

Code de conduite

à l'intention des
participantes et participants
aux réunions organisées
par la Fédération
luthérienne mondiale (FLM)



THE
LUTHERAN
WORLD
FEDERATION

A Communion
of Churches

Ce document est destiné aux participants et participantes aux réunions organisées par la FLM.

Il donne des indications pour signaler une violation éventuelle du Code de conduite à l'intention du personnel de la FLM, ou pour demander de s'entretenir avec quelqu'un à propos d'une expérience préoccupante en lien avec une réunion de la FLM.

Veillez consulter les documents préparés pour votre réunion, qui expliquent les mesures à prendre. Chaque réunion prévoit un plan d'intervention pour les préoccupations de ce type. Des personnes (hommes et femmes) préparées à intervenir de façon confidentielle sont désignées comme équipe d'intervention et sont présentes sur le site. Vous pouvez vous adresser à elles directement ou en écrivant à une adresse électronique où votre message sera traité de façon confidentielle:

codeofconduct@lutheranworld.org

Préambule

Nous sommes des personnes dont la foi est ancrée dans l'Évangile et nous défendons le principe selon lequel chaque être humain a reçu sa dignité sous la forme d'un don de Dieu et c'est pourquoi il doit être respecté et protégé. Ce concept fondamental, qui fait partie intégrante de notre foi, doit s'exprimer de façon cohérente lorsque nous nous rencontrons et interagissons ensemble à l'occasion de manifestations qui nous rassemblent.

Comme le stipule le Code de conduite à l'intention du personnel de la FLM¹, les engagements et principes éthiques fondamentaux doivent être mis en pratique dans le travail de la FLM. Il s'agit notamment des éléments suivants:

- Le respect de la dignité et de l'intégrité de tous les êtres humains;
- Le traitement juste et équitable de tout individu, sans discrimination, exploitation ou harcèlement;
- L'exercice responsable du pouvoir et la gestion consciencieuse des ressources financières et autres;
- Le respect de la diversité, de la pluralité et de la participation, ainsi que de la transparence et de la redevabilité.

Toute personne² employée par l'organisation et toute personne participant à une réunion de la FLM est tenue de respecter ces engagements.

Ces engagements requièrent une attention particulière dans un contexte de travail international et multiculturel, où les différences de race, d'origine ethnique, de religion, de sexe ou d'âge, ou le handicap, peuvent générer des attitudes ou des pratiques portant atteinte à l'intégrité personnelle des individus ou altérant la perception de ce qui est approprié.

Les tentations d'utiliser le pouvoir à mauvais escient et de harceler et d'exploiter d'autres personnes, y compris à des fins sexuelles, sont considérables et doivent donc être endiguées. Le Code de conduite de la FLM traduit une tolérance nulle à l'égard de l'exploitation et de la violence sexuelles, du harcèlement, de l'abus de pouvoir, de la fraude et de la corruption dans toutes les activités et responsabilités de la FLM, tant au niveau de l'organisation que des programmes dans le travail d'intervention humanitaire, de développement et de défense de causes. Toute violation ou infraction est passible de sanctions conformément aux règles prévues à cet effet.

¹ Le Code de conduite à l'intention du personnel de la FLM, février 2023, peut être consulté librement sur le site web de la FLM et sa lecture est donc recommandée. <https://www.lutheranworld.org/resources/document-lutheran-world-federation-staff-code-conduct>

² Toutes les fonctions dont il est fait mention dans le présent document peuvent être exercées indifféremment par des femmes ou des hommes, quel que soit le genre grammatical des termes français employés.

Ces convictions sont partagées au sein de la FLM dans l'ensemble de ses activités. Personne ne devrait subir un quelconque comportement répréhensible de la part d'un participant ou d'une participante lors de réunions organisées par la FLM.

Comment être attentif aux abus, au harcèlement et à l'exploitation en tous genres pendant une réunion de la FLM?

