

Novembre 2011

## INTRODUCTION

---

Le souci qu'a le CRDI de prôner et d'appliquer des normes élevées en matière d'éthique se manifeste non seulement dans ses politiques, ses programmes et ses pratiques, mais aussi dans les activités quotidiennes et les gestes de ses employés.

Le Code de conduite du CRDI a pour objet d'aider les employés à prendre des décisions qui sont conformes aux principes fondamentaux et aux normes du Centre, et de les guider à cet égard. Le CRDI promeut l'adoption d'un comportement éthique au travail, favorise un milieu de travail qui encourage la créativité et l'innovation, et valorise la compétence et le travail d'équipe.

Étant donné que le CRDI est un établissement de recherche voué à l'excellence scientifique qui favorise les pratiques conformes à l'éthique, il importe que chacun d'entre nous donne l'exemple, en faisant en sorte que son comportement au travail soit conforme aux normes les plus élevées et favorise le respect de telles normes. Ce faisant, nous contribuons à la bonne réputation et à l'intégrité du Centre et allons dans le sens du Code de valeurs et d'éthique du secteur public du gouvernement du Canada.

Les employés du CRDI sont responsables de se familiariser avec le Code de conduite et à appliquer ses principes en tout temps.

## NOTRE MISSION

---

La *Loi sur le CRDI* stipule que le CRDI « a pour mission de lancer, d'encourager, d'appuyer et de mener des recherches sur les problèmes des régions du monde en voie de développement et sur la mise en oeuvre des connaissances scientifiques, techniques et autres en vue du progrès économique et social de ces régions ».

À cette fin, la loi habilite le Centre à

- faire appel à des spécialistes et techniciens en sciences naturelles et sociales, tant du Canada que de l'étranger;
- aider les régions en développement à se doter du potentiel de recherche scientifique et d'innovation technique et des institutions nécessaires à la solution de leurs problèmes;
- de manière générale, encourager la coordination de la recherche pour le développement international;
- promouvoir, en matière de recherche sur les problèmes de développement, la coopération – à leur avantage mutuel – entre les régions développées et celles en voie de développement.

## NOTRE PHILOSOPHIE EN MATIÈRE D'EMPLOI

---

Notre philosophie en matière d'emploi met l'accent sur nos attentes à l'égard du milieu de travail et énonce nos valeurs ainsi que notre engagement à favoriser un comportement éthique et des relations productives entre les gestionnaires et les employés.

Elle s'applique à tous les employés du CRDI, tant au Canada qu'à l'étranger.

Étant donné que le succès du CRDI repose sur la collaboration d'un personnel très efficace et créatif, nous croyons que cela ne saurait se réaliser sans une démarche collective visant à respecter les engagements suivants :

- souscrire aux principes de l'équité et de l'impartialité;
- protéger la santé et la sécurité des employés sur les lieux de travail et pendant leurs déplacements officiels;
- promouvoir et appuyer l'utilisation des deux langues officielles du Canada;
- faire en sorte que les employés soient traités selon les principes de la cohérence et de l'ouverture par l'élaboration et l'application de politiques et de pratiques saines;
- offrir un régime de rémunération complet (salaire et avantages sociaux) qui soit équitable et des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel qui viennent enrichir l'action du Centre et permettent d'accroître la compétence des employés;
- créer un milieu où les employés peuvent arriver à un équilibre entre leur charge de travail et leurs obligations personnelles et le conserver;
- reconnaître et récompenser l'excellence observée dans la réalisation des objectifs de travail, dans les manifestations d'initiative, dans les rapports avec les autres et dans les contributions attentives et positives au milieu de travail et à l'action du Centre;
- favoriser et appuyer des relations de travail entre les employés qui soient fondées sur la confiance mutuelle, le respect et la volonté de collaboration, et par conséquent propices au travail d'équipe;
- encourager et entretenir des communications ouvertes et sincères;
- faire du CRDI un endroit où chaque employé est encouragé à exprimer son point de vue, dans un esprit d'accueil et de respect.

## NOTRE CODE DE CONDUITE

---

*Le CRDI s'engage à adopter un comportement conforme aux normes d'éthique les plus strictes dans toutes ses activités.*

*Le Code de conduite reflète notre mission, notre philosophie en matière d'emploi et les résultats des discussions sur cette philosophie auxquelles ont pris part tous les employés du Centre. Le président du Centre et les membres du Comité de la haute direction ont approuvé le code et considèrent qu'il fait partie intégrante de notre culture organisationnelle.*

*Le code contribue par ailleurs à renforcer davantage nos bonnes pratiques de gouvernance et à conserver la confiance de la population envers les organes gouvernementaux. Il s'inscrit en complément du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique et concourt directement à la mise en oeuvre de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.*

Le Code de conduite du CRDI et le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique s'appliquent à tous les employés du CRDI, au Canada et à l'étranger, et à toutes les activités du Centre. Le terme « employés » désigne aussi bien les employés que les dirigeants.

