



Grand Challenges Canada®
Grands Défis Canada

Code de conduite et politique anti-harcèlement

Résumé

Le Code de conduite et la politique anti-harcèlement de Grands Défis Canada (collectivement, le « Code ») définit les normes de comportement les plus élevées attendues de tous les représentants de Grands Défis Canada (GDC). Tous les représentants de GDC doivent suivre les Politiques de GDC et adopter un comportement éthique, antidiscriminatoire et respectueux, pour s'assurer que toutes les interactions se font avec équité et dignité et sont exemptes de conflits d'intérêts réels ou perçus. Grands Défis Canada a une politique de tolérance zéro à l'égard de tout abus, intimidation, harcèlement, harcèlement sexuel, exploitation sexuelle, discrimination ou autre conduite inappropriée.

Application

Ce Code s'applique à tous les représentants de GDC. Aux fins du Code, les représentants de GDC incluent, sans exception :

- tous les employés de GDC (contractuels et permanents);
- les étudiants rémunérés par GDC;
- les dirigeants et administrateurs de GDC;
- les membres du comité de direction et du conseil d'administration de GDC;
- tout bénévole travaillant pour GDC;
- tous les innovateurs soutenus par GDC et leurs sous-bénéficiaires de subventions ou sous-traitants (qu'ils soient financés par une subvention, un contrat, une subvention subalterne, un prêt ou toute autre formule);
- les consultants et les fournisseurs de services de GDC;
- tout autre tiers agissant à titre de représentant de GDC.

On s'attend à ce que tous les représentants de GDC se conforment au Code et à ses principes, et exécutent leur travail, leurs services, leurs contributions volontaires ou leurs activités de projet honnêtement et d'une manière conforme aux valeurs et aux politiques de GDC, y compris celles énoncées dans le présent Code. GDC prend au sérieux toute forme d'abus, d'intimidation, de harcèlement sexuel, d'exploitation sexuelle, de discrimination ou toute autre conduite inappropriée ou discriminatoire, et des procédures ont été mises en place intervenir en cas de problème.

Aux fins du Code de conduite, les définitions suivantes s'appliquent :

Abus sexuel : Toute agression sexuelle ou menace d'agression sexuelle commise par la force, la coercition ou au cours d'une relation inégale. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme un abus sexuel.

Exploitation sexuelle : Tout abus réel ou toute tentative d'abus fait à partir d'une position de vulnérabilité, de pouvoir inégal ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, pour en tirer un profit monétaire, social ou politique.

Protection contre l'exploitation et l'abus sexuel (PEAS) : Expression employée par les Nations Unies et la communauté des organisations non gouvernementales pour désigner les mesures prises en vue de protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les abus sexuels de la part de leurs propres employés et du personnel associé.

Comportement éthique

Les représentants de GDC agissent au nom de l'organisation à divers titres. Ces interactions doivent donc répondre aux plus hauts standards de comportement éthique et professionnel qui maintiennent la réputation de GDC. Les arrangements conclus et les relations établies, avec ou au nom de GDC, doivent être exempts de préjugés, de conflits d'intérêts ou d'une influence indue de la part d'autres parties. Le personnel directement engagé dans la gestion d'un programme, des achats, d'un contrat ou d'une relation avec GDC doit faire preuve d'une prudence particulière lorsque des étapes clés peuvent se prêter à une influence indue.

Toutes les situations ou circonstances ne peuvent être abordées spécifiquement dans le Code. Les principes et la déclaration de valeurs énoncés dans le Code sont censés être appliqués par les représentants de GDC dans l'exercice de leur jugement et dans leur conduite lorsqu'ils sont confrontés à des questions, des préoccupations ou des problèmes, qu'ils soient ou non expressément couverts par le Code.

Signaler les infractions ou les préoccupations de toute forme

En tant que représentant de GDC ou personne interagissant avec GDC ou ses représentants, si vous êtes témoin ou prenez connaissance d'actions ou de comportements qui ne sont pas conformes au Code ou si vous avez des doutes au sujet d'une ligne de conduite, vous devriez solliciter les conseils et instructions :

- de votre principal contact à GDC, ou (si cela n'est pas approprié),
- de l'une des co-chefes de la direction, ou (si cela n'est pas approprié),
- du conseil d'administration (BoardofDirectors@grandchallenges.ca).
- En tout temps, vous avez également la possibilité, lorsque l'une des parties est un employé de GDC, d'adresser vos questions et préoccupations à la Direction des ressources humaines du Réseau universitaire de santé. Depuis janvier 2021, la responsable est Sabrina Simone [Sabrina.Simone@uhn.ca] et la présente politique sera mise à jour s'il y a un changement de responsable.
- Pour une dénonciation confidentielle, veuillez communiquer avec l'avocat général de Grands Défis Canada (GeneralCounsel@grandchallenges.ca).

Si vous ne savez pas à qui vous adresser, veuillez envoyer un courriel à info@grandchallenges.ca pour obtenir de l'aide supplémentaire.

GDC s'engage à protéger les personnes qui signalent des infractions et des préoccupations; les signalements seront traités de manière confidentielle, sauf disposition contraire de la loi.

Les personnes qui font un signalement de bonne foi seront protégées contre toutes représailles de la part de GDC.

Une personne qui dépose une plainte de mauvaise foi ne sera pas tolérée. Par exemple, GDC ne tolérera pas les plaintes vexatoires, fabriquées ou incongrues qui sont sans fondement.

Procédures et processus de responsabilisation

La direction de Grands Défis Canada peut prendre des mesures pour remédier aux comportements inappropriés, même en l'absence de plainte officielle. La direction de GDC offrira également de la formation aux employés pour aider à prévenir les inconduites.

Tout incident lié à un employé sera traité dans le cadre du processus de règlement des plaintes et des conflits du Réseau universitaire de santé. Toute décision finale sera prise par la direction de GDC, avec la participation du conseil d'administration, lorsque nécessaire et approprié.

Les incidents qui n'impliquent pas un employé de GDC seront traités et résolus par la direction de GDC, avec la participation du conseil d'administration et d'autres conseils ou comités, lorsque nécessaire et approprié. La direction de GDC veillera à ce que ses procédures d'enquête soient équitables et, sur demande, confidentielles.

La direction de GDC est responsable du suivi de la conformité opérationnelle avec le Code, ainsi que de la divulgation de tout problème et de son règlement au conseil d'administration et, lorsqu'applicable, aux bailleurs de fonds de GDC.

Tous les représentants de GDC doivent signer une attestation précisant qu'ils suivront le présent Code de conduite ou qu'ils adopteront leurs propres politiques et procédures en conformité avec les principes énoncés dans le Code.

Toute violation du Code est un incident sérieux qui peut entraîner une action de la part de GDC pouvant aller jusqu'à la cessation immédiate de l'emploi, de l'engagement et / ou du financement, et éventuellement l'obligation de restituer les fonds versés pour un projet de GDC.

Politiques propres aux employés de Grands Défis Canada

Les employés de GDC sont également tenus de respecter les politiques du Réseau universitaire de santé, en plus de celles énumérées ici. Les politiques du Réseau universitaire de santé comprennent un processus de règlement des plaintes et des conflits.

Dernière mise à jour : Le 15 décembre 2020