

1<sup>er</sup> février 2023

# Code de conduite du personnel de la Fédération luthérienne mondiale



THE  
LUTHERAN  
WORLD  
FEDERATION

A Communion  
of Churches

## Préambule de la Secrétaire générale

La Fédération luthérienne mondiale (FLM) adhère au principe selon lequel chaque personne est investie par Dieu d'une dignité qui doit être protégée et respectée et selon lequel la dignité de chacun, indépendamment de son statut social, de son genre, de son origine ethnique, de son âge, de ses capacités ou d'autres différences, doit être défendue.

Nous répondons à l'amour que Dieu témoigne envers les êtres humains par la façon dont nous nous comportons les uns envers les autres. Les valeurs organisationnelles de la FLM en sont le reflet. Nous reflétons et défendons la dignité et la justice, la compassion et l'engagement, le respect de la diversité, l'inclusion et la participation, la transparence et la responsabilité dans notre travail.

Nous voulons nous assurer que, dans l'ensemble de nos activités pour la FLM, nous nous soutenons et respectons les uns les autres et que nous utilisons les ressources qui nous sont confiées de manière responsable. Par conséquent, nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement, des abus et des comportements irrespectueux envers les collègues.

Ce Code de conduite du personnel de la FLM s'appuie sur la constitution de la FLM, ses statuts, sa vision, sa mission et ses valeurs. Il s'appuie également sur les engagements et les attentes des parties prenantes et des partenaires avec lesquels la FLM travaille dans ses différentes capacités. Toute personne relevant du champ d'application du Code de conduite du personnel de la FLM et engagée dans le travail de la FLM est tenue de s'y conformer.

Je suis convaincue que ce Code de conduite constituera un précieux outil qui aidera la FLM et son personnel à préserver la dignité et à progresser vers la réalisation de la vision de la FLM, qui nous appelle à travailler ensemble pour un monde juste, pacifique et réconcilié.

Pasteure Dr Anne Burghardt

Secrétaire générale de la FLM

## I. Introduction et objectif

Le **Code de conduite du personnel de la Fédération luthérienne mondiale**<sup>1</sup> a vocation à aider tous les membres du personnel, tels que définis ci-dessous à la section II, à prôner et défendre les valeurs de la FLM et à prendre des décisions éthiques dans leur vie professionnelle et privée, tant au cours qu'en dehors des heures de bureau, et à mieux comprendre les obligations liées à leur conduite. Ce Code de conduite traite de toute forme d'abus de pouvoir et d'exploitation dans les relations entre les membres du personnel et entre les membres du personnel et les personnes qu'ils-elles servent. Il prodigue des conseils en vue de promouvoir la sécurité, d'assurer le respect des personnes avec lesquelles la FLM est en contact, de protéger le personnel et l'efficacité, la réputation et l'intégrité du travail de la FLM.

En tant que document de politique générale, le personnel doit comprendre et adopter le comportement que l'on attend de lui, tel que décrit par le Code de conduite du personnel de la FLM. Le Code de conduite du personnel de la FLM sera mentionné dans les directives de la FLM et les accords contractuels de la FLM en tant que document directeur approuvé par le Comité exécutif de la FLM. Tout manquement au Code de conduite du

---

<sup>1</sup> La version originale anglaise, approuvée par le Comité exécutif de la FLM le 8 juin 2022, est réputée en constituer le texte authentique.

personnel de la FLM peut entraîner des sanctions allant jusqu'à la résiliation de la relation de travail<sup>2</sup> selon les procédures établies<sup>3</sup>. La réglementation obligatoire du droit local est réservée.

