



Fondation euro-méditerranéenne de soutien aux défenseurs des droits de l'Homme

Code de conduite de lutte contre la corruption

Adopté en octobre 2018

La Fondation euro-méditerranéenne de soutien aux défenseurs des droits de l'Homme (FEMDH) est une fondation régionale enregistrée au Danemark et régit par le droit danois. Elle a des bureaux à Copenhague, Paris et Tunis. Elle alloue des appuis aux défenseurs des droits de l'Homme et aux organisations non gouvernementales (ONG) qui respectent, promeuvent, protègent et défendent les droits de l'Homme dans la région du sud de la Méditerranée.

La mission fondamentale et les activités de la FEMDH se fondent sur les normes universelles relatives aux droits de l'Homme, au nombre desquelles figure la prévention et la lutte contre la corruption sous toutes ses formes qui fait donc partie des valeurs centrales et du mandat de la Fondation.

Le présent code de conduite a été élaboré en prenant pour référence les règles anticorruptions définies par le droit international et le droit danois, et suite à des échanges avec le Conseil d'administration (CA) et le personnel de la FEMDH en 2018.

1. Définitions

Selon la [Convention des Nations unies contre la corruption](#) adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU le 31 octobre 2003, les [objectifs de développement durable des Nations unies](#) et les politiques des États membres de l'UE, la corruption est définie comme un abus de pouvoir à des fins de profit personnel. Elle touche tous ceux dont la vie, les moyens d'existence ou le bonheur dépendent de l'intégrité des personnes ayant une position d'autorité ; elle constitue une menace pour la paix, la stabilité et la sécurité des sociétés, elle affaiblit la primauté du droit et porte atteinte aux valeurs démocratiques.

Les formes les plus connues de corruption sont les pots-de-vin, la fraude, le détournement de fonds ou de biens et l'extorsion. Cependant, la corruption ne se limite pas à des transferts d'argent, elle peut prendre la forme d'abus de position dominante ou d'échange de services contre des avantages tels qu'un traitement favorable, une protection spéciale, des services additionnels ou un traitement accéléré de cas.

La corruption peut être constituée d'infractions ou de comportements inappropriés. Parmi elles, nous pouvons citer :

- **Le pot-de-vin** est l'action d'offrir, de donner (soudoiment actif), de recevoir, de demander ou d'accepter (soudoiment passif) une somme d'argent ou une chose de valeur dans le but

d'influencer les actions des membres du CA ou du personnel dans l'exercice de leurs fonctions, ou de surmonter des obstacles. Le soudolement est une infraction pénale en droit danois.

- **La fraude** se définit comme une action délibérée de tromperie pour retirer un gain personnel ou porter préjudice à un tiers. Elle peut prendre la forme d'une malhonnêteté délibérée, de mensonges, de comportements trompeurs, de supercheries ou de fausses déclarations. La fraude est une infraction pénale en droit danois.
- **Le vol et le détournement de fonds ou de biens** consistent en une appropriation frauduleuse ou tout autre usage illicite de biens ou de fonds confiés à une personne en vertu de sa fonction. Le vol et le détournement sont des infractions pénales en droit danois.
- **L'abus de pouvoir et l'extorsion** ont lieu quand une personne utilise sa position d'autorité de manière abusive. Il peut prendre de nombreuses formes, telles que profiter de quelqu'un, accéder à des informations qui ne devraient pas être accessibles ou encore manipuler quelqu'un grâce à sa capacité de le/la punir en cas de refus. Certaines formes d'abus de pouvoir sont couvertes par un traitement réglementaire particulier et correspondent à du « chantage ». L'extorsion est le fait d'obtenir quelque chose, souvent de l'argent, par l'utilisation de la force ou de la menace. L'extorsion est une infraction pénale en droit danois.
- **Le conflit d'intérêts** apparaît dans une situation où l'intérêt privé d'un membre du CA ou du secrétariat pourrait influencer, ou paraître influencer, l'exécution impartiale et objective des actions de la FEMDH. Les intérêts privés peuvent prendre la forme de tout profit au bénéfice d'un membre de la famille, de proches, d'amis ou de personnes ou organisations avec lesquelles cette personne entretient ou a entretenu des liens forts.
- **Le népotisme** est le favoritisme en faveur de proches ou d'amis qui ne tient pas compte du mérite. Les proches ou les amis reçoivent un traitement de faveur du seul fait de leur relation de proximité personnelle et non sur la base d'une évaluation objective de leurs aptitudes et qualifications professionnelles.
- **Les cadeaux et l'hospitalité** peuvent en eux-mêmes être des manifestations de comportements corrompus. Un cadeau est un avantage financier ou autre offert, donné, sollicité ou reçu dans l'espoir d'une contrepartie. Les cadeaux peuvent consister en des espèces ou des fonds offerts ou en des donations politiques ou caritatives. L'hospitalité comprend les repas, hôtels, voyages aériens ou les divertissements.

