



Directives institutionnelles

---

**Code de Conduite :  
Intégrité, Prévention des Abus et Protection des  
personnes**

---

Direction des Risques et des Audits  
Mise à jour juin 2025

DI | n°1



Version & Date	Validée par
<b>Version Initiale - 2018</b>	Conseil d'Administration
<b>Version 2 – septembre 2021</b>	Directoire
<b>Version 3 – avril 2025</b>	Comité Exécutif Global (GEC) et Comité Social et Economique (CSE)
<b>Prochaine révision 2030</b>	

Crédit photographique République Démocratique du Congo © B.Blondel

## Table des matières

1. Préambule-----	4
Objet du Code de Conduite-----	4
Les principes fondateurs-----	4
À qui s'applique ce Code de Conduite ? -----	5
Le Code de Conduite par rapport aux documents qui définissent le cadre du travail pour HI-----	6
Organismes partenaires, entreprises ou prestataires de services mettant à disposition des personnels dans le cadre d'interventions avec HI -----	6
Application du Code de Conduite dans des environnements culturels et légaux variés	7
2. Code de Conduite -----	7
2.1. Je promeus un environnement sûr et respectueux envers les bénéficiaires et leurs communautés-----	7
2.2. J'ai un comportement professionnel et respectueux avec mes collègues de travail	8
2.3 Je combats les harcèlements, abus et exploitations sexuels -----	9
2.4. Je lutte contre la fraude -----	10
2.5. Je suis attentif à ne pas nuire avec ma communication -----	11
2.6. Je respecte les règles de protection des données -----	12
2.7. Je signale une suspicion ou une situation d'abus -----	12
2.8. Je suis conscient de mon engagement et des sanctions disciplinaires en cas de non-respect de ces règles -----	13



Cette **directive Institutionnelle** vient compléter : la PI 02 Politique de protection de l'enfance, IP03 Protection des bénéficiaires contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et IP04 Lutte contre la fraude et la corruption (voir les liens à la page suivante). La **lecture préalable de cette politique est indispensable** à la compréhension des enjeux et des principes guidant la présente directive.

---

# 1. Préambule

## Objet du Code de Conduite

Dans sa mission auprès des personnes handicapées et des populations vulnérables, pour répondre à leurs besoins essentiels, améliorer leurs conditions de vie et promouvoir le respect de leur dignité et de leurs droits fondamentaux, HI est portée par des valeurs d'humanité, d'engagement, d'inclusion et d'intégrité.

Cette ambition et ces valeurs trouvent une traduction concrète dans des politiques et directives institutionnelles, en particulier :

- [La Politique de Protection des bénéficiaires contre l'Exploitation les abus et Harcèlements Sexuels PI03](#)
- [La Politique de Protection de l'Enfance PI 02](#)
- [La Politique de lutte contre la Fraude et la Corruption. PI 04](#)

À ces politiques s'ajoute ce Code de Conduite, qui en résume les principes essentiels.

## Les principes fondateurs

Les principes qui fondent ces politiques et ce Code de Conduite sont :

- le respect des droits humains<sup>1</sup>,
- la Tolérance Zéro de l'organisation face aux atteintes à ces droits par les « salariés et autres collaborateurs et collaboratrices de HI »<sup>2</sup>, 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 à l'organisation de tout incident, doute ou suspicion d'abus, même en l'absence de preuve.

Dans ce code, HI présente les pratiques et comportements collectifs et individuels attendus des salariés et autres collaborateurs et collaboratrices de HI. Car le respect et la dignité des personnes (bénéficiaires de nos actions, communautés des pays d'intervention, membres et personnels de HI) sont au cœur des engagements de notre organisation. En publiant ce Code de Conduite, HI s'engage à en faire respecter les principes à l'interne, comme dans sa relation avec les organismes partenaires ou les prestataires de service.

Le Code est un élément clé de la mise en application des politiques de safeguarding et d'intégrité qui posent les principes de protection des ressources qui sont confiées à HI, de protection des personnes engagées dans nos activités et surtout de nos bénéficiaires – notamment les plus vulnérables face aux abus de pouvoir, aux discriminations, aux actes et outrages sexistes, au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels.

---

<sup>1</sup> Y compris les droits de l'Enfant, les droits des Personnes Handicapées et le Droit International Humanitaire.

<sup>2</sup> Cette notion simplifiée recouvre toutes les catégories de personnes mentionnées au paragraphe Application : qui doit respecter ce Code de Conduite ?

