



**Centre de coopération internationale
en santé et développement (CCISD)**

Code d'éthique

Septembre 2010

Table des matières

1.	INTRODUCTION.....	1
1.1.	Le Code d'éthique.....	1
1.2.	Le Code de conduite.....	1
1.3.	Approbation et objets d'application des deux codes.....	1
2.	DÉFINITIONS.....	1
2.1.	CCISD.....	1
2.2.	Administrateurs.....	1
2.3.	Dirigeants.....	1
2.4.	Employés.....	1
2.5.	Bénévoles.....	2
2.6.	Partenaire.....	2
2.7.	Client.....	2
3.	ENGAGEMENTS.....	2
3.1.	Promouvoir la mission, les valeurs et les principes du CCISD qui stipulent que.....	2
3.2.	Assurer une gestion saine et promouvoir des principes de bonne gouvernance par :.....	2
3.3.	Fournir une image publique du CCISD conforme à sa mission, ses valeurs et ses principes par :.....	3
3.4.	Garantir une fidélité et une intégrité institutionnelles en s'abstenant... ..	3
3.5.	Assurer la sécurité des données personnelles et opérationnelles en... ..	3
3.6.	Respecter les partenaires et les populations bénéficiaires... ..	3
3.7.	S'astreindre à un devoir de confidentialité... ..	3
3.8.	Entrée en vigueur du Code d'éthique.....	4

1. INTRODUCTION

1.1. Le Code d'éthique

Le *Code d'éthique* explicite la mission, les valeurs et les principes du CCISD dans le cours de ses opérations au siège social et sur le terrain. Il précise l'étendue des engagements à respecter de la part de tous ses membres - administrateurs, dirigeants, employés, consultants et bénévoles. Il décrit, dans ses grandes lignes, la façon dont son application est gérée. Le *Code d'éthique* est publié sur le site Internet du CCISD.

1.2. Le Code de conduite

Le *Code d'éthique* est lié à un *Code de conduite* qui décrit les mécanismes de gestion du *Code d'éthique*, tels que les mises à jour, les plaintes et leur traitement, les sanctions et la confidentialité. Il est complémentaire au *Code d'éthique*, mais constitue un document interne au CCISD. Il fait partie des contrats d'embauche du personnel et des engagements requis des administrateurs lors de leur nomination. Le *Code de conduite* est conservé dans les archives du CCISD.

1.3. Approbation et objets d'application des deux codes

Ces deux codes ont été approuvés par le conseil d'administration (CA) le 31 mars 2009. Ils s'appliquent au CCISD et à sa filiale Groupe Consultation CCISD (GCC).

2. DÉFINITIONS

2.1. CCISD

Centre de coopération internationale en santé et développement inc. (CCISD), organisme sans but lucratif constitué en vertu de la Partie II de la *Loi sur les corporations canadiennes*, et qui comprend le Groupe Consultation CCISD inc. (GCC), société constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* dont l'actionnaire unique est le CCISD.

2.2. Administrateurs

Membres siégeant au conseil d'administration.

2.3. Dirigeants

Élus par l'assemblée générale annuelle. Les dirigeants sont le président, le vice-président, le secrétaire, le trésorier et le directeur général.

2.4. Employés

Le personnel et les consultants, canadiens et étrangers, du CCISD.

2.5. Bénévoles

Toute personne qui collabore gratuitement aux opérations du CCISD.

2.6. Partenaire

Toute personne, organisation, entreprise, association ou institution avec laquelle le CCISD s'associe ou collabore pour la réalisation d'une intervention commune.

2.7. Client

Toute personne ou organisation qui reçoit ou bénéficie d'un appui, d'une action ou d'une intervention du CCISD.

3. ENGAGEMENTS

Les administrateurs, dirigeants, employés et bénévoles œuvrant au CCISD, au Canada ou sur le terrain, s'engagent à :

3.1. Promouvoir la mission, les valeurs et les principes du CCISD qui stipulent que...

- 3.1.1. La santé des populations est un préalable au développement. Le concept de santé que le CCISD appuie est vu dans une perspective de promotion de la santé globale. Ainsi, il s'adresse non seulement aux services de santé, mais aussi aux aspects environnementaux et socio-économiques, et à la dynamique communautaire, qui modulent le maintien et l'amélioration de la santé de base des groupes les plus vulnérables de la société en priorité.
- 3.1.2. La durabilité des changements est un élément essentiel de toute opération de développement. La formation des ressources humaines locales sera privilégiée, de même que la promotion, le renforcement institutionnel et la visibilité des organisations de la société civile.
- 3.1.3. Les personnes et les institutions sociales ont droit au respect dans un souci de justice, de dignité et d'équité.