## II. Champ d'application

Le Code de conduite du personnel de la Fédération luthérienne mondiale s'applique :

- à tous les membres du personnel pendant leur service avec et pour la FLM, disposant d'un contrat de travail, à tout moment<sup>4</sup>,
- à toute personne travaillant pour la FLM ou au nom de la FLM sur une autre base, telle qu'un contrat de consultant, un accord de détachement par un autre employeur, le personnel temporaire, les stagiaires, personnes payées au rendement, les bénévoles, ainsi que les visiteurs sous la responsabilité de la FLM, à tout moment,
- au personnel occasionnel, y compris les personnes représentant la FLM lors de conférences et de manifestations,
- à toutes les personnes physiques exerçant des activités sous le nom et le statut de la FLM,
- aux personnes impliquées dans des projets et programmes menés par la FLM, à tous les niveaux, pendant le projet/programme<sup>5</sup>.

Aux fins du Code de conduite du personnel de la FLM, les personnes susmentionnées sont désignées ci-après par le terme « personnel » ou « membres du personnel ».

## III. Règles de conduite

### 1. Règles générales

Les valeurs fondamentales de la FLM<sup>6</sup> doivent être mises en application dans le travail de la FLM. Conformément à celles-ci, le Code de conduite du personnel de la FLM se concentre sur les principes et engagements éthiques suivants :

- Respect de la dignité et de l'intégrité de tous les êtres humains,
- Traitement équitable et juste de tous et toutes, sans discrimination, exploitation ou harcèlement,
- Promotion de la justice de genre<sup>7</sup>,
- Intendance responsable et intégrité dans l'exercice du pouvoir concernant les personnes et l'utilisation des ressources financières et autres,
- Respect de la diversité, de l'inclusion et de la participation<sup>8</sup>, transparence et responsabilisation.

---

<sup>2</sup> La FLM applique une politique de « tolérance zéro » telle que définie par la politique des Nations Unies établissant que les faits d'exploitation sexuelle et les abus sexuels par le personnel des Nations Unies sont interdits et que la moindre transgression sera sanctionnée (Nations Unies, Glossaire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2<sup>e</sup> édition, 24 juillet 2017). Cela vaut également pour les autres thèmes abordés dans le Code de conduite du personnel de la FLM.

<sup>3</sup> En fonction du contexte dans lequel le personnel travaille et de ses fonctions professionnelles, des règles plus spécifiques peuvent s'appliquer et fournir des détails supplémentaires sur le comportement attendu.

<sup>4</sup> Le Règlement du personnel local peut préciser d'autres obligations spécifiques à un contexte.

<sup>5</sup> Lors de la conclusion de partenariats, de consortiums, d'accords de sous-allocation ou de sous-bénéficiaires, le Code de conduite du personnel de la FLM sera incorporé en annexe, imposera aux parties contractantes et associées de respecter le Code de conduite du personnel de la FLM et indiquera que le non-respect des dispositions du Code de conduite du personnel de la FLM constitue un motif de résiliation des accords de coopération.

<sup>6</sup> <https://www.lutheranworld.org/content/our-core-values>.

<sup>7</sup> Voir la Politique de la FLM relative à la justice de genre, 2013.

<sup>8</sup> En ce qui concerne, par exemple, le genre, l'âge, le handicap, l'origine ethnique, etc.

Afin de remplir la mission de la FLM, tous les membres du personnel doivent respecter les exigences légitimes et légales.

Tous les membres du personnel ont la responsabilité de promouvoir l'application du Code de conduite du personnel de la FLM. Les superviseurs et superviseuses de la FLM ont la responsabilité particulière de s'assurer que le personnel a connaissance de ce Code de conduite du personnel, qu'il en comprend la signification en termes concrets et qu'il l'applique dans son travail. Le personnel a la responsabilité de respecter ces normes, de donner le bon exemple et d'instaurer un environnement de travail propice au soutien et à l'autonomisation des autres.

## 2. Exploitation et abus sexuels (EAS)

### Définitions

L'**exploitation et les abus sexuels** (EAS) causent des préjudices et souffrances d'ordre physique, sexuel et/ou psychologique aux individus. Tout le monde peut être victime d'EAS, mais les groupes vulnérables sont les plus à risque<sup>9</sup>.

