

Code de conduite

DNDi

Janvier 2023

DNDi
Le meilleur de la science
pour les plus négligés

Table des matières

I.	Message du Directeur Exécutif	2
II.	Notre histoire	3
III.	Vision, mission, piliers et valeurs	3
a.	Notre vision	3
b.	Notre mission : amener le meilleur de la science aux populations les plus négligées	3
c.	Nos piliers	4
d.	Nos valeurs	5
IV.	Notre Code	5
a.	Une extension de nos valeurs	5
b.	Un moyen de protéger les personnes	7
c.	S'ériger en partenaire de confiance.....	9
d.	Conflits d'intérêts	10
V.	Questions relatives à la procédure	11
a.	Canaux de signalement	11
b.	Protection contre les représailles	12
c.	Conséquences en cas de violation du Code.....	12
d.	Diffusion du Code & amélioration continue	12
VI.	Déclaration d'acceptation	13
	Annexe A au Code de conduite	14

I. Message du Directeur Exécutif

Chères et chers collègues,

DNDi a vu le jour en réponse au désespoir des patient-e-s et à la frustration des clinicien-ne-s face au manque cruel d'options pour le traitement de certaines des maladies les plus graves. Avec de belles réussites à notre actif et de nombreux défis encore à relever, j'ai aujourd'hui l'honneur de vous présenter le Code de conduite et les valeurs de DNDi.

Ce Code de conduite entend renforcer notre culture de l'éthique, favoriser des décisions prises sur le fondement de nos valeurs, et entretenir le respect et la confiance que nous prêtent nos collègues, partenaires et bailleurs de fonds.

Nos valeurs, quant à elles, reflètent qui nous sommes et nous guident vers ce que nous souhaitons devenir. Elles définissent DNDi en tant qu'organisation, et établissent des normes de conduite pour chacun et chacune d'entre nous. Pour que notre action de développement de traitements pour les patient-e-s oublié-e-s, de renforcement des capacités et d'instigation de changements politiques par la démonstration d'un modèle alternatif continue de porter ses fruits, il nous faut placer ces valeurs au cœur de toutes nos interactions avec chaque membre du personnel de DNDi, nos partenaires externes et nos patient-e-s.

Je suis fier de l'organisation que nous sommes aujourd'hui, tant pour ce que nous avons accompli que pour ce à quoi nous aspirons. J'en appelle donc à toutes et tous, en interne comme en externe, à s'engager à respecter les principes de ce Code et à incarner nos valeurs dans leur quotidien professionnel.

Meilleures salutations,

Luis Pizarro,

Directeur Exécutif

II. Notre histoire

En 1999, Médecins Sans Frontières (MSF) a réuni une équipe internationale d'expert-e-s pour traiter de la pénurie de moyens thérapeutiques efficaces dans certaines des régions les plus pauvres du monde. Le manque de recherche et de développement (R&D) pour de nouveaux traitements contre les maladies négligées dans les pays à faible revenu faisait partie des sujets abordés. L'analyse de ce « Groupe de travail sur les médicaments contre les maladies négligées » et ses propositions de stratégies innovantes pour le développement de nouveaux traitements abordables contre ces maladies ont donné naissance à une nouvelle initiative, sous le nom de Drugs for Neglected Diseases initiative (DNDi).

Le 3 juillet 2003, sept organisations du monde entier ont uni leurs forces pour établir DNDi en tant que fondation suisse à but non lucratif. C'est ce jour-là que DNDi est né. Ses organisations fondatrices comptaient :

- cinq institutions publiques (la fondation brésilienne Oswaldo Cruz, l'Indian Council of Medical Research, le Kenya Medical Research Institute, le ministère de la Santé malaisien, et l'Institut Pasteur français) ;
- une organisation humanitaire (Médecins Sans Frontières) ; et
- un organisme de recherche international (Programme spécial PNUD/Banque mondiale/OMS de recherche et de formation concernant les maladies tropicales).

III. Vision, mission, piliers et valeurs

a. Notre vision

Notre vision est d'améliorer la qualité de vie et la santé des personnes souffrant de maladies négligées grâce à un modèle alternatif de développement de médicaments qui puisse garantir aux patients un accès équitable à des outils de santé innovants et adaptés au terrain.

Au sein de ce modèle à but non lucratif, divers acteurs publics et privés œuvrent en collaboration pour sensibiliser au besoin de rechercher et de développer des médicaments pour les maladies négligées qui sortent du champ de la R&D axée sur les marchés.

