

CODE DE CONDUITE DE NGEN

1. Application

La présente politique s'applique à toutes les personnes (ci-après dénommées les « personnes ») employées par la Société et/ou engagées auprès d'elle, y compris les membres du Conseil d'administration, les employés permanents et temporaires, le personnel enseignant, les chercheurs, les prestataires de services et les bénévoles.

2. Objet

Le bon fonctionnement de la Société repose sur les principes de loyauté et de conduite éthique de toutes les personnes concernées. La Société s'engage à respecter les normes éthiques les plus strictes dans ses activités de recherche et ses activités commerciales. Sa réputation d'intégrité et d'excellence exige le respect de l'esprit et du libellé des lois et règlements applicables, ainsi que le respect des normes de conduite et d'intégrité personnelle les plus élevées.

La Société s'engage à :

- Offrir un environnement dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité;
- Instaurer des pratiques d'emploi équitables, reconnaissant l'importance de la formation et du perfectionnement des employés;
- Prendre toutes les précautions raisonnables pour offrir un milieu de travail sûr et sain.

3. Principes d'éthique

Les personnes doivent se comporter en tout temps avec intégrité, de manière éthique et professionnelle, et conformément au présent Code de conduite. Sans limiter la généralité de cette obligation, chaque personne doit :

- Agir honnêtement et respecter les normes éthiques les plus élevées afin de garantir l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité de la Société;
- Exercer ses fonctions et se comporter de manière prudente, ouverte et transparente, respectueuse et courtoise envers les autres personnes et exempte de toute discrimination et de tout harcèlement;
- Veiller à ce que leurs actions au nom de la Société soient impartiales et objectives et que les choix soient faits sur la base du mérite;

- Respecter les droits, les biens et les privilèges de la Société, des autres personnes, des clients et des visiteurs;
- Utiliser les actifs de la Société de manière responsable et légale lorsqu'ils sont dûment autorisés à le faire, notamment en protégeant les actifs et les informations contre le vol, la fraude, la destruction, le vandalisme et la négligence;
- Respecter toutes les autres politiques de la Société qui s'appliquent aux personnes et aux circonstances, y compris les politiques décrites ci-après.

4. Dispositions générales, politiques et lignes directrices

4.1. Conflit d'intérêts

Les personnes doivent veiller à éviter les conflits d'intérêts potentiels, apparents et réels. Les personnes doivent respecter la politique du Conseil d'administration en matière de conflits d'intérêts.

4.2. Confidentialité des informations

Les personnes sont tenues de garantir la confidentialité des informations obtenues dans le cadre de leurs fonctions ou de leur association avec la Société et doivent respecter la politique du Conseil d'administration en matière de confidentialité.

4.3. Propriété intellectuelle

L'adoption et la commercialisation des technologies constituent un aspect essentiel du mandat de la Société. Les personnes concernées doivent se conformer à la politique et au cadre de la propriété intellectuelle de la Société.

4.4. Avantages personnels et appui de tierces parties

Les personnes ne doivent pas tirer d'avantages personnels des travaux de la Société. Ils ne doivent pas aider des tierces parties dans leurs relations avec la Société si cela peut entraîner un traitement préférentiel ou créer un avantage pour une autre personne ou une autre organisation.

4.5. Diversité et harcèlement en milieu de travail

La discrimination et le harcèlement, quels qu'ils soient, sont strictement interdits et la Société doit se conformer à toutes les lois applicables, y compris le *Code des Droits de la personne* et la

Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario. Toute personne a le droit d'être à l'abri de la discrimination et du harcèlement. La Société s'engage à fournir un milieu de travail où toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect.

