CODE DE CONDUITE
MEDECINS DU MONDE BELGIQUE

Version finale : 01 juin 2021

INTRODUCTION

1.1. Objectif global

L'objectif de ce code de conduite est de fournir une orientation à tous les représentants de MdM[1] - y compris, sans caractère restrictif, les employés, les administrateurs, les bénévoles, les fournisseurs, les consultants, les partenaires et les stagiaires - sur les normes et les comportements personnels et professionnels de haut niveau requis lorsqu'ils représentent l'organisation. Le présent code de conduite est destiné à servir de guide à l'ensemble du personnel ; il détaille la manière de respecter la base éthique des points de vue et des actions de l'organisation et de veiller à ce qu'il protège les communautés auprès desquelles il travaille, et à ce qu'il ne soit pas exposé à des risques accrus.

Ce code de conduite constitue un cadre dans lequel tous les employés et bénévoles de MdM, quel que soit leur lieu de travail, s'engagent à remplir leurs fonctions et à régler leur conduite, ainsi qu'à réglementer les politiques et procédures particulières du chapitre, les conditions d'emploi (décrites dans les contrats de travail ou les conventions collectives éventuelles), les chartes des bénévoles et tout autre document encadrant l'engagement des individus avec MdM.

1.2. Domaine d'application et applicabilité

Quand s'applique ce Code de Conduite	Le présent code de conduite définit les normes et les comportements attendus des représentants de MdM à tout moment. La représentation ne prend pas fin après les heures de travail officielles. Les représentants de MdM doivent être vigilants à leur comportement en dehors de leur milieu de travail habituel, notamment lorsqu'ils représentent MdM. Tous les collaborateurs et autres personnes représentant MdM sont tenus de signer ce document en tant que tels, pour confirmer qu'ils ont lu et compris le code de conduite et qu'ils s'engagent à le respecter à tout moment.
A qui s'applique ce Code de Conduite	Tous les représentants de MdM, quel que soit leur emplacement, y compris, sans caractère limitatif, les employés, les administrateurs, les bénévoles, les fournisseurs, les consultants, les partenaires et les stagiaires. Toute conduite et tout comportement auxquels MdM applique la tolérance zéro constituent une faute grave et entraînent généralement un licenciement immédiat. Chaque chapitre de MdM s'assure de mettre en place une politique de plainte et de discipline détaillant les mécanismes de signalement et les conséquences d'une infraction, tels qu'ils sont décrits dans ce code de conduite.

[1] *Aux fins du présent code de conduite, MdM désigne toute filiale de MdM dans le monde.*

2. QUI SOMMES-NOUS ?

Grâce à des programmes de santé innovants et à un plaidoyer fondé sur des preuves, nous donnons aux personnes et aux communautés exclues les moyens de revendiquer leur droit à la santé tout en luttant pour un accès universel aux soins de santé. Nous sommes guidés par les principes humanitaires universels1 et suivons une approche basée sur les droits de l'homme. Nos valeurs et principes sont recueillis dans la Charte de Cracovie (Réseau international MdM, 1990) et dans le document « Vision, Mission, Valeurs » de 1996 (Réseau international MdM, 2016).

2.1. La prestation de soins de santé

L'objectif principal de MdM est d'améliorer l'accès à la santé et le droit universel aux soins de santé. MdM croit au droit universel à la santé. Notre organisation s'engage à aider toutes les populations vulnérables : les victimes de catastrophes naturelles, de famines, de maladies, les victimes de conflits armés et de violences politiques, les réfugiés, les personnes déplacées, les groupes minoritaires et, en général, tous les exclus des soins de santé.

2.2. Devoir de témoigner

Pour assurer son efficacité, MdM doit aller au-delà de la simple prestation de soins de santé en défendant les intérêts des populations pour lesquelles nous travaillons. MdM fait entendre sa voix quand nous constatons un accès limité aux soins et des violations des droits de l'homme et des atteintes à la dignité.

2.3. Dynamique de puissance

Tous les représentants de MdM occupent une position privilégiée de pouvoir et de confiance. Il est essentiel que tous les représentants de l'organisation comprennent le différentiel de pouvoir qui existe entre eux et les communautés qu'ils servent, et qu'ils veillent à ce que les collaborateurs n'exploitent pas ce différentiel de pouvoir à leur profit. Le but de ce code de conduite est de guider les normes de comportement individuel et de professionnalisme afin de protéger les représentants et les bénéficiaires de MdM face à toute situation susceptible de nuire à leur réputation ou à celle de MdM et de garantir que les collaborateurs évitent d'exploiter à leur profit une dynamique de pouvoir inégale. Une grande partie du travail effectué par MdM, ainsi que la capacité d'accéder aux communautés dans le besoin, dépendent du niveau de confiance accordé à l'organisation. Cette confiance est fortement tributaire du respect par l'ensemble du personnel et des représentants de MdM des normes détaillées dans ce code de conduite.

3. LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DU CODE DE CONDUITE

I. Tous les collaborateurs et autres représentants de MdM reconnaissent et respectent les principes humanitaires fondamentaux et le droit universel à la santé et s'engagent à protéger ce droit dans toutes leurs décisions et actions.

