



Code de Conduite 2007

Code de Conduite du Personnel

2007

Préambule

La Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (« la Fédération », qui comprend le siège de Genève et tous les bureaux extérieurs) est une organisation humanitaire internationale qui s'acquitte de sa mission générale et remplit ses fonctions en respectant en tout temps les sept Principes fondamentaux du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

La Fédération attend de son personnel qu'il serve et défende partout les personnes vulnérables et agisse conformément aux Principes fondamentaux et au présent Code de conduite.

Avant d'agir, le personnel doit se poser les questions suivantes :

- Cette action est-elle en accord avec les Principes fondamentaux ?
- Est-elle conforme au présent Code de conduite, au Règlement du personnel de la Fédération, au Règlement interne ?
- Est-elle conforme à toutes les politiques, procédures, consignes et lignes directrices obligatoires ?
- Est-elle légale au regard du droit du pays dans lequel je me trouve ?
- Aura-t-elle une incidence positive sur la réputation de la Fédération et sur la mienne, en fait suis-je sûr(e) qu'elle ne leur nuira pas ?
- Ai-je un autre choix qui me permettrait de répondre oui à chacune de ces questions ?

En cas de doute sur la conformité d'une initiative au présent Code de conduite ou sur ses implications éthiques, les membres du personnel consultent leur supérieur direct ou les Ressources humaines avant d'agir.

1. Portée et application

Le présent Code de conduite s'applique à tout le personnel pendant tout le temps qu'il est au service de la Fédération – à la fois pendant et après les heures de travail. Le « personnel » dans le présent Code désigne tous les employés de la Fédération (ceux du siège de Genève, les délégués et le personnel local), les consultants, les volontaires et les stagiaires, ainsi que le personnel détaché auprès de la Fédération et tous les individus travaillant sous le nom de la Fédération et bénéficiant de son statut juridique.

Signé ou non, le présent Code fait automatiquement partie intégrante de tous les contrats d'engagement de la Fédération et des conditions de service pour tout le personnel.

Il incombe aux membres du personnel du siège de Genève et aux délégués (y compris le personnel détaché) de veiller à ce que le présent Code soit lu, compris et observé par tous les membres de leur famille qui les accompagnent et sont couverts par le statut juridique de la Fédération. En cas d'infraction d'un proche l'accompagnant, le membre du personnel peut être tenu responsable et la Fédération peut prendre toutes les mesures appropriées pour protéger l'organisation, notamment rapatrier le ou les proches en cause.

Les infractions au présent Code sont passibles de mesures disciplinaires conformément aux *Mesures disciplinaires* ou au règlement interne local, suivant le cas. De plus, la Fédération se réserve le droit de réclamer aux contrevenants le remboursement des dépenses qu'ils lui auront fait encourir par leur infraction au Code ou par celle d'un proche les accompagnant (y compris la réparation des dommages, les frais de rapatriement, etc.).

Les obligations relatives à la protection de l'information, articles 21-25 ci-dessous, ne s'éteignent pas à la cessation des relations de service avec la Fédération.

La Fédération s'engage à veiller à ce que toutes les organisations et toutes les personnes avec qui elle travaille adhèrent à des valeurs conformes aux siennes – cela s'applique en particulier aux personnes avec lesquelles la Fédération a des relations étroites mais indirectes, comme le personnel des organisations partenaires agissant en coopération étroite avec la Fédération, les gardes travaillant pour une entreprise de sécurité ou les employés d'une société de construction à laquelle la Fédération a fait appel, etc. La Fédération prendra les mesures nécessaires et opportunes pour mettre fin à ses relations avec toute organisation ou toute personne dont les actions seraient considérées, si elles étaient le fait de membres du personnel de la Fédération, comme des infractions graves au présent Code.

2. Mise en œuvre du code de conduite

Responsabilité du personnel

Le personnel s'assure d'avoir bien lu et compris le Code de conduite. Il a aussi le devoir d'informer les bénéficiaires de son service et ceux qui sont placés sous sa garde du Code de conduite auquel il doit adhérer, de la procédure à suivre pour signaler toute faute ou manquement au traitement qu'ils sont en droit d'attendre et de la personne à laquelle ils doivent s'adresser pour ce faire.

Le personnel a le devoir de signaler à la personne appropriée (*voir la rubrique À qui s'adresser*) toute infraction au présent Code. Tous les signalements et les préoccupations soulevées sont examinés de façon adéquate et traités avec discrétion. L'organisation prendra toutes les mesures nécessaires contre toute forme de représailles à l'égard de membres du personnel signalant d'éventuelles infractions au présent Code.