L'**exploitation sexuelle** désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports confiance à des fins sexuelles, y compris, notamment, un échange d'argent, une promesse d'emploi, de biens ou de services, ainsi que la menace d'autres répercussions négatives, telles que le refus d'assistance<sup>10</sup>.

L'**abus sexuel** désigne toute intrusion physique à caractère sexuel, y compris les attouchements inappropriés, commis par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion<sup>11</sup>. L'abus sexuel inclut les viols et les agressions sexuelles, y compris les tentatives ou les menaces de viol et d'agression sexuelle.

L'**activité sexuelle avec des mineurs (âgés de moins de 18 ans)** est considérée à la fois comme un abus sexuel et une exploitation sexuelle et est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement applicable localement. Le fait de croire qu'un enfant est plus âgé ne constitue pas un argument de défense. Les directives de la FLM relatives à la protection de l'enfance décrivent les mesures spécifiques visant à assurer la protection et la sauvegarde de tous les enfants participant aux activités de la FLM.

L'**activité sexuelle avec des travailleurs ou travailleuses du sexe** est considérée à la fois comme un abus sexuel et une exploitation sexuelle et est interdite quel que soit le statut légal du travail sexuel applicable localement.

L'expression « **exploitation et abus sexuels sans contact et en ligne** » couvre la consommation de médias sociaux ou de forums en ligne à des fins sexuelles, ainsi que l'envoi et la sollicitation de messages ou d'images à caractère sexuel.

### Le personnel doit :

---

<sup>9</sup> Les personnes relevant des catégories suivantes sont généralement réputées être les plus à risque : les filles et les garçons (y compris les enfants non accompagnés et séparés de leur famille), les personnes souffrant de graves problèmes de santé, les personnes ayant des besoins particuliers en matière de protection juridique ou physique, les femmes célibataires, les ménages dirigés par des femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées et les personnes de sexe, d'orientation sexuelle ou d'identité de genre différents (HCR, Manuel humanitaire, Personnes présentant un risque accru).

<sup>10</sup> Voir : Bulletin 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies, 9 octobre 2003 ; Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (PEAS). Voir également la Politique de la FLM relative à la PEAS (novembre 2020).

<sup>11</sup> Voir : Bulletin 2003/13 du Secrétaire général des Nations Unies, 9 octobre 2003 ; Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (PEAS). Voir également la Politique de la FLM relative à la PEAS (novembre 2020).

- Prendre conscience des risques d'EAS et des mesures possibles pour atténuer activement ces risques afin de prévenir l'EAS et chercher à protéger toutes les parties prenantes dans toutes les situations, aussi bien durant leur service qu'en dehors de celui-ci.
- Signaler tous les cas d'EAS observés ou suspectés. Utiliser les mécanismes en place<sup>12</sup> pour réagir aux cas d'EAS.

### Le personnel ne doit jamais :

- Exploiter sexuellement une personne ou abuser sexuellement d'une personne.
- S'engager dans une activité sexuelle avec un enfant âgé de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement applicable au niveau local. Le fait de croire qu'un enfant est plus âgé ne constitue pas un argument de défense.
- Agir d'une manière qui peut exposer une personne à un risque d'abus, y compris d'abus en ligne et d'abus psychologique.
- Échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des relations sexuelles, y compris des relations sexuelles consenties et toute forme de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela inclut l'achat ou le bénéfice de services sexuels, ainsi que le monnayage de l'assistance due aux détenteurs ou détentrices de droits contre des faveurs sexuelles.
- Abuser de sa position pour refuser l'aide au développement ou l'aide humanitaire ou accorder un traitement préférentiel en échange de faveurs sexuelles.
- S'engager dans des relations sexuelles avec des membres des populations touchées par une crise<sup>13</sup>, eu égard à leur vulnérabilité accrue et étant donné que de telles relations sont basées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et sapent la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide.
- S'engager dans une relation avec une membre de la communauté qui bénéficie d'un programme de la FLM.
- S'engager dans une relation avec un ou une autre membre du personnel de la FLM, où l'une a une fonction de supervision directe sur l'autre, afin de prévenir toute perception de conflit d'intérêt ou d'abus de pouvoir.

