



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

## Code d'éthique et de bonne conduite

*Adopté en novembre 2022*

---

*La Fondation euro-méditerranéenne de soutien aux défenseur-e-s des droits de l'Homme (FEMDH) est une fondation régionale qui a pour objectif de soutenir le respect des droits de l'Homme dans la région euro-méditerranéenne par une assistance financière stratégique, et d'apporter un soutien financier aux ONG et institutions régionales, nationales et locales qui défendent les droits de l'Homme ainsi qu'aux personnes qui promeuvent, soutiennent, protègent et surveillent le respect des droits de l'Homme dans la région euro-méditerranéenne.*

*La mission et le travail de la FEMDH se basent sur les normes universelles en matière de droits de l'Homme. La FEMDH est gérée selon des principes directeurs fondés sur la bonne gouvernance, l'indépendance, la transparence et la responsabilité, la collaboration, la solidarité, la non-discrimination et la non-violence.*

*En adoptant le présent Code d'éthique et de bonne conduite, la FEMDH reconnaît les responsabilités éthiques qui découlent de sa mission, et ainsi du droit international des droits de l'Homme. Par conséquent, ce code définit les normes professionnelles que la FEMDH met en œuvre dans le cadre de l'exercice de ses responsabilités et de la réalisation de sa mission, conformément aux principes et normes internationales en matière de droits de l'Homme.*

\*\*\*

### **1. Introduction**

La FEMDH s'engage à mener ses actions avec intégrité et dans le respect des personnes, tant en interne que dans le cadre de ses activités. Cela exige des normes élevées, un équilibre entre les objectifs à court et à long terme, et la prise en compte des intérêts légitimes des candidat.e.s, des bénéficiaires de subventions, des partenaires et des donateurs avec lesquels la Fondation travaille, ainsi que des droits et obligations des membres du Conseil d'administration, du personnel, des consultant.e.s et des stagiaires. Tou-te-s les représentant-e-s de la FEMDH doivent agir avec respect et intégrité, tel que prévu et prescrit dans le présent Code d'éthique et de bonne conduite.

Ce Code d'éthique et de bonne conduite guidera l'élaboration des politiques et procédures de la FEMDH en matière de bonne conduite et de pratiques, celles-ci devant également être conformes aux dispositions des lois nationales régissant la FEMDH et au droit international des droits de l'Homme. D'autres politiques et codes de conduite traitant de questions spécifiques peuvent être adoptés en complément du présent Code pour renforcer la bonne conduite et les pratiques de la FEMDH.

## 2. Valeurs et principes, et portée de ces derniers

La confiance, la solidarité et la collaboration étant essentielles à la réalisation de la mission de la FEMDH et de ses objectifs, les membres du Conseil d'administration, les employé.e.s, les consultant.e.s et stagiaires de la FEMDH sont tenu.e.s de faire preuve de respect et de tenir compte des sensibilités culturelles envers toute personne (y compris les collègues, les candidat.e.s, les bénéficiaires, les partenaires et les donateurs), conformément aux valeurs et principes de la FEMDH.

La bonne conduite selon les valeurs et principes de la FEMDH se définit comme suit :

- Les représentant.e.s de la FEMDH traiteront toute personne **sans discrimination et feront preuve de respect envers chacun.e**, indépendamment du genre, de la religion ou des croyances, de l'origine raciale, de la couleur, de l'origine ethnique, du statut matrimonial ou du partenariat civil, de la grossesse et maternité, de la nationalité, du statut ou de la classe sociale, de la situation économique, des opinions politiques, du handicap, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité ou changement de genre.
- Les représentant.e.s de la FEMDH feront preuve d'**intégrité** dans toutes leurs activités et communications avec les parties prenantes et partenaires. Ils/elles/le/s s'engagent à être indépendant.e.s, équitables et inclusif-ve-s, réactif-ve-s, efficaces, transparent.e-s et responsables dans le cadre de leurs activités et de leur gestion, tout en plaçant la dignité et la sécurité de leurs partenaires, incluant les défenseur.e.s des droits de l'Homme, au centre de toutes les décisions, activités et communications.
- Les représentant.e.s de la FEMDH contribueront à un environnement de travail **sûr et sain**, en communiquant et en travaillant ensemble de manière respectueuse, non violente et non agressive.
- Les représentant.e.s de la FEMDH assurent le respect des valeurs de durabilité dans leur travail et leurs activités quotidiennes. La FEMDH défend ainsi le respect des **droits socio-économiques**, à savoir l'égalité des chances en matière d'emploi, la rémunération équitable et l'égalité des chances d'apprentissage et de développement. En outre, la FEMDH défend les **valeurs environnementales**, c'est-à-dire la réduction de l'empreinte écologique de ses bureaux en matière de consommation d'eau, d'énergie et des émissions de carbone liés aux déplacements par avion ; des pratiques écologiques en matière d'impression papier ; et la promotion de l'utilisation des transports publics.