Nous avons également pour vision de renforcer la responsabilité publique et le leadership pour répondre aux besoins de ces patient-e-s.

b. Notre mission : amener le meilleur de la science aux populations les plus négligées

Depuis sa création en 2003, DNDi s'est donné une triple mission :

1. Développer de nouveaux et meilleurs traitements pour les patient-e-s oublié-e-s ;
2. Exploiter et renforcer les capacités de recherche des pays à revenu faible et intermédiaire ; et

- Promouvoir la responsabilité publique en matière de R&D sur les maladies négligées en plaidant en faveur de politiques publiques qui soutiennent un système mondial de R&D biomédicale davantage fondé sur les besoins.

c. Nos piliers

Le modèle alternatif de R&D à but non lucratif de DNDi présente plusieurs caractéristiques uniques. Elles se reflètent dans nos six piliers fondamentaux, qui décrivent comment nous mettons en œuvre notre vision et notre mission. Ils peuvent être résumés ainsi :

- Centré sur les besoins** : placer les patient-e-s, et non les gains financiers, au centre de la R&D.
- Indépendant** : maintenir notre indépendance financière et scientifique pour garantir une démarche de classement des priorités et de prise de décisions fondée sur les besoins.
- Collaboratif, ouvert et transparent** : rallier les secteurs public, privé, universitaire, non-lucratif et philanthropique pour amener le meilleur de la science aux populations les plus négligées et encourager la création de connaissances par la recherche ouverte de médicaments, et viser à partager les données de recherche, les connaissances et les coûts.
- Intégré à un réseau mondial** : faciliter les échanges scientifiques, exploiter et renforcer les capacités de recherche, et entretenir des écosystèmes et réseaux innovants, notamment dans les pays à revenu faible et intermédiaire.
- Axé sur l'accessibilité** : s'assurer que les traitements sont abordables, disponibles et adaptés aux communautés qui en ont le plus besoin.
- Transformateur** : piloter et accélérer le développement de nouvelles approches en matière d'innovation favorables à une R&D fondée sur la santé publique, encourager le leadership public et plaider en tant qu'expert pour un système de R&D biomédicale plus efficace et équitable.

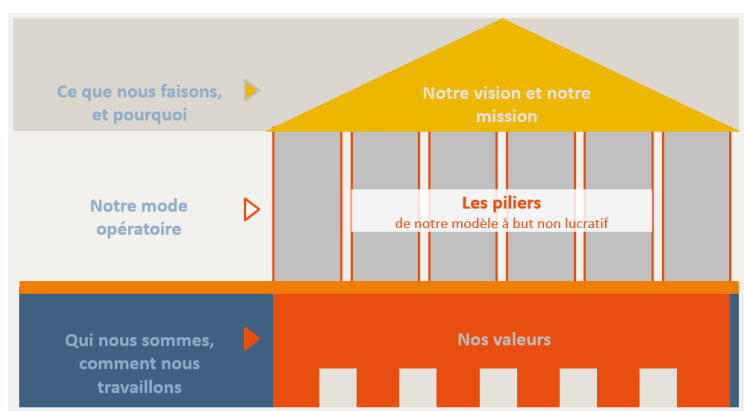


Figure 1 : représentation visuelle du lien entre la vision, la mission, les piliers et les valeurs de DNDi

d. Nos valeurs

Nos valeurs constituent le socle sur lequel s'appuient notre mission, notre vision et nos piliers. Elles énoncent ce que nous sommes et comment nous souhaitons travailler ensemble. Elles définissent les principes fondamentaux auxquels nous adhérons et que nous tentons d'appliquer au quotidien, et forment le « ciment social » qui nous unit. Elles se manifestent dans les positions et les décisions que nous prenons chaque jour.

Priorité aux personnes

- Nous apprécions nos collègues et reconnaissons leurs contributions
- Nous nous soucions du bien-être des patient-e-s négligé-e-s et des communautés auprès desquelles nous intervenons
- Nous favorisons un environnement de travail nourri de respect, de diversité et d'inclusion

Intégrité

- Nous sommes dignes de confiance et fidèles à l'éthique
- Nous sommes justes, transparents et honnêtes
- Nous travaillons aux plus hauts standards de qualité pour fournir le meilleur de la science

Innovation

- Nous encourageons les nouvelles idées
- Nous trouvons des solutions grâce à la collaboration et la créativité
- Nous visons une transformation durable

Courage

- Nous prenons des risques intelligents
- Nous continuons à poursuivre nos objectifs face à l'adversité
- Nous sommes prêts à remettre en question le *statu quo*