Responsabilité de la direction

Les cadres doivent donner l'exemple et créer une culture du respect des règles dans les domaines qui sont de leur ressort. Ils informent le Département des ressources humaines de tous les cas d'infraction au présent Code qui leur sont signalés ou qui suscitent des préoccupations.

Les relations entre la direction et le personnel seront marquées par le respect et la compréhension mutuels, ce qui suppose un dialogue continu. Les cadres se rendent disponibles pour les membres du personnel qui souhaitent leur faire part en confiance de leurs préoccupations et ils répondent à ces demandes avec sensibilité et impartialité.

Il incombe aux cadres d'attirer l'attention des organisations et des personnes auxquelles la Fédération fait appel sur les valeurs de la Fédération et la conduite spécifique que celle-ci juge inacceptable et incompatible avec ces dernières. Ils ont pour responsabilité de prendre les mesures opportunes si les actes d'une organisation ou d'une personne avec qui la Fédération a des relations peuvent être considérés comme des infractions graves au présent Code. Dans la mesure du possible, les contrats devraient comprendre des clauses relatives au remplacement des personnes concernées ou à la résiliation – les cadres sont invités à demander conseil au Département juridique à ce sujet.

Responsabilité institutionnelle

Il incombe au Secrétaire général et aux directeurs de mettre en place des mécanismes efficaces pour s'assurer que les règles de conduite les plus rigoureuses sont observées à la fois dans le service des plus vulnérables et dans les relations de travail, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fédération.

3. Règles de conduite

Tous les membres du personnel :

Règlements de la Fédération et lois applicables

1. Se conforment au Règlement du personnel, au Règlement interne et à toutes les règles, politiques et procédures obligatoires, ainsi qu'aux dispositions de leur contrat d'engagement et à leurs conditions de service.
2. Observent les lois applicables dans le pays dans lequel ils se trouvent, notamment le statut applicable à la Fédération ou les accords de siège. En cas d'infraction à une loi applicable, la Fédération peut ne pas apporter d'assistance juridique au contrevenant et lever les immunités dont il jouit normalement.

Respect des personnes

3. Respectent toutes les personnes également et sans distinction ou discrimination aucune fondée sur la nationalité, la race, le sexe, les croyances religieuses, la classe ou les opinions politiques, et agissent en tous temps conformément aux Principes fondamentaux et aux valeurs humanitaires et organisationnelles définies par la Fédération. Ceux-ci sont le respect de la diversité, des cultures, des structures et des coutumes des populations, la solidarité avec la population, l'intégrité et la responsabilité, ainsi que la compréhension mutuelle et la non-discrimination, qui sont des éléments essentiels au maintien de la dignité humaine.
4. Tiennent compte de la sensibilité des populations, de leurs coutumes, habitudes et convictions religieuses et évitent tout comportement déplacé dans le contexte culturel donné.
5. Veillent à ce que le portrait des individus et la description de leur situation donnent une idée équitable de leurs capacités et de leur vulnérabilité. Tout doit être mis en œuvre pour expliquer comment les photos et récits seront utilisés et pour obtenir des intéressés l'autorisation de se servir de leurs photos et de leur histoire.
6. S'abstiennent de tout acte qui pourrait être considéré comme du harcèlementⁱ, un abus, de la discrimination ou de l'exploitation (*voir les Lignes directrices contre le harcèlement*). Cela s'applique à toutes les personnes, quel que soit leur âge, en particulier aux enfants et aux personnes exposées à la stigmatisation, notamment celles qui vivent avec le VIH (*voir la Directive du Secrétariat de la Fédération internationale relative au VIH sur le lieu de travail*).

Indépendance

7. S'acquittent de leurs fonctions et agissent en ayant exclusivement en vue les intérêts de la Fédération.
8. Ne demandent et n'acceptent d'instructions d'aucun gouvernement, d'aucune Société nationale et d'aucune instance autre que le Secrétaire général (ou la personne désignée par lui) dans l'exercice de leurs fonctions officielles. Considérés comme les représentants neutres et indépendants d'une organisation dont les membres sont disséminés dans le monde entier, les membres du personnel sont pleinement et exclusivement responsables devant le Secrétaire général de la Fédération.
9. Respectent les emblèmes de la croix rouge, du croissant rouge et du cristal rouge, ne les utilisant que conformément aux règles applicables (énoncées dans les Conventions de Genève et leurs Protocoles additionnels, le Règlement sur l'usage de l'emblème de la croix rouge ou du croissant rouge par les Sociétés nationales et toutes les autres politiques, procédures, consignes et lignes directrices obligatoires), et signalent tout abus.