- Traiter tout individu de façon équitable et avec respect, courtoisie et dignité, et selon la législation nationale, le droit international et les coutumes locales applicables.
- Faire preuve de respect à l'égard des autres et ne pas utiliser les relations privées, professionnelles ou autres à mauvais escient.
- Avoir conscience de la responsabilité particulière qui incombe à toute personne en position d'autorité.
- Être sensible aux différences et pratiques culturelles et sociales.
- Ne pas franchir les limites établies par les autres. Si quelqu'un exprime son refus, même tacitement, respectez-le.
- Être vigilant dans les contextes susceptibles d'encourager des comportements inacceptables de la part de certaines personnes, par exemple dans un environnement inhabituel loin de chez elles ou en cas de consommation excessive d'alcool.
- Refuser tout geste ou contact déplacé. Montrer qu'un tel comportement est malvenu.
- Ne pas donner d'argent, de biens ou de services en échange de faveurs sexuelles, quelles qu'elles soient.
- Ne jamais se livrer à des actes de fraude ou de corruption, ni à des pratiques commerciales contraire à l'éthique, notamment en situation de conflit d'intérêts, lors de réunions de la FLM.
- Ne pas proférer d'accusations mensongères de harcèlement ou d'exploitation à l'encontre d'une personne afin d'en tirer un avantage personnel.
- Avoir conscience que ce comportement doit être respecté non seulement pendant la réunion elle-même, mais aussi pendant les moments d'interaction sociale, les repas, etc.

Quelles sont les mesures à prendre?

Procédure

- Avant le début de la réunion de la FLM, deux membres – de préférence une femme et un homme – sont désignés pour former le Comité de traitement des plaintes (CTP). Les membres du CTP reçoivent de brèves instructions de la part des organisateurs de l'événement concernant le présent Code de conduite et les procédures à suivre.
- Au début de la réunion ou de la manifestation (première séance), les organisateurs rappellent à toutes les personnes présentes le Code de Conduite à l'intention des participantes et participants aux réunions organisées par la FLM. L'interlocuteur et l'interlocutrice du CTP sont présentés à la première séance. Le CTP attire l'attention des participants et participantes sur les principes du Code de conduite et la détermination de la FLM à les faire respecter.

- Pour déposer une plainte, il convient de suivre les procédures suivantes:
 1. Prendre contact avec un membre du CTP pour la réunion ou remplir un **formulaire de plainte**, disponible à la conférence, pour déposer la plainte (cf. **ANNEXE 2**).
 2. Remettre le formulaire de plainte dûment rempli à un membre du CTP (déposer à la réception de l'hôtel à leur attention ou glisser sous la porte de leur chambre, etc.);
 3. Ou envoyer un courriel à:
 - codeofconduct@lutheranworld.org (seul le Bureau des ressources humaines de la FLM y a accès) ou rapporter une violation au Code de Conduite par l'intermédiaire du formulaire en ligne sur le site web de la FLM.
- Toute plainte doit immédiatement donner suite à une enquête minutieuse, comprenant des rencontres en privé avec le sujet de la plainte et le plaignant ou la plaignante (la personne déposant la plainte).
- Pour le plaignant ou la plaignante, il convient d'offrir des conseils, un accompagnement pastoral ou autre et une assistance. Dans les cas où le plaignant ou la plaignante envisage de signaler l'incident aux autorités juridiques ou ecclésiales, il ou elle doit se voir offrir un appui et une assistance dans cette démarche. Cependant, si la personne décide d'engager des poursuites à l'encontre du sujet de la plainte, la FLM, ne saurait en aucun cas être tenue responsable, directement ou indirectement en tant qu'organisation, de cette action et de ses éventuelles conséquences préjudiciables.
- Le sujet de la plainte doit lui aussi se voir offrir la possibilité d'un accompagnement pastoral. Le CTP peut juger nécessaire d'écarter de la réunion ou des postes où le délit pourrait se répéter tout individu visé par une plainte.

