



CODE D'ÉTHIQUE

JUIN 2017

INTRODUCTION

IntraHealth est une organisation indépendante à but non lucratif qui croit en un monde dans lequel tous les individus bénéficient des meilleures perspectives possibles en matière de santé et de bien-être. IntraHealth cherche à atteindre cet objectif en donnant aux professionnels de la santé les moyens de mieux servir les communautés dans le besoin partout dans le monde.

IntraHealth s'appuie sur un ensemble de valeurs de base qui guident notre culture d'organisation, la façon dont nous travaillons et dont nous interagissons avec nos clients, nos actionnaires, nos partenaires et nos donateurs. Ces valeurs de base sont :

Partenariat: Nous sommes à l'écoute et établissons des partenariats avec différentes circonscriptions pour façonner et mettre en œuvre des résultats durables et pertinents pour la communauté.

Innovation: Nous innovons dans des solutions, outils et technologies qui jouent un rôle catalyseur pour répondre aux défis récurrents et nouveaux en matière de santé. Nous sommes ouverts à tout nouveau point de vue, à toute nouvelle perspective, ainsi qu'à toute nouvelle méthode de travail.

Apprentissage: Nous apprenons de nos expériences et nous nous adaptons de façon appropriée pour

améliorer la performance, la valeur et l'impact de notre organisation.

Responsabilité: Nous nous fixons des objectifs ambitieux et nous nous responsabilisons pour honorer les engagements que nous prenons de manière individuelle et collective.

Les employés et membres du conseil d'administration d'IntraHealth sont tenus de respecter ces valeurs et les principes les plus élevés d'intégrité et d'excellence professionnelles dans la réalisation de notre mission. IntraHealth attend de ses dirigeants qu'ils donnent l'exemple d'un comportement éthique et qu'ils favorisent un environnement de travail éthique.

Vision: Tout le monde, partout, bénéficie des soins de santé nécessaires.

Mission: Améliorer la performance des professionnels de la santé et renforcer le système dans lequel ils travaillent.

Le Code d'éthique d'IntraHealth présente le cadre déontologique guidant la prise de décisions et les actions menées à travers l'organisation en alignement

avec nos valeurs essentielles, notre vision et notre mission. Ce Code a pour but de sensibiliser les employés aux questions d'éthique, d'offrir des conseils clairs concernant les attentes en matière de pratiques éthiques, et d'éviter tout problème. Il met en avant les normes requises auprès de tous les employés travaillant à IntraHealth ou représentant cette organisation.

Tous les employés et membres du conseil d'administration d'IntraHealth sont tenus d'accepter et d'adhérer aux normes définies dans le Code d'éthique. Nous encourageons aussi nos partenaires, fournisseurs et autres individus qui nous représentent (stagiaires, bénévoles, membres du personnel détachés) à respecter l'esprit de ce Code lorsqu'ils travaillent avec nous. De ce fait, le Code d'éthique est disponible sur le site Internet d'IntraHealth.

Ce Code d'éthique est aussi disponible sur le [Site des Politiques du Portail d'IntraHealth](#). IntraHealth garde à jour des politiques et des procédures organisationnelles complètes et pratiques offrant des conseils supplémentaires sur bon nombre de normes incluses dans ce Code. En particulier, la Politique d'éthique 100 et la Procédure d'éthique et le Code d'éthique et de conduite professionnelles (COBEC) 100P sont destinés à compléter ce Code d'éthique et doivent être lus en parallèle.

NORMES

NORME 1 : Conformité avec l'ensemble des lois, politiques et règlements en vigueur

IntraHealth intervient dans des pays du monde entier et avec des sources de financement individuelles, gouvernementales et d'entreprises différentes. IntraHealth attend de ses employés qu'ils se conforment à toutes les lois, règles et réglementations locales, étatiques et fédérales des pays dans lesquels ils travaillent. Les employés et membres du conseil d'administration d'IntraHealth doivent se conformer aux règles et exigences de tous nos donateurs et sources de financement de même qu'aux politiques et procédures d'IntraHealth. Dans le cas d'un conflit évident entre les différentes lois, règles et réglementations et si les employés ne sont pas certains des mesures à prendre, ils doivent demander conseil à leur responsable.