Intégrité

10. Remplissent toutes leurs charges officielles avec intégrité, en se gardant de toute

malhonnêteté ou corruption, notamment en refusant de céder à tout favoritisme ou népotisme, à tout copinage ou corruption activeⁱⁱ. Sans autorisation, ils n'acceptent d'aucune source extérieure (qu'il s'agisse de Sociétés nationales, de gouvernements, de sociétés commerciales ou d'autres entités) des honneurs, décorations, cadeaux, rémunérations, faveurs ou avantages économiques allant au-delà du « cadeau symbolique ». Les cadeaux symboliques s'entendent par exemple de stylos bon marché, d'agendas, de breloques, etc.

11. Ne profitent pas indûment et ne laissent pas non plus une tierce partie profiter indûment (directement ou indirectement) de l'association avec une entreprise en affaires avec la Fédération ou prête à conclure une transaction avec elle (ni de l'association avec la direction ou de la détention d'un intérêt financier). Tout conflit d'intérêts potentiel (tel que des liens familiaux ou la détention d'actions) avec un fournisseur, un prestataire de services ou un associé d'affaires doit être signalé.
12. Ne travestissent pas intentionnellement la vérité concernant leurs fonctions officielles ou leur titre dans leurs rapports avec quelque entité ou personne que ce soit.
13. Ne font rien qui puisse nuire à la réputation de la Fédération.

Neutralité

14. S'abstiennent d'exprimer publiquement des opinions sur des événements liés à des affaires politiques ou de se lancer dans des activités politiques qui puissent porter atteinte à l'impartialité, à la neutralité ou à l'indépendance de la Fédération (soutien public d'un parti politique, par exemple).
15. N'acceptent ni n'exercent de fonctions publiques, hors de leur emploi, ni d'activités qui puissent être considérées comme incompatibles avec leur impartialité, leur neutralité ou leur indépendance ou y porter atteinte ou qui puissent entraîner un conflit d'intérêts, sans l'accord préalable du Secrétaire général.
16. Portent des vêtements adaptés à leurs fonctions, en veillant à ne pas donner l'impression d'avoir un statut militaire ou des liens avec l'armée.

Exploitation et abus sexuels

17. S'abstiennent de commettre tout acte d'exploitation, d'abus ou de violence sexuelsⁱⁱⁱ. Cette interdiction vaut pour toutes les formes d'abus sexuel ou d'exploitation sexuelle et les oblige à signaler les craintes ou les soupçons qu'ils auraient à propos d'une violation quelconque de cette règle par un(e) collègue (qu'il s'agisse d'un autre membre du personnel de la Fédération ou d'un individu travaillant pour une organisation partenaire).
18. S'abstiennent de toute activité sexuelle avec des personnes (adultes ou enfants) qui attendent ou reçoivent de la Fédération protection ou assistance, ou avec des personnes de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans la législation locale (une erreur sur l'âge de l'enfant n'est pas une excuse). L'activité sexuelle s'entend de toutes les formes d'activité et d'abus de nature sexuelle, avec ou sans contact physique, que l'autre partie ait conscience ou non de cet abus.

19. N'offrent pas d'argent, d'emploi, de biens ou de services en échange de relations sexuelles, de faveurs sexuelles et d'autres comportements humiliants, dégradants ou exploités. L'utilisation de professionnel(le)s du sexe est également interdite.
20. S'abstiennent de produire, d'acheter, de distribuer ou d'utiliser du matériel pornographique^{iv} dans les bureaux de la Fédération ou sur l'équipement de la Fédération, y compris de se connecter à des sites Web pornographiques ou des babillards ou d'envoyer des courriels pornographiques.