## 3. Harcèlement

### Définition

Le **harcèlement** désigne tout comportement inopportun par lequel une personne se sent offensée, humiliée et/ou intimidée. Dans tout comportement inopportun, ce qui importe est le sentiment de la personne visée ainsi que sa perception individuelle du comportement en question. Le harcèlement peut par exemple se manifester sous la forme de paroles, de gestes ou d'actions<sup>14</sup>.

Le terme « harcèlement », ou « intimidation » (bullying) et « harcèlement moral » (mobbing), qui sont d'autres termes pour désigner le harcèlement, se réfèrent généralement à un comportement qui se produit de manière répétée ou persistante. Toutefois, selon les circonstances, un comportement qui ne s'est produit qu'une seule fois peut également relever du harcèlement.

### Politique de la FLM

---

<sup>12</sup> Voir les Mécanismes de traitement des plaintes sur le site Internet de la FLM et disponibles dans les bureaux de la FLM.

<sup>13</sup> Individus, groupes et communautés qui sont directement ou indirectement affectés par une crise humanitaire.

<sup>14</sup> Exemples : abus d'autorité ou de pouvoir, harcèlement sexuel et harcèlement psychologique ou humiliation pour des raisons de genre, d'identité et d'expression sexuelles, d'orientation sexuelle, de capacité physique, d'apparence physique, d'ethnie, d'origine, d'affiliation politique, d'âge, de religion ou toute autre raison.

La FLM s'engage à garantir un environnement de travail non intimidant et sûr où la dignité humaine est toujours respectée<sup>15</sup>. Les attitudes, les paroles et les actions sont perçues de différentes manières et peuvent avoir un impact distinct selon le contexte et l'individu. Chaque personne vient avec ses antécédents et a le droit de décider quand un comportement particulier est inacceptable.

#### Le personnel doit :

- Toujours traiter les autres avec dignité et courtoisie.
- Se montrer sensible aux différentes coutumes et cultures, adapter son comportement si nécessaire et se conformer aux valeurs de la FLM énoncées ci-dessus.
- Respecter les limites mentales et physiques personnelles de chaque individu et avoir conscience qu'elles peuvent varier d'un individu à l'autre.
- Respecter le droit légitime des personnes à la vie privée et leurs choix et préférences individuels.

#### Le personnel ne doit jamais :

- Se comporter d'une manière relevant du harcèlement, à tout moment et en toutes circonstances.
- Minimiser la douleur ou la gêne causée à la victime en justifiant un comportement offensant par le fait qu'il s'agit d'une « blague » ou autre commentaire de ce type.
- Faire des avances sexuelles importunes ou demander un rapport, un comportement ou un geste sexuel, verbal ou physique, ou tout autre comportement de nature sexuelle.
- Intimider les autres en les critiquant par des comparaisons humiliantes, en dissimulant des informations nécessaires aux individus, en criant sur le personnel, en s'en prenant aux gens devant les autres ou en privé ou par tout autre moyen.
- Prendre part à du harcèlement moral, par exemple en faisant continuellement des remarques négatives sur une personne, en la critiquant constamment, en l'isolant par privation de contacts sociaux, en propageant constamment des commérages ou en diffusant de fausses informations sur elle.

## 4. Protection de l'enfance

### Définition

La **protection de l'enfance** désigne l'ensemble des mesures prises par une organisation pour assurer la sécurité de tous les enfants avec lesquels elle est en contact. Cela inclut les mesures proactives mises en place pour s'assurer que les enfants ne subissent aucun préjudice par le fait de contacts directs ou indirects avec l'organisation. La protection de l'enfance englobe la prévention des abus physiques, sexuels et émotionnels, de la négligence et de la maltraitance des enfants par le personnel et autres personnes dont l'organisation est responsable, y compris les prestataires de services, les partenaires commerciaux, les visiteurs des locaux et les bénévoles<sup>16</sup>. Toute personne âgée de moins de 18 ans est considérée comme un enfant.