Nous gardons des politiques et instructions à jour, complètes et claires (en fonction du pays, le cas échéant) et surveillons constamment nos activités pour assurer la conformité avec la politique. Les lois et réglementations en vigueur sont liées aux domaines suivants :

Protection des enfants

IntraHealth interdit à ses employés de maltraiter, d'exploiter ou de négliger des enfants et se conforme à la loi de protection et de bien-être des enfants. IntraHealth encourage des procédures de contrôle pour s'assurer de la sûreté des enfants et vise à réduire le risque de maltraitance, d'exploitation ou de négligence des enfants, y compris les interactions non surveillées avec des enfants, une exposition interdite à la pornographie, et une conformité avec les lois et usages concernant les photographies, les vidéos et autres moyens de capturer des images des enfants. IntraHealth s'assure que les employés et les autres individus reconnaissent les actes de maltraitance, d'exploitation ou de négligence des enfants et qu'ils connaissent la façon de signaler une activité suspecte et/ou des abus manifestes.

Exclusion, révocation ou terrorisme

IntraHealth doit se conformer aux lois des donateurs relatives à l'exclusion, la révocation ou le terrorisme. IntraHealth doit s'engager et adopter les mesures nécessaires pour s'assurer que nous ne fournissons pas de soutien ni de ressources matérielles à un individu ou une entité qui s'engage, essaye de s'engager, soutient, facilite ou participe à des actes terroristes. Nous procédons à des contrôles sur les entités et les individus pour s'assurer qu'ils peuvent travailler avec nos donateurs et qu'ils n'ont pas été exclus, révoqués, sanctionnés ou disqualifiés.

Traite des êtres humains

IntraHealth interdit l'utilisation du travail forcé, servile ou illégal, l'obtention d'actes sexuels rémunérés, l'utilisation du travail carcéral involontaire, le travail de servitude, la servitude domestique involontaire, le travail forcé des enfants, les enfants soldats, le trafic sexuel des enfants, ou d'autres traites d'humains par les membres du conseil d'administration, les dirigeants, les responsables, les employés, les agents ou les consultants lors de l'exercice d'activités gouvernementales américaines. De plus, IntraHealth applique la tolérance zéro en matière d'abus ou

d'exploitation sexuelle des participants du projet et des clients engagés par nos employés et partenaires et de réponse sérieuse et appropriée à de telles déclarations.

Politique de lutte contre la corruption et la fraude

IntraHealth est soumis à la loi des actes de corruption étrangers des États-Unis (U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)) et à la loi anti-corruption du Royaume-Uni de 2010 (UK Bribery Act of 2010) qui interdisent de donner quelque chose de valeur à des responsables de gouvernements étrangers dans le but d'obtenir ou de conserver un marché. Les dirigeants, responsables, employés, agents, consultants ou d'autres représentants d'IntraHealth ne sont pas autorisés à participer à des actes de corruption, de pots-de-vin, de récompenses, ou d'autres pratiques corruptibles avec des responsables de gouvernements étrangers.

Politiques associées¹ : Politique de protection des enfants 104 ; Politique de lutte contre la traite des êtres humains 105

NORME 2 : Intendance des ressources financières

IntraHealth maintient les normes les plus élevées en matière d'intendance des ressources financières confiées à l'organisation, respecte les pratiques éthiques du monde du travail et adhère aux principes de comptabilité tels que décrits dans les Principes acceptés de comptabilité (Generally Accepted Accounting Principles). Les registres, les archives et les comptes d'IntraHealth sont complets et reflètent précisément la nature des transactions enregistrées et les employés et membres du conseil d'administration d'IntraHealth déclarent honnêtement et précisément toutes les transactions de l'organisation.

La **fraude** est le fait de commettre délibérément un acte de tromperie pour conserver quelque chose de valeur. La tromperie comprend le mensonge, l'affirmation de quelque chose qui n'est pas vrai, ou la dissimulation de faits. Les exemples de fraude comprennent des fausses déclarations sur les dépenses, le vol, l'acceptation ou le don de pots-de-vin.