Ce code s'applique à tou-te-s les représentant.e.s de la FEMDH ci-dessous :

- Membres du Conseil d'administration ;
- Employé.e.s travaillant pour la FEMDH, y compris au siège et dans les bureaux auxiliaires, ayant signé un contrat de travail ;
- Consultant.e.s travaillant au sein de la FEMDH, ayant signé un contrat pour une période définie durant laquelle le ou la consultant.e ne fait pas partie du personnel salarié de la FEMDH mais exerce des activités dans le cadre de ses programmes, de ses services administratifs, financiers et/ou de gestion. Sont exclu.e.s les consultant.e.s et partenaires travaillant pour la FEMDH mais ne la représentant pas. Concernant ces parties, des dispositions spécifiques peuvent être incluses dans un contrat sur la non-divulgence d'informations et la lutte contre la corruption, etc. ;
- Stagiaires.

Le présent code est applicable lorsque le ou la représentant.e de la FEMDH exerce ses fonctions au bureau ou se trouve en déplacement professionnel dans le pays ou à l'étranger, ou dans toute situation où la personne représente la FEMDH, parle et/ou agit en son nom sous forme écrite, orale ou vidéo. Dans le cas d'un déplacement professionnel, ce code s'applique pendant la durée complète du voyage, du point de départ à l'aller jusqu'au point d'arrivée au retour.

Plus largement, il est applicable à tout moment, pendant et en dehors des heures de travail, lorsque l'attitude ou le comportement d'un-e représentant-e de la FEMDH pourrait se répercuter de façon positive ou négative sur la FEMDH.

Les représentant-e-s de la FEMDH sont tenu-e-s de se conformer aux lois et réglementations locales à condition qu'elles soient conformes au droit international, y compris les normes internationales en matière de droits de l'Homme. Lorsque la norme établie par ce code est plus stricte que les lois locales, la norme de ce code prévaudra.

### 3. Différents types de mauvaise conduite

Les représentant-e-s de la FEMDH doivent s'abstenir de commettre toute mauvaise conduite. Le présent code fait référence aux types d'action suivants :

- **Discrimination** : la discrimination comprend le fait d'établir une distinction entre les personnes et de les traiter différemment en fonction de leur genre, religion ou croyances, race, couleur, origine ethnique, statut marital ou partenariat civil, grossesse ou maternité, nationalité, statut ou classe sociale, situation économique, opinions politiques, handicap, âge, sexe, orientation sexuelle ou identité ou changement de genre.
- **Violence physique** : la violence physique est en général la forme d'abus la plus facilement reconnaissable. La violence physique peut se manifester par le fait de frapper, secouer, brûler, pincer, mordre, étouffer, jeter, brutaliser, ou toute autre action provoquant des blessures physiques, laissant des marques ou causant des douleurs.
- **Harcèlement, exploitation et abus sexuels** : le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Un tel comportement sera également considéré comme du harcèlement sexuel lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi, d'obtention d'un avantage professionnel ou de tout autre avantage financier ou non financier, ou crée sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. L'abus sexuel désigne toute atteinte sexuelle, et toute menace d'atteinte, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, notamment le mariage forcé et l'esclavage sexuel, ainsi que les activités sexuelles avec un enfant. L'exploitation sexuelle se définit comme le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Comme indiqué dans la politique de la FEMDH en matière de protection, de traitement et de prévention à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, la FEMDH reconnaît que les termes d'abus et d'exploitation sexuels représentent un large éventail de comportements et ne se limitent pas aux rapports sexuels. Le harcèlement, l'exploitation ou les abus sexuels peuvent mettre en présence des personnes de sexe ou de genre opposé ou du même sexe ou genre. Une femme, un homme, une personne intersexuée, transgenre ou non binaire peut en être la victime ou l'auteur.
- **Violence verbale, intimidation et harcèlement moral** : on entend ici par violence verbale un propos négatif exprimé à une personne ou à l'égard d'une personne. Il s'agit d'un ensemble de mots, de

