



Annexe 1

Code de Conduite

Table des matières

Code de Conduite de Help a Child	3
1. Comportement attendu et conduite interdite.....	4
1.1 Comportement attendu et conduite interdite – généralités.....	4
1.2 Comportement attendu et conduite interdite – groupes vulnérables.....	7
1.3 Normes minimales pour la protection contre l'abus et l'exploitation sexuels (PEAS).....	9
2. Obligation et mécanisme de signalement.....	12
2.1 Obligation de signalement	12
2.2 Mécanisme de signalement.....	12
3. Conséquence de la violation du Code de Conduite	13

Déclaration



Code de conduite de Help a Child

Le Code de conduite de Help a Child constitue l'annexe 1 à la politique d'intégrité de Help a Child. Dérivé des principes de protection tels qu'indiqués dans la politique d'intégrité, le Code de conduite comprend les éléments suivants :

- Comportement attendu et conduite interdite ;
- Normes minimales de protection contre l'exploitation et l'abus sexuels (EAS);
- Explication du devoir de signalement et de l'utilisation des mécanismes de signalement ;
- Conséquences des violations du Code de conduite de Help a Child ;
- Procédures de révision du Code de conduite de Help a Child.

1. Comportement attendu et conduite interdite

Ce chapitre définit les catégories générales de comportement attendu et précise les actes interdits.

1.1 Comportement attendu et conduite interdite - généralités

Nous traitons tout un chacun de la même façon et avec dignité.

Nos représentants :

- ne pratiqueront aucune discrimination fondée sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, les convictions politiques, la religion, ou tout autre motif, de quelque manière que ce soit. Les formes courantes de discrimination peuvent consister à prendre des décisions en matière d'emploi ou de programmation en fonction de la situation familiale, de la race, du sexe, de la religion, de la couleur de peau, de l'origine nationale ou ethnique, de la langue, de l'état civil, de la naissance, de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap ou des convictions politiques.
- s'abstiendront de tout comportement et de toute action témoignant d'un manque de respect pour la dignité d'autrui, par exemple les brimades, le harcèlement¹, verbal ou physique, l'exploitation, l'intimidation et la persécution.

Nous sommes bien vêtus et respectons les questions religieuses et culturelles sensibles.

Nos représentants :

- sont toujours bien vêtus et représentatifs.
- abordent avec respect et tact les questions religieuses et culturelles sensibles.

¹ Le harcèlement est un acte ou un comportement, y compris paroles, gestes ou production, affichage ou diffusion de mots écrits, d'images ou d'autres matériels, si l'action ou le comportement est importun pour le destinataire et peut raisonnablement être considéré comme offensant, humiliant ou intimidant.

- sont vêtus de manière représentative, en fonction du contexte culturel, ce qui signifie qu'ils devront au moins respecter les normes et codes établis par notre bureau local².
- ne s'engagent pas dans des situations que notre bureau local³ ne considère pas appropriées.

Nous évitons les conflits d'intérêts.

Nos représentants :

- agissent dans le plein respect de toutes les lois applicables et observent les plus hautes normes d'honnêteté et d'intégrité en n'abusant pas de leur position à des fins personnelles. Cela signifie que Help a Child condamne toute forme de fraude, de corruption et de vol
- n'apporteront aucune contribution à des organisations politiques ou à des individus dans le but d'obtenir un avantage
- doivent se comporter de manière à éviter tout soupçon d'un tel comportement
- doivent éviter les situations dans lesquelles leur intérêt personnel peut entrer en conflit, ou sembler entrer en conflit, avec les intérêts de Help a Child ou des participants au projet
- s'engagent à mettre en œuvre et à appliquer des systèmes efficaces de lutte contre la subornation et la corruption.

Nous prenons soin des biens de Help a Child.

- Nos représentants manipuleront les biens de Help a Child, tels que téléphones portables, ordinateurs, ordinateurs portables, tablettes, équipements de présentation et imprimantes, avec soin et attention. Cela signifie également que ces équipements ne peuvent pas être laissés sans surveillance dans un véhicule. Après le travail, les ordinateurs portables et les tablettes sont rapportés à la maison ou rangés dans une armoire. Les utilisateurs de matériel et de clés appartenant à Help a Child doivent signer un formulaire de prêt.