Tous les fonds acceptés par IntraHealth sont uniquement utilisés pour leur usage prévu et les rapports financiers et autres rapports (tels que la comptabilisation) sont précis et complets. IntraHealth effectue une vérification externe annuelle de ses déclarations financières revues et acceptées par les membres du conseil d'administration.

IntraHealth cherche activement à prévenir et à chercher les actes de fraude en établissant et surveillant des systèmes puissants de contrôles financiers, en menant des programmes de formation à la prévention de la fraude, et en conservant un système de dénonciateurs. Les employés qui détectent ou ont la preuve d'un acte de fraude doivent le signaler.

Politiques associées : Politique d'éthique 101, Politique de lutte contre la fraude 103 le regroupement des politiques de comptabilité sur le site des politiques

NORME 3 : Équité et impartialité dans l'exécution du travail

En bon intendant de ses ressources, IntraHealth exerce des processus et des prises de décisions justes, ouverts et impartiaux dans son processus d'approvisionnement, de développement, d'achat et d'embauche. Les employés et les membres du conseil d'administration ne doivent pas abuser de leur poste au sein d'IntraHealth, des biens organisationnels ou d'informations pour leur usage personnel.

Tous les employés, membres du conseil d'administration, et autres représentants de l'organisation doivent éviter d'exercer des activités qui pourraient potentiellement donner lieu à des **conflits d'intérêts**. Les exemples de potentiels conflits d'intérêts comprennent l'exercice d'activités rémunérées en dehors du cadre du travail, l'exercice de charges publiques, et le bénévolat pour des organisations en concurrence avec IntraHealth. Les employés d'IntraHealth doivent éviter les conflits d'intérêts qui surviennent lorsque leurs intérêts personnels perturbent les meilleurs intérêts de l'organisation ou l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités de manière honnête, objective et efficace.

¹ Toutes les politiques d'IntraHealth sont incorporées et font partie de ce Code d'éthique et la conformité à ces politiques, le cas échéant, est nécessaire en vertu de la conformité avec ce Code.

Un **conflit d'intérêts** apparaît dès lors qu'un individu reçoit un avantage financier, personnel ou autre, de par son poste, pouvant influencer un jugement de manière inappropriée ou mettre à mal la capacité de l'individu à occuper ses responsabilités, ou pouvant nuire à l'intégrité d'IntraHealth.

Les employés d'IntraHealth doivent se protéger de situations dans lesquelles quelqu'un (exemple : un ami, un conjoint, un membre de la famille, une connaissance professionnelle, un collègue, un responsable) tente ouvertement ou non d'influencer excessivement une décision qui implique un contrat ou une décision de marché. De plus, IntraHealth ne place ni ne garde un employé à un poste s'il a des liens avérés de relation avec un proche et l'organisation ne permet pas aux employés d'embaucher ni de contacter des proches pour exécuter un service au nom de l'organisation.

Les employés peuvent donner ou recevoir des **cadeaux** de faible valeur monétaire ne dépassant pas 75 \$ par donateur de cadeaux par an. Les exemples de ces cadeaux peuvent comprendre des souvenirs, des livres, de la nourriture, des fleurs ou des repas peu onéreux.

Les employés d'IntraHealth n'offrent ni n'acceptent d'incitations pour influencer une décision. Les incitations peuvent comprendre des rémunérations en liquide, des pourboires, de l'hospitalité, des divertissements, des voyages et des transports, des faveurs, des contrats ou des embauches. Les employés d'IntraHealth doivent prêter attention aux situations qui impliquent des représentants gouvernementaux, le secteur des entreprises ou des représentants d'organisations non gouvernementales.

Politique associée : Politique d'éthique 101

NORME 4 : Respect de la diversité

IntraHealth est une organisation multiculturelle qui tire profit de la diversité de ses employés. Les employés d'IntraHealth traitent les autres avec

respect, indépendamment du sexe, de l'identité sexuelle, de la race, de l'âge, de la couleur de peau, de la religion, de la langue, du handicap, de l'origine, de l'appartenance ethnique ou de l'orientation sexuelle. IntraHealth encourage l'égalité des sexes, la non-discrimination et les droits de l'homme dans notre image, notre comportement et notre culture de même que dans nos approches, nos produits et nos résultats. IntraHealth s'engage à embaucher des employés provenant de milieux différents et à honorer les principes d'égalité des chances face à l'embauche.