### Politique de la FLM

---

<sup>15</sup> Dans certains cas, il peut être difficile d'établir la ligne de démarcation entre le harcèlement et d'autres problèmes liés au travail. Par exemple, les commentaires négatifs sur les performances ou le comportement du personnel ainsi que les conflits doivent être abordés et résolus par des méthodes de retour d'information et de règlement des conflits. Ils ne constituent pas, à eux seuls, une preuve de harcèlement ou de préjudice.

<sup>16</sup> Vous trouverez de plus amples informations dans « Child Safeguarding Toolkit for Business - A step-by-step guide for identifying and preventing risks to children who interact with your business » (Boîte à outils pour la protection de l'enfance à l'intention des entreprises – Guide étape par étape pour identifier et prévenir les risques pour les enfants qui interagissent avec votre entreprise), UNICEF 2018.

Le personnel de la FLM s'engage à assumer la responsabilité collective et individuelle de protéger les enfants contre toutes les formes d'abus et d'exploitation, ainsi que contre les préjudices et risques délibérés et non-intentionnels lorsqu'ils sont en contact avec le personnel, les activités et les programmes de la FLM.

Le comportement et les actions du personnel de la FLM doivent protéger l'intérêt supérieur des enfants tel qu'il est inscrit dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et faire de la FLM une organisation sûre pour les enfants<sup>17</sup>.

#### Le personnel doit :

- Maintenir un rôle professionnel auprès des enfants et prévenir de manière proactive tout risque de préjudice aux enfants suite à un contact avec le personnel, les programmes ou les activités de la FLM.
- Avoir une compréhension claire des interactions sûres avec les enfants et de la manière d'identifier et de réagir à toute conduite dangereuse, inacceptable ou non-professionnelle envers les enfants.
- Veiller à ce que les enfants soient représentés de manière appropriée et respectueuse dans tous les médias et communications.

#### Le personnel ne doit jamais :

- Abuser du pouvoir que leur confère leur position ou leur fonction d'une manière qui porte atteinte aux droits et au bien-être des enfants.
- Soutenir des comportements illégaux, dangereux, négligents ou abusifs envers les enfants.
- Négliger d'évaluer correctement et minimiser les risques potentiels pour les enfants dans la mise en œuvre d'activités, utiliser un langage ou un comportement inapproprié dans leurs relations avec un enfant, intimider et harceler un enfant verbalement ou physiquement, infliger des punitions physiques, exposer un enfant à du matériel pornographique, y compris le grooming et le trafic en ligne. Dans la mesure du possible, éviter de se retrouver seul avec un enfant.
- Consommer, acheter, vendre, posséder ou distribuer toute forme de matériel relatif à l'abus sexuel d'enfants.

## 5. Corruption, fraude et pratiques commerciales contraires à l'éthique

### Définitions

La **corruption** est l'abus de confiance, de pouvoir ou de position dans le but d'obtenir un gain indu pour soi-même ou pour un tiers, tel que la corruption, le détournement de fonds, l'extorsion, la fraude et le favoritisme.

La **fraude** désigne toute forme de tricherie, y compris la déformation intentionnelle, la tromperie, la supercherie et la perversion de la vérité ou l'abus de confiance, concernant des ressources financières, matérielles ou humaines, des actifs, des services et/ou des transactions de la FLM, généralement dans le but d'obtenir un gain ou un avantage personnel. La fraude est une tricherie criminelle ou le recours à de fausses déclarations pour obtenir un avantage injuste<sup>18</sup>. La fraude désigne également tout comportement inapproprié similaire.

---

<sup>17</sup> Voir « Child Safeguarding Guidelines and Toolkits 2023 », « Child Protection Guidelines and Toolkits 2023 » (Directives et boîtes à outils pour la protection de l'enfance 2023) et « World Service Safeguarding Policy 2023 » (Politique de sauvegarde de l'Entraide mondiale 2023).