IV. Notre Code

a. Une extension de nos valeurs

Notre Code reflète nos valeurs. Chaque jour, nous construisons ensemble la culture de DNDi, laquelle façonne notre environnement de travail collectif. Inscire l'humain en son centre et favoriser l'intégrité, le courage et l'innovation en soutien à l'ensemble de nos patient-e-s et collaborateur/-trices et des plus vastes communautés avec lesquelles nous travaillons fait partie intégrante de la philosophie de DNDi. Ce Code a donc pour but de promouvoir, renforcer et appuyer une culture de l'éthique au sein de DNDi, et de nous aider à prendre des décisions en

phase avec notre engagement quotidien envers nos valeurs. Le succès de notre organisation et de sa mission sur le long terme repose par ailleurs sur le maintien du respect et de la confiance que nous accordent les organisations partenaires avec lesquelles nous œuvrons et les bailleurs de fonds qui nous soutiennent.

Applicabilité : nous attendons de quiconque travaille avec ou pour DNDi qu'il ou elle respecte les normes établies dans ce Code, quel que soit son niveau hiérarchique. Ceci s'entend du leadership, du personnel, de la direction, des consultant-e-s, bénévoles, stagiaires, fournisseurs et partenaires, qui sont toutes et tous appelé-e-s à appliquer les standards énoncés au présent Code ou dans des codes de conduite et d'éthique similaires. Si ce Code décrit le comportement éthique auquel nous nous attendons, il ne saurait remplacer les diverses lois, politiques, règles, réglementations et procédures qui régissent nos activités. Il vient au contraire les compléter et guider leur interprétation et application.

Agir : une conduite fidèle à l'éthique implique d'adopter le bon comportement, souvent dans des circonstances difficiles. Il s'agit de « faire ce qui est juste, même quand personne ne vous regarde », à savoir affronter toute nouvelle difficulté de façon transparente et répertorier clairement les critères et raisonnements ayant déterminé telle ou telle action. Lorsque la situation n'est pas claire, ou des doutes persistent sur la bonne conduite à adopter, une grande part de notre responsabilité consiste à poser des questions et à signaler toute inquiétude.

Exemples de questions clés :

1. Quels sont les faits ?
2. Ai-je communiqué les faits aux parties prenantes externes/internes en toute transparence ?
3. Quelle est la question que je cherche à résoudre dans cette situation particulière ?
4. Ma décision résistera-t-elle à l'épreuve du temps ?
5. Ai-je bien réfléchi aux différentes options possibles et à leurs potentielles conséquences ? Par exemple, qui d'autre pourrait-être impacté par ma décision, ou pourrait-elle constituer un manquement à la loi, au présent Code ou à toute autre politique de DNDi ?
6. Est-ce que je comprends clairement mes devoirs et mes droits ?
7. Ma décision est-elle biaisée, et comment pourrait-elle être perçue par les autres ?
8. Que ressentirais-je si ma décision était rendue publique (par ex. dans le journal du lendemain ou sur les réseaux sociaux) ?
9. Quelles seraient les conséquences de cette décision sur DNDi, l'un quelconque de mes collègues, les bénéficiaires ou les bailleurs de fonds de DNDi, ou plus importants encore, les patient-e-s que nous aidons ?

S'il n'est pas toujours facile de prendre le temps et d'avoir le courage, surtout si les résultats pourraient déplaire, de répondre à ces questions, c'est une étape essentielle. Parfois, certains gains ou avantages immédiats devront être sacrifiés. Sur le long terme cependant, ce processus bénéficiera à DNDi et à sa communauté¹. Si vous ne trouvez pas la bonne marche à suivre dans ce Code ou d'autres ressources écrites, il conviendra de consulter votre supérieur-e ou de contacter le service Conformité, Juridique, Ressources Humaines ou toute autre équipe pertinente de DNDi.

b. Un moyen de protéger les personnes

Égalité, diversité et inclusion : Nous sommes convaincus que l'égalité des chances et la diversité de notre personnel sont essentielles à l'application de nos valeurs. Un environnement de travail inclusif qui valorise la diversité et encourage tous ceux et toutes celles avec qui nous sommes en contact à contribuer pleinement entretient la tolérance, le respect, la productivité et le succès. DNDi ne tolère aucune forme de discrimination, tout particulièrement si elle se fonde sur des caractéristiques protégées par la loi (par ex. l'âge, le statut marital ou l'état civil, le handicap, l'appartenance ethnique, le changement de sexe, l'état de santé [physique ou mentale], l'apparence physique, l'appartenance à une organisation politique, les croyances culturelles, la grossesse/maternité/paternité, la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle). Personne au sein de DNDi ou de sa communauté ne doit jamais discriminer quiconque. Il nous revient au contraire de nous efforcer d'éliminer tout obstacle à l'inclusion, y compris en identifiant nos propres biais (conscients et inconscients) et en montrant tolérance et respect envers nos différences culturelles et notions communes. Un message que nous nous devons de promouvoir de façon innovante et d'appliquer dans notre propre conduite.