Politiques associées : Politique de l'égalité des sexes 700 ; Politique de lutte contre la discrimination, le harcèlement et les représailles 102 ; Politiques et guides des ressources humaines

NORME 5 : Engagement pour la santé et la sécurité

La santé et la sécurité de nos employés sur le lieu de travail relèvent de la plus haute importance pour IntraHealth. L'organisation s'engage à éduquer, former et motiver ses employés à conserver un environnement de travail sûr et sain pour ses employés, ses organisations partenaires, et les autres qui visitent nos lieux de travail. IntraHealth attend de ses employés qu'ils démontrent une responsabilité personnelle et apprennent et obéissent aux plans de sécurité de l'entreprise et contribuent activement à la création d'un environnement de travail sûr et libre de violence, menaces de violence, abus physiques ou verbaux, harcèlement, intimidation, ou autre comportement abusif. IntraHealth s'engage à promouvoir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée de ses employés et à maintenir des environnements de travail sans tabac ni drogue.

Politiques associées : Politique de sécurité et de sûreté 300 ; Plans de sécurité et de sûreté des pays ; Guides des employés ; Plan de préparation aux catastrophes, de continuité d'entreprise et de redressement 301 ; Guides des ressources humaines pour les employés américains et expatriés

NORME 6 : Protection des informations confidentielles et sensibles

IntraHealth valorise, respecte et protège la confidentialité de ses employés, membres du conseil

d'administration, clients, actionnaires, partenaires et donateurs. Les employés et membres du conseil d'administration ont régulièrement accès à des informations confidentielles et relatives à des individus (exemple : rémunération et performance, niveaux de contribution, état de santé) et à IntraHealth ou d'autres organisations (exemple : décisions internes, stratégie concurrentielle, offres, et données qui appartiennent à des partenaires, donateurs, et des gouvernements). C'est pour cela qu'ils doivent maintenir la confidentialité de toute information sensible et/ou individuelle, et ne divulguer ce type d'informations qu'à ceux qui ont besoin de savoir. Nous demandons aussi à nos consultants et nos partenaires de signer un accord de confidentialité et de non-divulgaration afin de pouvoir travailler avec IntraHealth. IntraHealth possède des politiques et des systèmes puissants de stockage des données et de sauvegarde qui permettent aux employés de savoir comment ils peuvent accéder, utiliser et stocker les informations de manière sûre.

Politique associée : Politique de confidentialité ; Politique relative au réseau informatique et aux ordinateurs 1000

NORME 7 : Respect et protection des atouts intellectuels

IntraHealth reconnaît et respecte les droits de la propriété intellectuelle et s'engage à remplir les obligations légales et éthiques d'IntraHealth en respectant l'utilisation raisonnée du matériel protégé. Les employés doivent protéger les atouts intellectuels d'IntraHealth et ne doivent pas porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle des autres (exemple : des individus, des institutions académiques, des partenaires, des donateurs, et des entreprises).

Exemples d'atouts intellectuels : Données, logiciels, informations, idées, rapports, programmes, concepts, inventions, designs, méthodologies, processus, outils, et produits.

IntraHealth encourage la diffusion, l'utilisation et la modification de nos produits et matériels techniques à des fins non commerciales et avec une attribution appropriée à IntraHealth. En même temps,

IntraHealth s'engage à protéger ces atouts qui sont étroitement liés à notre marque (exemple : notre matériel d'entreprise, marque déposée et logo). Tous les matériels et les produits techniques, y compris les articles rédigés, écrits ou préparés sur le temps de travail à IntraHealth et dans le cadre d'un poste chez IntraHealth, relèvent de la propriété intellectuelle de l'organisation.

Politiques associées : Politique relative aux droits d'auteur et à la marque déposée ; Politique relative à l'utilisation appropriée du matériel protégé 901 ; Directives relatives au statut d'auteur

NORME 8 : Intégrité dans la recherche et la programmation en santé à l'échelle mondiale

IntraHealth et ses employés doivent protéger le bien-être et les droits des êtres humains lors d'activités de recherche et d'analyse et de nos clients et participants impliqués dans nos activités.