<sup>18</sup> Exemples : vol, abus ou détournement de fonds, de biens ou de tout autre revenu ; malhonnêteté dans la manipulation ou la déclaration d'argent ou de documents financiers ; participation à des transactions abusives, à la falsification de documents, au blanchiment d'argent, à la prise de commissions ou à l'influence d'un processus d'appel d'offres pour obtenir des avantages ou des activités illégales ; participation à des activités générant un profit personnel, organisationnel ou collectif, telles que l'achat ou la vente lorsque ces activités peuvent porter préjudice ou sembler porter atteinte à la crédibilité ou à l'intégrité de la FLM ; partage de profits tels que des pots-de-vin, des réductions ou des ristournes pour des avantages personnels ou organisationnels inappropriés ; acceptation de cadeaux ou autres faveurs pouvant influencer l'exécution de

Les **pratiques commerciales éthiques** consistent à instaurer une culture dans laquelle les gens prennent des décisions et agissent de manière à mettre en place des opérations durables, à satisfaire les besoins de toutes les parties prenantes et à se conformer à leurs obligations éthiques et légales.

### Politique de la FLM

La FLM emploie des pratiques commerciales morales et éthiques, notamment des pratiques transparentes, responsables et honnêtes en matière de transactions financières, de dons, de cadeaux et de gestion du personnel<sup>19</sup>. Le personnel de la FLM doit éviter les conflits d'intérêt et les activités susceptibles de porter atteinte à la crédibilité et à l'intégrité de la FLM. Par ses pratiques commerciales éthiques, le personnel promeut une culture organisationnelle fondée sur les valeurs fondamentales et les principes éthiques de la FLM.

### Le personnel doit :

- Faire preuve de transparence, de responsabilité et d'honnêteté dans toutes les transactions financières liées au travail.
- Veiller à ce que les ressources financières et autres soient utilisées uniquement aux fins prévues.
- Mener toutes ses activités professionnelles dans le respect des lois et normes nationales et internationales.
- Déclarer de manière proactive tout conflit d'intérêt<sup>20</sup> connu ou potentiel à la FLM.
- Toujours s'efforcer de produire et de livrer les biens et services achetés dans des conditions qui n'impliquent pas l'abus ou l'exploitation de personnes et qui ont le moins d'impact négatif sur l'environnement.

### Le personnel ne doit jamais :

- Voler ou détourner des fonds, des biens ou tout autre revenu, y compris des espèces, ou en faire un mauvais usage.
- Se livrer à des transactions abusives, à la falsification de documents ou au blanchiment d'argent, accepter des pots-de-vin ou commissions ou influencer un processus d'appel d'offres pour obtenir un avantage ou des activités illégales.
- Prendre part à des activités qui génèrent un profit personnel, organisationnel ou collectif indu, dès lors que ces activités peuvent porter atteinte ou sembler porter atteinte à la crédibilité ou à l'intégrité de la FLM.
- Accepter tout cadeau ou autre faveur<sup>21</sup> susceptible d'influencer l'exercice de ses fonctions.
- Recourir au travail illégal, au travail des enfants ou au travail forcé.

## 6. Utilisation des technologies de l'information et protection des données

Les **technologies de l'information** désignent l'utilisation et la gestion de toute installation liée aux technologies de l'information, telles que les réseaux Internet, les données et les appareils (ex. : téléphones mobiles, ordinateurs personnels, ordinateurs portables et imprimantes).

---

fonctions ou de tâches du personnel ; les cadeaux désignent, entre autres, des services, des voyages, des divertissements ou des biens matériels ; recours au travail illégal, au travail des enfants ou au travail forcé ; utilisation ou distribution de produits ou fournitures réputés dangereux dans tout contexte de développement ou d'aide humanitaire ; divulgation d'informations confidentielles et exclusives à des parties extérieures ; destruction, enlèvement ou utilisation inappropriée de dossiers, de meubles, d'installations et d'équipements.