Exemples d'astuces et suggestions concrètes pour faire émerger de nouvelles façons de penser :

1. Soyez respectueux du temps des autres et prenez leurs besoins, sentiments, intérêts et inquiétudes en compte.
2. Appliquez la « règle ABCD » (*Always Consult Before Deciding* ou toujours consulter avant de décider)
3. Venez aux réunions à l'heure et préparé. Lisez tout ce qui vous a été transmis en amont d'une réunion.
4. Évitez d'interrompre les autres ou de parler en même temps qu'eux. (Prenez des notes, vous aurez l'occasion d'exprimer votre point de vue).

¹ Voir Annexe A jointe au présent Code pour la définition de termes tels que « communauté de DNDi ».

5. Pratiquez l'écoute active : résumez ce que vous avez compris avant de répondre.
6. Assurez-vous que l'ensemble des participant-e-s aient l'occasion de prendre la parole, et que vous ne dominez pas les échanges. Encouragez celles et ceux qui semblent plus discrets/-êtes à s'exprimer.
7. Encouragez les retours et accueillez-les dans un esprit positif.
8. Exprimez votre estime des autres : reconnaissez leurs efforts et félicitez-les.
9. Proposez une critique constructive : suggérez une potentielle solution lorsque vous identifiez un problème.
10. Évitez la construction de coalitions : pensez « nous », et non pas « vous » ou « eux ».
11. Changez de perspective : mettez-vous à la place des autres pour comprendre leurs besoins, sentiments, intérêts et inquiétudes avant de répondre à leurs points de vue.
12. Évitez de juger les autres et soyez conscients de vos propres biais. Faites en sorte d'éviter les opinions préconçues potentiellement biaisées ou fondées sur des informations non validées, et étudiez ces possibilités.

Protection² : DNDi s'engage à créer un cadre de travail harmonieux et respectueux pour l'ensemble de ses employé-e-s. L'organisation met ainsi tout en œuvre pour garantir que chaque membre de son personnel soit traité avec dignité et respect, sans jamais subir de harcèlement. Conformément au respect que DNDi porte à tout être humain, nous nous engageons à :

1. offrir un environnement sûr et de confiance à notre personnel et à la communauté de DNDi ;
2. protéger les groupes vulnérables (comme les personnes malades ou immunodéprimées, les enfants, les femmes enceintes, les personnes âgées, dépendantes ou incapables de se protéger elles-mêmes) ;
3. prévenir toute forme d'abus de pouvoir/d'autorité, d'irrespect, de harcèlement, de harcèlement moral, d'exploitation, de comportement importun de caractère sexuel ou autre forme de comportement déplacé de nature sexuelle, ainsi que toute menace de tels comportements ;
4. favoriser une culture organisationnelle au sein de laquelle chacun et chacune s'accepte responsable de la sécurité et du bien-être des autres ;
5. concevoir des politiques et procédures adéquates dans le but de protéger le personnel et la communauté de DNDi, et en garantir la bonne communication, compréhension et adoption ; et

² Pour garantir une compréhension commune des termes utilisés ici, l'Annexe A joint au présent Code en fournit la définition.

6. fournir des outils et des mécanismes mettant à disposition de toutes et tous des canaux de signalement sécurisés.

Reflet de notre engagement en matière de protection, nous avons nommé deux **Ombudspersons**. Ces professionnel-le-s, qui œuvrent en toute indépendance, neutralité et impartialité sont joignables par quiconque travaille pour ou avec nous. Formé-e-s à la médiation en milieu professionnel, leur tâche consiste également à aider DNDi à mieux comprendre et gérer diverses situations relatives à l'organisation et au devoir de protection, et à transmettre de façon innovante l'information aux bons destinataires, dans le respect des personnes et de l'éthique. Le conseil de fondation de DNDi a en outre créé un comité des nominations, des rémunérations et de la protection. Cette instance est chargée de revoir et de soumettre des politiques en matière de protection à la validation du conseil, de recevoir les rapports annuels des Ombudspersons et de conseiller le/la directeur/-trice exécutif/-tive sur les questions relatives à la protection. Elle fait office de point de liaison dans le cadre d'enquêtes nécessitant l'implication des membres du conseil.

