



Directives institutionnelles

Code de conduite : Intégrité, Prévention des abus et Protection des personnes

Direction générale fédérale

Janvier 2018

Mise à jour : août 2021





Directives institutionnelles

Code de conduite : Intégrité, Prévention des abus et protection des personnes

1. INTRODUCTION	3
1.1 Pourquoi ce code de conduite ?	
1.2 Sur quoi se fonde ce code de conduite ?	
1.3 À quoi sert ce code de conduite ?	
1.4 À qui s'applique ce code de conduite ?	
1.5 Quelle est la place et l'importance de ce code de conduite ?	
2. CODE DE CONDUITE	7
2.1 Relations	
2.2 Elimination de l'exploitation et des abus sexuels	
2.3 Environnement de travail	
2.4 Lutte contre la Fraude et la Corruption	
2.5 Communication	
2.6 Reporting	

1.

Introduction

1.1

Pourquoi ce code de conduite ?

HI est une organisation de solidarité internationale engagée pour les droits des personnes handicapées, des personnes en situation de vulnérabilité, et de façon générale pour les droits humains. Le respect et la dignité des personnes concernées et des bénéficiaires des actions et des communautés sont au cœur de l'engagement du personnel et des autres collaborateurs (bénévoles ou partenaires, par exemple) de HI, dans tous les contextes d'intervention.

Le personnel de HI se retrouve régulièrement dans des situations de confiance et de pouvoir vis-à-vis des bénéficiaires et des communautés concernées. Ces situations peuvent ne pas être ressenties comme telles, mais elles s'expliquent par les différences économiques et symboliques entre le personnel de l'ONG et les personnes bénéficiaires. La compréhension de ces situations et le respect des valeurs de HI obligent tout collaborateur de HI à se comporter de façon appropriée, à agir de façon responsable et à respecter les codes et l'éthique de l'organisation.

1.2

Sur quoi se fonde ce code de conduite ?

La réputation de HI repose en grande partie sur la qualité et la redevabilité du personnel de l'organisation, donc sur sa conduite. Même au cours de missions difficiles, HI vise à promouvoir le plus haut degré

de qualité d'engagement. Le non-respect des valeurs de l'organisation entache la réputation de celle-ci dans son ensemble. Il faut rappeler que chaque membre de notre organisation représente HI pendant mais aussi en dehors des heures de travail. Ce code de conduite est un élément clé de la mise en application des politiques institutionnelles qui posent les principes fondamentaux en matière de protection des ressources qui sont confiées à HI, mais surtout de protection de nos bénéficiaires – notamment les plus vulnérables aux abus de pouvoir, avec une attention particulière sur les discriminations, les agissements sexistes, l'exploitation et les abus sexuels – et de nos propres personnels. Les politiques sont notamment :

- **la Politique de Protection des bénéficiaires contre l'Exploitation les abus et Harcèlements Sexuels**
- **la Politique de Protection de l'Enfance**
- **la Politique de lutte contre la Fraude et la Corruption.**

Les principes qui fondent ces politiques sont :

- Le respect des droits humains fondamentaux, y compris les droits de l'Enfant, les droits des Personnes Handicapées et le droit international humanitaire.
- La Tolérance Zéro de l'organisation face aux atteintes à ces droits par son personnel et ses associés, et ce à tout moment,
- La gestion du risque, incluant la mise en place d'un environnement protecteur,
- Le devoir d'assistance aux victimes d'abus de la part du personnel de HI ou d'autres acteurs de la communauté,
- Le devoir de notification de tous incidents, doute ou suspicion d'abus, même en l'absence de preuve.

Ce code de conduite vise à protéger tous les bénéficiaires des actions de HI, directs et indirects, ainsi que les personnes des communautés qui sont en contact avec ces actions, en particulier les enfants, les femmes, les personnes handicapées ou âgées, et toute personne en situation de vulnérabilité.

1.3

A quoi sert ce code de conduite ?

Il vise à expliciter des comportements et pratiques attendus, constituant des normes minimales pour l'organisation, ainsi que les actions à éviter afin que les relations avec les bénéficiaires ou entre les membres du personnel de HI respectent l'éthique développée par l'organisation via ses politiques. Il a donc pour but d'aider le personnel :

- à mieux comprendre ses obligations et ses responsabilités découlant des politiques suscitées mises en place par HI,
- à prendre des décisions et à adopter des comportements appropriés dans sa vie professionnelle et dans sa vie privée.

Les managers ont une responsabilité particulière, devant s'assurer du bon respect de ce code par leurs équipes en s'assurant que l'environnement de travail favorise l'application et l'appropriation par tous des principes suscités.

Le non-respect de ce code de conduite peut conduire à des sanctions managériales incluant le licenciement, ainsi que des notifications dans les dossiers RH.