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

L'existence du Code et son application contribuent à la cohérence de nos actions, ainsi qu'à la crédibilité et à la bonne réputation de notre organisation. La réputation de HI repose en grande partie sur la conduite des salariés et autres collaborateurs et collaboratrices de HI pendant et hors des heures de travail. En effet, crédibilité, réputation et situation juridique de notre association pourraient être sérieusement affectées par des comportements individuels ou collectifs répréhensibles d'un point de vue moral, en violation de nos règles internes, au regard de l'opinion publique ou de la loi.

C'est la raison pour laquelle les principes énoncés dans ce Code de Conduite comportent des recommandations, des encouragements, mais aussi l'interdiction de certains actes, pratiques et comportements contraires aux objectifs et aux valeurs de notre organisation.

Ces éléments constituent des normes minimales pour l'organisation, afin que les relations avec les bénéficiaires ou entre les membres du personnel de HI respectent l'éthique développée par l'organisation (les politiques de sauvegarde s'appliquant aussi à la protection de nos propres personnels et de leurs familles). Le cas échéant, notre organisation s'autorise à appliquer des sanctions adaptées à la gravité des transgressions.

## 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, que cela soit dans le cadre d'un projet ou d'une action réalisée avec HI, désignées dans ce texte par « salariés ou autres collaborateurs et collaboratrices de HI », qu'elles soient recrutées internationalement ou nationalement, même temporairement, et ce partout dans le monde :

- aux membres du conseil d'administration de l'organisation,
- aux personnes titulaires d'un contrat de travail avec HI, temporaire ou à durée indéterminée,
- aux familles accompagnant le personnel international,
- aux consultants, experts ou visiteurs d'activités menées par HI,
- aux stagiaires ou alternants,
- aux volontaires internationaux, communautaires ou toute autre forme de volontariat,
- aux bénévoles,
- au personnel mis à disposition par les entreprises ou prestataires de services dans le cadre d'interventions de HI,
- au personnel d'autres associations mis à disposition ou intégrés aux équipes HI.

Toutes ces personnes sont informées du Code de Conduite. Elles doivent appliquer les dispositions du code, mais aussi encourager, défendre, promouvoir le code et ses valeurs, et signaler les violations selon les canaux appropriés.

À ce titre, les membres des conseils d'administration, les directeurs et directrices, et les managers de HI ont une responsabilité particulière : assurer la diffusion du code, montrer l'exemple à leurs équipes, garantir un environnement de travail favorable à l'appropriation et à l'application de ces principes par tous et toutes.

Référentiel associé au contrat de travail et au règlement intérieur de notre association, le Code de Conduite et ses dispositions s'appliquent en toutes circonstances à celles et ceux qui ont choisi de s'engager professionnellement ou bénévolement auprès de notre association :

- quel que soit leur statut contractuel – personnel national ou international,
- quel que soit aussi l'environnement culturel ou réglementaire des pays où HI est présente et travaille,
- dans tous les pays et dans tous les contextes d'intervention,
- pendant le temps de travail comme en dehors des heures de travail.

### **Le Code de Conduite par rapport aux documents qui définissent le cadre du travail pour HI**

Le Code de Conduite s'ajoute et ne se substitue pas aux documents qui définissent le cadre du travail pour HI, notamment :

- la Charte éthique de HI et les statuts de l'organisation,
- les règlements intérieurs dans chaque pays d'intervention, qui peuvent définir notamment le harcèlement moral et le harcèlement sexuel,
- les conditions d'engagement, générales et particulières, du personnel international ou du personnel sous statut national,
- le contrat de travail, ou contrat de service, ou toute autre formalisation de la relation professionnelle, spécifique à chaque personne ou situation et faisant référence à l'ensemble des règles qui s'appliquent.

### **Organismes partenaires, entreprises ou prestataires de services mettant à disposition des personnels dans le cadre d'interventions avec HI**

HI informe les organisations partenaires, ainsi que les entreprises ou prestataires de services mettant à disposition des personnels dans le cadre d'interventions avec HI, de l'importance de son Code de Conduite et des règles qui s'imposent aux salariés et collaborateurs HI. L'engagement d'une autre organisation à respecter les dispositions du Code de Conduite HI, ou les règles propres, équivalentes ou compatibles dont il disposerait, conditionne l'établissement d'un partenariat et d'une collaboration durable. Par voie de conséquence, le constat de transgression ou de violation de ces principes pourra être invoqué par HI comme motif légitime de rupture des relations contractuelles.

## Application du Code de Conduite dans des environnements culturels et légaux variés

HI respecte la richesse et la diversité des cultures, des traditions et les pratiques des communautés dans ses pays d'implantation. Elle tient compte du droit international, et se conforme à la législation nationale dans chacun de ses pays d'implantation, à chaque fois que celle-ci ne porte pas atteinte aux droits humains de la personne.