c. S'ériger en partenaire de confiance

Respect des normes cliniques et de recherche : nous respectons l'ensemble des lois, réglementations et directives relatives à la dignité humaine et aux droits de la personne et exigeons que quiconque travaille avec nous fasse de même. En font partie les normes énoncées dans le Code de Nuremberg, la Déclaration d'Helsinki, la version actuelle des Bonnes pratiques cliniques (BPC), Bonnes pratiques de fabrication (BPF) et Bonnes pratiques de laboratoire (BPL).

Conformité : DNDi opère dans de nombreux pays, et est par conséquent tenu de se conformer à leurs nombreuses lois, règles et réglementations différentes. En aucune circonstance saurions-nous commettre or ordonner à quiconque de commettre tout acte illégal. Cette démarche de conformité n'est qu'un point de départ, elle ne peut répondre à toutes les situations. Pour garantir la bonne application du présent Code, il nous faudra parfois faire appel à notre bon sens et à notre jugement pour « faire ce qui est juste ». En cas de doute relatif à la conformité aux lois, règles et réglementations, il conviendra de contacter systématiquement notre directeur/-trice juridique ou responsable de la conformité. La même diligence est attendue de nos partenaires, qui devront à chaque fois obtenir un conseil adapté sur la loi/réglementation.

Lutte contre les pots-de-vin et la corruption : Tout paiement inapproprié, pot-de-vin ou cadeau de toute nature, adressé à quiconque à des fins d'exercer une quelconque influence ou de promouvoir nos intérêts est strictement interdit, que ce soit dans le secteur privé ou public.

Documentation adéquate et rapports précis : en règle générale, nous nous assurons d'établir une documentation adéquate, des contrats adaptés ou tout autre document comparable pour encadrer tous nos accords commerciaux avec des tiers. Nous négocions de bonne foi avec nos

potentiels prestataires aux fins de garantir que la compensation versée pour leurs produits ou services est justifiée au vu de la valeur qu'ils nous apportent. Tout problème de conformité avec l'un de nos partenaires commerciaux doit être signalé sans délai à un-e supérieur-e, le responsable de la conformité ou le/la directeur/-trice juridique selon le cas. Il conviendra de prendre le plus grand soin de vérifier que l'ensemble de nos rapports et déclarations sont exacts et véridiques, tout particulièrement lorsqu'ils sont destinés à des autorités gouvernementales ou de réglementation ou contiennent des données scientifiques.

Sécurité et confidentialité des données : nous respectons les droits à la vie privée de toutes et tous, y compris ceux de notre personnel, de nos partenaires, et des médecins et patient-e-s avec lesquels nous sommes en contact. Nous recueillons le consentement écrit de chaque individu préalablement informé avant toute collecte ou tout traitement de données personnelles. Nous permettons ainsi à toutes et tous de prendre des décisions éclairées et d'exercer leurs droits à la vie privée. La collecte et le traitement de données personnelles ne doivent être effectués qu'à des fins légitimes et spécifiques. Il nous revient également de prévenir tout accès ou toute utilisation non-autorisé ou impropre de ces données.

Confidentialité : Nous générons et recevons un important volume d'informations ne relevant pas du domaine public dans le cadre de nos activités quotidiennes. Chacun et chacune d'entre nous doit :

1. respecter et protéger les informations confidentielles, exclusives ou sensibles des tiers comme de DNDi (qu'elles concernent des brevets ou soient de nature personnelle, commerciale, scientifique ou autre) et ne pas les communiquer à tout tiers non tenu par un accord de confidentialité écrit avec DNDi ou le secret professionnel ;
2. conserver de façon sécurisée toute information confidentielle ou exclusive à son poste de travail et en garantir la sécurité à tout moment ; et
3. faire preuve de diligence raisonnable pour que ces informations ne soient jamais divulguées

Toute utilisation ou divulgation non autorisée d'informations confidentielles ou exclusives constitue une violation de la politique de DNDi. Cette obligation de protection envers ces informations perdure une fois terminé l'emploi ou service chez DNDi.

d. Conflits d'intérêts

Lorsque nous travaillons pour DNDi, nos actions et décisions doivent se fonder sur le meilleur intérêt de l'organisation et notre jugement ou rôle professionnel plutôt que sur nos intérêts personnels, ceux de notre famille ou amis, ou ceux d'un gouvernement ou autre partie prenante majeure. Il est impératif d'éviter non seulement les conflits d'intérêts, mais aussi toute perception de tels conflits.

