

Fedevaco
Code de conduite

Basé sur le canevas adopté par le FEDERESO (Réseau des fédérations cantonales de coopération internationale de Suisse latine)

1. Introduction

Le but du code de conduite pour la prévention contre les abus de pouvoir, le harcèlement, les irrégularités financières, les comportements inappropriés, est d'établir la conduite attendue de toute personne ou organisation collaborant avec la Fedevaco. Ce code de conduite reflète les valeurs de la Fedevaco, qui s'engage à agir de manière intègre et responsable en respectant les normes légales en vigueur en Suisse et dans les pays partenaires ainsi que les bonnes pratiques des organisations actives dans la coopération internationale. La Fedevaco condamne les abus de pouvoir et les irrégularités sous toutes leurs formes.

Ainsi, ce code de conduite s'applique à toutes les personnes qui travaillent ou interagissent avec la Fedevaco, indépendamment de leur fonction ou de leur mandat. Il doit aussi être respecté par les organisations membres de la Fedevaco. Par conséquent, il fait partie intégrante de tous les contrats de travail, de tous les contrats et mandats conclus par la Fedevaco. Il est applicable en tout temps.

Il est attendu de l'ensemble des personnes œuvrant pour le compte de la Fedevaco et de ses organisations membres, qu'ils-elles agissent avec tolérance, sensibilité et respect à l'égard de la diversité. Ils-elles ne doivent pas chercher à tirer un avantage personnel de privilèges qui pourraient être liés à leur fonction.

En complément de ce code de conduite, un glossaire et les bases légales relatives au harcèlement figurent sur le site web de la Fedevaco à l'adresse :