Protection de l'information

21. Font preuve de la plus grande discrétion dans toutes les questions relatives à leurs activités officielles et manient toutes les informations confidentielles et délicates avec la plus grande prudence (*voir la Politique relative à une utilisation acceptable des technologies de l'information et de la communication*).
22. Ne communiquent pas d'informations sensibles sur des individus que sert la Fédération là où ces individus courent des risques si leur identité est révélée. Tout doit être mis en œuvre pour protéger l'identité des bénéficiaires, notamment leur nom, leur visage et le lieu où ils se trouvent. La divulgation n'est autorisée que lorsque le silence met en danger ceux que nous servons ou le personnel ; il importe alors d'informer la source à l'avance et de protéger son identité dans toute la mesure du possible.
23. Protègent la confidentialité des informations internes de la Fédération et ne communiquent à personne une correspondance interne ou une information dont ils ont eu connaissance du fait de leur position officielle mais qui n'a pas été rendue publique, si ce n'est dans l'exercice de leurs fonctions officielles ou avec l'autorisation du Secrétaire général. Les membres du personnel s'abstiennent en tout temps d'utiliser des informations internes de la Fédération à leur avantage personnel.
24. Lorsqu'ils sont invités par une autorité légale à témoigner ou à livrer des informations qui sont en leur possession du fait de leur position officielle, en informent immédiatement le Secrétaire général et suivent ses instructions.
25. Ne publient rien (écrits, photographies, films vidéo, etc.) qu'ils aient produit dans le cadre de leurs attributions et fonctions à la Fédération ou en rapport avec elles, sans l'approbation préalable du Secrétaire général. Par le présent Code, les membres du personnel cèdent à la Fédération tous leurs droits de propriété intellectuelle sur toute œuvre publiée en violation de cette obligation, ainsi que tout revenu tiré de cette publication.

Sécurité

26. Observent les consignes de sécurité minimales et les règles de la sécurité applicables dans le pays où ils se trouvent, ainsi que toute autre procédure ou instruction relative à la sécurité qui pourrait être rendue publique.

27. Se conforment au manuel pour les usagers du parc automobile et aux règles applicables aux conducteurs dans le pays lorsqu'ils se servent d'un véhicule de la Fédération. Il leur est en particulier interdit de conduire des véhicules de la Fédération sous l'influence de l'alcool ou de substances psychotropes (les sanctions disciplinaires seront proportionnées à l'infraction).
28. Observent les règles locales de la circulation et le code national de la route à tout moment, y compris les lois sur la conduite et l'absorption de boissons, qu'ils conduisent des véhicules de la Fédération ou leurs véhicules privés. Les membres du personnel passibles de sanctions ou risquant d'être jugés au pénal pour conduite en état d'ivresse ne doivent pas attendre d'assistance juridique de la Fédération et ne sont couverts par aucune immunité.
29. Ne détiennent ni ne consomment à aucun moment de drogues interdites par la législation locale.
30. Veillent à ce qu'aucune arme à feu ou munition d'aucune sorte ne soit apportée ou conservée dans les véhicules, les bureaux ou les locaux de la Fédération (y compris les résidences mises à disposition par elle).

Biens de la Fédération

31. Administrent les fonds et les fournitures qui leur sont confiés avec le plus grand soin et sont comptables de leur utilisation. Il est interdit au personnel de voler, de détourner des fonds ou des biens de la Fédération ou d'en faire d'un emploi abusif.
32. N'engagent pas la Fédération financièrement à moins d'y être officiellement autorisés.
33. Rendent à la fin de leur emploi ou de leur service à la Fédération tous les biens qui leur ont été remis par elle, y compris les cartes d'identité et insignes de la Fédération ou d'autres entités.

NOTES

i. Le « harcèlement » s'entend de tout comportement déplacé et indésirable dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il offense ou humilie autrui ou qui est perçu comme tel. Le harcèlement peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes qui visent à vexer, effrayer, insulter, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou embarrasser quelqu'un d'autre, qui introduisent l'intimidation ou l'hostilité dans les rapports de travail ou leur donnent un tour inconvenant ou blessant.

ii. Les termes de « favoritisme », de « népotisme », de « copinage » et de « corruption » désignent notamment des comportements tels que le traitement injuste d'une personne ou d'un groupe par préjugé, l'octroi de faveurs ou d'un soutien à des amis et des proches (en particulier dans les nominations) et l'acceptation, l'offre ou la prise en compte d'un avantage personnel indu.

iii. L'Équipe spéciale sur le genre et l'assistance humanitaire du Comité permanent interorganisations a donné de « l'abus sexuel », de « l'exploitation sexuelle » et de la « violenxe sexuelle » les définitions communes suivantes :

L'« abus sexuel » est une intrusion physique de nature sexuelle ou la menace d'une telle intrusion par la force ou dans des conditions d'inégalité ou de contrainte.