remarques, de commentaires ou de messages sur les réseaux sociaux qui isolent émotionnellement et mentalement une personne sur le lieu ou dans l'environnement de travail ou qui l'offensent intentionnellement. La violence verbale se traduit notamment par des menaces, injures, humiliations publiques, etc. Les brimades et le harcèlement sont des comportements qui font qu'une personne se sent intimidée ou offensée. Parmi les exemples de brimades ou de harcèlement, citons le traitement injuste et le silence, la diffusion de rumeurs malveillantes, le fait de s'en prendre à quelqu'un ou de décrédibiliser régulièrement cette personne, le fait de refuser à quelqu'un des possibilités de formation ou de promotion sans justification légitime ou raisonnable. Il y a harcèlement lorsqu'un ou plusieurs individus soumettent de manière grossière (ou répétée) un collègue à un comportement que ce dernier considère comme portant atteinte à ses droits, à sa dignité, à sa santé physique ou psychologique ou à sa carrière professionnelle.

- **Utilisation inappropriée de la messagerie électronique/d'internet/des réseaux sociaux :** l'utilisation inappropriée du courrier électronique/des réseaux sociaux implique toute utilisation qui n'est pas en rapport avec les activités quotidiennes. Cela inclut l'accès à des canaux de communication qui sèment la provocation, les propos injurieux ou offensants dans la correspondance électronique et/ou les conversations sur les réseaux sociaux.
- **Fraude :** comme indiqué dans le Code de conduite de la FEMDH sur la lutte contre la corruption, la fraude se définit comme une action délibérée de tromperie visant à obtenir un gain personnel ou causer une perte à un tiers. Cela implique d'être délibérément malhonnête, d'induire en erreur, d'adopter un comportement trompeur, de pratiquer la ruse ou d'agir en utilisant des moyens frauduleux.
- **Pot-de-vin :** comme indiqué dans le Code de conduite de la FEMDH sur la lutte contre la corruption, un 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 l'action du membre du Conseil d'administration ou du personnel dans l'exercice de ses fonctions, ou de surmonter des obstacles. Les cadeaux et l'hospitalité peuvent être en soi une manifestation d'un comportement corrompu lorsqu'une contrepartie est attendue en retour. En observant et respectant les conventions d'hospitalité locales, il est autorisé d'accepter ou de donner un cadeau ou un pourboire d'une valeur maximale de 50 euros, conformément au Code de conduite de la FEMDH sur la lutte contre la corruption.
- **Vol et détournement :** comme indiqué dans le Code de conduite de la FEMDH sur la lutte contre la corruption, le vol et le détournement sont définis comme l'appropriation frauduleuse ou tout autre usage illicite de biens ou de fonds légalement confiés à une personne en vertu de sa position. Ils englobent le cambriolage, le larcin et/ou le vol qualifié d'actifs corporels et incorporels appartenant à la FEMDH, y compris, mais pas seulement, le matériel de bureau et les ressources financières.
- **Abus de pouvoir et extorsion :** comme indiqué dans le Code de conduite de la FEMDH sur la lutte contre la corruption, l'abus de pouvoir et l'extorsion sont les actes consistant à utiliser une position de pouvoir de manière abusive, y compris par la force ou les menaces. Cela peut prendre de nombreuses formes, comme profiter de quelqu'un, obtenir de l'argent ou l'accès à des informations qui ne devraient pas être accessibles, ou simplement manipuler quelqu'un grâce à sa capacité de le punir en cas de refus.
- **Utilisation inappropriée des actifs :** l'utilisation inappropriée des actifs, qu'ils soient corporels ou incorporels, est leur utilisation à des fins autres que celles nécessaires à l'exécution des activités

quotidiennes. Les systèmes informatiques ne doivent pas être utilisés à des fins illégales ou pour d'autres usages impropres. En outre, des mesures préétablies doivent être prises pour éviter que les informations que ces actifs contiennent ne fuient ou que des personnes extérieures n'aient accès aux systèmes informatiques.

