

RÈGLES À OBSERVER
PAR LES COLLABORATRICES
ET COLLABORATEURS DU CICR



Préambule

Le comportement des collaborateurs* du CICR doit en tout temps être en cohérence avec les Principes fondamentaux du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. De même, la gestion des ressources, de l'information et de la sécurité doit être conforme aux politiques et directives internes.

Les règles énoncées dans le présent document s'inscrivent dans ce cadre. Elles s'appliquent à toutes les personnes au siège ou expatriées sur le terrain (cf. Introduction 1.5) qui travaillent à un titre ou à un autre pour le CICR, que ce soit en vertu d'un contrat de travail ou sur une autre base (en particulier convention de mise à disposition de personnel SN ou autre, mandat, volontariat). Elles sont complétées en délégation par des règles de sécurité et un code de conduite que chacun devra connaître et respecter.

Ces règles ont pour but, en tout temps, de garantir l'action du CICR, de donner une image positive de l'institution, de promouvoir le respect de la dignité des personnes et de protéger ses collaborateurs. De ce fait, les obligations qu'elles imposent dépassent le cadre ordinaire d'une simple relation de travail. Particulièrement sur le terrain, elles ont des effets contraignants sur la vie privée des collaborateurs et de leur famille.

Ce document n'est pas destiné aux employés de délégation, auxquels s'appliquent cependant les mêmes principes (cf. le règlement du personnel dans chaque délégation).

* Afin de faciliter la lecture du texte, le masculin générique est utilisé pour désigner les deux sexes.

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction
2. Règles générales de comportement
3. Engagement de discrétion
4. Sécurité sur le terrain / Mise en garde / Décharge
5. Utilisation des moyens informatiques du CICR
6. Respect des engagements
7. For et droit applicable

ANNEXE

Principes fondamentaux du Mouvement international de la Croix-Rouge
et du Croissant-Rouge

1. INTRODUCTION

- 1.1. Le CICR est une organisation à vocation exclusivement humanitaire. Sa crédibilité et son acceptabilité sont fondées notamment sur le respect des Principes fondamentaux du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (ci-après: le Mouvement) et sur la confiance des gouvernements, de toutes les parties aux conflits armés et autres situations de violence et des victimes, qu'il cherche à protéger et assister¹.
- 1.2. Les offres de services du CICR contiennent un engagement de discrétion qui est un élément essentiel de son action. Le dialogue confidentiel avec les autorités concernées est en effet un facteur clé pour obtenir l'accès aux victimes de conflits armés et autres situations de violence. En cas de violation du droit, les démarches du CICR doivent permettre de convaincre les autorités responsables de changer de comportement et de respecter leurs obligations.
- 1.3. Le CICR exerçant souvent son action dans des situations de conflit armé ou d'autres formes de violence, ses collaborateurs courent des risques qui ne doivent pas être sous-estimés. C'est la raison pour laquelle l'institution exige que son personnel fasse preuve de la mesure et de la discipline requises par les circonstances.
- 1.4. Les collaborateurs du CICR doivent établir des relations et utiliser des méthodes de travail qui renforcent la confiance que l'on accorde au Mouvement. Ils doivent avoir conscience que toute faute commise dans l'accomplissement de leur mission peut avoir des répercussions sur le sort de nombreux êtres humains.
- 1.5. Agissant ou non dans l'exercice de leurs fonctions, les collaborateurs du CICR doivent respecter les principes qui fondent l'existence de l'institution, ainsi que la dignité des personnes avec lesquelles ils sont en contact, et contribuer par ce biais à donner une image positive de l'institution.
- 1.6. Les règles et directives qui suivent touchent à quatre domaines:
 - le comportement en général ;
 - l'engagement de discrétion ;
 - la sécurité sur le terrain ;
 - le code de conduite pour l'utilisation des moyens informatiques.

À l'exception des employés de délégation, qui sont soumis au règlement interne de chaque délégation, ces règles et directives s'appliquent à l'ensemble des personnes travaillant à un titre ou à un autre pour le CICR.

¹ Cf. Annexe: Principes fondamentaux du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

Certaines règles ne concernent cependant que le personnel en mission, y inclus en mission itinérante. Sur le terrain, les expatriés sont de surcroît responsables de veiller à ce que les principes qui sous-tendent ces règles soient également appliqués par leurs accompagnants.

- 1.7. Les cadres ont une responsabilité particulière de veiller à l'application de ces règles. Leur comportement doit être un exemple pour l'ensemble de leurs collègues, quel que soit leur statut.