<https://www.fedevaco.ch/partage-des-savoirs/themes/genre-et-inclusion>

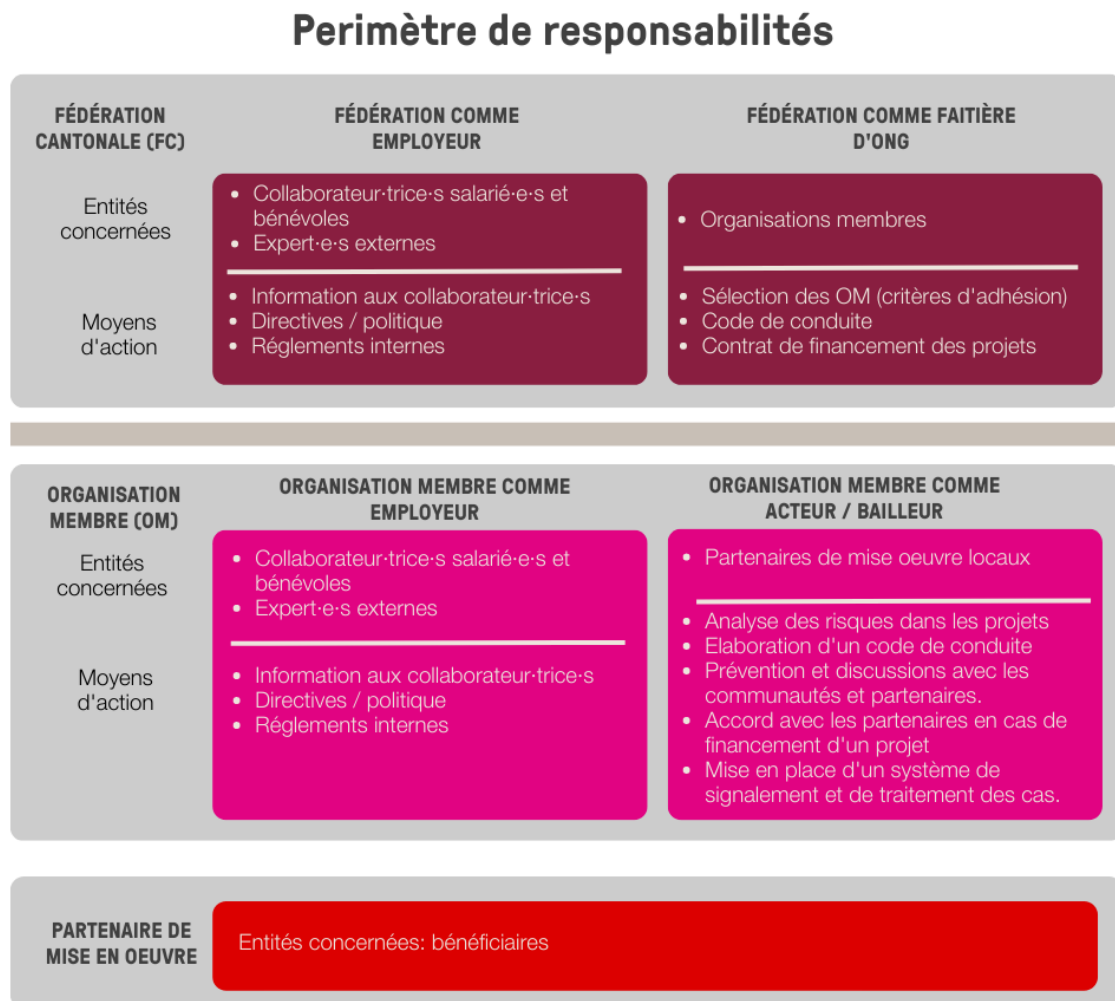
2. Champ d'application

Ce code de conduite s'applique à toutes les personnes employées par la Fedevaco, aux expert·e·s bénévoles membres des instances de la fédération et stagiaires ainsi qu'aux consultant·e·s. Dans ce code de conduite, on parlera de collaborateurs·trices pour désigner l'ensemble de ces personnes. Ce code de conduite doit aussi être respecté par les organisations membres de la Fedevaco. Par conséquent, signé ou non signé, il fait partie intégrante de tous les contrats de travail, de tous les contrats et mandats conclus par la Fedevaco. Il est applicable en tout temps.

Si un cas survient en Suisse ou dans un pays d'intervention, la responsabilité se fait en respectant le périmètre de responsabilité. Cela signifie que la Fedevaco est responsable de gérer les cas qui surviennent dans sa sphère de responsabilité, c'est-à-dire au sein du Secrétariat et dans les

instances. Il en est de même pour les organisations membres, qui sont responsables des cas concernant les personnes qu'elles emploient, leurs bénévoles ou leurs consultant-e-s. Les organisations membres sont cependant tenues d'informer la fédération cantonale / les fédérations cantonales auxquelles leur organisation est rattachée en tenant compte du respect des données personnelles.

Tableau 1 : Périmètres de responsabilité



Si, dans un cas particulier, un autre code de conduite s'applique également, par exemple celui d'un bailleur, celui-ci ne remplace pas le code de conduite de la Fedevaco. Dans ce cas, l'ensemble des règles doivent être respectées.

Un manquement au code de conduite par un·e collaborateur·trice de la Fedevaco ou d'une organisation membre peut entraîner, après enquête et dans le respect du contrat, l'application de mesures disciplinaires définies en fonction de la nature des agissements et selon la gradation prévue dans les procédures et les politiques internes de la fédération et/ou dans les contrats, selon le cas. Par ailleurs, la Fedevaco peut également devoir dénoncer la situation auprès des autorités pénales compétentes.

3. Principes directeurs

La Fedevaco et ses organisations membres respectent la dignité, l'intégrité et la valeur de chaque individu, promeuvent et mettent en pratique la compréhension, la tolérance et le respect et font preuve de discrétion et de confidentialité.

Tout·e collaborateur·trice doit se montrer loyal·e envers l'organisation en partageant les valeurs de la Fedevaco / organisation membre et en respectant l'ensemble des règlements. En contrepartie, il·elle a droit à un traitement juste, courtois et respectueux de la part de son·sa·ses collègues, supérieur·e·s hiérarchiques, subordonné·e·s. Les cadres dirigeants ont des responsabilités claires en matière de prévention et de lutte contre les abus de pouvoirs et les irrégularités. Ils·elles se doivent d'entretenir une culture institutionnelle de tolérance zéro. La politique de tolérance zéro repose sur le principe selon lequel une entité ne reste ni silencieuse ni passive face à des incidents signalés, quels qu'en soient les auteurs. Ainsi la Fedevaco et ses organisations membres mettent tout en œuvre pour prévenir les incidents notamment grâce à des formations, de la sensibilisation, de la mise en place de procédures, etc.