3.2. Assurer une gestion saine et promouvoir des principes de bonne gouvernance par :

- 3.2.1. La qualité de ses interventions, compte tenu des ressources disponibles.
- 3.2.2. Une gestion rigoureuse, honnête et transparente des services offerts dans le respect des contrats et ententes convenus.
- 3.2.3. L'engagement que toutes les décisions en matière d'approvisionnement ou d'offre de biens ou de services (ex : recrutement de consultants, signature de contrat) seront prises exclusivement en fonction de considérations comme la qualité, le prix, la disponibilité, le service et la réputation.
- 3.2.4. L'abstention de tout conflit ou apparence de conflit d'intérêt. Le conflit d'intérêt se traduit par une situation où des intérêts personnels sont peu compatibles ou en concurrence avec le mandat confié par le CCISD, risquant de nuire à l'impartialité. Ces situations seront clairement déclarées et les personnes impliquées s'abstiendront de participer aux décisions pertinentes.
- 3.2.5. L'engagement des administrateurs (i) à agir à titre personnel et pour le seul intérêt du CCISD; (ii) à ne représenter juridiquement aucune société, groupe ou institution dont ils sont ou ont été membres et (iii) à garantir le devoir de confidentialité dans leurs rapports avec la société, le groupe ou l'institution d'appartenance.

- 3.3. Fournir une image publique du CCISD conforme à sa mission, ses valeurs et ses principes par :
- 3.3.1. Une vie privée et professionnelle conforme à ces valeurs.
 - 3.3.2. Le respect des délégations de pouvoir de représentation auprès du public en général, et des médias en particulier.
 - 3.3.3. Le souci que les initiatives de relations publiques et de médiatisation se fassent dans le respect éthique des intervenants mais surtout, des clientèles qui comprennent parfois des groupes pouvant être considérés comme marginaux. Il est donc nécessaire de faire preuve de prudence pour ne pas provoquer ou collaborer à des situations qui risquent de nuire aux collaborateurs ou aux clients du CCISD.
- 3.4. Garantir une fidélité et une intégrité institutionnelles en s'abstenant...
- 3.4.1. D'accomplir un mandat ou d'être recruté par une organisation concurrente du CCISD ou qui exerce des opérations similaires au champ d'intervention du CCISD et ce, sans avoir obtenu l'autorisation du CA ou de la direction générale, selon le cas.
 - 3.4.2. D'engager le CCISD sans autorisation explicite.
- 3.5. Assurer la sécurité des données personnelles et opérationnelles en...
- 3.5.1. Respectant les restrictions imposées par l'utilisation ou la diffusion de telles données. Conformément à une politique de sécurité qui (i) respecte les mesures d'intégrité (données conformes aux attentes et aux besoins); (ii) minimise les risques de perte d'information ou de dérapage informatique et (iii) vise le maintien de la confidentialité (seules les personnes autorisées ont accès aux informations qui les concernent).
- 3.6. Respecter les partenaires et les populations bénéficiaires...
- par leurs gestes, décisions, paroles et/ou écrits, et par leur engagement à :
- 3.6.1. Respecter les lois en vigueur dans les pays d'intervention.
 - 3.6.2. Ne prendre aucune disposition qui pourrait restreindre illégalement la capacité d'une autre organisation à faire libre concurrence dans le secteur du développement.
 - 3.6.3. Éviter toute discrimination en étant sensible aux conditions de vulnérabilité et aux inégalités, en particulier concernant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et le souci de la diversité culturelle.
 - 3.6.4. Éviter les abus de pouvoir en ne tolérant pas et en dénonçant l'utilisation, par qui que ce soit, de son pouvoir ou de son poste pour intervenir négativement, miner, saboter ou nuire au travail ou à la carrière d'une autre personne. L'abus de pouvoir comprend des actes tels que l'intimidation, les menaces, le chantage, la coercition. L'abus de pouvoir englobe aussi la notion d'abus ou de harcèlement sexuel ou psychologique en milieu de travail, défini comme étant une conduite non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement.
- 3.7. S'astreindre à un devoir de confidentialité...
- 3.7.1. En s'assurant que les renseignements, les informations et les documents contenus aux dossiers du CCISD ou discutés lors de séances de travail soient utilisés uniquement aux fins des opérations.

- 3.7.2. En ne divulguant pas le contenu des registres, rapports, procédures, documents, plans d'affaires, stratégies et outils méthodologiques propres au CCISD.
- 3.7.3. En prenant les mesures nécessaires pour respecter les informations confidentielles, soit...
 - 3.7.3.1. en ne laissant pas à la vue du public, ou de personnes à l'emploi du CCISD qui ne sont pas impliquées, les dossiers et documents contenant des informations confidentielles;
 - 3.7.3.2. en évitant, dans les lieux publics toute discussion, sur les affaires du CCISD, qui serait susceptible de compromettre le caractère privé des informations confidentielles;
 - 3.7.3.3. en prenant les mesures appropriées pour disposer des documents contenant des informations confidentielles de manière à préserver, justement, ce caractère confidentiel (déchetage, archivage, etc.).
- 3.7.4. En se rappelant que le devoir de confidentialité des administrateurs et des dirigeants, surtout concernant les débats et décisions du CA, est total et ne peut être relevé, ponctuellement ou en général, que par une décision unanime des autres administrateurs.

3.8. Entrée en vigueur du Code d'éthique

- 3.8.1. Le *Code d'éthique* et ses modifications prennent effet lors de leur approbation par le conseil d'administration.
- 3.8.2. Toute personne extérieure au CCISD, et souhaitant faire des commentaires, porter plainte ou proposer toute autre intervention, peut d'adresser confidentiellement, par écrit, au président du conseil d'administration.