Les valeurs et principes énoncés dans le code doivent transparaître dans nos pratiques, politiques et actes. Les valeurs et principes énoncés ci-dessous ont trait non seulement aux engagements dont fait état la philosophie en matière d'emploi, mais également aux normes d'éthique minimales que nous devons tous observer, à titre d'employés du CRDI, dans l'exercice de nos activités.

## **Conformité**

Nous respectons les lois du Canada, les accords régissant les relations du CRDI avec les pays, les codes de déontologie régissant l'exercice de nos professions respectives de même que les conventions et traités internationaux que le Canada a ratifiés.

## **Professionalisme**

Nous faisons preuve de professionnalisme et de courtoisie dans nos rapports avec nos collègues, ainsi qu'avec les partenaires du Centre, les bénéficiaires d'une subvention, les entrepreneurs, le grand public et les autres parties prenantes.

Nous contribuons à maintenir des relations de travail harmonieuses. Nous établissons de façon raisonnable et juste nos attentes à l'égard des autres. Nous réglons les conflits en faisant preuve de maturité et de professionnalisme, notamment en soumettant les questions qui nous préoccupent aux parties concernées.

Nous nous efforçons de protéger et d'améliorer la réputation du CRDI, les valeurs et les principes qu'il prône et la qualité de la vie professionnelle qu'il offre.

### **Appui et promotion de la qualité, de l'intégrité et de l'éthique en matière de recherche**

Nous nous associons à des travaux de recherche qui aident le CRDI à réaliser sa mission. Nous recherchons l'excellence et imposons des normes d'intégrité et d'éthique élevées aux chercheurs que nous finançons.

Nous favorisons le renforcement des capacités et la mise en commun des connaissances par les partenaires et les bénéficiaires de subventions pour accroître davantage l'impact et la viabilité des projets financés par le Centre, tout en préconisant une meilleure connaissance des questions de droits de propriété intellectuelle et le respect de ces droits, notamment en ce qui concerne les œuvres protégées et les connaissances traditionnelles.

Nous saluons de façon appropriée le travail accompli par nos collègues et par les partenaires et les bénéficiaires de subventions du Centre. Nous sommes sensibles aux questions d'ordre éthique que pourrait soulever un projet financé par le Centre.

Nous respectons les différentes approches méthodologiques utilisées en recherche, en évitant de porter un jugement prématuré à leur sujet, et nous nous efforçons d'effectuer des analyses équilibrées des projets de recherche que nous appuyons.

Nous observons la lettre et l'esprit des principes d'éthique internationalement reconnus qui s'appliquent à la recherche, ainsi que les politiques du Centre qui régissent l'éthique de la recherche.

## **Utilisation des ressources et des avoirs du Centre**

Nous utilisons avec discernement les ressources et les avoirs du Centre, notamment les biens immobiliers, les systèmes d'information, les réseaux électroniques, les fonds, les renseignements et les dossiers.

Nous assurons une gestion efficace des crédits parlementaires qui sont accordés au Centre et des sommes provenant des diverses autres sources de financement. Nous favorisons l'adoption de saines pratiques administratives et de gestion du risque.

## **Tenue de dossiers et production de rapports**

Nous favorisons la transparence.

Nous assurons la protection de nos dossiers et veillons à ce qu'ils soient à jour, pertinents, complets et exacts.

Nous faisons en sorte que les dossiers administratifs du Centre soient établis de façon fiable, précise et opportune.

Nous respectons les principes comptables généralement reconnus (PCGR) au Canada.

## **Compréhension et respect des différences interculturelles**

Nous nous efforçons de faire preuve de respect et d'ouverture à l'égard des différences interculturelles et en particulier d'être attentifs à la culture et aux coutumes locales des pays où le Centre exerce ses activités.

Nous déployons des efforts pour mieux comprendre la culture locale et, avant un voyage ou une affectation dans une région donnée, nous nous familiarisons avec les us et coutumes de l'endroit.

## **Agissements dans le meilleur intérêt du Centre**

En tout temps, nous faisons tout notre possible pour agir dans le meilleur intérêt du CRDI et de sa mission. Nous ne nous engageons pas sciemment dans des activités qui pourraient, d'une façon ou d'une autre, compromettre la réputation, l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité du Centre ou de ses représentants.

Nous avons la responsabilité de nous assurer que les décisions en matière d'achats et de financement sont prises en toute honnêteté et intégrité.

## **Conflit d'intérêts ou incompatibilité des fonctions**

Il y a un conflit d'intérêts dans toute situation où la capacité d'un employé à exercer ses fonctions officielles risque d'être compromise par des intérêts ou des considérations d'ordre personnel. Il peut s'agir non seulement d'intérêts financiers ou économiques, mais également de tout intérêt personnel lié aux activités professionnelles de l'employé, à ses relations sociales ou à tout autre facteur d'ordre personnel. Il se peut en outre que le conflit d'intérêts découle non pas des intérêts personnels de l'employé, mais plutôt d'une incompatibilité de ses fonctions officielles.