1.4

À qui s'applique ce code de conduite ?

Le code s'applique à l'ensemble des personnes amenées à intervenir pour le compte de HI ou dans le cadre d'un projet ou d'une action réalisés avec HI, qu'elles soient recrutées internationalement ou nationalement, même ponctuellement, et ce partout dans le monde. Ce code s'applique donc **aux personnes titulaires d'un contrat de travail avec HI, temporaire**

ou permanent, ainsi qu'aux familles accompagnant le personnel international, aux consultants, aux stagiaires, aux volontaires, aux bénévoles, aux organisations prestataires et aux organisations partenaires dans le cadre de leur collaboration avec HI.

Il s'applique à ces personnes dans toutes les situations, professionnelles ou non, sur le temps de travail comme en dehors du temps de travail. **Par souci de simplicité, ces personnes sont désignées par le terme « salariés ou autres collaborateurs HI » dans le présent document.**

Le code de conduite doit être signé individuellement par toutes les personnes concernées.

Il est attendu de toute personne à qui s'applique ce code de conduite qu'elle encourage, défende et fasse la promotion de ce code et des valeurs qu'il représente.

1.5

Quelle est la place et l'importance de ce code de conduite ?

Ce code de conduite traduit de façon concrète les politiques institutionnelles citées plus haut et les directives institutionnelles de protection. Il s'ajoute aux autres documents qui définissent le cadre du travail pour HI, que sont notamment :

- la Charte HI et les statuts de l'organisation,
- le règlement Intérieur, qui définit notamment le harcèlement moral et le harcèlement sexuel,
- les conditions d'engagement, générales et particulières, du personnel international ou du personnel sous statut local,
- le contrat de travail, ou contrat de service, ou toute autre formalisation de la relation professionnelle, qui est spécifique à chaque personne ou situation et fait référence à l'ensemble des règles qui s'appliquent.

Le présent code de conduite ne se substitue pas à ces documents.

2.

Code de conduite

Dans tous les contextes, indépendamment de l'urgence de la situation, en qualité de salarié de HI ou autre collaborateur de HI, je m'engage à respecter les conduites suivantes :

2.1

Relations

Je m'assure systématiquement que les bénéficiaires (et notamment les enfants), les membres du personnel et les partenaires sont traités avec respect, dignité et sur un même pied d'égalité, quels que soient leur âge, leur sexe, leur condition physique, leur déficience, leur langue, leur religion, leur opinion, leur nationalité, leur origine ethnique ou sociale, leur statut, leur classe, leur caste, leur orientation sexuelle, ou toute autre caractéristique personnelle.

Je promeus systématiquement une attitude non violente et positive quand il s'agira d'encadrer ou d'interagir avec les bénéficiaires.

Je ne participe pas ni n'encourage des actions de corruption ou de fraude portant atteintes aux bénéficiaires et/ou à l'organisation. Je ne réclame ni n'accepte aucune commission, aucune contrepartie, aucun cadeau en échange de mes décisions ou de mes actions.

Je ne touche en aucun cas les bénéficiaires de façon inappropriée au regard de l'environnement culturel associé.

Je n'utilise en aucun cas un langage ou des suggestions visant à provoquer, harceler

ou déshonorer la personne, et je ne méprise pas sciemment des pratiques traditionnelles ou culturelles.

Je ne fais en aucun cas subir des humiliations à des bénéficiaires, et je n'ai pas de comportement sexiste, dégradant ou abusif, qu'il soit physique, verbal, psychologique ou de toute autre nature.

J'informe systématiquement les bénéficiaires (et notamment les enfants) et les communautés de leur droit de signaler toute situation inquiétante, en particulier concernant les problématiques d'ordre intime ou sexuel, et de la façon dont ils peuvent en faire part.

J'essaie systématiquement de prendre en compte la capacité des bénéficiaires à participer, de respecter leur opinion, leurs choix, leur autonomie, et je n'accomplis pas d'action qu'ils ne peuvent accomplir seuls (par exemple : faire sa toilette, changer ses vêtements, etc.).

J'accorde systématiquement une attention particulière aux personnes qui rencontrent des obstacles ou des difficultés à communiquer ou à s'exprimer pleinement (liés à une déficience, à la mobilité, au genre ou à toute autre raison) en proposant des espaces de communication et des outils sûrs et adaptés.

Lorsque je suis en contact avec un bénéficiaire (et notamment avec des enfants, des femmes ainsi que des hommes handicapés), je m'assure systématiquement que cette personne est visible d'un autre adulte.

2.2

Elimination de l'exploitation et des abus sexuels

Je n'ai aucun type de relation sexuelle avec une personne de moins de 18 ans, peu importe l'âge fixé pour le consentement à des relations sexuelles par la loi ou les coutumes locales. Une erreur sur l'âge supposé d'un enfant n'est pas un argument de défense.

