les autres membres du conseil d'administration et les administrateurs et administratrices de la relève n'ont pas droit aux indemnités annuelles.

Allocations de présence

- Des allocations de présence sont versées aux administrateurs et aux administratrices et à la présidence pour chaque rencontre du conseil d'administration.
- Les séances de formation sont rémunérées lorsqu'elles sont intégrées au calendrier des réunions et que l'ensemble des administrateurs et administratrices de l'instance concernée doivent y assister.
- Les administrateurs et administratrices de la Caisse ainsi que les membres qui participent à un comité autre qu'un comité du conseil d'administration ont droit à une allocation de présence de 110 \$.
- Un administrateur ou une administratrice, de la relève ou non, peut renoncer individuellement, en tout ou partie, à la rémunération prévue.

Budget de la rémunération des administrateurs et administratrices

Le montant maximal annuel consacré à la rémunération de l'ensemble des administrateurs et administratrices de la Caisse était de 159 522 \$ en 2025. Le tableau suivant en présente les barèmes.

Indemnités annuelles			
Présidence du conseil d'administration	24 800 \$		
Vice-présidence du conseil d'administration	7 465 \$		
Allocation de présence			
Réunion du conseil d'administration	452 \$		
Réunion trimestrielle du conseil d'administration pour la concertation avec le Mouvement Desjardins	373 \$		
Réunion d'un comité du conseil d'administration	En personne	Président	362 \$
		Autres	181 \$
Rencontre d'un comité autre qu'un comité du conseil d'administration (ex : comité de liaison)	Téléphonique		93 \$
	En personne		110 \$
Administrateur ou administratrice de la relève			
Réunion du conseil d'administration	226 \$		
Réunion d'un comité	93 \$		
Réunion téléphonique	47 \$		

MERCI!



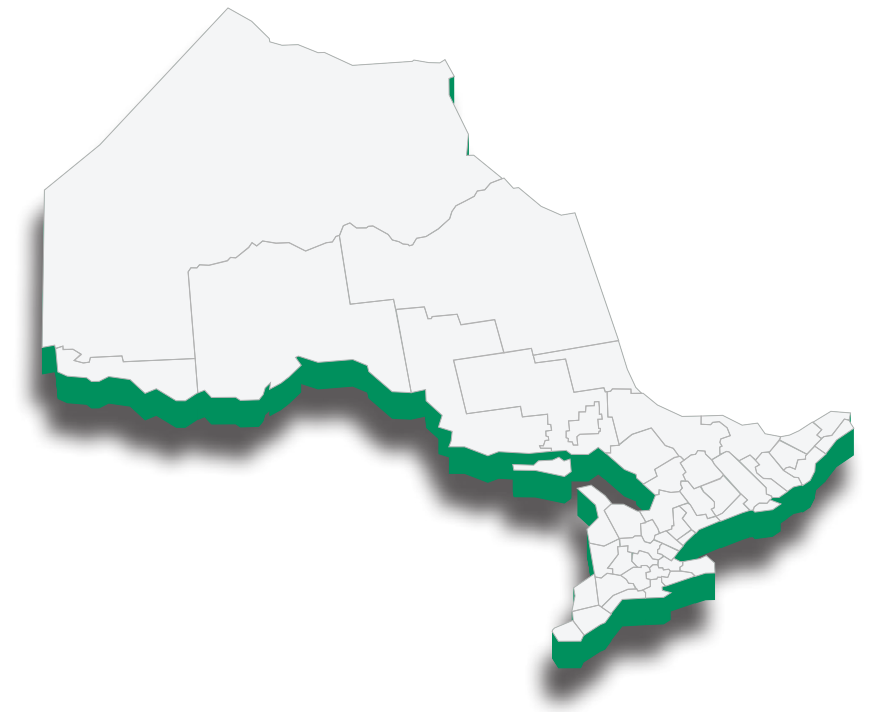
Lorsque vous faites affaire avec Desjardins, vous choisissez un groupe financier coopératif qui vous accompagne dans votre autonomie financière et dédié au développement des communautés.

Votre Caisse, ancrée dans votre réalité

Ce qui nous distingue, c'est notre présence réelle dans la communauté et l'engagement de nos équipes et de nos élus envers le bien-être collectif.

Nous croyons en un modèle coopératif solide, performant et innovant—un modèle qui place les gens d'abord.

**Merci à nos
166 747 membres!**



CAISSE DESJARDINS ONTARIO

Trouvez nos adresses et bien plus :

 desjardins.com/ontario

Un seul numéro pour nous joindre :

 **1 833 DESJ-ONT (1 833 337-5668)**

 facebook.com/CaisseOntarioCreditUnion