Sur les lieux de travail de la Fedevaco et de ses organisations membres, les collaborateurs·trices doivent pouvoir travailler dans un environnement respectueux qui favorise le bien-être, la résilience, la santé et la productivité. Il incombe aux instances dirigeantes de ces entités d'instaurer et de cultiver un tel environnement.

La Fedevaco et ses organisations membres traitent toutes les personnes équitablement avec dignité et bienveillance. La fédération et ses organisations membres s'engagent pour l'égalité et contre les discriminations ou les inégalités de genre, dans l'esprit de l'objectif de développement durable numéro 5 de l'Agenda 2030.

4. Normes à respecter¹

Chaque collaborateur·trice de la Fedevaco et de ses organisations membres est tenu·e de respecter les plus hauts standards de conduite et d'intégrité.

Mobbing, menaces et harcèlement psychologique
Conduite à adopter

Chaque collaborateur·trice de la Fedevaco et de ses organisations membres traite toujours toutes les personnes équitablement avec respect et dignité, sans aucune distinction de race, d'origine ethnique, de nationalité, de religion, de langue, de sexe, d'orientation sexuelle, d'âge, d'orientation politique ou de tout autre élément distinctif.

Dans un contexte international ou lors de voyages à l'étranger pour le compte de la Fedevaco ou d'une organisation membre, chaque collaborateur·trice respecte la législation locale, ainsi que les coutumes, cultures et traditions locales. Il·elle n'adopte pas de comportements qui soient inacceptables dans un contexte culturel particulier et veille à ce que sa conduite ne déconsidère pas le travail des organisations de coopération internationale.

¹ Voir les dispositions légales et le glossaire pour la définition précise des termes utilisés.

La consommation d'alcool et de drogues légalisées est tolérée dans l'exercice de ses activités professionnelles. Elle doit impérativement être modérée et en aucun cas altérer le comportement des collaborateurs-trices. Lors d'affectation à l'international, la consommation d'alcool ou de drogues légalisées en public peut être très mal perçue ou susceptible d'amende et/ou de peine d'emprisonnement.

**Harcèlement
sexuel, exploitation
et abus sexuels**

Chaque collaborateur·trice adopte un comportement exempt de toute forme de harcèlement pouvant engendrer des souffrances physiques ou psychologiques auprès de sa, son ou ses collègues. Tout type de contact étroit est basé sur l'accord mutuel entre les deux personnes.

Aucun·e collaborateur·trice ne peut entretenir des relations sexuelles avec les bénéficiaires de l'aide ou des membres des communautés dans lesquelles la Fedevaco ou l'organisation membre est partie prenante, puisqu'elles sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De la même façon, tout acte d'ordre sexuel sur toute personne âgée de moins de 18 ans est strictement interdit. La méconnaissance de l'âge réel de la personne ne peut être invoquée comme moyen de défense.

Il·elle n'échange pas de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles, ou contre toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile.

Corruption, fraude

Chaque collaborateur·trice agit avec honnêteté, intégrité et transparence. Il·elle ne doit accorder une faveur – directement ou indirectement – à un tiers, ni recevoir des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir ou de maintenir un traitement de faveur. Ces avantages peuvent être – sans s'y limiter – de l'argent, des prêts, des gratifications, des réductions de prix, des objets de valeur ou encore des contrats.

L'exception autorisée est l'échange de cadeaux symboliques, de faible valeur, selon les coutumes locales de courtoisie.