- **Conflit d'intérêts** : comme indiqué dans le Code de conduite de la FEMDH sur la lutte contre la corruption, un conflit d'intérêts peut survenir dans des situations où une personne a un intérêt privé qui pourrait influencer, ou sembler influencer, l'exécution impartiale et objective des missions de la FEMDH. Les intérêts privés comprennent tout avantage pour soi-même ou sa famille, ses amis et les personnes ou organisations avec lesquelles on a ou on a eu des liens étroits.
- **Népotisme** : comme indiqué dans le Code de conduite de la FEMDH sur la lutte contre la corruption, le népotisme est le favoritisme en faveur des parents ou d'amis ne tenant pas compte du mérite. Les parents ou 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 compétences et aptitudes professionnelles.
- **Violation de la confidentialité** : la confidentialité peut être violée dans le cas où un accord de non-divulgence ou une clause de confidentialité est explicitement applicable, ou lorsqu'il est clair que la confidentialité est jugée appropriée, comme dans le cas des documents de stratégie et de planification, des systèmes comptables, des données relatives aux appuis, et des données à caractère personnel concernant les membres du Conseil d'administration, les employé.e.s, les consultant.e.s, les stagiaires, les candidat.e.s, les bénéficiaires, les partenaires ou leur personnel/représentant.e.s et les donateurs. Lorsque la confidentialité est considérée comme opportune, des mesures doivent être prises et maintenues pour garantir la confidentialité. Les représentant.e.s de la FEMDH doivent se conformer aux politiques et protocoles qui régissent la collecte, le stockage, l'utilisation, la transmission et la divulgation des informations, comme indiqué dans la Politique de respect de la vie privée de la FEMDH. La confidentialité ne s'applique jamais aux pratiques criminelles.
- **Fausse représentation de l'organisation ou d'un autre membre du personnel** : il s'agit d'une fausse représentation et/ou d'une usurpation d'identité d'un.e autre membre du personnel, ou d'une fausse représentation de la FEMDH qui pourrait nuire à sa réputation et à son intégrité.
- **Consommation et abus d'alcool** : la consommation d'alcool sur le lieu de travail ou dans tout autre lieu pendant les heures de travail est interdite. Des exceptions ne sont accordées qu'avec l'approbation explicite du Conseil d'administration ou de la direction de la FEMDH. L'abus d'alcool dans de telles occasions est interdit.
- **Consommation de drogues** : la consommation de drogues, à l'exception des médicaments, est interdite. La possession et la consommation de stupéfiants sur le lieu de travail sont interdites.
- **Autre conduite non professionnelle** : une conduite non professionnelle fait référence à tout type d'attitude, de prise de décision ou de comportement non mentionnés ci-dessus qui peuvent potentiellement porter atteinte à la réputation ou à la renommée de l'organisation, et/ou jeter le discrédit sur l'organisation.

#### **4. Conséquences**

Une conduite qui enfreint l'une des normes du présent code constitue un motif de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Si une infraction pénale a été commise, elle sera signalée aux autorités locales compétentes. Cela s'applique aux cas survenant au Danemark où la fondation est enregistrée ainsi qu'à l'étranger, indépendamment de la manière dont l'information est entrée en possession de la FEMDH.

En outre, des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au licenciement seront prises à l'encontre du personnel et des représentant-e-s de la FEMDH dans les situations suivantes : 1) le fait d'avoir laissé sans suite un signalement pour mauvaise conduite ; 2) l'exercice de représailles à l'encontre d'un-e collègue ayant signalé des soupçons ou coopéré à une enquête ; 3) le dépôt d'un faux signalement de manière malveillante relatif à une mauvaise conduite ; et 4) l'absence de pleine coopération à une enquête.

Aucune mesure de quelque nature que ce soit, y compris des mesures disciplinaires, ne sera prise à l'encontre du personnel ou d'un-e représentant-e de la FEMDH qui signale des soupçons en toute bonne foi. Le personnel ou représentant-e de la FEMDH qui signale de tels soupçons en toute bonne foi doit être protégé-e de toute conséquence négative directe ou indirecte (intimidation, harcèlement, violence, représailles, licenciement, etc.).

##### **4.1. Procédure de signalement**

En cas de violation de ce code ou si une préoccupation est soulevée, le ou la membre du personnel ou représentant-e de la FEMDH peut le signaler lui/elle/iel-même à la direction (par exemple, le.a directeur.trice des programmes et/ou le.a directeur.trice financier.e) ou, si la direction est impliquée dans la faute, au Conseil d'administration, ou si un membre du Conseil d'administration est impliqué dans la faute, à au moins deux autres membres du Conseil d'administration, dont le ou la président-e et/ou le ou la vice-président-e et/ou le ou la trésorier-ère.

Des procédures spécifiques de signalement et de plainte sont applicables à la corruption et au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels, conformément au code de conduite de lutte contre la corruption et à la politique de protection, de traitement et de prévention à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels de la FEMDH. En cas de mauvaise conduite présumée d'un-e membre du personnel ou d'un-e représentant-e de la FEMDH à l'égard d'une ou plusieurs parties prenantes externes, y compris les candidat-e-s, les bénéficiaires, les partenaires et les donateurs, une plainte peut être déposée conformément au mécanisme externe de signalement des plaintes de la FEMDH.