TERMES CLÉS

(tirés du Code de conduite à l'intention du personnel de la FLM)

Abus de pouvoir

Considéré de façon positive, le pouvoir est la capacité à agir, notamment par le respect et l'habilitation de l'autre et non la domination et l'oppression. Les personnes qui se trouvent en position d'autorité ou de confiance sont censées mener à bien leur action de façon responsable et équitable, sans profiter des autres, en particulier des personnes qui sont davantage dépendantes ou vulnérables. L'abus de pouvoir se manifeste dans le traitement réservé aux personnes ayant moins de pouvoir social, sur les plans physique, psychologique, émotionnel et/ou sexuel. Ainsi, les rapports sexuels, même consentis, entre des personnes de niveaux de pouvoir différents, constituent un abus de pouvoir.

Brimades

On entend par brimades le fait d'utiliser la force ou de la coercition pour brutaliser ou intimider une autre personne. Ce comportement peut être récurrent et s'inscrire dans le cadre d'un déséquilibre de pouvoir social ou physique. Elles peuvent se manifester sous la forme de harcèlement ou de menaces verbales, d'agressions physiques ou de coercition et visent généralement de façon répétée une victime particulière, parfois pour des raisons liées à la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap.

Corruption

Forme spécifique d'abus de pouvoir, la corruption est l'abus d'une position à des fins de gain personnel, par exemple par une utilisation à mauvais escient des ressources financières et autres de l'organisation. Tout acte consistant à offrir, donner, solliciter ou accepter un avantage ou une récompense pouvant influencer abusivement les actions d'une personne relève également de la corruption.

Discrimination

La discrimination se définit par l'exclusion, le traitement ou les agissements dont est victime un individu sur la base d'un ou plusieurs critères, notamment le statut social, la race, les origines ethniques, la couleur de peau, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le statut marital, l'origine nationale, l'affiliation politique ou le handicap.

Exploitation sexuelle

Coercition ou manipulation d'un individu par une personne en position de pouvoir dans le cadre d'une relation d'assistance en échange de rapports sexuels (tous types d'actes sexuels inclus). Dans ce genre de situations, la victime potentielle croit qu'elle n'a pas d'autre choix que de s'y soumettre; la victime n'a pas donné son consentement, ce qui constitue une forme d'exploitation. L'exploitation consiste à utiliser une position d'autorité, d'influence ou de contrôle des ressources afin d'inciter, de contraindre ou de manipuler une personne afin de l'amener à agir contre sa volonté ou à son insu, en menaçant de répercussions négatives, par exemple en suspendant une aide au projet, en refusant d'approuver les demandes de soutien au travail d'un employé, en menaçant de porter publiquement de fausses accusations à l'égard d'un employé, etc. L'exploitation sexuelle désigne tout abus d'une position de vulnérabilité, de disparité de pouvoir ou de confiance à des fins sexuelles; tout avantage

pécuniaire, social ou politique tiré de l'exploitation sexuelle d'un tiers est considéré comme de l'exploitation sexuelle.

Fraude

Déformation, distorsion, modification ou perversion de la vérité ou abus de confiance portant sur les ressources financières, matérielles ou humaines, les actifs, les services et/ou les transactions d'une organisation, généralement à des fins de gain ou de bénéfice personnel.

Genre et pouvoir

On utilise le mot «genre» pour décrire les différences socio-culturelles entre les hommes et les femmes en matière de rôles et de responsabilités, d'attentes, de pouvoir, de privilèges, de droits et de chances. Le terme «genre» fait référence aux différences entre les hommes et les femmes qui sont ancrées dans la culture, la tradition, la société et la religion. Le genre s'acquiert dès l'enfance. La perspective de genre d'un individu ou d'une société peut évoluer. Les relations de pouvoir inégales sont le fondement de l'exploitation et de la violence sexuelles.

Harcèlement

Tout propos ou comportement offensant, dévalorisant, humiliant, méprisant, ou tout autre comportement inapproprié ne respectant pas la dignité d'un individu.