Le portail anticorruption www.business-anti-corruption.com fournit des informations sur les risques de corruption dans plus de 100 pays à travers le monde.

2. Code de conduite

La FEMDH est déterminée à maintenir le plus haut niveau d'intégrité et d'éthique professionnelle au sein de son Conseil d'administration et de son personnel, et dans tous les domaines d'activité. C'est pourquoi elle maintient une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption sous toutes ses formes ; elle œuvre à la prévention et à la lutte contre la corruption au niveau interne et dans l'attribution des subventions, et soutient les initiatives locales de défenseurs et de la société civile visant à prévenir et à combattre la corruption dans la région sud-méditerranéenne.

La FEMDH est gouvernée selon des principes fondamentaux tels que l'intégrité, l'égalité, la non-discrimination, l'indépendance, la transparence et la responsabilité, qui peuvent généralement être considérés comme les conditions préalables élémentaires pour prévenir et combattre la corruption.

Compte tenu des normes régissant la mission et les activités de la FEMDH, le Conseil d'administration et le personnel de la Fondation respectent et promeuvent les règles générales et spécifiques du Code de conduite présentées ci-dessous.

2.1. Règles et pratiques générales

Des règles générales de fonctionnement et de gestion financière ont été adoptées pour promouvoir le plus haut niveau d'éthique professionnelle dans la mise en œuvre des activités de la FEMDH. Parmi elles, nous pouvons citer les règles suivantes :

- La FEMDH garantit la transparence de ses opérations vis-à-vis du public par la publication d'un rapport annuel d'activités et financier sur son site internet. Notons que les rapports ne mentionnent pas les noms des bénéficiaires afin de ne pas porter atteinte à leur sécurité. Cependant, les bailleurs de fonds de la FEMDH reçoivent des informations complètes sur l'identité des bénéficiaires et sont informés du suivi des interventions lorsque la confidentialité des informations est garantie.
- Les membres du Conseil d'administration de la FEMDH ne sont pas rémunérés pour exercer leurs fonctions, mais leurs frais de déplacement et d'hébergement sont remboursés ou directement pris en charge par la FEMDH.
- Le Trésorier de la FEMDH supervise les évolutions financières et les dépenses de la FEMDH. Les approbations de paiements doivent être conformes au manuel financier de la FEMDH. De plus, le CA approuve toutes les subventions lors de ses réunions semestrielles ou lors de consultations électroniques, et aucun membre du personnel n'a le contrôle total d'une seule opération financière.
- L'attribution des subventions et la passation de marchés respectent les critères et la méthodologie d'attribution de fonds de la FEMDH, ainsi que les procédures financières.
- Les activités de la FEMDH nécessitent rarement de passer des marchés à grande échelle, et la FEMDH doit recevoir des garanties raisonnables attestant d'un bon rapport qualité-prix.
- Les employés travaillent en équipe de deux personnes au minimum pour leur permettre de déléguer leurs responsabilités et de préserver un suivi des activités à tout moment.
- Un contrat de financement est toujours signé entre la FEMDH et les bénéficiaires. Les obligations de rapport périodique y sont clairement stipulées. De plus, les subventions accordées sont souvent d'un montant limité et versées en plusieurs tranches, ce qui limite fortement les possibilités d'abus.
- Un contrôle régulier des activités des bénéficiaires et leur utilisation des fonds est effectué par le personnel de la FEMDH, par le biais de contacts réguliers et/ou de visites de terrain et par l'évaluation des rapports narratifs et financiers à mi-parcours et finaux. Le CA est informé des cas de suivi problématiques à ses réunions semestrielles.
- Le livre comptable est examiné périodiquement par un vérificateur indépendant, selon les normes internationales prescrites par l'IFAC et l'INTOSAI ou des normes nationales jugées équivalentes. Le commissaire aux comptes certifie que la FEMDH fonctionne en toute légalité et dans le respect des normes comptables généralement reconnues.
- Les contrats de travail des employés, les contrats de consultants et les contrats de subvention contiennent tous une clause anticorruption.
- Les procédures financières réservent le droit de suspendre un financement ou d'exiger le remboursement des fonds versés, en particulier lorsque la FEMDH observe un non-respect flagrant du code de conduite, des violations constantes de ce dernier ou que des mesures correctives insuffisantes ont été mises en œuvre. Si la FEMDH estime que les conditions n'ont pas été respectées, elle mettra immédiatement fin au contrat et pourra engager des poursuites. En outre, la FEMDH fera part de ses observations à ses partenaires, y compris les bailleurs de fonds, sur demande et si nécessaire. Une 'liste de cas problématiques de suivi' et des mesures prises par le CA a été établie et est régulièrement mise à jour.