Le signalement doit avoir lieu immédiatement ou dès que vous en aurez la possibilité sans mettre en danger votre personne, vos collègues, les témoins ou victimes. Un signalement effectué dans l'année qui suit la mauvaise conduite présumée sera toujours pris en considération. Il appartient à la direction ou au Conseil d'administration de prendre en considération les cas de mauvaise conduite signalés plus d'un an après les faits présumés.

Le signalement au titre du présent code doit se faire par écrit, de manière non anonyme et doit préciser (lorsque ces informations sont connues): 1) le type de mauvaise conduite et sa description concrète ; 2) le(s) membre(s) du personnel ou représentant-e(s) de la FEMDH impliqué-e(s) ; 3) la date et la période de violation du code d'éthique et de bonne conduite ; et 4) être accompagné de toutes les preuves disponibles sous forme de documents/témoignages/acteurs pertinents/raisons en appui à la mauvaise conduite signalée.

Si la mauvaise conduite commise constitue ou est susceptible de constituer une infraction pénale, le Conseil d'administration et/ou la direction en informera toujours les autorités officielles compétentes après en avoir discuté avec la victime.

#### **4.2. Enquête**

La direction, sur réception d'un signalement faisant état de soupçons de mauvaise conduite, en informera le Conseil d'administration, qui choisira une ou plusieurs personnes pour enquêter sur les préoccupations soulevées. Les membres du Conseil d'administration qui reçoivent un signalement portant sur des soupçons de mauvaise conduite impliquant un des membres en informeront le reste des administrateur.trice.s, qui décideront qui enquêtera sur les préoccupations soulevées.

Le Conseil d'administration peut décider de mettre en place un comité composé d'au moins deux membres du Conseil d'administration pour enquêter sur les allégations soulevées. En fonction des circonstances de la mauvaise conduite, le Conseil d'administration peut adjoindre au comité un ou deux enquêteurs externes indépendants.

Les enquêteur.rice.s contacteront la ou les personnes qui ont signalé les mauvaises conduites présumées afin d'obtenir des précisions et d'étayer leurs dires par des preuves. La victime d'une mauvaise conduite peut demander à être assistée par un.e collègue ou une tierce personne pendant le processus d'enquête.

La ou les personnes accusées de mauvaise conduite seront interrogées par les enquêteur.rice.s et seront autorisées à se défendre contre l'accusation. Une copie de la plainte écrite à leur rencontre doit être mise à la disposition de la/des personne(s) accusée(s) au moins 24 heures avant l'entretien. La personne accusée de mauvaise conduite peut demander à être assistée par un.e collègue ou une tierce personne pendant le processus d'enquête. L'identité de la ou des personnes ayant effectué le signalement ne sera pas divulguée à la ou aux personnes accusées.

Lorsque cela est possible, des personnes concernées seront interrogées par les enquêteur.rice.s pour conforter le signalement ou a contrario pour défendre la ou les personnes accusées.

Les enquêteur.rice.s détermineront si et dans quelle mesure le présent code a été violé. Ils/elles/iels rendront compte de leurs constatations et conclusions au Conseil d'administration, qui décidera des mesures disciplinaires et en assurera le suivi. Les membres du Conseil d'administration accusé.e.s de mauvaise conduite signalée ne participeront pas aux délibérations du Conseil d'administration concernant l'enquête sur cette mauvaise conduite. Si le code n'a pas été enfreint, cela sera rapporté à la personne ayant effectué le signalement. Dans le cas où il y a lieu de craindre un signalement faux et malveillant d'une mauvaise conduite, une procédure d'enquête telle que décrite ci-dessus sera lancée pour évaluer la nature de la mauvaise conduite.

À l'issue de l'enquête, les administrateur.trice.s et/ou employé.e.s seront informés des préoccupations, des constatations, de la conclusion et, si le code a été enfreint, de la mesure disciplinaire prise. Lorsque le code n'a pas été enfreint, la permission de la ou des personnes accusées est requise pour la divulgation de ces informations. Une telle autorisation n'est pas requise lorsque le code a été enfreint.

Au cours de la procédure, l'identité de la personne qui a effectué le signalement ne doit à aucun moment être portée à la connaissance de quiconque autre que la ou les personnes ayant reçu le signalement initial et les enquêteur.trice.s chargé.e.s d'enquêter sur la mauvaise conduite présumée.