Je n'ai aucun type de relation sexuelle ou de faveur en échange d'argent, d'un

cadeau quelconque, d'un travail ou d'une aide humanitaire, même si on me le propose ou que les personnes concernées s'attendent à cela. Cette règle s'applique en toutes circonstances, y compris si ces personnes sont considérées comme travailleurs ou travailleuses du sexe, ou qu'elles sont recommandées par une tierce personne en tant que telles.

Je ne me sers en aucun cas, directement ou indirectement, d'un adulte ou d'un enfant pour fournir des services d'ordre sexuel à une tierce personne, ni pour soutenir, permettre ou participer à une quelconque forme de prostitution ou d'exploitation sexuelle.

En aucun cas je n'exploite sexuellement de bénéficiaire ou de membre du personnel de HI, ni ne fais travailler un enfant (y compris pour des tâches domestiques) en échange d'une aide ou de tout type de bénéfice.

2.3

Environnement de travail

Je traite systématiquement les bénéficiaires, en particulier les enfants et les personnes handicapées, de façon juste et équitable, en évitant toute discrimination ou tout favoritisme à leur égard.

Je me montre systématiquement respectueux avec l'ensemble des employés, du personnel, des partenaires, des volontaires communautaires ou des bénéficiaires.

Je ne tolère ni ne me livre en aucun cas à une quelconque forme de harcèlement, de discrimination, d'abus physique ou verbal, d'intimidation ou de favoritisme sur un lieu de travail, qu'il s'agisse d'agissements sexistes ou racistes, de harcèlement sexuel ou psychologique, ou encore d'abus de pouvoir. Je respecte les règles qui s'appliquent à moi (notamment le règlement intérieur) concernant ces questions.

Je me comporte systématiquement de manière professionnelle avec mes collègues en évitant de répandre de fausses rumeurs et allégations, et en m'abstenant de faire des commentaires basés sur le genre, l'orientation sexuelle ou sur toute autre caractéristique personnelle - qui pourraient être considérés comme du harcèlement.

J'évalue systématiquement le risque de toutes sortes de préjudices qui pourraient intervenir lors de la mise en œuvre des projets de l'organisation. J'organise le lieu de travail, je planifie les activités de façon à minimiser ces préjudices, en prenant en compte la déficience, l'état de santé, l'âge, ou toute autre situation de vulnérabilité du personnel (stagiaires, personnel de ménage, etc.) et des bénéficiaires.

Je planifie les activités en m'assurant systématiquement que les informations concernant les bénéficiaires, les enfants, les familles et les communautés demeurent confidentielles et en respect des lois de protection des données personnelles applicables à l'environnement concerné.

Je n'invite en aucun cas un bénéficiaire (et notamment un enfant) à mon domicile, je ne lui propose pas de le transporter ni ne maintiens de contact personnel (téléphone, média et réseaux sociaux) avec lui sans un motif professionnel, et sans que mon responsable ne m'en ait clairement donné l'autorisation.

2.4

Lutte contre la fraude et la corruption

Je protège les ressources matérielles et financières de l'organisation, contre toute forme de gaspillage, de perte, de vol ou de détournement.

Je fais en sorte que l'aide destinée aux bénéficiaires de nos actions leur parvienne, dans les quantités et au niveau de qualité prévus.

Je ne réclame ni n'accepte aucune commission, aucune contrepartie, aucun cadeau en échange de mes décisions ou de mes actions.

Je refuse la pratique des paiements de facilitation (bakchich), qui visent à accélérer les démarches en contournant les règles.

J'informe mon organisation de toutes les invitations et tous les cadeaux reçus ou offerts. Je refuse toutes les invitations et tous les cadeaux qui entraînent une perte d'objectivité et d'impartialité, réelle ou supposée.

Je fais des choix objectifs dans l'intérêt de l'organisation, sans rechercher d'avantages, de faveur ou de profits pour moi-même, pour les membres de ma famille ou pour des amis.

J'informe mon organisation des situations de conflits d'intérêts potentielles et le cas échéant, je ne participe pas aux décisions qui pourraient être considérées comme non objectives ou intéressées.

J'exerce mes fonctions sans abuser de l'autorité ou des responsabilités qui m'ont été confiées pour obtenir des avantages personnels.

2.5

Communication

Pour toute photo prise ou toute vidéo réalisée, je demande l'autorisation préalable à la personne concernée ou à son représentant légal (mineur ou sous-tutelle). Une autorisation préalable ne peut être obtenue sous la contrainte ou en échange d'un service individuel.