Il y a « exploitation sexuelle » lorsqu'une personne abuse ou tente d'abuser, à des fins sexuelles, d'une position de vulnérabilité, de la confiance d'une autre personne ou de son propre pouvoir, dans la perspective, entre autres, de tirer un profit financier, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.

La « violenxe sexuelle » s'entend de tout acte sexuel ou tentative d'obtention d'un acte sexuel, de commentaires ou d'avances malvenus de nature sexuelle, ou d'actes visant à faire commerce de la sexualité d'une autre personne par la contrainte, la menace d'une atteinte ou la force physique, commis par une personne indépendamment de sa relation avec la victime, dans quelque contexte que ce soit, y compris, entre autres, le foyer et le lieu de travail. La violence sexuelle peut prendre des formes multiples, notamment celles du viol, de l'esclavage sexuel et/ou de la traite, d'une grossesse forcée, du harcèlement sexuel, de l'exploitation sexuelle ou de l'abus sexuel, et de l'avortement forcé.

(Se référer aux *Guidelines for Gender-based Violence Interventions in Humanitarian Emergencies: Focusing on Prevention and Response to Sexual Violence* (2005) (Directives d'action contre la violence sexiste dans les situations de crise humanitaire – Comment prévenir et faire face à la violence sexuelle dans les situations d'urgence).

iv. Par « matériel pornographique », on entend tout matériel dont le caractère sexuel est explicite et qui vise à provoquer une excitation sexuelle, notamment des photographies, des vidéos et des écrits. Cependant, le personnel doit observer la législation locale si celle-ci donne de la pornographie une définition plus stricte que celle qui précède.

Documents de référence

- Principes fondamentaux du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge
- Règlement du personnel
- Règlement interne
- Mesures disciplinaires
- Consignes de sécurité minimales
- Règles de sécurité
- Manuel pour les usagers du parc automobile
- Règles à l'intention des conducteurs
- Politique relative à une utilisation acceptable des technologies de l'information et de la communication
- Directive du Secrétariat de la Fédération internationale relative au VIH sur le lieu de travail
- Lignes directrices contre le harcèlement
- *Guidelines for Gender-based Violence Interventions in Humanitarian Emergencies: Focusing on Prevention and Response to Sexual Violence* (2005)

Tous les documents cités en référence sont disponibles sur FedNet ou peuvent être obtenus sur demande auprès des Ressources humaines.

À QUI S'ADRESSER ?

Les violations alléguées du Code de conduite peuvent être signalées via les canaux suivants :

- Integrity Line, un canal indépendant qui accepte les plaintes anonymes et identifiables. Les rapports faits par ce biais sont transmis pour action au département de la gestion des ressources humaines (DGRH) ou au Bureau de l'audit interne et des enquêtes (OIAI), selon le cas. Integrity Line peut être contactée par :
 - en visitant : <https://ifrc.integrityline.org/>
 - au téléphone : +41 800 FICRCR (+41 800 437272)
 - en écrivant : speakup@ifrc.integrityline.org
- OIAI, en écrivant à report.concerns@ifrc.org, qui transmettra le rapport au directeur, DGRH, ou traiter directement le rapport s'il relève du mandat du département.
- Un supérieur hiérarchique ou un cadre supérieur qui dirigera le rapport vers le directeur du DGRH.
- Les responsables des ressources humaines sur le terrain qui rendent compte au directeur du DGRH.
- Directeur, DGRH.

Si le Secrétaire Général est l'objet de la conduite interdite alléguée, le rapport peut être adressé au Président de la Commission d'Audit et de Risque.

Vous pouvez également demander conseil et soutien à :

- L'Association du personnel du Secrétariat en écrivant à staff.association@ifrc.org
- L'Ombudsperson de la FICR en écrivant à ombuds@ifrc.org
- L'Unité santé du personnel en écrivant à staff.health@ifrc.org

FICR encourage toute personne ayant des préoccupations que le Code de Conduite du personnel n'ait été enfreint à le signaler immédiatement. Tous les rapports seront traités en toute sensibilité de manière confidentielle. La sécurité et le bien-être de notre personnel demeurent la priorité absolue.

CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL 2007

ADHÉSION

Je soussigné(e) _____, confirme avoir lu et compris le présent Code de conduite et m'engage à en respecter les dispositions, qui font partie intégrante de mon contrat d'engagement avec la Fédération ou de mes conditions de service.

Signature _____

Lieu _____

Date _____