

Code de conduite des partenaires du fmi*igf Processus de signalement, d'enquête et de résolution

L'Institut de la gestion financière (fmi*igf) a créé le Code de conduite des partenaires pour préciser ses attentes en ce qui concerne la conduite professionnelle et éthique de son conseil d'administration, ses bénévoles, ses consultants, ses fournisseurs et ses prestataires (collectivement désignés ici sous le nom de « partenaires »). Ses partenaires doivent notamment :

- comprendre l'importance de favoriser des environnements diversifiés, inclusifs et sécuritaires en traitant toute personne associée au fmi*igf d'une manière professionnelle et respectueuse ;
- mener des pratiques commerciales éthiques sans conflits d'intérêts ;
- protéger la vie privée et la confidentialité ;
- considérer les valeurs fondamentales du fmi*igf comme étant essentielles à leur façon de travailler ;
- informer le fmi*igf d'une infraction ou d'une infraction potentielle du Code.

Il est essentiel que nos partenaires respectent les lois, les règlements et le Code applicables, et qu'ils encouragent les autres à en faire de même, en identifiant et en signalant tout comportement répréhensible relatif aux lois, aux règlements ou au Code applicables.

Le processus de signalement, d'enquête et de résolution repose sur des principes de cohérence et de transparence pour :

- offrir un moyen d'exprimer des préoccupations légitimes à l'égard de comportements qui enfreignent les lois, les règlements ou le Code applicables, sans crainte de représailles.
- permettre au fmi*igf de déterminer les faits par l'intermédiaire d'une enquête.
- donner aux parties associées au comportement répréhensible supposé la possibilité de participer à l'enquête et d'arriver à une résolution mutuellement satisfaisante.
- déterminer les issues appropriées pour résoudre les cas de comportement répréhensible.

Processus de traitement des accusations d'actes répréhensibles

Le fmi*igf encourage les commentaires sur le respect du Code de conduite des partenaires. Il offre à ses partenaires l'occasion de répondre à ces préoccupations et, le cas échéant, de les résoudre en définissant une voie à suivre par le fmi*igf qui est à la satisfaction mutuelle de toutes les parties concernées.

Les partenaires du fmi*igf qui enfreignent le Code de conduite des partenaires ou ont un comportement pouvant nuire au fmi*igf peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de leur relation avec le fmi*igf. Si un problème relève d'une compétence juridique, il sera transmis aux autorités appropriées.

Le processus de signalement, d'enquête et de résolution commence par une soumission écrite.

Lorsqu'un partenaire croit qu'il (ou toute autre personne impliquée dans les activités du fmi*igf) a enfreint une loi, un règlement ou le Code, les étapes suivantes devront être suivies :

1. Un rapport écrit sera soumis au directeur de la gouvernance à President@fmi.ca, ou au PDG si le problème peut impliquer le président.
 - Le formulaire de signalement et de demande d'enquête est disponible sur notre site Web. Une fois rempli, il contient tous les renseignements pertinents requis pour déposer une plainte.

- Un accusé de réception écrit sera envoyé au plaignant dans un délai de 5 jours ouvrables.
2. Le directeur de la gouvernance informera le président de tout signalement et :
 - tentera de résoudre le problème ; ou
 - transmettra la plainte au comité sur la gouvernance qui fera un compte rendu au conseil d'administration.
 3. Si le directeur de la gouvernance essaie de résoudre le problème, mais celui-ci ne peut pas être réglé à la satisfaction des parties concernées, alors le directeur de la gouvernance transmettra la plainte au comité sur la gouvernance qui prendra les mesures nécessaires (y compris mener une enquête indépendante, s'il y a lieu) et fera un compte rendu au conseil.
 4. Si un conflit ne peut être résolu à la satisfaction du conseil ou s'il a été déterminé qu'un manquement à une obligation ou un abus de confiance s'est produit, le partenaire peut être invité à démissionner ou être interdit de toute association avec le fmi*igf.

Enquête sur les plaintes

- Toutes les plaintes relatives à des comportements répréhensibles feront l'objet d'une enquête par le fmi*igf.
- L'enquête implique la collecte d'informations auprès du plaignant, de la partie accusée et de tout témoin. L'identité du plaignant et la nature de la plainte resteront confidentielles dans la mesure du possible. Toute personne accusée de comportement répréhensible a le droit d'en être informée et de fournir sa compréhension des événements. Une enquête peut être menée par le fmi*igf ou par un tiers engagé par le fmi*igf.
- Les enquêtes et les rapports connexes doivent rester confidentiels, sauf si la loi exige leur divulgation, si le comité sur la gouvernance ou l'enquêteur peut raisonnablement demander leur divulgation afin de faciliter l'enquête, ou si leur divulgation est dans l'intérêt du fmi*igf.
- Après une enquête juste et équitable, s'il est établi qu'un harcèlement, une discrimination, un conflit d'intérêts ou une atteinte à la vie privée s'est produit, le conseil approuvera la résolution appropriée des problèmes soulevés dans la plainte, comme recommandé dans le cadre du processus d'enquête.
- Le directeur de la gouvernance fera un compte rendu écrit sur la plainte et l'état actuel de l'enquête au conseil d'administration dans les 10 jours ouvrables suivant le signalement.
- Dans les 20 jours ouvrables suivant le signalement, le directeur de la gouvernance répondra par écrit au plaignant, en l'informant du rapport d'enquête, des dispositions ou de la résolution du problème.