Nous nous abstenons de boire de l'alcool et de nous droguer.

- En service ou dans les locaux de Help a Child, nos représentants ne seront pas sous l'influence de l'alcool ou de drogues non prescrites médicalement.
- Nos représentants ne seront pas non plus en possession d'alcool ou de drogues non prescrites médicalement.

² Si le pays n'a pas de bureau Help a Child, le bureau international détermine cette norme/ce code sur la base de consultations avec les organisations partenaires. La norme sera communiquée aux voyageurs lors de leur briefing de voyage.

³ Idem.

Nous n'utilisons pas d'armes à feu.

- Nos représentants n'utilisent jamais d'armes à feu et n'en ont jamais en leur possession.

Nous utilisons Internet (y compris le courrier électronique) correctement et n'utilisons pas de logiciels illégaux.

Nos représentants :

- ne se rendront pas sur des sites Internet et/ou des forums de discussion pornographiques, racistes, discriminatoires ou injurieux, ne téléchargerons pas de matériel offensant et ne se rendrons pas sur des sites dont le contenu est illégal, contraire à l'éthique ou menaçant.
- ne sont pas autorisés à installer illégalement des logiciels de Help a Child sur leur propre ordinateur ou sur les ordinateurs de tiers.
- traiteront correctement les messages électroniques professionnels, qu'ils soient envoyés du bureau, de la maison ou d'un autre endroit : les messages électroniques ne doivent pas être offensants ou controversés, ne doivent pas contenir d'informations trop sensibles pour ce type de support et ne doivent être utilisés que pour les affaires.

Nous nous comportons correctement lorsqu'il s'agit de l'utilisation personnelle des médias sociaux.

Nos représentants :

- ne nuiront pas aux efforts de Help a Child pour se positionner en tant qu'organisation professionnelle hors ligne et en ligne. Les représentants doivent adhérer aux règles suivantes afin de protéger l'organisation et tous ses représentants des conséquences négatives d'un comportement sur les médias sociaux.
- respectez la vie privée. Ne placez pas de photos ou de textes faisant référence à une personne sans son consentement (ou celui de ses parents) et ne divulguez pas de noms ni d'adresses (complets).
- lorsque vous faites des déclarations publiques – que ce soit à titre personnel ou professionnel – examinez soigneusement vos messages et assurez-vous qu'ils sont en accord avec l'identité et les valeurs de Help a Child.
- lorsque vous exprimez une opinion sur des sujets liés au travail, utilisez une décharge de responsabilité.
- soyez transparent lorsque vous discutez d'informations et d'expériences liées au travail, tout en respectant les accords internes sur la confidentialité et la sécurité. Apportez de la valeur et abstenez-vous de tout commentaire sur le travail des collègues de l'organisation ou d'autres organisations.



- n'hésitez pas à répondre aux commentaires critiques formulés par d'autres sur Help a Child ou son travail, mais restez-en aux faits et réagissez de manière respectueuse.⁴
- soyez ouvert à propos d'une erreur. Corrigez-la visiblement et, si besoin est, expliquez ce qui n'a pas fonctionné comme prévu.
- lorsque l'organisation Help a Child demande à ses représentants de retirer une photo ou un message concernant leur travail, elle s'attend à ce qu'ils le fassent le plus rapidement possible.
- ne discutez pas d'informations sensibles ou de détails sur votre résidence si cela peut entraîner des problèmes de sécurité pour vous-même ou pour d'autres personnes. Ne donnez pas la moindre chance aux cambrioleurs et n'avertissez personne que vous êtes en voyage ou qu'un certain endroit n'est pas gardé.