2. RÈGLES GÉNÉRALES DE COMPORTEMENT

En signant, vous vous engagez :

- 2.1. À vous conformer aux lois et règlements des pays où vous séjournez, y compris à ceux qui ont trait à la sécurité, aux stupéfiants, à la circulation routière et aux devises.
- 2.2. À connaître et respecter les règles d'utilisation des emblèmes de la croix rouge, du croissant rouge et du cristal rouge.
- 2.3. À vous abstenir de porter des insignes du CICR lorsque vous n'êtes pas officiellement en mission.
- 2.4. À vous assurer que votre comportement et votre habillement ne portent pas atteinte à l'image du CICR, notamment par rapport aux us et coutumes locaux.

Abus de pouvoir et exploitation sexuelle

- 2.5. À respecter la position du CICR, qui considère que le fait d'acheter des services sexuels transgresse les valeurs de respect de la dignité humaine (valeurs qui constituent un des fondements de l'institution) et équivaut à une forme d'exploitation sexuelle. L'exploitation sexuelle est comprise comme un abus d'autorité, de confiance ou d'une situation de vulnérabilité à des fins sexuelles en échange d'argent, de travail, de biens ou de services.
- 2.6. À respecter l'interdiction d'acheter des services sexuels (ou toute autre forme d'actes dégradants) en échange d'argent, de travail, de biens ou de services.
- 2.7. À respecter l'interdiction d'établir une relation à caractère sexuel, consentie ou non, avec des bénéficiaires directs des programmes d'assistance et de protection du CICR ou d'utiliser votre position pour solliciter des services sexuels, notamment en échange de l'assistance ou de la protection offertes par le CICR.

- 2.8. À respecter l'interdiction absolue d'établir une relation à caractère sexuel avec un enfant (fille ou garçon), de l'inciter ou l'obliger à prendre part à des activités à caractère sexuel, qu'il y ait ou non conscience de l'acte commis, consentement ou non. Toute relation à des fins sexuelles avec un enfant constitue un abus et une forme d'exploitation. Cette interdiction recouvre également les activités à caractère pornographique (photos, vidéos, jeux, etc.) sans contact sexuel avec l'enfant. Est enfant une personne âgée de moins de 18 ans (Convention relative aux droits de l'enfant, article premier). Les interdictions ci-dessus s'appliquent quel que soit l'âge de la majorité sexuelle admis localement.
- 2.9. À respecter également l'interdiction d'acquérir, de conserver et de diffuser des documents à caractère pédophile, quel que soit le support (Internet, film, etc.).

Activités accessoires

- 2.10. À n'exercer une activité accessoire, bénévole ou rémunérée, que dans la mesure où elle ne porte aucun préjudice au travail ou aux intérêts du CICR. Les cas litigieux seront tranchés par la Direction des ressources humaines².
- 2.11. À ne présenter votre candidature pour l'exercice d'une charge publique qu'avec l'autorisation expresse de la Direction des ressources humaines, et en vous assurant que la charge est compatible avec la spécificité du CICR.

Administration et engagements financiers³

- 2.12. À ne pas utiliser votre position pour solliciter des avantages ou faveurs et à n'accepter aucun cadeau en espèces ou en nature, ni promesse de cadeaux, ni autres avantages en dehors des présents symboliques admis par l'usage.
- 2.13. À ne pas engager le CICR dans le domaine financier sans y avoir été expressément autorisé.
- 2.14. À administrer, avec une précision rigoureuse et le plus grand soin, les fonds et le matériel qui vous sont confiés et à vous tenir prêt à rendre compte de leur utilisation.

² Le directeur des Ressources humaines ou son adjoint.

³ À ce sujet, chacun veillera à prendre connaissance du Code de conduite pour les achats, disponible dans la base de données « Logistic field manual ».

En mission, vous vous engagez en outre :

- 2.15. À manifester le respect qui s'impose envers les croyances religieuses, les coutumes et les habitudes de la population du pays où vous vous trouvez et à vous comporter en conséquence; chaque délégation a son code de conduite, que tout collaborateur en mission doit connaître et respecter.
- 2.16. À connaître et à respecter les règles de sécurité en délégation et à vous conformer aux instructions de votre chef de délégation, en particulier aux consignes de sécurité qu'il pourrait être amené à donner suivant l'évolution de la situation.
- 2.17. À respecter les consignes en matière de change de devises.
- 2.18. À n'utiliser ou à ne transporter sur vous ou dans vos bagages aucune arme ou munition.
- 2.19. À tenir votre chef de délégation au courant de vos déplacements et à ne pas quitter le pays d'affectation ou prendre des vacances sur place sans son autorisation préalable.
- 2.20. À ne pas exporter, en violation des normes applicables du pays d'affectation, des objets archéologiques ou autres qui ont une valeur pour le patrimoine dudit pays.