Conflits d'intérêts

Chaque collaborateur·trice déclare tout intérêt – financier, personnel, familial ou intime étroit – pour des questions d'affaires officielles qui pourraient avoir un impact sur le travail de la Fedevaco ou de l'organisation membre. Il·elle ne participe pas à l'octroi de prestations, de contrats de biens ou de services, d'emploi ou de promotion, à toute personne avec qui il·elle a des intérêts – financiers, personnels, familiaux ou intimes étroits.

Santé et sécurité

Chaque collaborateur·trice respecte toutes les exigences légales et organisationnelles en matière de santé et de sécurité en vigueur sur son lieu de travail. Il·elle se comporte de manière à éviter tout risque qui pourrait mettre en péril sa sécurité physique ou psychologique ou celle d'autrui.

Utilisation des ressources et actifs

Chaque collaborateur·trice utilise les ressources et les actifs de la Fedevaco ou de l'organisation membre qui lui ont été confiés de manière responsable.

Il·elle ne se sert pas des équipements informatiques, des logiciels ou des courriels de la Fedevaco ou de l'organisation membre ainsi que des plateformes de médias sociaux pour se livrer à des activités illégales en vertu du droit suisse ou à des activités encourageant une conduite qui constituerait une infraction pénale. Cela inclut tout matériel qui intimide ou harcèle tout groupe en fonction de caractéristiques protégées, ou encourage l'extrémisme.

Aucun·e collaborateur·trice n'utilise l'équipement informatique pour afficher, télécharger, créer, distribuer ou enregistrer sous n'importe quel format du matériel inapproprié ou abusif, y compris, sans s'y limiter, de la pornographie ou des représentations de mauvais traitements infligés à des enfants ou à des personnes vulnérables.

Confidentialité

Chaque collaborateur·trice fait preuve de discrétion lorsqu'il·elle traite des informations sensibles ou confidentielles.

Il·elle fait preuve de diligence raisonnable dans toutes les questions d'affaires officielles. Il·elle veille à ne pas divulguer d'informations confidentielles relatives à des collègues, à des questions liées au travail ou à caractère sensible, sauf si il·elle est légalement tenu·e de le faire, et après avoir obtenu l'autorisation explicite de son employeur.

5. Modalités de mise en œuvre

Le code de conduite ne doit pas se limiter à une simple déclaration d'intention. Il constitue un document vivant et dynamique qui doit faire l'objet d'une large distribution à l'ensemble des collaborateurs·trices et des organisations membres de la fédération afin d'assurer une application généralisée des normes qui y sont énoncées.

A l'échelle de la direction

Les instances dirigeantes de la Fedevaco / de l'organisation membre sont tenues de donner l'exemple depuis le sommet en établissant une culture institutionnelle en conformité avec les principes détaillés dans ce code de conduite. Elles se portent garantes de sa bonne application.

Les instances dirigeantes sont responsables de son évaluation régulière. Les résultats de l'évaluation peuvent rendre nécessaire une mise à jour du code de conduite.

A l'entrée en vigueur du code de conduite, puis de manière régulière, la Fedevaco prévoit une session d'information à l'attention de ses collaborateurs·trices et de ses organisations membres afin d'assurer une bonne compréhension des principes qui y figurent.

A l'échelle individuelle

Les collaborateurs·trices doivent lire, comprendre et se conformer au code de conduite. En cas de questions ou de doutes, les collaborateurs·trices

s'adressent à leur supérieur·e hiérarchique ou à la personne responsable des ressources humaines.

A l'échelle de l'entité

La Fedevaco / chaque organisation membre est tenue de prendre des mesures en réponse aux irrégularités ou abus de pouvoir soupçonnés ou constatés.

6. Signalement

La mise en place de mécanismes de signalement sûrs et fiables est essentielle. Ces mécanismes ont pour objectif de donner aux collaborateurs·trices de la Fedevaco, des organisations membres et à leurs partenaires de mise en œuvre ainsi qu'aux communautés bénéficiaires les moyens de signaler les abus de pouvoir et les irrégularités et de leur garantir que leurs signalements soient traités dans le respect des droits et de la procédure établie.