1.2 Comportement attendu et conduite interdite – groupes vulnérables

Nous protégeons les groupes vulnérables.

nos représentants feront tout leur possible pour protéger tous les groupes vulnérables contre le harcèlement, l'exploitation et les abus ou les menaces d'abus sexuels. Nous nous abstenons de tout abus de pouvoir et rejetons fermement :

- Toute forme de violence, y compris, mais sans s'y limiter, l'intimidation, le harcèlement verbal, physique ou sexuel⁵, le viol, l'exploitation, l'intimidation, et la persécution ;
- Tout comportement témoignant d'un manque de respect pour la dignité d'autrui, y compris la violation de la confidentialité ;
- Tout comportement qui entraîne, ou pourrait entraîner, des problèmes de santé ou de sécurité pour la personne elle-même ou pour d'autres personnes;
- L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, compromettant ou exploiteur.
- La rétention de biens dus aux participants au programme d'Help a Child dans le but d'obtenir de leur part des cadeaux, un paiement ou des relations sexuelles – y

⁴ Dans de nombreux cas, il est judicieux de répondre par le biais de ses propres canaux de médias sociaux de l'organisation. Par conséquent, informez toujours l'équipe de communication de Help a Child lorsque vous lisez des messages concernant l'organisation sur les médias sociaux.

⁵ Le harcèlement sexuel est défini comme tout acte d'intimité physique, toute demande de faveurs sexuelles, tout autre acte ou comportement, y compris paroles, gestes ou production, affichage ou circulation d'écrits, d'images ou d'autres matériels, qui est importun et qui pourrait raisonnablement être considéré comme sexuellement offensant, humiliant ou intimidant.

compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, compromettant ou exploiteur.

En tant qu'organisation axée sur les enfants, nous considérons qu'il est particulièrement important de préserver leur bien-être. Le reste du chapitre 1.2 définit les catégories générales de comportement attendu et précise les actes interdits en matière de **sauvegarde de l'enfant**.

Nous défendons un environnement sûr et ouvert pour les enfants.

Nos représentants :

- s'engagent à créer une culture d'ouverture et de responsabilité mutuelle sur les lieux de travail afin de permettre que toutes les questions relatives à la protection des enfants soient soulevées et discutées.
- contribuent à la création ou au maintien d'un environnement où les enfants sont écoutés et respectés en tant qu'individus et qui est sûr, positif et encourageant pour eux.

Nous accordons une attention particulière aux besoins des enfants et à notre comportement à leur égard.

Nous traitons tous les enfants avec respect et nous :

- prenons note de leurs réactions au ton de notre voix et à nos manières.
- lorsque nous réalisons des images d'enfants (photos, vidéos, etc.), nous veillons à ce qu'elles soient respectueuses, que les enfants soient correctement habillés et que les poses sexuellement suggestives soient évitées.
- nous suivons la règle des « deux adultes » ; à tout moment, deux adultes ou plus sont présents et supervisent les activités auxquelles participent des mineurs ou des enfants.

Nous nous abstenons de tout comportement qui pourrait avoir un impact négatif sur le bien-être des enfants.

Nous reconnaissons que notre comportement peut avoir un impact négatif (involontaire) sur le bien-être des enfants. Par conséquent, nous nous abstenons de tout comportement potentiellement nuisible. Cela inclut, sans s'y limiter :

- tenir, caresser, embrasser, câliner ou toucher des enfants ou d'autres personnes vulnérables, y compris des soignants, d'une manière inappropriée ou culturellement indélicate.
- s'engager dans des activités impliquant un contact physique étroit avec des enfants ou des personnes vulnérables au-delà de ce qui est requis professionnellement.
- passer du temps seul avec un enfant, à l'écart des autres, dans un endroit isolé.

- utiliser un langage, faire des suggestions ou donner des conseils inappropriés, offensants ou abusifs.
- faire à un enfant des commentaires à caractère sexuel ou avoir des gestes à caractère sexuel envers lui, même pour plaisanter.
- frapper ou agresser physiquement de toute autre manière les enfants ou les personnes vulnérables. Toutes les mesures disciplinaires sont non violentes et n'humilient pas les enfants.
- agir d'une manière qui vise à faire honte, à humilier ou à rabaisser des enfants ou d'autres personnes vulnérables, ou à perpétuer toute forme de violence émotionnelle.
- discriminer, faire preuve d'un traitement différencié envers certains enfants ou autres personnes vulnérables ou les favoriser à l'exclusion des autres.
- développer des relations avec des enfants ou d'autres personnes vulnérables susceptibles, de quelque manière que ce soit, d'être considérées comme de l'exploitation ou de la maltraitance.
- fermer les yeux sur un comportement illégal, dangereux ou abusif avec des enfants ou d'autres personnes vulnérables ou y participer.
- engager activement ou passivement des enfants dans des activités de travail des enfants ni le tolérer dans notre environnement immédiat.
- mener ou participer à des pratiques traditionnelles préjudiciables, à des abus spirituels ou rituels.

