



Directives institutionnelles

Code de conduite : Prévention des abus et protection des personnes

Direction Générale Fédérale
Janvier 2018

DI | 01





Directives institutionnelles

Code de conduite : Prévention des abus et protection des personnes

2

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

6

- 2.1 Relations
- 2.2 Elimination de l'exploitation et des abus sexuels
- 2.3 Environnement de travail
- 2.4 Communication
- 2.5 Reporting

1.

Introduction

1.1

Pourquoi ce code de conduite ?

Humanité & Inclusion (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 bénéficiaires des actions et des communautés sont au cœur de l'engagement du personnel et des collaboratrices et collaborateurs de HI, dans tous les contextes d'intervention. 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 des 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.

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 membre de HI à se comporter de façon appropriée, à se sentir responsable et à respecter les codes et l'éthique de l'organisation.

1.2

Sur quoi se fonde ce code de conduite ?

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 de nos bénéficiaires – notamment les plus vulnérables aux abus de pouvoir avec une attention particulière sur l'exploitation et les abus sexuels – et de nos propres personnels.

Ces politiques sont notamment :

- **Protection des Bénéficiaires contre l'Exploitation et les Abus Sexuels**
- **Protection de l'Enfance**
- **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 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,
- le devoir de notification de tout incident, 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 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 sus-citées 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 personnels en s'assurant que l'environnement de travail est exemplaire.

1.4

À qui s'applique ce code de conduite ?

Le Code, qui doit être signé personnellement par les personnes concernées, 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 réalisée avec HI, qu'elles soient recrutées internationalement ou nationalement, même ponctuellement, dans le cadre des projets et actions de HI, et ce partout dans le monde. Ce code de conduite 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, personnels stagiaires, volontaires ou bénévoles, organisations prestataires et 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 « personnel ou collaborateur HI » dans le présent document.**

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 de protection. Il s'ajoute aux autres documents qui définissent le cadre du travail pour HI, que sont notamment :

- la Charte d'Humanité & Inclusion, 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 personnel de HI ou de collaborateur/collaboratrice, je m'engage à respecter les conduites suivantes :

2.1

Relations

6

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

Je ne toucherai en aucun cas les bénéficiaires de façon inappropriée.

Je n'utiliserai en aucun cas un langage ou des suggestions visant à provoquer, harceler ou déshonorer la personne, et je ne mépriserai pas sciemment des pratiques traditionnelles/culturelles.

Je ne ferai en aucun cas subir des humiliations à un bénéficiaire, et je n'aurai pas de comportement dégradant ou abusif, qu'il soit physique, verbal, psychologique ou de toute autre nature.

J'informerai 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'essaierai systématiquement de prendre en compte la capacité d'un bénéficiaire à participer, de respecter son opinion, ses choix, son autonomie, et je n'accomplirai pas d'action qu'il peut accomplir seul (par exemple : faire sa toilette, changer ses vêtements, etc.).

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

2.2

Elimination de l'exploitation et des abus sexuels

Je n'aurai 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'aurai 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 la personne a proposé cet échange en premier ou si elle s'attend à cela. Cela s'applique en toutes circonstances, que cette personne soit considérée comme une prostituée, qu'elle soit recommandée par une tierce personne en tant que tel, ou ni l'un ni l'autre.

Je ne me servirai 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'exploiterai sexuellement un bénéficiaire, ni ne ferai 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 traiterai systématiquement les bénéficiaires et les enfants de façon juste et équitable, en évitant toute discrimination à leur égard comme par exemple en faisant du favoritisme ou en excluant des personnes.

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

Je ne tolérerai ou ne me livrerai 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 de harcèlement sexuel ou psychologique ou d'abus de pouvoir, et je respecterai les règles qui s'appliquent à moi (notamment le Règlement Intérieur) concernant ces questions.

Je me comporterai 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'évaluerai systématiquement le risque de toutes sortes de préjudices, j'organiserai le lieu de travail et je planifierai les activités de façon à minimiser ces préjudices en prenant en compte la déficience, l'état de santé, l'âge et le développement de l'enfant, ou tout autre situation de vulnérabilité du personnel et des bénéficiaires.

Je planifierai les activités en m'assurant systématiquement que les informations concernant les bénéficiaires, les enfants, les familles et les communautés demeurent confidentielles.

Je n'inviterai en aucun cas un bénéficiaire (et notamment un enfant) à mon domicile, je ne lui proposerai pas de le transporter ni ne maintiendrai 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

Communication

Lorsqu'une photo sera prise ou qu'une vidéo sera réalisée avec l'autorisation préalable appropriée, je m'assurerai systématiquement que la personne ne pose pas de manière dégradante ou d'une façon qui pourrait porter une connotation sexuelle.

J'utiliserai systématiquement un langage respectueux et le nom des personnes lorsque je m'adresserai à elles ou quand je parlerai d'elles à d'autres.

En aucun cas je ne regarderai, publierai, produirai ou partagerai des supports pornographiques mettant en scène des enfants, et/ou je ne montrerai de tels supports à des enfants.

Je m'assurerai 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 sera nécessaire, et pour tous les enfants), et qu'elles ne l'exposent à aucun risque de représailles ou d'abus de quelque nature que ce soit.

Lorsque je prendrai et publierai des photos, je m'assurerai 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 montrerai 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.

2.5

Reporting

Je soulèverai 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 auprès de mon responsable direct, ou si ce n'est pas possible, auprès d'une autre personne de ma hiérarchie ou d'une personne-ressource désignée (conformément à la règle en matière de reporting).

Je signalerai 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 auprès de mon responsable direct – même si les informations ou allégations sont vagues, et sans avoir enquêté préalablement moi-même.

10

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

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 :

Humanité & Inclusion

Réclamations

138 avenue des Frères Lumière

CS 88379

69371 Lyon Cedex 08

France

Contact :

Direction des Ressources Humaines

Le 24 janvier 2018, le mouvement mondial Handicap International est devenu Humanité & Inclusion. La Fédération qui met en oeuvre des projets dans une soixantaine de pays intervient sous le nom d'usage « Humanité & Inclusion », « Handicap International » ou « Atlas logistique ». Tout document sous entête « Humanité et Inclusion » s'applique de facto aux équipes Atlas Logistique et Handicap International.



Code de conduite :
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, Humanité & Inclusion (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.

Humanité & Inclusion
138 avenue des Frères Lumière
CS 88379
69371 Lyon Cedex 08

publications@hi.org