À titre d'employés du CRDI, nous nous conduisons et accomplissons nos tâches conformément aux valeurs, aux principes et aux normes du Centre et d'une manière qui sert le mieux possible ses intérêts et qui accroît la confiance de la population dans l'intégrité de notre organisme.

Nous adoptons une ligne de conduite qui résistera à un examen minutieux de la population et favorisera sa confiance en nous.

Nous nous efforçons d'éviter les situations susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts ou à une incompatibilité de fonctions réels, possibles ou apparents, et s'il y a lieu, faisons rapport sur l'existence de tout conflit ou de toute incompatibilité de cette nature, conformément à la politique du Centre à cet égard. Nous revoyons régulièrement la politique du Centre qui régit les conflits d'intérêts pour nous assurer que nous l'observons et nous discutons

directement de toute question qui nous préoccupe avec nos collègues, avec notre supérieur ou, dans les cas où il serait déconseillé ou inapproprié de le faire, avec le responsable du niveau hiérarchique suivant.

### **Respect de la confidentialité des renseignements**

Nous respectons les renseignements personnels des employés, les renseignements exclusifs fournis à titre confidentiel par des tiers et toute autre information confidentielle qui n'est pas de nature publique et prenons les mesures nécessaires pour les protéger.

### **Santé et sécurité**

Nous avons tous la responsabilité de favoriser et de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire et de prévenir la violence au travail. Nous prenons toutes les précautions raisonnables pour assurer notre propre santé et notre propre sécurité ainsi que celles de nos collègues et d'autres personnes touchées par nos activités.

### **Discrimination et harcèlement**

Nous avons tous la responsabilité de promouvoir et de maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement (notamment de harcèlement sexuel, physique et psychologique).

## **NOS RESPONSABILITÉS**

---

Le Code de conduite a pour but de nous aider à comprendre les exigences en matière d'éthique auxquelles nous devons nous conformer dans l'accomplissement de nos activités quotidiennes, ainsi que les responsabilités qui nous incombent à cet égard, et de nous indiquer (à l'annexe A) les règlements administratifs et lignes directrices pertinents, qui entrent dans les détails. C'est un ensemble non pas de règles, mais de principes à respecter.

Pour nous aider à déterminer quelle ligne de conduite il convient d'adopter dans une situation où nous avons une décision difficile à prendre et qui n'est pas traitée dans le code, nous pouvons nous poser les questions suivantes.



- ⇒ Est-ce conforme à l'éthique ?
- ⇒ Est-ce légal ?
- ⇒ Cette décision est-elle justifiable aux yeux de la population ?
- ⇒ Comment une personne raisonnable jugerait-elle notre décision ou nos actes ?
- ⇒ Cette décision risque-t-elle de ternir la réputation du CRDI ou la nôtre ?
- ⇒ Aurions-nous honte si d'autres personnes apprenaient que nous avons agi de cette façon ?
- ⇒ Est-il possible d'adopter une autre ligne de conduite qui ne risquerait pas de soulever le même problème ou dilemme sur le plan éthique ?

Si nous avons toujours des doutes concernant une situation donnée ou sa conformité avec les normes d'éthique élevées du Centre, nous cherchons à obtenir de l'aide et des conseils auprès de notre supérieur ou, dans les cas où il serait déconseillé ou inapproprié de le faire, auprès du responsable du niveau hiérarchique suivant ou de l'agent supérieur désigné aux fins de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Nous tous, gestionnaires comme employés, avons la responsabilité de prendre connaissance des valeurs, des normes et des principes énoncés dans le Code de conduite et dans les politiques connexes du Centre, de bien les comprendre et de les respecter. Pour être efficace, le code doit faire partie intégrante de toutes les facettes de notre travail.

## Processus

Toute question qui nous préoccupe au sujet du Code de conduite ou de son application devrait d'abord être soumise à un gestionnaire. S'il nous est impossible d'en discuter avec notre supérieur immédiat, nous devrions consulter le responsable du niveau hiérarchique suivant ou, en dernier ressort, l'agent supérieur désigné aux fins de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Dans tous les cas, les rapports concernant la divulgation d'actes répréhensibles et les mesures de protection offertes aux employés qui formulent de bonne foi, et non pour des motifs frivoles ou dans une optique vexatoire, une allégation d'acte répréhensible doivent être conformes aux dispositions de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

### **Non-respect**

Le Code de conduite fait partie des conditions d'emploi au CRDI. Nous sommes censés mener nos activités en observant et en prônant les normes de conduite les plus élevées. Nous comprenons que tout manquement à cet égard sera considéré comme un non-respect des normes de conduite que le CRDI juge acceptables, conformément à la définition qu'en donne la section du chapitre 7 du volume I du *Manuel des règlements administratifs* qui traite de mesures disciplinaires, et pourra entraîner la prise de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.