

Code de conduite

17 juillet 2025

Points clés

- Encourager le personnel à honorer les valeurs et principes du Code de conduite du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)
- Être un modèle de comportement éthique
- Informer les personnes déplacées et apatrides de l'existence du Code de conduite pour qu'elles sachent comment le personnel et les partenaires du HCR sont censés exercer leurs fonctions selon les normes professionnelles les plus élevées
- Veiller à ce que l'ensemble des membres du personnel du HCR et, dans la mesure du possible et à titre de bonne pratique, le personnel des organisations partenaires reçoivent une formation sur le Code de conduite

1. Aperçu

Le Code de conduite du HCR est entré en vigueur en 2002. Sa création est principalement le fruit des recommandations de deux rapports, le premier sur les Balkans (1995) et le second sur l'Afrique de l'Ouest (2001), qui examinaient les violences basées sur le genre perpétrées dans des camps de réfugiés par le personnel du HCR et des organisations partenaires. Ces recommandations ont amené les Nations Unies à codifier et à améliorer les normes de conduite éthique de ses organismes, dont le HCR. Le Code de conduite (ci-après le « Code ») établit des principes et des normes de comportement personnel et professionnel auxquels tous les collègues sont tenus de se conformer. En complément de la Charte des Nations Unies et du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, le Code favorise et maintient des niveaux d'intégrité élevés qui doivent être respectés pour que les personnes déplacées de force et apatrides soient correctement protégées et aidées. Tout collègue qui ne respecte pas le Code peut être accusé d'avoir commis un acte répréhensible si, volontairement ou par omission (selon les circonstances), il enfreint toute disposition du Statut ou du Règlement du personnel. L'approche éthique du HCR cherche à bâtir une culture organisationnelle fondée sur des valeurs,

qui associe les valeurs personnelles des individus qui travaillent au HCR aux valeurs de la Charte des Nations Unies, reflétées par le Code de conduite.

2. Pertinence pour les opérations d'urgence

Pour gérer et mettre en œuvre une intervention d'urgence, une équipe opérationnelle peut être amenée à recruter des effectifs importants rapidement et à conclure de nombreux nouveaux accords de partenariats. Il importe particulièrement, dans les environnements critiques et stressants qui caractérisent les opérations d'urgence, de s'assurer que l'ensemble du personnel (le personnel et le personnel affilié) connaît bien le Code de conduite, qu'il est au fait du processus décisionnel éthique et que le Code de conduite guide chacune de ses décisions. Pour ce faire, les membres du personnel doivent être conscients de leur propre comportement et de leur impact sur les autres, mais aussi être des observateurs actifs et être en mesure de reconnaître et de signaler d'éventuels actes répréhensibles. Nous devons nous montrer particulièrement attentifs au fait que le stress ou un environnement stressant peuvent nous amener à prendre des décisions non éthiques. Nous avons le devoir de nous montrer attentifs à nos points faibles, à nos biais inconscients et aux éléments susceptibles de réveiller des traumatismes en nous, de nous recentrer et de réfléchir avant de prendre des décisions cruciales. Le Code souligne que, quels que soient l'âge ou le grade, tous les collègues du HCR sont tenus, personnellement et collectivement, de maintenir un environnement de travail harmonieux. Le Code constitue également un outil important dans le cadre des efforts du HCR pour soutenir le dialogue et promouvoir une culture de la parole.

3. Conseils principaux

Chaque équipe opérationnelle doit tenir des séances annuelles obligatoires de dialogue sur le Code de conduite pour l'ensemble du personnel, et veiller à introduire le Code aux nouveaux membres et partenaires en particulier. Si les politiques et procédures du HCR ou les accords de partenariats n'exigent pas l'organisation de séances de dialogue sur le Code de conduite pour les partenaires, cela n'en demeure pas moins une bonne pratique. (Conformément à la section 18 des conditions de partenariat pour 2025 et au-delà disponibles sur le [portail des partenaires de l'ONU - accord-cadre de partenariat \[unpartnerportal.org\]](https://unpartnerportal.org) -, le partenaire doit instaurer, maintenir et mettre en œuvre des politiques et des processus qui garantissent les normes éthiques et professionnelles les plus élevées. Le partenaire doit a minima mettre en place chacun des éléments suivants : un code de conduite et l'interdiction de tout acte répréhensible, un mécanisme de traitement des plaintes, l'égalité des chances et l'interdiction du travail des enfants et de l'exploitation au travail, l'interdiction de l'exploitation et des abus sexuels et de la maltraitance d'enfants, et des protections pour les lanceurs d'alerte.)