<sup>19</sup> Voir les directives de la FLM en matière d'approvisionnement pour de plus amples informations à ce sujet.

<sup>20</sup> Exemples : relation directe entre le personnel et des prestataires de services, des fournisseurs de biens, des candidats aux postes de la FLM ou des bénéficiaires de l'aide ou des prestations de la FLM.

<sup>21</sup> Les cadeaux sont définis comme étant, entre autres, des services, des voyages, des divertissements et des biens matériels. Afin de respecter les traditions nationales et locales et l'hospitalité conventionnelle, de petites attentions et des cadeaux mineurs peuvent être acceptés.



La **protection des données** concerne l'obligation légale d'empêcher que des données accessibles au personnel, qu'elles soient stockées sur des dispositifs informatiques ou sous tout autre format, ne soient compromises, corrompues, perdues ou utilisées en violation des droits individuels à la vie privée ou au consentement.

### Politique de la FLM

Le personnel ayant accès à des données par le biais de plateformes ou de matériel informatique de la FLM doit veiller à les utiliser de manière responsable et à les protéger contre toute forme d'abus. La violation des règles et règlements de la FLM, l'infraction à d'autres sections du présent Code de conduite ou le discrédit jeté sur la FLM en raison de l'utilisation abusive des plateformes informatiques de la FLM, du matériel de la FLM ou des données de la FLM ne sont pas tolérés.

#### Le personnel doit :

- S'assurer qu'il comprend et suit les règles et procédures de la FLM en matière de technologies de l'information et de protection des données, tant à des fins professionnelles que privées.
- Adopter un comportement responsable sur les médias sociaux pour communiquer sur des sujets relevant de leurs domaines de compétence, pour autant que cela n'interfère pas avec leurs fonctions principales ou la sécurité des personnes ou des systèmes informatiques<sup>22</sup>.
- Évoquer et citer correctement les communications officielles de la FLM.
- Veiller à ce que ses activités personnelles n'affectent pas son travail professionnel, n'entraînent pas de coûts supplémentaires et n'induisent pas de risque pour la réputation de l'organisation.
- Faire preuve d'une discrétion absolue concernant toutes les informations confidentielles et sensibles, en particulier les informations liées au personnel et aux communautés.
- Assurer la conformité avec les lois et règles applicables en matière de protection des données.
- Protéger et sauvegarder les données privées comme un devoir de diligence envers autrui.
- S'engager à protéger la confidentialité des informations internes de la FLM et à ne pas utiliser ni partager ces informations aux fins d'un quelconque avantage ou gain personnel.

#### Le personnel ne doit jamais :

- Utiliser les installations et dispositifs de la FLM à des fins de profit personnel, par exemple en faisant du commerce ou en offrant des services personnels. Aucune forme d'activité illégale n'est tolérée.
- Utiliser les installations et dispositifs de la FLM pour la production, la consommation, la vente ou l'achat de matériel d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel.
- Télécharger sur un ordinateur professionnel tout logiciel, shareware ou application illégale.
- Stocker tout article risquant d'enfreindre d'autres règles et règlements de la FLM ou le présent Code de conduite.
- S'engager dans des échanges écrits, des activités et des comportements susceptibles de ternir la réputation de la FLM ou de violer le présent Code de conduite.
- Publier toute texte ou vidéo qui a été produite par et pour l'usage de la FLM sans l'approbation préalable de l'Office de la communication, en raison des droits de propriété intellectuelle ou sans citer dûment la source<sup>23</sup>.

## 7. Promotion de la sûreté et de la sécurité

### Définition et politique

---

<sup>22</sup> Plus d'informations dans les directives de la FLM relatives aux médias sociaux.

<sup>23</sup> Le personnel est encouragé à utiliser les photos stockées dans la base de données de la FLM.