Celles et ceux d'entre nous qui participent aux achats au nom de DNDi ou à la préparation, la validation, le suivi ou l'évaluation des activités programmatiques dans le pays d'opération doivent y prêter une attention toute particulière. Pendant les appels d'offres ou à l'issue de la signature d'un contrat, aucun cadeau ou invitation substantiel susceptible d'être mal interprété ne doit être accepté.

V. Questions relatives à la procédure

a. Canaux de signalement

Nous souhaitons que les principes de ce Code soient connus de quiconque travaille pour nous ou avec nous. Nous nous engageons à ces fins à former et à informer en continu nos collègues et partenaires. Nous privilégions une communication ouverte et honnête et mettons à disposition plusieurs canaux permettant de poser des questions. Il revient à l'ensemble des personnes avec lesquelles nous travaillons de prévenir et signaler tout problème éthique ou légal réel ou potentiel, ou de questionner ou s'opposer de toute autre façon à toute potentielle violation de ce Code, tout particulièrement en cas d'impact sur les patient-e-s ou tout individu vulnérable. Vous pouvez choisir parmi les canaux de signalement ci-dessous, selon vos préférences :

1. Connectez-vous à l'assistance en ligne de DNDi (l'« Integrity Line » de DNDi), notamment si vous préférez conserver votre anonymat (plus d'informations plus avant) <https://dndi.integrityline.org/>
2. Envoyez un courriel à ethics@dndi.org pour toute question relative à la fraude ou à la corruption, ou à dataprivacy@dndi.org pour tout ce qui concerne la protection des données
3. Parlez à un/une membre de l'équipe de direction, jusqu'à et y compris au/à la directeur/-trice exécutif/-tive
4. Contactez la directrice des ressources humaines et de l'organisation sur jjauffret@dndi.org et/ou l'une des Ombudspersons de DNDi (plus d'informations ci-dessous) pour toute question relative à la protection (par ex. les actes d'abus, de harcèlement, de harcèlement moral ou les comportements importuns à caractère sexuel) : ombuds_salina@extern.dndi.org, ombuds_lack@extern.dndi.org
5. Contactez la directrice financière pour les plaintes concernant la fraude ou la corruption lvielfaure@dndi.org
6. Contactez la directrice juridique djunod@dndi.org et/ou le directeur de la stratégie et des opérations rpaye@dndi.org en cas de conflit d'intérêts
7. Contactez le/la directeur/-trice des affaires médicales pour toute plainte relative à la sécurité des patient-e-s
8. Contactez un/une membre de la commission mondiale du personnel de DNDi (qui représente le personnel)

9. Contactez un/une membre du conseil de fondation de DNDi (présidente : mp.kieny@dndi.org, secrétaire : pherrling@dndi.org, président du comité d'audit : fvallat@dndi.org)

L'Integrity Line de DNDi offre aux membres du personnel, patient-e-s, partenaires et tiers un moyen confidentiel et anonyme de signaler des allégations ou de poser des questions sur notre conduite. La plateforme est gérée par EQS, un prestataire de services indépendant, et peut être utilisée par tout individu interne ou externe à DNDi, y compris les patient-e-s et les partenaires. Quiconque choisit de signaler un problème de façon anonyme doit fournir le plus d'informations possible sur l'allégation pour que nous soyons capables d'enquêter au mieux dès que possible.

Nos Ombudspersons sont également tenues de protéger l'anonymat des lanceurs/-ceuses d'alertes, sauf dans des situations exceptionnelles où il existe un risque immédiat de préjudice grave ou de délit.

b. Protection contre les représailles

Tout acte de représailles ou hostile à l'encontre de quiconque soulève de bonne foi des inquiétudes relatives à la conformité ou apporte son concours à une enquête menée par DNDi sur une présumée violation de ce Code est strictement interdit. Cette règle s'applique même si les inquiétudes en question s'avèrent incorrectes ou infondées. Personne ne doit cependant délibérément effectuer de fausses déclarations. Quiconque signale une violation de ce Code doit le faire de bonne foi, sur la base de doutes raisonnables. Transmettre en toute connaissance de cause des informations fausses ou futiles ou procéder de façon irresponsable est contraire à ce Code, et passible de sanctions.

c. Conséquences en cas de violation du Code

DNDi traitera rapidement toute allégation de violation du présent Code de façon juste, proportionnée et confidentielle. Tout signalement devra faire l'objet d'une évaluation objective, indépendante et exhaustive, puis, s'il y a lieu, d'une enquête.