Un **être humain** est un individu duquel un chercheur obtient des données par le biais d'une intervention ou d'une interaction, ou des informations personnelles identifiables par le biais de sources de données existantes.

Nous réalisons la recherche grâce à la mise en place de procédures complètes de protection des êtres humains qui impliquent l'utilisation d'un comité institutionnel de contrôle de la protection des êtres humains, une analyse approfondie des risques/avantages pour les êtres humains et des procédures averties de consentement. IntraHealth adhère aux exigences de protection des êtres humains en vertu des réglementations fédérales américaines et de nos propres politiques, nos donateurs, et des réglementations dans les pays dans lesquels nous effectuons des recherches.

IntraHealth protège la confidentialité du personnel de la santé, des clients, et des membres de la communauté dans le cadre de notre surveillance régulière, nos évaluations de programmes, nos formations et nos programmes de prestations de services. IntraHealth assure aussi des procédures averties légales de consentement pour les

programmes de santé en particulier (exemple : choix averti pour les conseils et services de planning familial).

Politique associée : Instructions relatives à la protection des êtres humains 704

NORME 9 : Précision, équité, et honnêteté dans la communication à propos de notre travail

IntraHealth et ses employés aspirent à produire et partager des informations complètes et précises avec les donateurs, la communauté professionnelle mondiale des équipes de santé, les médias, et le public à propos de notre travail, nos réalisations, et les résultats auxquels nous contribuons. IntraHealth reconnaît l'ampleur des efforts nécessaires pour réaliser un impact important dans le domaine de la santé à l'échelle mondiale, ne surestime pas sa contribution et reconnaît la contribution des autres.

IntraHealth regroupe le matériel des actionnaires et des bénéficiaires du programme pour communiquer à propos de notre travail. Lors de la collecte et de l'utilisation d'un tel matériel, IntraHealth s'efforce d'informer les individus des utilisations possibles des matériels et d'obtenir des permissions au préalable (écrites ou orales) avant utilisation. IntraHealth utilise des pseudonymes pour protéger l'identité, la confidentialité et la sécurité d'un individu, le cas échéant.

Politique associée : Politique relative à la photographie 902

NORME 10 : Intendance des ressources naturelles et de l'environnement

IntraHealth s'engage à réduire l'impact de ses opérations sur l'environnement et à être conscient de l'impact de ses opérations sur le changement climatique. IntraHealth cherche à atténuer son impact sur l'environnement et à créer un environnement de travail qui réduit la consommation et les déchets. Des exemples de pratiques favorables pour l'environnement comprennent le choix raisonné des coûts environnementaux en fonction des avantages de transport, le recyclage, la réduction de la consommation d'énergie, d'eau et des produits à base de papier, l'élimination appropriée des déchets médicaux, des ordinateurs et d'autres outils technologiques d'information, et la sensibilité face aux exigences des donateurs en fonction de l'impact sur l'environnement.

Politique associée : Politique relative à l'écologie 1100

SOUTENIR UNE PRATIQUE ÉTHIQUE

IntraHealth dispose d'un **conseiller déontologique**. Le conseiller déontologique doit développer, mener et surveiller un programme puissant d'éthique pour l'organisation. Ce programme comprend, au minimum, les éléments suivants :

- Une orientation des employés et une formation et un soutien continus à propos du Code et de ses politiques associées (il peut être nécessaire d'embaucher des employés de l'organisation en tant que personnes responsables de l'éthique).
- Des conseils lorsqu'un employé ne sait pas ce qui est attendu dans une situation en particulier.
- Un regroupement systématique des informations relatives à la mise en place du Code (pour inclure des éléments tels que les perceptions des employés et le signalement des préoccupations éthiques et la façon dont on peut traiter ces préoccupations).
- Un service de réponse face aux possibles violations éthiques.
- Une liaison et un signalement continu au service des ressources humaines, à l'équipe de direction et au conseil d'administration.