Lorsqu'une photo est prise ou une vidéo réalisée, avec l'autorisation préalable appropriée, je m'assure systématiquement que la personne n'est pas représentée de manière dégradante ou connotée sexuellement.

J'utilise systématiquement un langage respectueux et je désigne les personnes par leur nom lorsque je m'adresse à elles ou quand je parle d'elles à d'autres.

En aucun cas je ne regarde, publie, produis ou partage des supports pornographiques mettant en scène des enfants, et/ou je ne montre de tels supports à des enfants.

Je m'assure systématiquement que toutes les communications audio, écrites ou visuelles respectent la dignité et les droits humains de la personne représentée (et notamment l'anonymat quand cela est nécessaire, obligatoire pour les enfants en situation de grande vulnérabilité¹), et qu'elles ne l'exposent à aucun risque de représailles ou d'abus de quelque nature que ce soit.

Lorsque je prends et publie des photos, je m'assure systématiquement que les bénéficiaires ou les enfants ne sont pas nus ou vêtus de façon inadaptée à la situation dans laquelle ils sont représentés.

Je ne montre en aucun cas le visage des bénéficiaires ou des enfants qui sont exploités sexuellement, victimes d'un trafic ou d'abus, en conflit avec la loi, en lien avec des groupes armés, ou qui peuvent facilement être localisés même si leur identité a été changée.

2.6

Reporting

Je soulève systématiquement toute inquiétude et tout problème concernant le présent code de conduite, la politique de protection des bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels, la politique de protection de l'enfance et la politique fraude & corruption auprès de mon responsable direct ou auprès d'une autre personne de ma hiérarchie ou d'une personne-ressource désignée (conformément aux règles en matière de reporting).

¹ Grande vulnérabilité : statut de réfugiés, victime de violences sexuelles ou risque de tracing / localisation.

Je signale immédiatement toute suspicion ou allégation concernant un comportement allant à l'encontre des règles du présent code de conduite, de la politique de protection des bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels, de la politique de protection de l'enfance ou de la politique fraude & corruption dans le système EthicsPoint avec, si nécessaire, le soutien de mon responsable direct – même si les informations ou allégations sont vagues, et sans avoir enquêté préalablement moi-même.

Je ne fais jamais délibérément de fausses accusations ou ne diffuse de fausses rumeurs sur un collègue, ou toute autre personne, en lien avec le non-respect de ce code de conduite.

Je m'engage à coopérer, en toute confidentialité et toute impartialité, aux enquêtes internes décidées par mon organisation.

Pour l'**interne (membres et personnels de HI)**, un mécanisme d'alerte professionnelle est accessible à partir de HIinside, la plateforme d'information et de communication interne :

https://hinside.hi.org/intranet/jcms/prod_2149085/fr/mecanisme-d-alerte-professionnelle

Pour les **personnes extérieures à HI** (bénéficiaires, partenaires, fournisseurs, autres), un dispositif de réclamation est accessible sur le site institutionnel : <https://hi.org/fr/information-institutionnelle-et-professionnelle#ancre10>

Ou bien par écrit, à l'adresse suivante :

Handicap International

Réclamations

138 avenue des Frères LumièreCS 88379

69371 Lyon Cedex 08France

Contact :

Direction des Risques & Audits

Le 24 janvier 2018, le mouvement mondial Handicap International est devenu Humanity & Inclusion (HI). La Fédération HI, qui met en œuvre des projets dans une soixantaine de pays, peut également intervenir sous les noms d'usage « Humanité & Inclusion », « Handicap International » ou « Atlas logistique ». Tout document sous entête « Humanity & Inclusion » s'applique de facto aux équipes Atlas Logistique et Handicap International.



Code de conduite :

**Intégrité, Prévention des abus
et protection des personnes**

En tant qu'organisation de solidarité internationale engagée pour le respect de la dignité et des droits fondamentaux des personnes handicapées et des populations les plus vulnérables, HI tient non seulement à assurer la protection de ses bénéficiaires, mais aussi celle de toutes les personnes qui sont en contact avec ses actions.

Chaque membre de HI représente l'organisation et est garant de son image. Tout non-respect de ses valeurs entache donc la réputation de HI dans son ensemble et peut compromettre la légitimité de ses interventions.

Ce code de conduite vise donc à expliciter les comportements et les pratiques qui sont attendus de chacun en matière de protection des bénéficiaires face à l'exploitation et aux abus sexuels. Il énonce également les actions à éviter afin de garantir que les relations qui se créent au sein de nos équipes, avec nos bénéficiaires et avec l'ensemble des personnes en contact avec notre organisation, sont respectueuses de l'éthique développée au sein de HI, et plus généralement, des valeurs qu'elle entend porter.

Handicap International – Humanity & Inclusion

138 avenue des Frères Lumière

CS 88379

69371 Lyon Cedex 08