De plus, avant que toute mesure appropriée soit prise, nous garantirons que l'ensemble des personnes impliquées aient pu partager leurs retours et en recevoir.

Toute violation de ce Code ou des politiques de DNDi met en cause votre responsabilité et peut conduire à des sanctions disciplinaires allant jusqu'à la rupture de contrat.

d. Diffusion du Code & amélioration continue

En plus de garantir que l'ensemble des membres et partenaires de DNDi qui travaillent auprès de la communauté de DNDi soit formé-e-s au Code de façon adéquate et s'engage à respecter ses principes (ou les dispositions d'un code de conduite similaire dans le cas des partenaires), DNDi fera en sorte qu'il soit constamment enseigné, pratiqué et appliqué au bénéfice de chaque

membre du personnel et partenaire de DNDi et des communautés auprès desquelles ils/elles interviennent. Un exemplaire du Code sera toujours disponible sur notre site Internet, et nous pourrions demander à quiconque travaille avec ou pour DNDi de signer la déclaration d'acceptation figurant en section VI ci-dessous.

Ce Code, tout comme nos politiques, procédures opérationnelles standards et programmes de conformité, font l'objet d'examen constants visant à l'affiner. Si vous souhaitez suggérer une quelconque amélioration permettant de mieux détecter, prévenir et résoudre tout manquement à ce Code ou aux politiques de DNDi, nous vous encourageons à nous l'adresser par le biais des mécanismes préalablement décrits. Il en va de même si vous estimez qu'une formation supplémentaire dans un domaine particulier est nécessaire ou que d'autres questions devraient être abordées dans ce Code.

VI. Déclaration d'acceptation

Je déclare par la présente avoir lu et compris le Code de conduite de DNDi et m'engage à le respecter, ou que je suis déjà assujéti aux dispositions analogues d'un autre code de conduite :

Nom : _____	Signature : _____
Organisation : _____	Date : _____
Courriel : _____	

Annexe A au Code de conduite

L'« **abus de pouvoir/d'autorité** » s'entend de l'usage impropre d'une position d'influence, de connaissances, de pouvoir ou d'autorité de la part d'un individu envers d'autres. DNDi s'engage à prévenir l'abus de toute forme de pouvoir ou d'autorité, qu'il se manifeste par la discrimination, l'exploitation, le harcèlement, le harcèlement moral, un comportement importun de caractère sexuel, la médisance, l'humiliation, le dénigrement ou tout autre comportement importun à l'encontre des autres. Tant un acte isolé qu'une série d'incidents peuvent constituer un abus de pouvoir/d'autorité. Ces comportements, potentiellement inconscients de la part de l'individu détenteur du pouvoir ou de l'autorité, peuvent compter par exemple :

1. un manque de respect ou de reconnaissance pour la contribution des autres ;
2. demander au personnel des faveurs ou des services personnels ;
3. faire pression sur un/une membre du personnel pour qu'il/elle déforme des faits ou enfreigne des règles ;
4. perturber la capacité d'un/une collègue à travailler de façon efficace (en bloquant son accès à des informations ou des ressources par exemple) ;
5. demander de façon répétée à ce que des questions non urgentes soient traitées en dehors des heures de travail normales et/ou pendant les weekends et les vacances, et exiger d'un/une membre du personnel qu'il/elle vérifie et réponde à ses messages et/ou s'acquitte d'autres tâches professionnelles pendant ces mêmes périodes ;
6. rejeter sans dûment les explorer des préoccupations soulevées sur un projet
7. exercer une influence négative sur la carrière ou les conditions d'emploi d'autres individus (par exemple sur les décisions en matière de recrutement, d'affectation, de renouvellement de contrat, d'évaluation de la performance ou de promotion) ; et
8. orchestrer la formation de coalitions ou de clusters portés par une pensée de groupe, eux-mêmes susceptibles d'engendrer des déséquilibres de pouvoir institutionnels.

Le « **harcèlement moral** » s'entend d'un processus de dénigrement délibéré et constant constitué d'une forme soutenue d'abus psychologique qui amène ses victimes à se sentir humiliées et ineptes. En relèvent les comportements vexants, intimidants, malveillants, insultants ou les détournements de pouvoir ayant pour but ou pour effet d'intimider, de rabaisser ou d'humilier leur cible.