Tous·tes les collaborateurs·trices de la Fedevaco / organisation membre doivent signaler toute allégation, rumeur ou tout soupçon d'abus de pouvoir ou d'irrégularités. Ils·elles peuvent le faire par oral ou par écrit. Les collaborateurs·trices ne doivent pas effectuer, au préalable et de leur propre chef, la collecte d'information ou d'enquête.

Le non-signalement d'abus de pouvoir ou d'irrégularités engage la responsabilité légale et pénale des collaborateurs·trices. Il en va de même pour une fausse accusation ou une information trompeuse. Cela peut entraîner un licenciement ou une rupture de l'accord de collaboration.

Les collaborateurs·trices qui signalent des préoccupations sont protégé·e·s. Les représailles sont des motifs de sanctions disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au licenciement. Toute personne qui croit avoir été victime de représailles doit informer la Fedevaco / l'organisation membre en utilisant les options de signalement énumérées ci-après.

Les membres du personnel qui reçoivent des plaintes ou des signalements sont tenus d'agir avec diligence ou de relayer le signalement ou la plainte immédiatement.

Fedevaco: signalement interne et externe

Les collaborateurs·trices de la Fedevaco sont tenu·e·s de porter, dans les plus brefs délais, à l'attention du ou de la Secrétaire général·e de la fédération tout incident, préoccupation ou abus potentiel dont ils·elles sont témoins, dont ils·elles sont informé·e·s ou qu'ils·elles soupçonnent de violer les normes contenues dans ce code de conduite.

S'il·elle ne souhaite pas faire ce rapport à son·sa responsable hiérarchique – par exemple s'il·elle estime que le signalement ne sera pas pris au sérieux ou si cette personne est concernée par l'incident, il·elle peut signaler à tout autre membre du personnel approprié (membres du Conseil/Comité ou membre des ressources humaines), point focal, ou à toute autre personne identifiée par la Fedevaco pour recevoir une plainte ou un signalement.

Les collaborateurs·trices de la Fedevaco peuvent signaler tout type d'abus de pouvoir ou irrégularité au moyen de la plateforme d'annonce du DFAE à l'adresse <https://eda.integrityline.org>.

Organisation membre :

Les collaborateurs·trices de l'organisation membre sont tenu·e·s de porter, dans les plus brefs délais, à l'attention des instances dirigeantes de leur

**signalement
interne & externe**

organisation tout incident, préoccupation ou abus potentiel dont ils-elles sont témoins, dont ils-elles sont informé-e-s ou qu'ils-elles soupçonnent de violer les normes contenues dans ce code de conduite.

S'il-elle ne souhaite pas faire ce rapport à son·sa responsable hiérarchique – par exemple s'il-elle estime que le signalement ne sera pas pris au sérieux ou si cette personne est concernée par l'incident, il-elle peut signaler à tout autre membre du personnel approprié (membres du Conseil/Comité ou membre des ressources humaines) ou à toute autre personne identifiée par l'organisation membre pour recevoir une plainte ou un signalement.

De plus, en tenant compte du respect des données personnelles, l'organisation membre est tenue d'informer la Fedevaco du cas signalé et des mesures entreprises pour y remédier².

7. Sanctions

Un manquement au code de conduite par un·e collaborateur·trice de la Fedevaco ou d'une organisation membre peut entraîner, après enquête et dans le respect du contrat, l'application de mesures disciplinaires graduées, déterminées en fonction de la nature des agissements. Les procédures et les politiques internes de la fédération, les contrats, selon le cas, les bases légales et les décisions de l'organe dirigeant sont les sources permettant de déterminer ces mesures.

Il peut s'agir d'un avertissement écrit avec possibilité de licenciement, d'un licenciement immédiat, d'un éloignement ou d'une exclusion, pour les organisations membres. Par ailleurs, la Fedevaco / organisation membre peut également devoir dénoncer la situation auprès des autorités de poursuite pénale compétentes.

Code de conduite adopté par le Conseil du 30 mars 2023 sur la base du canevas du FEDERESO

² Une réflexion est menée au sein du Federeso sur la possibilité de proposer une solution centralisée ou propre à chaque fédération pour le signalement des cas