Nous nous abstenons d'abuser de notre pouvoir ou de notre position.

Nous nous abstenons de toute forme de harcèlement, de discrimination, de violence physique ou verbale, d'intimidation ou de favoritisme. Nous n'abuserons jamais du pouvoir et de l'influence que nous avons en vertu de notre position, sur la vie et le bien-être d'un enfant ou de toute autre personne vulnérable.

1.3 Normes minimales pour la protection contre l'exploitation et l'abus sexuels (PEAS)

Nous reconnaissons que l'abus et l'exploitation sexuels constituent une violation grave de notre Code de conduite. Tout cas avéré de toute forme de harcèlement, de menace ou d'abus sexuel donnera lieu à des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Définitions :

Aux fins de la présente politique, le terme « **exploitation sexuelle** » désigne tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'une différence de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. De même, le terme « **abus sexuel** » désigne l'intrusion physique réelle ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.



Tous les membres du personnel et les autres personnes agissant au nom de Help a Child doivent adhérer aux [principes fondamentaux de l'ASC](#) suivants, afin d'empêcher toute forme d'abus et d'exploitation sexuels :

- L'exploitation et les abus sexuels commis par nos représentants constituent des fautes graves et sont donc un motif de résiliation du contrat.
- Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Le fait de croire à tort à l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense.
- L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif est interdit ; cela inclut l'échange de l'aide qui est due aux bénéficiaires.
- Toute relation sexuelle entre le personnel et les bénéficiaires est interdite, car de telles relations sapent la crédibilité et l'intégrité de notre travail et impliquent souvent un usage abusif du rang ou de la position.
- Si le personnel a des inquiétudes ou des soupçons concernant l'abus ou l'exploitation sexuelle par un collègue, qu'il travaille dans la même agence ou non, il doit les signaler par le biais des mécanismes de signalement mis en place ; le point focal chargé de l'intégrité ou le coordinateur chargé de l'intégrité.
- Nos représentants sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et favorise la mise en œuvre de ce Code de conduite. Les dirigeants à tous les niveaux ont une responsabilité particulière dans le soutien et l'élaboration de systèmes qui maintiennent cet environnement.

Tout cas avéré de harcèlement, d'exploitation, d'abus ou de menace d'abus sera traité comme une faute grave et, à ce titre, donnera lieu à des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement et à des poursuites judiciaires.

Help a Child s'engage à collaborer et à travailler en coordination avec ses partenaires humanitaires pour signaler et enquêter sur les cas d'abus ou de comportements sexuels déplacés (possibles).

À cet égard, nous distinguons nos activités de prévention des activités d'intervention :

Prévention:

Enquête : Help a Child contrôle systématiquement toutes les candidatures conformément aux procédures de sélection établies.

Formation : Help a Child organise des formations d'initiation et de remise à niveau obligatoires pour tous les employés et le personnel connexe sur le Code de conduite de l'organisation, y compris notre politique et nos procédures en matière d'EAS.

Réponse :

Rapport : Help a Child dispose de mécanismes et de procédures sûrs, confidentiels et accessibles pour que le personnel, les bénéficiaires et les communautés, y compris les

enfants, puissent signaler les allégations d'EAS et s'assure que les bénéficiaires sont au courant de ces mécanismes et procédures..

Investigation: Help a Child a mis en place une procédure d'investigation sur les allégations d'EAS et doit demander à ses employés ou au personnel apparenté de mener correctement et sans délai une enquête EAS ou d'en référer à l'organisme d'investigation approprié si l'auteur de l'infraction est affilié à une autre entité.

Signalement aux autorités nationales: Si, après une enquête correcte, il existe des preuves à l'appui des allégations d'EAS, ces cas peuvent être transmis aux autorités nationales pour des poursuites pénales.