Infraction grave

- 2.21. En cas d'infraction grave, le CICR se réserve le droit de lever votre immunité, voire de déposer une plainte pénale en Suisse ou sur votre lieu d'affectation. Dans tous les cas, des sanctions seront prises au niveau interne.

3. ENGAGEMENT DE DISCRÉTION

En signant, vous vous engagez :

- 3.1. À observer, aussi bien à l'intérieur du CICR qu'en dehors, y compris envers les Sociétés nationales, la plus grande discrétion sur les affaires que vous serez appelé à traiter ou à connaître, dans le cadre de votre activité au CICR, et à vous considérer comme lié à cet égard par une obligation analogue au secret professionnel.
- 3.2. À ne pas faire allusion à des situations politiques ou militaires dans des communications privées ou publiques si l'on peut ou doit s'attendre à ce que cela puisse porter préjudice au CICR, y compris dans des conversations, des appels téléphoniques, des messages radio, des télégrammes, des courriels ou tout autre support de communication électronique et papier.
- 3.3. À respecter les consignes de la hiérarchie au siège et sur le terrain en ce qui concerne les contacts avec les médias.
- 3.4. À vous abstenir d'éditer ou de publier à titre personnel des écrits, des documents électroniques (messagerie, blogs, sites Internet), des images, des clichés, des films ou des enregistrements relatifs à des informations sur la mission ou aux circonstances qui s'y rapportent, et qui ne sont pas du domaine public.
- 3.5. À respecter les consignes du CICR en ce qui concerne l'utilisation d'appareils photo, de caméras, de jumelles, d'enregistreurs, d'ordinateurs ou de téléphones mobiles ; à vérifier avant chaque départ en mission les instructions en la matière auprès de la Région compétente et, sur le terrain, à consulter régulièrement les règles de sécurité propres à chaque délégation.
- 3.6. À vous abstenir d'associer à la fonction que vous avez remplie par le passé au CICR les prises de positions politiques que vous pourriez prendre après l'avoir quitté.

4. SÉCURITÉ SUR LE TERRAIN / MISE EN GARDE / DÉCHARGE

Lorsque vous partez **en mission**, vous avez conscience que :

- 4.1. La nature du mandat du CICR dans des zones de conflit implique que le danger n'est pas exceptionnel : aux risques du conflit armé s'ajoutent ceux de la criminalité, de la prise d'otage, voire la possibilité de contracter une maladie grave ou d'être victime d'un accident. Vous acceptez que des blessures psychiques ou physiques, dont l'issue pourrait être fatale, font partie des risques résiduels incompressibles. En cas d'enlèvement, la politique constante du CICR est de ne pas payer de rançon.

Vous vous engagez en outre :

- 4.2. À connaître ce que contient la base de données «Sécurité terrain & Stress» et à vous y référer chaque fois qu'une question liée à la sécurité se pose. Les instructions qui s'y trouvent doivent être appliquées. Notamment le chapitre 1.2.1 «Sécurité en délégation» et les consignes spécifiques à la délégation sont à relire régulièrement et doivent être respectés scrupuleusement en tout temps.
- 4.3. À contribuer, à votre propre niveau, à assurer votre sécurité et celle de votre délégation. Ainsi la recherche, la transmission et l'analyse des informations, de même que les contacts avec les parties et l'évaluation du risque, sont du devoir de chacun.
- 4.4. À rechercher le soutien et le conseil de votre chef de délégation⁴ en cas de doutes quant aux risques que vous pouvez accepter. Vous avez également en tout temps le droit de demander votre rapatriement.
- 4.5. À communiquer au CICR, lors de votre engagement, votre liste des personnes à contacter, et à signaler tout changement à votre unité de gestion au sein du Département des ressources humaines. En cas d'incident grave, le CICR se réserve le droit de communiquer exclusivement avec ces personnes.
- 4.6. À accepter expressément les risques que comporte votre travail humanitaire au regard de ce qui précède.

⁴ Subsidiairement, de services spécifiquement concernés par la sécurité et la santé du personnel tels que les unités Santé, Sécurité et Stress, et l'Ombudsperson.

5. UTILISATION DES MOYENS INFORMATIQUES DU CICR⁵

En signant, vous vous engagez :

- 5.1. À respecter la règle selon laquelle l'utilisation des moyens informatiques du CICR est prévue à des fins professionnelles, et que les accès fournis sont personnels et inaccessibles.
- 5.2. À utiliser l'outil de la messagerie professionnelle pour toute correspondance électronique engageant l'institution.
- 5.3. À n'effectuer, d'une part, aucune modification de configuration ni d'ajout de logiciels ou autre équipement non défini dans les « standards » du CICR et, d'autre part, à ne pas utiliser de logiciels en violation des règles de copyright.
- 5.4. À respecter le cadre fixé par le CICR en ce qui concerne l'utilisation de ses moyens informatiques à des fins privées, à savoir que cette utilisation:
 - ne gêne pas les activités professionnelles, n'implique aucun coût additionnel pour le CICR et soit effectuée en dehors des horaires de travail;
 - respecte l'interdiction de télécharger des logiciels, images, sons ou vidéos;
 - n'entraîne aucun stockage de données ou de messages d'ordre privé, ni de gestion de fichiers sur les infrastructures du CICR.