2.2. Règles et pratiques spécifiques

En outre, des règles et pratiques spécifiques ont également été appliquées pour prévenir et combattre les différentes formes de corruption identifiées. Parmi elles, nous pouvons citer les règles suivantes :

- Le CA et le personnel ne donnent ni n'acceptent aucune forme de pots-de-vin. Le personnel informe les demandeurs et les autres partenaires que la FEMDH ne couvre en aucun cas des pots-de-vin. Une vérification préalable des demandes reçues est réalisée et le personnel évalue les rapports des bénéficiaires pour éviter tout soudoiment potentiel. En cas de doute, le personnel en informe immédiatement ses supérieurs et le CA pour définir la marche à suivre.
- Le CA et le personnel de la FEMDH n'usent pas de tromperies, supercheries ou d'abus de confiance afin d'en retirer des gains déloyaux ou malhonnêtes (financiers et autres). En cas de preuve ou de soupçon de comportement malhonnête de la part des bénéficiaires, le personnel en informe immédiatement ses supérieurs. S'il s'agit d'un demandeur, sa demande sera immédiatement rejetée. S'il s'agit d'un bénéficiaire d'un appui, une enquête poussée - avec possibilité de recourir à un audit externe - sera menée par le personnel et communiquée au CA.
- Le CA et le personnel de la FEMDH ne détournent ni ne soustraient aucun équipement ou fonds de la FEMDH. L'approbation des paiements doit se conformer aux procédures financières de la FEMDH. En outre, en cas de preuve ou de soupçon de détournement par un bénéficiaire d'un appui, le personnel procèdera à un examen approfondi des rapports reçus et en informera immédiatement ses supérieurs et le CA.
- Le CA et les employés de la FEMDH ne cherchent pas à obtenir des faveurs ou des services ni à influencer des personnes ou des institutions en faisant jouer leur position officielle ou par l'utilisation de la force ou de menaces à des fins personnelles. En outre, les infrastructures, services et ressources financières de la FEMDH ne sont pas utilisées à d'autres fins que celles définies dans ses statuts et sa mission. Enfin, les contacts avec les fournisseurs ne sont pas utilisés dans le but d'obtenir des produits et/ou des services à des fins personnelles.
- Le CA et le personnel doivent gérer les affaires de la FEMDH dans le meilleur intérêt pour la FEMDH. Ils doivent éviter les conflits d'intérêts, ou l'apparence de conflits d'intérêts, entre leurs intérêts personnels ou ceux des ONG ou autres institutions qu'ils représentent ou au sein desquelles ils travaillent et ceux de la FEMDH. Si un membre du CA a un intérêt à l'égard d'une subvention ou d'un contrat dont l'approbation est envisagée, le membre en question doit en informer le reste du CA par écrit ou lors des réunions au cours desquelles la subvention ou le contrat est discuté. Il a en outre été convenu que les membres des familles ou les ONG/institutions auxquelles sont affiliés les membres du CA et du personnel ne sont pas autorisés à recevoir directement une subvention de la FEMDH, à moins que leur vie ou survie ne soient en jeu. Enfin, s'il existe un lien institutionnel entre un candidat à un appui et une ONG représentée par un membre du CA, le membre du CA en question ne peut prendre part au processus décisionnel et à toutes les discussions connexes, sauf s'il est invité à fournir des informations nécessaires concernant le demandeur.
- Le CA et le personnel de la FEMDH n'offrent pas de traitement de faveur à leurs amis, les membres de leur famille ou d'autres proches dans les processus de recrutement, d'appel d'offres ou d'attribution de subventions. Si un membre du CA a un lien familial avec un employé ou un consultant potentiel, il ne peut pas participer au processus de recrutement/sélection/prise de décision. La FEMDH s'engage également en faveur de l'égalité des chances dans le recrutement. Les entretiens sont menés par au moins deux personnes afin de réduire au minimum toute possibilité de discrimination fondée sur le sexe, l'état civil, la race, la religion, la couleur, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle d'une personne. Enfin, la FEMDH respecte des barèmes salariaux afin d'assurer un traitement équitable et égal entre les membres du personnel.
- Les fonds et les donations sont acceptés lorsqu'ils visent à couvrir le fonctionnement de la FEMDH et non à entraver son indépendance. Dans tous les cas, le CA décide d'accepter ou de