Il arrive que nos politiques et nos procédures apparaissent plus exigeantes ou plus précises, en matière de sauvegarde, de protection et d'intégrité que les lois et réglementations nationales. Dans ce cas, ce sont les dispositions du Code de Conduite qui prévalent, et complètent toutes autres obligations légales en vigueur en matière de comportement professionnel. Ainsi, un salarié ou autre collaborateur ou collaboratrice HI ne pourra pas invoquer des coutumes, des dispositions ou des lacunes de la loi pour se soustraire à ses obligations à l'égard du Code de Conduite.

Dans les pays où les réglementations locales sont très avancées en matière de protection contre les abus, le Code de Conduite conserve toujours son statut de référentiel interne qui peut s'articuler avec les obligations légales en matière de comportement professionnel.

## 2. Code de Conduite

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

### 2.1. Je promeus un environnement sûr et respectueux envers les bénéficiaires et leurs communautés

- 2.1.1** Je m'assure systématiquement que les bénéficiaires (et notamment les enfants), les partenaires et leurs communautés sont traités avec respect, dignité et sur un même pied d'égalité, quels que soient leur âge, leur identité ou expression de genre, leur condition physique ou mentale, leur déficience, leur langue, leur religion, leur opinion, leur nationalité, leur origine ethnique ou sociale, leur statut, leur classe, leur caste, leur sexualité, ou toute autre caractéristique personnelle.
- 2.1.2** Je promeus systématiquement une attitude non violente et positive quand il s'agit d'interagir avec les bénéficiaires et leurs communautés (inclus autorités, fournisseurs...).
- 2.1.3** Je ne participe pas ni n'encourage des actions de corruption ou de fraude portant atteintes aux bénéficiaires, leurs communautés 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.
- 2.1.4** Je ne touche en aucun cas les bénéficiaires et leurs personnes accompagnantes de façon inappropriée au regard de l'environnement culturel associé.

- 2.1.5** Je n'utilise en aucun cas un langage, des images ou des suggestions visant à provoquer, harceler ou déshonorer la personne, et je ne méprise pas sciemment des pratiques traditionnelles ou culturelles.
- 2.1.6** Je ne fais en aucun cas subir des humiliations à des bénéficiaires ou à leurs personnes accompagnantes et je n'ai pas de comportement sexiste, raciste, validiste, dégradant ou abusif, qu'il soit physique, verbal, psychologique ou de toute autre nature avec aucun bénéficiaire, partenaire ou membre des communautés.
- 2.1.7** 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 ou elles peuvent en faire part.
- 2.1.8** 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 ou elles ne peuvent accomplir seuls (par exemple : faire sa toilette, changer ses vêtements, etc.).
- 2.1.9** 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.
- 2.1.10** Lorsque je suis en contact avec des bénéficiaires (et notamment avec des enfants, des femmes ainsi que des hommes handicapés), je m'assure systématiquement d'être visible d'un autre adulte.
- 2.1.11** Je n'invite en aucun cas un ou une 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 ou elle sans un motif professionnel, et sans que mes responsables ne m'en aient clairement donné l'autorisation. Dans un contexte où j'aurais à dormir dans un même lieu que des bénéficiaires, je ne dors pas avec ni n'invite des enfants isolés (y compris adolescents et adolescentes) à dormir près de moi sauf si des circonstances exceptionnelles<sup>3</sup> le justifient.

## **2.2. J'ai un comportement professionnel et respectueux avec mes collègues de travail**

- 2.2.1.** Je me montre systématiquement respectueux avec l'ensemble du personnel, des partenaires, des volontaires communautaires.
- 2.2.2.** Je suis attentif aux situations de confiance et de pouvoir vis-à-vis des communautés

---

<sup>3</sup> Exemple de circonstances exceptionnelles : bombardements massifs en cours sur le lieu, abris de fortune en cas de catastrophe naturelle en cours, enfant en danger de mort si non supervisé pendant son sommeil.

concernées qu'induit ma position de membre d'une organisation humanitaire et de développement et qui s'expliquent par les différences économiques et symboliques entre moi (en tant qu'employé ou associé) et les personnes bénéficiaires. La compréhension de ces situations et le respect des valeurs de HI m'oblige à agir de façon responsable et à respecter les codes et l'éthique de l'organisation.