Harcèlement sexuel

Avance sexuelle, propos, demande sexuelle explicite ou implicite, contact, plaisanterie ou geste indésirables, ou tout autre communication ou comportement de nature sexuelle, exprimé à l'oral, à l'écrit ou visuellement, par une personne à destination d'une autre personne dans le cadre du travail. Le harcèlement sexuel peut être dirigé contre des personnes du même sexe ou du sexe opposé; il comprend le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle.

Intimidation

L'intimidation est un comportement intentionnel pouvant susciter chez une personne de sensibilité normale la crainte de se voir infliger des blessures ou un préjudice. Il n'est pas nécessaire de prouver que le comportement était assez violent pour susciter la terreur ou que la victime a effectivement eu peur.

Protection

Garantie que les droits humains fondamentaux d'un individu, son bien-être et son intégrité physique sont reconnus, assurés et protégés conformément aux normes internationales.

Tolérance zéro

Principe et pratique consistant à ne tolérer en aucune manière l'exploitation et la violence sexuelles, le harcèlement, l'abus de pouvoir, la fraude et la corruption dans toutes les réunions et conférences, toute violation ou infraction étant passible de sanctions conformément aux règles prévues à cet effet.

Violence sexuelle

Fait avéré ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, y compris les attouchements indésirables, réalisée de force ou dans des conditions de coercition.

ANNEXE 1

CODE DE CONDUITE POUR LES RÉUNIONS DE LA FLM

Informations sur la réunion

Mécanisme de plainte s'appliquant à la réunion:

Intitulé de la réunion:

Lieu/Pays:

Date:.....

Comité de traitement des plaintes (CTP) à la présente réunion:

M./Mme..... - interlocuteurs à la présente réunion

M./Mme.....

Période:

Préciser les dates complètes de la réunion (de l'arrivée au départ):

.....

Il convient toutefois de noter qu'en vertu de notre politique, les plaintes peuvent nous être envoyées jusqu'à 60 jours après l'incident.

Informations importantes:

Toute plainte non résolue avant le terme de la réunion ou nécessitant d'y donner suite devra être transmise au responsable des ressources humaines de la FLM.

Pour la coordination, veuillez contacter l'employé-e de la FLM en charge de l'organisation de la présente réunion.

Si vous avez des questions ou des inquiétudes, n'hésitez pas à écrire au responsable des Ressources humaines de la FLM: codeofconduct@lutheranworld.org.

ANNEXE 2

CONFIDENTIEL

Fédération luthérienne mondiale

Formulaire de plainte

Ce formulaire doit être rempli par la personne souhaitant déposer une plainte ou être étayé par une tierce partie. Toutes les informations doivent être conservées en toute sécurité et la confidentialité doit être assurée à tout instant.

N° de dossier: _____

A: Informations générales

Nom de la personne déposant la plainte: _____ Sexe _____ Âge _____

Adresse: _____

Tél.: _____ Courriel: _____

Nom de la personne visée par la plainte (si on le connaît): _____

Date de l'incident: _____

Heure de l'incident: _____

Lieu de l'incident: _____

Date du signalement: _____ Heure du signalement: _____

B: Objet de la plainte (Précisez la nature et les aspects clés de la plainte)

C: Brève description de l'incident ou de la préoccupation: Expliquez ce qui s'est produit exactement, en vous efforçant de décrire les événements de façon chronologique du début à la fin. Si le lieu de l'incident n'est pas connu, décrivez-le à partir de vos souvenirs. Donnez une description de la personne visée par la plainte si vous ne connaissez pas son nom.

D: Nom des témoins (s'il y en a): Si vous les connaissez, donnez le nom des témoins et leurs coordonnées pour les contacter.

E: Indiquez quel type de réaction vous attendez de la part de la FLM et comment vous souhaiteriez voir cette affaire résolue:

Nom et signature du plaignant ou de la plaignante:

Date: _____

Affaire renvoyée à: _____ Date du renvoi:

Nom et signature de l'employé-e de la FLM prenant acte de la plainte

Décrire les mesures prises: (donnez des précisions par exemple sur l'assistance médicale et psychologique fournie, et précisez si une déclaration a été faite à la police.)