refuser les donations. Le CA et le personnel de la FEMDH n'acceptent pas de cadeaux ou d'autres avantages conséquents. Cependant, en se conformant aux usages locaux en matière d'hospitalité, les petits cadeaux d'une valeur jusqu'à 50 EUR peuvent être acceptés.

3. Mise en œuvre et suivi

Le présent code de conduite anti-corruption s'applique aux membres du Conseil d'administration et du personnel de la FEMDH ainsi qu'à tous les bénéficiaires d'appuis de la FEMDH. Son objectif est d'assurer et de soutenir un comportement et une éthique de travail caractérisés par les normes les plus rigoureuses d'intégrité personnelle et professionnelle, tant à l'interne qu'à l'externe. Il fournit en outre des directives au personnel sur la conduite à adopter lorsqu'il est confronté à des pratiques ou propositions corrompues et lorsqu'il s'efforce de prévenir la corruption.

La tolérance zéro en matière de corruption comporte également l'obligation pour les membres du Conseil d'administration et du personnel de notifier le CA de tout soupçon ou cas avéré de corruption qui impliqueraient des membres, employés, bénéficiaires ou partenaires qui coopèrent avec la FEMDH. Dans le cas où le comportement d'un membre du CA est en question, un rapport doit être fait au Président et au Trésorier en première instance, ou à l'un d'eux et à un autre membre si l'allégation concerne le Trésorier ou le Président, ou à deux autres membres dans le cas où le comportement du Trésorier et du Président est en cause.

Les dénonciations de cas envoyées au CA doivent comporter un minimum de détails et de preuves écrites et ne pas se fonder sur de vagues allégations. Un employé qui relate en détail un cas suspecté de corruption en interne ne fera pas l'objet de représailles. Les accusations de corruption seront traitées sur-le-champ et de manière confidentielle par le CA qui peut décider de créer un comité d'enquête. Les dénonciations anonymes ne sont pas acceptées.

Si la corruption de membres, employés ou de bénéficiaires est avérée, la décision de soumettre l'affaire aux autorités compétentes ou d'engager une action en justice est prise par le CA. Cette procédure est valable au Danemark comme à l'étranger indépendamment de l'origine des informations reçues par le CA. Dans tous les cas, le(s) donateur(s) de la FEMDH est (sont) informé(s) des cas sous enquête, des actions de suivi entreprises par la FEMDH et des conclusions.