Vous êtes en outre informé que :

- 5.5. La Direction des ressources humaines peut exceptionnellement, en votre absence, accorder l'accès à vos fichiers et messages suite à une demande écrite et motivée de votre hiérarchie.
- 5.6. Chaque opération effectuée avec les moyens informatiques du CICR laisse une trace automatique (journalisation) qui enregistre l'origine, la destination, le moment et la nature de la transaction. De plus, le CICR met en place les protections recommandées par la profession informatique (pare-feu, filtres, contrôles, etc.).
- 5.7. Le CICR est propriétaire des infrastructures et données gérées par l'institution, et il procède *a posteriori* à l'analyse anonyme des journalisations. En cas d'infraction caractérisée au code d'utilisation ou de grave perturbation compromettant le bon fonctionnement de ses systèmes, il se réserve le droit d'effectuer des contrôles nominatifs avec l'autorisation de la Direction des ressources humaines.

⁵ À ce sujet, chacun veillera à consulter le Code de conduite pour l'utilisation des moyens informatiques, disponible dans la base de données « FINE 3 DOC ».

6. RESPECT DES ENGAGEMENTS

- 6.1. Les règles énoncées dans le présent document sont valables pour toute la durée du travail au CICR. Pour tous les aspects liés à l'obligation de discrétion, elles continuent à déployer leurs effets même après la fin des relations de travail.
- 6.2. Au cas où vous ne vous conformeriez pas à ces règles, le CICR peut prendre à votre égard des mesures allant de l'avertissement verbal à la résiliation de votre contrat. Le CICR se réserve en outre le droit de mettre à votre charge tout ou partie des frais que l'institution a supportés (frais de voyage, etc.).
- 6.3. En cas de doute sur l'application de ces règles, vous vous engagez à prendre des renseignements auprès de votre hiérarchie.

7. FOR ET DROIT APPLICABLE

Ces règles font partie intégrante du contrat de travail avec le CICR.

Pour les personnes qui n'auraient pas un contrat de travail avec le CICR, ces règles sont régies par le droit suisse et soumises à la compétence exclusive des tribunaux genevois, voire à l'arbitrage si le contrat principal y est soumis.

Accepté à : **le :**

Nom/prénom : **Signature :**

**PRINCIPES FONDAMENTAUX
DU MOUVEMENT INTERNATIONAL
DE LA CROIX-ROUGE ET DU CROISSANT-ROUGE**

- Humanité** Né du souci de porter secours sans discrimination aux blessés des champs de bataille, le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, sous son aspect international et national, s'efforce de prévenir et d'alléger en toutes circonstances les souffrances des hommes. Il tend à protéger la vie et la santé ainsi qu'à faire respecter la personne humaine. Il favorise la compréhension mutuelle, l'amitié, la coopération et une paix durable entre tous les peuples.
- Impartialité** Il ne fait aucune distinction de nationalité, de race, de religion, de condition sociale et d'appartenance politique. Il s'applique seulement à secourir les individus à la mesure de leur souffrance et à subvenir par priorité aux détreesses les plus urgentes.
- Neutralité** Afin de garder la confiance de tous, le Mouvement s'abstient de prendre part aux hostilités et, en tout temps, aux controverses d'ordre politique, racial, religieux et idéologique.
- Indépendance** Le Mouvement est indépendant. Auxiliaires des pouvoirs publics dans leurs activités humanitaires et soumises aux lois qui régissent leur pays respectif, les Sociétés nationales doivent pourtant conserver une autonomie qui leur permette d'agir toujours selon les principes du Mouvement.
- Volontariat** Il est un Mouvement de secours volontaire et désintéressé.
- Unité** Il ne peut y avoir qu'une seule Société de la Croix-Rouge ou du Croissant-Rouge dans un même pays. Elle doit être ouverte à tous et étendre son action humanitaire au territoire entier.
- Universalité** Le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, au sein duquel toutes les Sociétés ont des droits égaux et le devoir de s'entraider, est universel.

* * * * *

Products with a 100% FSC label come from forests certified as meeting the environmental and social standards of the Forest Stewardship Council (FSC).
© 1996 Forest Stewardship Council