- 2.2.3.** 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.
- 2.2.4.** 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.
- 2.2.5.** J'évalue systématiquement le risque de toutes sortes de préjudices qui pourraient intervenir lors de la mise en œuvre des projets de l'organisation. Je veille à prévenir tout risque lié à mon comportement dans le cadre des activités de l'organisation. Notamment, je m'abstiens de toute consommation d'alcool ou de substances illicites altérant mes capacités et mon comportement professionnel.
- 2.2.6.** 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.

## **2.3 Je combats les harcèlements, abus et exploitations sexuels<sup>4</sup>**

- 2.3.1** Je n'ai aucun type de relation intime ou 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.
- 2.3.2** Je n'ai aucun type de relation intime ou 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.
- 2.3.3** 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,

---

<sup>4</sup> Ce chapitre s'inscrit plus spécifiquement dans le respect des principes des politiques institutionnelles de Protection des bénéficiaires contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels (PSEAH) ainsi que de la Politique de Protection de l'Enfance.

permettre ou participer à une quelconque forme de prostitution ou d'exploitation sexuelle.

**2.3.4.** 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.

**2.3.5.** Je reste dans une relation strictement professionnelle avec les bénéficiaires en étant attentif aux situations de fraternisation qui impliqueraient une partialité, un traitement préférentiel ou un usage inapproprié d'une position y compris des démonstrations publiques de relations intimes. De même, je n'ai pas de relations intimes et/ou sexuelles avec des membres des communautés hôtes qui soient basées sur un déséquilibre de pouvoir, en ce qu'elles risquent de porter atteinte à la crédibilité et à l'intégrité de l'action menée par HI.

## **2.4. Je lutte contre la fraude**

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

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

**2.4.3.** A l'interne, comme dans mes relations avec les autorités, avec les organismes partenaires, avec les fournisseurs et prestataires, je fais valoir les principes, les consignes et les procédures qui garantissent un fonctionnement et une coopération sans fraude.

### **A cette fin :**

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

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

**2.4.6.** 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.

**2.4.7.** 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.

**2.4.8.** 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.

**2.4.9.** J'exerce mes fonctions sans abuser de l'autorité ou des responsabilités qui m'ont été

confiées pour obtenir des avantages personnels.

**Mais aussi :**

**2.4.10.** Je participe aux initiatives de sensibilisation et de contrôle interne, et j'encourage mes collègues à en faire de même.

**2.4.11.** De manière responsable et confidentielle, je signale les suspicions ou les actes avérés de fraude, soit par la voie managériale, soit grâce au dispositif sécurisé d'alerte professionnelle.

## **2.5. Je suis attentif à ne pas nuire avec ma communication**

**2.5.1.** Pour tout témoignage recueilli, toute photo prise ou toute vidéo réalisée, je demande le consentement préalable écrit à la personne concernée ou à son représentant légal (mineur ou sous-tutelle).

**2.5.2.** Le consentement doit être éclairé<sup>5</sup>, ne faire l'objet d'aucune pression, d'aucune contrepartie et ne doit pas conditionner l'aide fournie à un bénéficiaire.

**2.5.3.** Lorsqu'un contenu est produit (texte, photo ou vidéo), avec l'autorisation préalable appropriée, je m'assure systématiquement que la personne n'est pas représentée de manière dégradante ou connotée sexuellement. De plus, je m'assure que les bénéficiaires et/ou les enfants ne sont pas nus ou vêtus de façon inadaptée à la situation dans laquelle ils ou elles sont représentés.

**2.5.4.** 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.

**2.5.5.** En aucun cas je ne regarde, publie, produis ou partage des supports pornographiques mettant en scène des personnes de moins de 18 ans et je ne montre ou n'envoie de tels supports à des enfants.

**2.5.6.** 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 vulnérabilité), et qu'elles ne l'exposent à aucun risque de représailles ou d'abus de quelque nature que ce soit.

**2.5.7.** Je ne montre en aucun cas le visage des bénéficiaires et/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.

**2.5.8.** Lorsque j'utilise un contenu de communication (textes, photos, vidéos), je m'assure systématiquement que je peux utiliser les informations concernant les bénéficiaires,

---

<sup>5</sup> [Guide de recueil de témoignage \(document interne\)](#)

les enfants, les familles et les communautés selon les consentements signés, les droits d'utilisation définis et en respect des lois de protection des données personnelles applicables à l'environnement concerné.