VIOLATIONS ÉTHIQUES

IntraHealth s'engage à des pratiques éthiques dans l'ensemble de l'organisation et prend des mesures rapides, justes et appropriées pour répondre aux violations de ce Code. Lorsqu'un employé ou membre du conseil d'administration ne respecte pas ce Code, la conséquence sera proportionnelle à la gravité de la situation et impliquera les individus les plus expérimentés de l'organisation pour régler cette infraction. La violation de nos normes ou politiques peut donner lieu à des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au licenciement et/ou une action en justice.

SIGNALEMENT

Chaque employé et membre du conseil d'administration doit poser des questions, demander des conseils, signaler des violations soupçonnées, et exprimer ses préoccupations relatives à la pratique éthique. Dans le cas où un(e) employé(e) ne connaît pas le plan d'action éthique ou pense avoir été témoin d'un acte non éthique, il/elle doit informer son responsable de la situation. Les responsables doivent immédiatement signaler toute plainte reçue de violation éthique au conseiller déontologique.

Si un(e) employé(e) n'est pas rassuré(e) à l'idée de partager ce problème avec son/sa responsable ou n'est pas satisfait(e) de la réponse de son/sa responsable, il/elle doit contacter directement le conseiller déontologique. Les préoccupations du personnel doivent être signalées de façon confidentielle en contactant le conseiller déontologique d'IntraHealth à l'adresse e-mail ethics@intrahealth.org ou par texto au +1 (919) 260-2412. Ce compte e-mail et ce numéro de téléphone sont vérifiés de manière régulière.

Les employés peuvent aussi effectuer un signalement de manière anonyme en contactant l'assistance téléphonique des lanceurs d'alerte sur la page de signalement des incidents d'éthique, de perte et de sécurité :

- sharepoint.intrahealth.org/incidents
- www.intrahealth.org/ethics

Si ces premières actions sont jugées insatisfaisantes ou inappropriées, l'employé peut contacter un membre du conseil d'administration qui a été désigné comme le contact de lanceur d'alerte d'IntraHealth. Ce contact de lanceur d'alerte détient une adresse e-mail que les employés peuvent utiliser pour signaler leurs doutes à propos de conduites inappropriées de manière confidentielle et sans représailles et ils obtiendront une réponse à leur signalement le plus rapidement possible (intrahealth_whistle_blower@yahoo.com).

Toute personne qui dépose une plainte doit agir en bonne foi et avoir des motifs valables de croire que l'information divulguée constitue un acte de violation éthique.

MODIFICATION ET MISE À JOUR DU CODE

IntraHealth se réserve le droit de modifier ce Code si nécessaire. La version la plus récente de ce Code est disponible sur le [Portail des Politiques d'IntraHealth](#).

Ce document n'est pas un contrat d'embauche entre IntraHealth et un employé ou un membre du conseil d'administration.

CONCLUSION

Les valeurs de base de partenariat, d'innovation, d'apprentissage et de responsabilité d'IntraHealth servent de fondement pour les pratiques éthiques au sein de l'organisation. Ce Code d'éthique est conçu comme un guide pour la prise de décision éthique au sein de l'organisation mais n'est pas forcément exhaustif de tous les problèmes éthiques qui pourraient survenir. La réputation et le succès d'IntraHealth en tant qu'organisation relèvent de la conduite quotidienne des individus qui y travaillent et représentent cette organisation. IntraHealth cherche à attirer et fidéliser les individus avec des normes éthiques élevées. Les employés et les membres du conseil d'administration doivent agir avec intégrité et un bon jugement personnel pour défendre ces normes et servir de garant de notre bonne réputation et des valeurs de base que nous défendons.

ACCEPTATION

Dès l'embauche et chaque année par la suite, chaque employé et membre du conseil d'administration d'IntraHealth doit lire et accepter de se conformer au Code d'éthique d'IntraHealth et à ses politiques et procédures associées en signant le Code de conduite et d'éthique professionnelles (COBEC). Cette acceptation assure que nous réaliserons notre travail et nos responsabilités envers l'organisation en conformité aux valeurs partagées. Les employés d'IntraHealth disposent de deux façons (en ligne ou sur papier) pour signer le Code de conduite et d'éthique professionnelles (COBEC).

CONTACT

Stephen Willott
Director of Compliance
swillott@intrahealth.org

IntraHealth
INTERNATIONAL
Parce que les prestataires de santé sauvent des vies.