Assistance aux victimes: Help a Child dispose d'un système permettant d'orienter rapidement les victimes d'EAS vers les services disponibles, en fonction de leurs besoins et de leur consentement.

Dispositions coopératives :

- Tous les contrats et accords de partenariat de Help a Child comprennent une clause standard exigeant des entrepreneurs, fournisseurs, consultants et sous-partenaires qu'ils s'engagent à pratiquer une politique de tolérance zéro en matière d'EAS et à prendre des mesures pour prévenir et réagir à ces comportements.
- Le fait que ces entités ou personnes ne prennent pas de mesures préventives contre l'EAS, n'enquêtent pas sur les allégations d'EAS ou ne prennent pas de mesures correctives en cas d'EAS constitue un motif de résiliation de tout accord de coopération.

2. Obligation et mécanisme de signalement

2.1 Obligation de signalement

Il est du devoir de tous les représentants de Help a Child qui ont connaissance d'une violation du Code de conduite de Help a Child de le signaler immédiatement à leur supérieur hiérarchique, à la personne focale chargée de l'intégrité ou au coordinateur chargé de l'intégrité, soit par le biais du mécanisme de signalement établi, soit, le cas échéant, à un autre membre du personnel de rang supérieur.

La direction doit veiller à ce que toutes les informations relatives aux violations du présent Code soient traitées avec la plus grande discrétion. Toute préoccupation ou tout soupçon concernant un incident présumé d'exploitation, de harcèlement ou d'intimidation de participants au programme ou de collègues, qu'il soit majeur ou mineur, doit toujours faire l'objet d'une discussion avec la personne focale chargée de l'intégrité, le responsable hiérarchique ou un autre responsable du personnel.

Le fait de ne pas signaler des cas d'abus et d'exploitation (sexuels) constitue une faute professionnelle et peut donner lieu à des mesures disciplinaires. Aucune mesure ne sera prise à l'encontre d'une personne signalant des problèmes en toute bonne foi, et cette personne sera protégée contre les représailles. Tout représentant portant délibérément de fausses accusations à l'encontre d'un autre représentant de Help a Child, en violation du Code de conduite, fera l'objet de mesures disciplinaires à la discrétion de l'employeur.

2.2 Mécanisme de signalement

La violation ou tout soupçon de violation du présent Code de conduite doit être signalé par le biais de la procédure de plainte de Help a Child⁶. La violation présumée fera l'objet d'une enquête conformément à la même procédure de plainte.

⁶ Voir l'annexe 4 de la politique d'intégrité pour la procédure de feed-back, de plainte et de lancement d'alerte de Help a Child, qui peut également être consultée en ligne à l'adresse suivante <https://www.helpachild.org/documents> et sur Sharepoint.

3. Conséquence de la violation du Code de Conduite

Help a Child reconnaît la pression et le stress liés au travail dans le cadre de projets d'aide et dans des environnements fragiles, et reconnaît la responsabilité de l'organisation concernant le bien-être du personnel. Par conséquent, elle soutient le personnel avec les mesures mentionnées dans la section 3.5 de la politique d'intégrité pour réduire le stress.

Cependant, Help a Child attend de ses représentants qu'ils soient conscients, en signant un contrat de travail avec Help a Child, de leur propre responsabilité vis-à-vis de leur comportement et de leurs actes. Toute violation avérée du Code de conduite de Help a Child et toute faute professionnelle avérée entraînera des mesures disciplinaires. En fonction de la gravité de la faute, les mesures appropriées peuvent inclure un avertissement écrit, une mise à l'épreuve ou la résiliation du contrat et une action en justice si besoin est, comme décrit dans le manuel des conditions d'emploi.

En outre, des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre de nos représentants :

- pour avoir exercé des représailles à l'encontre d'un collègue qui a fait part de ses préoccupations ou qui a coopéré de toute autre manière à une enquête;
- pour avoir signalé de manière malveillante et mensongère une faute professionnelle
- pour ne pas refuser de coopérer à une enquête.

Si la réclamation est jugée infondée, elle sera effacée du dossier du représentant.

Déclaration

Je déclare avoir lu, compris et agir en conformité avec le Code de Conduite.

Lieu et date :

Nom de l'employé :

Nom de gestionnaire :

Signature :

Signature :