L'« **irrespect** » s'entend du manque d'un minimum de courtoisie et de dignité lors d'interactions avec d'autres, ou de conduites, commentaires ou agissements qui insultent, dénigrent, rabaisent ou humilient une personne ou la dévalorisent. L'irrespect s'applique également aux déclarations ou attitudes générales sur la diversité des êtres humains et leur valeur. Il peut aussi se traduire par un manque de respect pour le travail des gens et pour DNDi en tant qu'organisation, sa mission, sa vision et ses valeurs. L'irrespect se manifeste sous de multiples formes, mais témoigne en fin de

compte du manque de courtoisie, civilité, et tact de l'individu qui en fait preuve. Citons pour exemple les comportements irrespectueux suivants :

1. faire courir des rumeurs ou dire du mal d'un individu pour nuire à sa réputation
2. crier
3. critiquer, ridiculiser, ou déconsidérer des réussites
4. dénigrer quelqu'un devant les autres (humiliation publique)
5. abuser du sarcasme
6. s'exprimer d'une façon condescendante ou rabaissante
7. injurier ou insulter quelqu'un
8. faire des gestes dédaigneux ou négatifs lorsque d'autres parlent
9. interrompre quelqu'un pour dominer la conversation
10. refuser d'échanger avec un individu sur une question professionnelle
11. écarter les réflexions ou les sentiments d'une personne pendant des réunions (« Oh, c'est absurde »)
12. s'appropriier le travail des autres
13. constamment faire des remarques négatives sur le travail sans les étayer ou se plaindre sans chercher à contribuer à résoudre le problème
14. se comporter de façon peu coopérative ou dominante
15. saper activement notre travail et notre autorité en détruisant la bonne volonté entre collègues

La « **communauté de DNDi** » s'entend des groupes socio-économiques auxquels DNDi porte assistance au travers de ses programmes et des patient-e-s ou individus impliqué-e-s ou susceptibles d'être impliqué-e-s dans des études cliniques financées par DNDi, ainsi que des membres de leur famille, notamment des personnes vulnérables.

L'expression « **membres de DNDi** » désigne tout membre du conseil de fondation ou du personnel de DNDi.

L'« **exploitation** » s'entend d'une façon injuste de profiter des autres, par exemple en usant d'une position de pouvoir, d'autorité, d'influence ou de contrôle des ressources pour exercer une pression sur un individu, le contraindre ou le manipuler, ou en contrôlant quiconque par des menaces ou des représailles (suspendre les aides sur un projet, rejeter sans les étudier comme il se doit les demandes de soutien d'un/une membre du personnel, ou menacer de faire de fausses déclarations publiques sur un/une membre du personnel).

Le « **harcèlement** » s'entend d'une conduite incorrecte et non souhaitée envers une autre personne constituant ou pouvant raisonnablement être envisagée ou perçue comme une offense ou une humiliation. Elle peut également avoir pour objectif ou résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un cadre de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou vexant pour celle-ci. Le harcèlement se manifeste en général par une série de comportements

inacceptables, tout particulièrement s'ils se reproduisent alors que la victime a clairement exprimé qu'il ou elle les estime vexants. Un incident isolé peut cependant relever du harcèlement s'il est suffisamment grave. Le harcèlement sexuel constitue une forme spécifique de harcèlement.

Le « **harcèlement collectif** » s'entend du harcèlement d'un individu par un groupe, quel qu'en soit le contexte (famille, groupe de pairs, école, lieu de travail, voisinage, communauté, Internet). Lorsqu'il se manifeste par des abus physiques et affectifs sur le lieu de travail, quand par exemple des collègues, subordonné-e-s ou supérieur-e-s hiérarchiques se liguent contre un individu pour le forcer à partir en usant de rumeurs, de sous-entendus, d'intimidation, d'humiliation, de discrédit et d'isolement, il pourra également être décrit comme du harcèlement général malveillant, racial ou non, à caractère non sexuel.

« **Protéger** » s'entend au sens large comme défendre de toute atteinte les personnes et leur environnement. Dans le contexte plus spécifique des activités de DNDi, le terme signifie défendre des atteintes causées par tout acte d'exploitation, d'abus, de harcèlement, ou de harcèlement moral (de nature sexuelle ou non) de la part de la communauté, du personnel et des consultant-e-s de DNDi. Pour accomplir son devoir de protection, DNDi exige de l'ensemble de ses membres et partenaires qu'ils ou elles protègent la communauté de DNDi et toutes celles et tous ceux avec qui DNDi travaille.