Résolution des plaintes

Si le fmi*igf n'est pas en mesure d'arriver à une résolution mutuellement satisfaisante et si un règlement officiel des différends est requis, le directeur de la gouvernance peut nommer un modérateur pour faciliter le processus entre les parties. Le processus de règlement de ce différend sera déterminé par le modérateur.

Fausses accusations

Un partenaire qui porte délibérément de fausses accusations fera l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la cessation de sa relation avec le fmi*igf ou un transfert aux autorités judiciaires, le cas échéant.

Protection contre les représailles

Toute personne est protégée contre les représailles pour avoir fait valoir ses droits dans le cadre de la législation sur les droits de la personne. Le fait de menacer, d'intimider ou de discriminer une personne qui dépose une plainte, qui témoigne au sujet d'une plainte ou qui est associée à quelqu'un qui porte plainte de bonne foi constitue une violation de la législation sur les droits de la personne.

Les représailles sont interdites à l'encontre d'un partenaire qui a déposé une plainte en vertu de la présente politique ou qui a fourni des informations concernant une plainte.

Catégories de harcèlement :

(This would not be part of this document, but would be hot-linked to the Respectful Business Environments section of the Partner Code of Conduct.)

- Le **harcèlement discriminatoire** est tout comportement, toute conduite ou toute communication inappropriés, ou toute publication d'images ou de documents sur une personne ou un groupe, qui est offensant pour la personne ou le groupe pour des motifs de discrimination interdits en vertu de la législation provinciale et fédérale sur les droits de la personne, qui comprend, sans s'y limiter, l'âge, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'ascendance, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, le handicap mental ou physique, les convictions politiques, etc. Le harcèlement discriminatoire, qu'il soit intentionnel ou non, est reconnu ou devrait raisonnablement être reconnu comme étant inapproprié, a pour effet de créer un environnement de travail hostile, intimidant ou offensant, et a des répercussions négatives pour la personne ou le groupe. Les exemples de harcèlement discriminatoire comprennent, sans s'y limiter :
 - les communications écrites ou verbales et les gestes désobligeants se rapportant à l'une des catégories protégées (p. ex., les injures, les insultes, les graffitis, les plaisanteries, les moqueries, les dessins) ;
 - les tâches attribuées en fonction de l'une des catégories protégées ;
 - les menaces effectuées ou perçues selon l'une des catégories protégées ;
 - l'application de stéréotypes en fonction de l'une des catégories protégées.

- Le **harcèlement sexuel** est tout comportement, commentaire ou contact physique de nature sexuelle non sollicité par le destinataire. Le harcèlement sexuel est par définition coercitif. Il est unilatéral et tous les sexes peuvent en être victimes. Les exemples de harcèlement sexuel comprennent, sans s'y limiter :
 - les avances sexuelles inappropriées (orales, écrites ou physiques), les demandes de faveurs sexuelles, les plaisanteries sexuelles et sexistes, ainsi que les propos racistes, homophobes, sexistes ou ethniques ;
 - les questions inappropriées ou le partage de renseignements personnels concernant l'état matrimonial, la sexualité, l'orientation sexuelle ou les préoccupations liées au genre/transgenre d'une personne ;
 - les insultes ou les menaces écrites ou verbales ; la publication de photos ou de documents écrits désobligeants ou sexuellement explicites (y compris sur un écran d'ordinateur) ;
 - une agression physique ou sexuelle, et des contacts physiques injustifiés, comme les caresses, les attouchements, les pincements ou les coups ;
 - les remarques, les plaisanteries, les moqueries ou les sous-entendus inappropriés concernant le corps, l'apparence ou la vie sexuelle d'une personne.

- Le **harcèlement personnel** est un type de harcèlement qui peut ne pas être lié à l'un des motifs de distinction illicite. Le harcèlement personnel est tout comportement, commentaire, signe, acte ou geste inapproprié d'une personne envers une autre, alors que la première personne aurait dû savoir que cela pourrait humilier ou intimider l'autre personne. Un harcèlement personnel se produit lorsqu'il y a :
 - a) un comportement, des commentaires, des signes, des actes ou des gestes répétés ; ou
 - b) un seul événement de comportement grave, ou un seul commentaire, signe, acte ou geste sérieux qui a un effet durable et nuisible sur une personne.

Le harcèlement personnel comprend l'agression verbale ou physique, les menaces, la violence, les brimades, les insultes, les commentaires dégradants ou l'intimidation, ainsi que les formes plus subtiles de harcèlement, comme les gestes non verbaux inappropriés, la manipulation, le fait d'ignorer ou d'isoler une personne ou de la traiter de façon négative sans but professionnel légitime.

- Un **environnement professionnel malsain** est une activité ou un comportement hostile, intimidant ou offensant qui n'est pas le bienvenu. Il peut ne pas viser une personne en particulier, mais créer un milieu de travail hostile ou malsain. Par exemple : des graffitis, des insultes sexuelles, des propos racistes, des plaisanteries sexuelles ou racistes, l'affichage de matériel offensant, des ragots, des jurons, l'utilisation d'un langage grossier ou un comportement agressif.
- **La santé et la sécurité** dans un environnement professionnel sont essentielles et le bien-être de nos partenaires lorsqu'ils interviennent au nom du fmi*igf est une priorité. Nos partenaires doivent garantir des environnements professionnels exempts de menaces de violence et exempts de toutes drogues ou autres substances intoxicantes jugées illégales. Aucun partenaire ne doit sciemment faire courir à une autre personne un risque quelconque pour sa santé et sa sécurité.