II. MdM reconnaît que les lois, les coutumes et les cultures peuvent varier d'un pays à l'autre. En tant que réseau international, ce code de conduite est établi dans le respect des normes et réglementations internationales, et il doit être interprété de manière à être conforme à ces normes.

III. Toutes les ressources humaines, financières et autres de MdM doivent être utilisées de la manière la plus pertinente et efficace possible, et pour les buts pour lesquels elles ont été prévues.

IV. Tous les collaborateurs et représentants doivent signaler toute préoccupation ou tout soupçon qu'ils abritent concernant d'éventuelles violations de ce code de conduite à travers le mécanisme de signalement de leur chapitre de MdM.

V. Les responsables et les dirigeants ont une responsabilité particulière dans le respect de ces normes et prendront rapidement les mesures pertinentes pour traiter toute transgression de ce code de conduite.

VI. Ce code de conduite doit être partagé avec tous les bénéficiaires, partenaires et communautés avec lesquels travaille MdM, afin qu'ils soient en mesure d'exiger à MdM de respecter les normes exposées dans ce code de conduite.

FOCUS : EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS

MdM confirme son engagement à respecter les droits inhérents, la liberté, la dignité et l'égalité de toutes les personnes. À cet égard, nous prévenons et refusons toute forme d'abus et d'exploitation. Nous accordons une attention particulière aux enfants et aux adultes en situation de vulnérabilité ou lorsque des dynamiques de pouvoir inégales existent. Les enfants et les adolescents peuvent être extrêmement vulnérables, notamment en cas de pauvreté, de crise humanitaire ou de conflit, et méritent des niveaux de protection plus élevées. Bien que le mandat de MdM ne concerne pas spécifiquement les enfants, les représentants de MdM rencontrent quotidiennement des enfants dans le cadre de leur travail.

Dans le cadre de son action, MdM s'engage donc à mettre pleinement en oeuvre dans l'ensemble de son réseau les six principes fondamentaux adoptés en 2019 par le groupe de travail spécial du Comité permanent inter organisations sur la protection et la réponse contre l'exploitation et l'abus sexuels (PEAS). Les six (6) principes fondamentaux de la politique de la PEAS sont les suivants

1. *« L'exploitation et les abus sexuels commis par des travailleurs humanitaires constituent des actes de faute grave et sont donc un motif de licenciement.*

2. *Les relations sexuelles avec des enfants (des personnes de moins de 18 ans) sont interdites quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Une erreur sur l'âge d'un enfant ne constitue pas un argument de défense.*

3. *L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation, est interdit. Ceci concerne tout échange contre de l'aide due aux bénéficiaires.*

4. *Toute relation sexuelle entre les personnes fournissant une aide et une protection humanitaires et un bénéficiaire de cette aide et de cette protection, impliquant un usage abusif de leur rang ou de leur position, est interdite. De telles relations sapent la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire.*

5. *Lorsqu'un travailleur humanitaire pressent ou soupçonne un acte d'exploitation ou d'abus sexuels de la part d'un collègue, de la même agence ou de toute autre, il ou elle doit signaler de telles préoccupations à travers les mécanismes de signalement établis par l'agence.*

6. *Les travailleurs humanitaires ont l'obligation de créer et d'entretenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et qui promeut la mise en oeuvre de leur code de conduite.*

7. *Les cadres, à tous niveaux hiérarchiques, ont une responsabilité particulière pour ce qui est d'appuyer et de concevoir des systèmes qui préservent cet environnement. »*

MdM prend au sérieux toutes les préoccupations et plaintes portées à son attention concernant l'exploitation et les abus sexuels. MdM ouvre une enquête sur les plaintes qui indiquent une possible violation de la politique de la PEAS.

En signant ce code de conduite, vous affirmez que vous avez lu, et respecterez toute la politique complète de PEAS.

4. Engagements

En tant que représentant de MdM, je m'engage à :

4.1. Traiter toutes les personnes avec respect et dignité.

Je m'engage à :

- Respecter toutes les personnes de manière égale et sans aucune discrimination en raison de la nationalité, la race, l'origine ethnique, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, les opinions politiques ou le handicap.
- Traiter toutes les personnes de manière égale, avec respect, dignité et courtoisie.
- Veiller à ce que les besoins et les droits des bénéficiaires, ainsi que leurs valeurs, leurs croyances et leurs traditions, soient respectés à tout moment.
- Chercher toujours à protéger les droits des personnes les plus vulnérables et à adopter une approche de « ne pas nuire ».
- Veiller à ce que mes croyances ou opinions personnelles ne compromettent pas les activités ou les tâches effectuées au nom de MdM.
- M'habiller selon les normes locales et me vêtir de manière appropriée lorsque je représente MdM.
- Maintenir les plus hauts niveaux de professionnalisme à tout moment.
- M'abstenir de rechercher ou de recevoir une faveur en échange d'un service quelconque (par exemple, en échange de protection et d'assistance).
- Veiller à ce que mes relations et mon comportement ne soient en aucun cas exploitants, abusifs ou corrompus.
- Décourager toute forme ou tout type de harcèlement, d'intimidation, d'exploitation ou d'abus, et signaler tout acte dont j'ai connaissance par l'intermédiaire de ma hiérarchie ou des mécanismes existants.
- Signaler tout mauvais comportement, toute faute ou toute violation du présent code de conduite.