## **2.6. Je respecte les règles de protection des données**

- 2.6.1.** Je m'assure, dans le cadre de [la politique générale HI de protection des données personnelles](#), que tout traitement de données personnelles repose sur le consentement éclairé, l'exécution d'un contrat, le respect d'obligations légales, la protection d'intérêts vitaux, l'intérêt public ou l'intérêt légitime.
- 2.6.2.** Je garantis une transparence totale en informant les personnes concernées (bénéficiaires, personnels, partenaires) de façon claire et compréhensible sur l'usage de leurs données dans le cadre de mes fonctions.
- 2.6.3.** Je m'engage à préserver la confidentialité des informations auxquelles j'ai accès dans le cadre de mes fonctions.
- 2.6.4.** Je mènerai en conscience mes tâches professionnelles, et je ne divulguerai aucune information confidentielle concernant les bénéficiaires et les personnes soutenues par HI, les autres membres de l'équipe et autres partenaires professionnels.
- 2.6.5.** Cette obligation de confidentialité s'applique durant et après ma mission chez HI. Toute violation de cette règle peut conduire à une demande de réparation et/ou de poursuites.

## **2.7. Je signale une suspicion ou une situation d'abus**

- 2.7.1.** Je comprends qu'il est de mon devoir et obligation de signaler toute inquiétude ou tout abus constaté portant atteinte au présent Code de Conduite, à la politique de protection des bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels, à la politique de protection de l'enfance ou à la politique de lutte contre la fraude et la corruption auprès de mes responsables directs ou auprès d'une autre personne de ma hiérarchie, d'une personne-ressource désignée (Point Focal, Représentant du Personnel) ou directement via le mécanisme cité ci-dessous.
- 2.7.2.** Je dois directement ou avec l'aide de personnes suscitées signaler ces inquiétudes ou abus dans la plateforme de signalement de l'organisation - EthicsPoint - même si les informations ou allégations sont vagues, et sans avoir enquêté préalablement moi-même.
  - **Lien interne vers EthicsPoint pour les membres et personnels de HI,**
  - **Lien externe vers EthicsPoint pour personnes extérieures à HI (bénéficiaires, partenaires, fournisseurs, autres).**
- 2.7.3.** Je m'engage à alerter HI en cas de connaissance de toute accusation ou

condamnation antérieure d'un personnel HI ou partenaire liée à la maltraitance des enfants ou à des faits de violences sexuelles.

- 2.7.4.** Je prends soin de protéger la personne victime de l'abus en ne divulguant pas la situation à l'ensemble de mes collègues de travail ou à des acteurs externes (dans la limite des droits du lanceur d'alerte). J'applique les principes de confidentialité et de sécurité dans ma remontée d'information en veillant à ne pas laisser une situation d'abus et d'impunité perdurer.
- 2.7.5.** Je ne fais jamais délibérément de fausses accusations ou ne diffuse de fausses rumeurs sur un ou une autre collègue, ou toute autre personne, en lien avec le non-respect de ce Code de Conduite.
- 2.7.6.** Je m'engage à coopérer, en toute confidentialité et toute impartialité, aux enquêtes internes décidées par mon organisation si je suis sollicité.

## **2.8. Je suis conscient de mon engagement et des sanctions disciplinaires en cas de non-respect de ces règles**

- 2.8.1.** Je comprends que si je suis mis en cause pour une alerte crédible sur des suspicions de harcèlements, d'abus ou d'exploitations sexuelles ou d'abus et exploitation d'enfants, je serai immédiatement suspendu jusqu'à ce que les allégations aient fait l'objet d'une enquête interne impartiale et que des mesures appropriées aient été prises. Dans les cas où la suspension ne serait pas possible pour des raisons de législation locale, HI m'interdira au minimum l'accès aux locaux, matériels et activités de l'organisation, le temps d'enquêter et de prendre les mesures appropriées.
- 2.8.2.** Je reconnais que toute rupture de clauses relatives à ce Code de Conduite, ou aux politiques PSEAH, de Protection de l'Enfant et de lutte contre la Fraude et la Corruption, entraînera une sanction disciplinaire, en fonction de la gravité de la faute et des procédures juridiques et internes applicables.
- 2.8.3.** Je suis conscient que les mesures disciplinaires pourront aller d'un avertissement oral formel à une procédure de licenciement pour faute lourde avec notification dans mon dossier RH.
- 2.8.4.** Je comprends également que toute déclaration malveillante ou outrageante portée contre une personne titulaire d'un contrat de travail avec HI (temporaire ou permanent), les familles accompagnant le personnel international, les membres des conseils d'administration HI, les consultants et consultantes, les stagiaires, volontaires ou bénévoles, pourra faire l'objet d'une enquête et donner lieu à des mesures appropriées, y compris de nature disciplinaire.



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 et chacune 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 CS88379  
69371 Lyon Cedex 08  
France  
[www.hi.org](http://www.hi.org)