La FLM a un devoir de diligence envers son personnel. Partout où elle exerce ses activités, des mesures de sûreté et de sécurité sont en place pour atténuer les risques. La conscience personnelle et le comportement approprié ont pour but de promouvoir un environnement sûr afin de mener des activités sans compromettre la santé et la sécurité.

#### **Le personnel doit :**

- S'assurer de bien comprendre et de suivre les règles et procédures de sécurité et de sûreté de la FLM.
- Comprendre et être sensible aux risques et aux mesures d'atténuation dans le contexte spécifique.
- Se comporter de manière à accroître sa propre sécurité et celle des autres et à minimiser les risques pour la vie, la santé, le bien-être et les biens.

#### **Le personnel ne doit jamais :**

- Prendre des risques en compromettant sa sécurité et sa sûreté et celles des autres.
- Conduire sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de toute autre substance.

## **IV. Violation du Code de conduite du personnel**

- A. Une violation du Code de conduite du personnel constitue une faute susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires conformément aux conditions et règlements respectifs de la FLM et à d'autres dispositions légales applicables, y compris, le cas échéant, des poursuites pénales ou la cessation d'activité ou d'emploi.
- B. La FLM s'engage à protéger toute personne qui signale de bonne foi et pour des motifs raisonnables une violation du Code de conduite du personnel. La FLM s'efforce d'offrir des mesures de protection aux personnes considérées comme étant à risque à la suite d'un signalement de violation du Code de conduite du personnel.
- C. Le signalement délibéré d'une plainte fondée sur de fausses accusations, qui s'avère par la suite être malveillante, constitue en soi une violation du Code de conduite du personnel.
- D. Le fait de ne pas signaler par les voies appropriées une violation du Code de conduite du personnel de la FLM constitue en elle-même une violation du Code de conduite du personnel.

## **8. Signalement des violations du Code de conduite du personnel**

Les violations du Code de conduite du personnel doivent être signalées dès que possible. Il existe plusieurs façons d'effectuer un signalement : par l'intermédiaire de l'adresse électronique ci-dessous, auprès de toute personne de confiance ou de la personne de contact désignée pour le Code de conduite du personnel, auprès d'un groupe spécialement désigné ou auprès du personnel des ressources humaines. Les mesures nécessaires sont rapidement prises après tout signalement.

Toutes les informations relatives aux violations du Code de conduite du personnel seront traitées par toutes les parties en toute confidentialité, conservées en toute sécurité et partagées uniquement en cas de nécessité.

Les violations du Code de conduite du personnel peuvent être signalées directement à cette adresse :

- [codeofconduct@lutheranworld.org](mailto:codeofconduct@lutheranworld.org)

Dans les programmes nationaux de l'Entraide mondiale, des adresses électroniques nationales ou des boîtes à commentaires peuvent également être à disposition.

## Annexe 1

Accord de conformité avec le Code de conduite du personnel de la FLM

Le ou la signataire<sup>24</sup> ci-dessous a lu, compris et accepte le contenu du Code de conduite du personnel de la FLM. Le ou la signataire accepte également les conséquences qui pourraient lui être appliquées en cas de violation d'une des dispositions susmentionnées du présent Code de conduite.

Nom : .....

Fonction : .....

Lieu : ..... Date : .....

Signature : .....

---

<sup>24</sup> Le Code de conduite du personnel de la FLM est signé par tous les membres du personnel disposant d'un contrat de travail, pendant leur service avec et pour la FLM, par toute personne travaillant pour la FLM ou au nom de la FLM sur une autre base, telle qu'un contrat de consultant, un accord de détachement par un autre employeur, par le personnel temporaire, les personnes payées au rendement, les stagiaires, les bénévoles, ainsi que les visiteurs sous la responsabilité de la FLM, à tout moment, par le personnel occasionnel, y compris les personnes représentant la FLM lors de conférences et de manifestations, par toutes les personnes exerçant des activités sous le nom et le statut de la FLM, par les personnes participant à des projets et programmes menés par la FLM à tous les niveaux, pendant la durée du projet/programme.