La Société ne doit pas faire de discrimination à l'embauche ni tout au long de la relation de travail, et ne doit pas tolérer la discrimination, le harcèlement ou les représailles envers toute personne ayant soulevé des questions à cet égard. La Société doit prendre au sérieux les allégations de violation des droits de la personne ou de la sécurité en milieu de travail. Les personnes doivent veiller à ce que leur comportement et leur conduite dans l'exercice de leurs fonctions au sein de la Société soient exempts de harcèlement et de discrimination à l'égard d'autres personnes. Les personnes sont tenues de signaler immédiatement au PDG de la Société, au président du Comité de gouvernance et de conformité, au président du Conseil d'administration ou à tout autre responsable désigné par le Conseil d'administration, tout incident de comportement discriminatoire ou de harcèlement en milieu de travail dont elles sont témoins ou dont elles ont connaissance, et de collaborer à toute enquête. Toute allégation de cette nature sera traitée de manière opportune par la Société.

Le harcèlement en milieu de travail consiste généralement en une série de commentaires ou de comportements vexatoires à l'encontre d'un travailleur sur le lieu de travail, dont on sait ou on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont inappropriés. Cela inclut le harcèlement sexuel en milieu de travail sous toutes ses formes, y compris le harcèlement sur le lieu de travail en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre, ou le fait de faire une sollicitation ou une avance à caractère sexuel lorsque la personne qui fait la sollicitation ou l'avance est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion à la personne visée et que cette personne sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance n'est pas la bienvenue.

De plus, la Société ne doit tolérer aucune violence en milieu de travail, c'est-à-dire l'exercice de la force physique par une personne contre un travailleur, sur le lieu de travail, qui cause ou pourrait causer un préjudice physique au travailleur; une tentative d'exercer la force physique contre un travailleur, sur le lieu de travail, qui pourrait causer un préjudice physique au travailleur; ou une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un travailleur d'interpréter comme une menace d'exercer la force physique contre le travailleur, sur le lieu de travail, qui pourrait causer un préjudice physique au travailleur.

4.6 Sanctions

Les personnes doivent se familiariser avec les règlements du gouvernement du Canada en matière de sanctions et doivent se conformer à la politique de conformité aux sanctions de NGen.

5. Conformité

Le respect du Code de conduite est une condition d'emploi au sein de la Société. Les personnes doivent signaler au PDG de la Société, au président du Comité de gouvernance et de conformité, au président du Conseil d'administration ou à tout autre responsable désigné par le Conseil d'administration, toute violation du présent code dont elles sont témoins ou dont elles ont connaissance, et collaborer à toute enquête connexe. Il ne doit jamais y avoir de représailles à l'encontre d'une personne faisant un tel rapport ou soulevant des questions ou des préoccupations sur tout sujet lié au Code de conduite, tant que cette personne agit de bonne foi. Toute infraction présumée au Code de conduite doit faire l'objet d'une enquête équitable et approfondie, dans le respect de toutes les parties concernées. En fonction de la gravité de l'affaire, toute violation établie peut entraîner des mesures disciplinaires immédiates pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif valable.

6. Prorogation

Toutes les personnes doivent adhérer au présent Code de conduite lorsqu'elles cessent leurs relations avec la Société, dans la mesure où les principes et les règles de conduite restent applicables.

7. Mise en œuvre du Code de conduite

- La responsabilité de la mise en œuvre du présent Code de conduite incombe au PDG de la Société (ou à son mandataire) ou au président du Conseil d'administration.
- Il incombe aux personnes de connaître, de comprendre et de respecter le Code de conduite. En cas de doute sur l'acceptabilité d'une action, la personne concernée doit en discuter avec la Société.
- Les contrats des sous-traitants doivent toujours inclure une disposition les obligeant à se conformer au Code de conduite.
- Le Code de conduite sera publié sur le site Web de la Société afin d'en garantir l'accessibilité.
- Chaque année, à l'issue de l'assemblée générale annuelle, les personnes concernées sont tenues d'approuver toutes les politiques applicables.

9. Communications

Les communications externes avec le public et les médias relèvent de la responsabilité de la Société, et seules les personnes autorisées à parler au nom de la Société peuvent le faire. Le président du conseil d'administration, le PDG et les autres cadres supérieurs de la Société sont les seuls porte-parole autorisés de la Société. La Société doit se conformer au protocole de communication défini dans les accords de contribution conclus avec les bailleurs de fonds du secteur public et dans tout autre accord ou loi applicable.

Amendement

La présente politique peut être modifiée par le Conseil d'administration.