Je m'engage à ne pas :

- Travailler sous l'influence de l'alcool ou d'une substance psychoactive dans les locaux, les véhicules ou les logements de MdM.
- Porter d'arme ou d'arme factice dans les locaux de MdM, dans les véhicules de MdM ou dans tout lieu où MdM développe son activité, car cela est strictement interdit.
- Abuser de ma position d'autorité ou d'une dynamique de pouvoir inégale de quelque manière que ce soit.
- M'impliquer dans toute forme d'abus ou d'exploitation sexuelle de personnes de tout âge.

4.2. Exercer mes fonctions et mener ma vie privée selon les normes les plus élevées

Je m'engage à :

- Déclarer tout intérêt financier, personnel ou relation intime susceptible d'avoir un impact sur les activités de MdM.

- Notifier à MdM toute intention d'aspirer à une nomination ou une fonction officielle et clarifier tout conflit ou perception de conflit avec mes fonctions au sein de MdM qui pourrait survenir.
- Refuser les cadeaux monétaires ou non monétaires provenant des autorités, des bénéficiaires, des donateurs, des fournisseurs et d'autres personnes, qui me sont offerts en raison de mon emploi au sein de MdM. Lorsque l'offre et l'acceptation de cadeaux sont une pratique culturelle courante, je veillerai à ce que ces cadeaux restent dans les limites du raisonnable et soient conformes aux politiques internes.
- M'assurer que l'aide de MdM ne soit pas fournie en échange d'un service ou d'une faveur de la part de tiers.

Je m'engage à ne pas :

- Assister tout tiers, que ce soit une entreprise ou un particulier, ayant un intérêt quelconque à MdM si cela peut entraîner un traitement préférentiel, et à m'abstenir de participer à toute activité susceptible de conduire à un conflit d'intérêts.
- Utiliser ma position ou au sein de MdM ou mon adhésion à l'organisation pour obtenir des bénéfices personnels.
- Offrir ou accepter aucun pot-de-vin, et je m'engage à dénoncer toute forme de corruption.
- Solliciter les services de travailleurs du sexe dans le cadre de mes fonctions pour MdM, ainsi que dans les locaux de MdM, lors de mes déplacements ou lors de ma participation aux ateliers, réunions ou formations de MdM.
- Être impliqué dans une organisation ou toute autre activité illicite et j'ai conscience qu'une telle implication constitue une cause de rupture de contrat pour MdM. Dans ce cadre, MdM se réserve le droit de faire des vérifications au près des listes de sanctions publiées par ses bailleurs institutionnels (USA, EU, UN, etc.)

4.3. Protéger les ressources et les informations sensibles de MdM

Je m'engage à :

- Respecter les ressources de MdM, tant matérielles comme immatérielles.
- Faire un usage responsable et approprié des informations de MdM, des données sur les collaborateurs et les patients (y compris leurs images et leur histoire) et des rapports internes.
- Obtenir l'autorisation pertinente (du siège de MdM) avant de parler aux médias nationaux ou internationaux ou en public au nom de MdM, ou avant de diffuser toute publication concernant MdM.
- Respecter le droit à l'image de MdM ainsi que le droit de toute personne à la protection de sa vie privée et ses informations lorsqu'elle est photographiée, filmée ou interviewée.
- Demander le consentement éclairé des personnes concernées pour m'autoriser les photographier, les filmer et les interviewer, moi-même ou par mon équipe ou mes équipes de terrain.
- M'assurer que les personnes dont le témoignage est documenté par une photographie, un film ou une interview comprennent et acceptent que MdM utilise leur image et leur histoire pour des témoignages et des actions de sensibilisation et leur fournir toutes les informations pertinentes pour leur permettre de prendre une décision éclairée.
- M'assurer que les témoignages soient recueillis dans le respect total et absolu de leur vie et de leurs valeurs et, de raconter leur histoire de la manière la plus véridique possible.

- Respecter le règlement général sur la protection des données (RGPD) applicable à mon territoire lors de la collecte et de l'utilisation des informations par les canaux de communication de MdM, en protégeant toujours l'anonymat des personnes.
- Vérifier, avant toute utilisation, les droits d'utilisation des images, ainsi que les conditions d'utilisation des images et des vidéos fournies par des collègues ou par un chapitre et obtenir les droits d'utilisation en payant les redevances pertinentes, le cas échéant.

Je m'engage à ne pas :

- Divulguer des informations confidentielles, et à faire preuve de discrétion lors du traitement d'informations sensibles ou personnelles.
- Faire un usage privé des locaux ou de tout bien ou actif appartenant à MdM, sauf autorisation spécifique.

Date : _____

Nom : _____

Signature : _____