Un animateur est tenu d'organiser les séances de dialogue sur le Code de conduite et le Bureau de la déontologie doit être informé de l'identité des animateurs pour une équipe opérationnelle donnée.

Lorsque de nouveaux membres du personnel sont engagés, il est nécessaire de leur dispenser une formation d'initiation au Code de conduite dès que possible. L'ensemble des membres du

personnel doivent comprendre et respecter le Code car, officiellement comme officieusement, ils représentent le HCR. Étant donné que l'examen détaillé des nouveaux membres du personnel et partenaires est souvent limité lors des situations d'urgence, les dialogues sur le Code fournissent des occasions de familiariser les nouveaux membres aux principes et valeurs du HCR.

Le HCR recommande de dispenser des initiations au Code spécifiques à des groupes ou à des personnes ; ces séances d'initiation doivent être distinctes des séances de dialogue sur le Code de conduite et compléter ces dernières. Une séance d'initiation doit expliquer le Code et permettre de discuter de questions particulièrement pertinentes pour l'opération en question. Pour bien couvrir le sujet, les séances de dialogue sur le Code de conduite doivent durer au moins une demi-journée. Si possible, un membre de la haute direction doit assister à la séance, afin de souligner l'importance du Code ou de répondre à des questions concernant son application.

Les initiations peuvent être dirigées par le ou les animateur(s) des séances de dialogue sur le Code ou un collègue connaissant bien le Code. Elles doivent s'appuyer sur les supports disponibles, y compris, mais sans s'y limiter, les informations sur les neuf principes du Code de conduite, la protection contre les représailles, les conflits d'intérêts et la prise de décisions éthiques. Les supports des séances de dialogue sur le Code de conduite sont hébergés dans la [communauté de Viva Engage dédiée aux animateurs des séances de dialogue sur le Code de conduite](#). S'ils ne sont pas déjà membres de la communauté, les animateurs peuvent en demander l'accès directement ou en contactant le Bureau de la déontologie.

S'il n'est pas possible d'organiser une séance d'initiation, les responsables du recrutement doivent s'assurer que des supports du Code de conduite sont inclus dans le dossier d'initiation distribué aux nouveaux membres du personnel ; que les nouveaux membres du personnel s'engagent par écrit à respecter le Code ; et que l'engagement signé est placé dans leur dossier d'employé. L'ensemble du personnel, et en particulier les nouveaux collègues, doit recevoir un dossier d'apprentissage autonome qui inclut les éléments suivants :

- « [Code of Conduct, and Explanatory Notes](#) » ([Code de conduite et commentaires sur le code](#)) (disponible en 11 langues)
- Lien vers la page Internet : « [Where to go for help ?](#) » ([Où trouver de l'aide ?](#)). ([unhcr.org](#))
- Lien vers le [service d'assistance téléphonique SpeakUp](#) ([unhcr.org](#))

Il convient également d'encourager l'ensemble du personnel et en particulier les nouveaux collègues à faire part de toute question et préoccupation qu'ils ont à propos du Code et de son application auprès de collègues expérimentés ou du Bureau de la déontologie.

Les personnes déplacées et apatrides doivent également être informées du Code de conduite, car elles sont mieux à même de détecter, de dénoncer et de signaler des abus et des conduites inappropriées si elles connaissent les comportements qui sont attendus du personnel du HCR et de ses partenaires.

Résumé des orientations ou options

Le Bureau de la déontologie fournit des conseils et des orientations confidentiels sur les normes de conduite et l'application du [Code de conduite du HCR](#). Il administre le programme des

séances de dialogue sur le Code de conduite et gère également la [politique de protection \(des lanceurs d'alerte\) contre les représailles](#) et le dispositif annuel de transparence financière des Nations Unies.

4. Liens

[Page Internet du Bureau de la déontologie « Code of Conduct, and Explanatory Notes »](#) (Code de conduite et commentaires su... [Communauté Viva Engage pour les animateurs des séances de dialogue sur le Code ...](#) [« Protection against Retaliation »](#) (Protection contre les représailles) [« Guidance on Ethical Dilemmas »](#) (Orientations sur les dilemmes éthiques) [« Annual Financial Disclosure Programme »](#) (Dispositif annuel de transparence fi... [Service d'assistance téléphonique SpeakUp « Where to go for help ? »](#) (Où trouver de l'aide ?)

5. Contacts principaux

Bureau de la déontologie du HCR, à l'adresse suivante : hqethics@unhcr.org