

1.6 CODE DE CONDUITE POUR LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES ABUS DE POUVOIR ET LES IRRÉGULARITÉS

1.6.1 Objectifs du « Code de conduite »

En tant que faîtière d'une soixantaine d'organisations de développement, la Fédération genevoise de coopération (FGC) a adopté un *Code de conduite pour la prévention contre les abus de pouvoir et les irrégularités*. Par ce document, elle s'engage à respecter et à faire respecter des hauts standards de conduite et d'intégrité dans divers domaines présentés ci-après. L'adoption de ce code témoigne des valeurs éthiques portées par la FGC, qui s'engage à agir de manière intègre et responsable en respectant les normes légales en vigueur en Suisse et dans les pays partenaires. Il s'inscrit dans une démarche préventive (faire connaître les standards minimaux à respecter auprès des parties prenantes de la FGC) et de redevabilité (assurer aux bailleurs de fonds le respect de ces normes).

Le code établit la conduite attendue de toute personne employée par la FGC (salariée ou bénévole), ainsi que de toute organisation membre, selon les standards et les bonnes pratiques ayant cours dans le secteur de la coopération internationale. La FGC condamne les abus de pouvoir et les irrégularités sous toutes leurs formes.

Le *Code de conduite* s'applique à toutes les personnes ou organisations qui ont une relation contractuelle avec la FGC, quel que soit leur fonction ou de leur mandat. Il fait donc partie intégrante de tous les contrats de travail, de tous les contrats et mandats conclus par la FGC, ainsi que des contrats de partenariats. Il est applicable en tout temps et en tout lieu.

Il est attendu de l'ensemble des personnes œuvrant pour le compte de la FGC qu'elles agissent avec tolérance, sensibilité et respect à l'égard de la diversité et ne cherchent pas à tirer un avantage personnel ou des privilèges qui pourraient être liés à leur fonction.

Le *Code de conduite* définit deux périmètres de responsabilités distincts, le premier concerne la FGC, en tant qu'employeur et comme faîtière, le second s'adresse aux organisations membres (OM), en tant qu'employeur et comme acteur/bailleurs. Les OM qui n'auraient pas leur propre code de conduite incluant les normes minimales attendues doivent se référer au *Code de conduite* de la FGC, auquel elles sont liées contractuellement.

1.6.2 Principes directeurs

La Fédération genevoise de coopération 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 FGC / de l'organisation membre et en respectant l'ensemble des règlements. En contrepartie, il ou elle a droit à un traitement juste, courtois et respectueux de la part de ses collègues, supérieur·e·s hiérarchiques, subordonné·e·s. Les cadres dirigeant·e·s ont des responsabilités

claires en matière de prévention et de lutte contre les abus de pouvoirs et les irrégularités. Ils ou 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 FGC 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 FGC et de ses organisations membres, les collaborateur·trice·s 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 FGC 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.

Le *Code de conduite* vise à promouvoir un certain nombre de normes clairement énoncées (voir ci-dessous) dans le but de protéger les bénéficiaires des projets et les collaborateur·trices de la FGC et des organisations membres. Ce document démontre de la responsabilité de l'institution et assure qu'un suivi des situations dénoncées est assuré.

1.6.3 Champ d'application

Le présent *Code de conduite* définit deux périmètres de responsabilité (cf. ci-dessous) :

1. La FGC 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, en lien avec ses collaborateur·trice·s. Elle doit s'assurer que les organisations membres avec lesquelles elle est liée contractuellement connaissent et respectent les normes du code.
2. Les organisations membres sont responsables des cas concernant les personnes qu'elles emploient, leurs bénévoles ou leurs consultant·e·s. Elles doivent s'assurer que les partenaires terrain avec lesquels elles sont liées contractuellement connaissent et respectent les normes du code.

1.6.3.1 Périmètre de responsabilités pour la Fédération genevoise de coopération

FÉDÉRATION CANTONALE (FC)	FÉDÉRATION COMME EMPLOYEUR	FÉDÉRATION COMME FAÏTIÈRE D'ONG
Entités concernées	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborateur·trice·s salarié·e·s et bénévoles • Expert·e·s externes 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisations membres (OM)
Moyens d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Information aux collaborateur·trice·s • Directives / politique • Règlements internes 	<ul style="list-style-type: none"> • Sélection des OM (critères d'adhésion) • Code de conduite • Contrat de financement des projets

Le *Code de conduite* s'applique à toutes les personnes employées par la Fédération genevoise de coopération, aux expert·e·s bénévoles membres des instances de la Fédération, aux stagiaires et

civilistes ainsi qu'aux consultant·e·s sous contrat avec la FGC. Dans ce *Code de conduite*, on parlera de collaborateur·trice·s pour désigner l'ensemble de ces personnes. 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 FGC. Il est applicable en tout temps.

Un manquement au *Code de conduite* par un·e collaborateur·trice de la FGC peut entraîner, après enquête et dans le respect du contrat, l'application de sanctions disciplinaires définies en fonction de la nature des agissements et selon la gradation prévue par le Statut du personnel de la FGC. Si la violation au *Code de conduite* est de nature pénale, la FGC peut également devoir dénoncer la situation auprès des autorités pénales compétentes.

En complément à ce *Code de conduite*, les collaborateur·trice·s du Secrétariat de la FGC peuvent faire appel au dispositif de la personne de confiance en toute confidentialité.

Comme faîtière d'organisations, la FGC a des critères d'adhésion rigoureux qui analysent la bonne gouvernance de l'organisation, la prise en considération de potentiels conflits d'intérêts, l'existence d'un *Code de conduite*. Si ce dernier point n'est pas en vigueur, l'association sera soumise aux normes à respecter figurant dans le présent code.

1.6.3.2 Périmètre de responsabilités pour les organisations membres

ORGANISATION MEMBRE (OM)	ORGANISATION MEMBRE COMME EMPLOYEUR	ORGANISATION MEMBRE ACTEUR / BAILLEUR
Entités concernées	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborateur·trice·s salarié·e·s et bénévoles • Expert·e·s externes 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenaires terrain
Moyens d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Information aux collaborateur·trice·s • Directives / politique • Règlements internes 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des risques dans les projets • Élaboration d'un code de conduite • Prévention et discussions avec les communautés partenaires • Mise en place d'un système de signalement et de traitement des cas

PARTENAIRE TERRAIN
Entités concernées
<ul style="list-style-type: none"> • Bénéficiaires

Les organisations membres sont tenues d'informer la FGC uniquement des cas qui représentent une infraction grave au *Code de conduite* ou à leurs propres codes de conduite⁵, en tenant compte du respect des données personnelles.

⁵ Tout cas de corruption ou fraude grave en lien avec les fonds FGC, tout cas d'exploitation ou abus sexuels en lien avec les bénéficiaires des projets financés par la FGC

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 FGC mais le complète. Dans ce cas, l'ensemble des règles doit être respecté.

1.6.4 Normes à respecter⁶

Chaque collaborateur·trice de la Fédération genevoise de coopération 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 FGC 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 FGC ou d'une organisation membre, chaque collaborateur·trice respecte la législation locale, ainsi que les coutumes, cultures et traditions locales. Il ou 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.

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

Harcèlement sexuel

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.

Exploitation et abus sexuels

Aucun·e collaborateur·trice ne peut entretenir des relations sexuelles avec les bénéficiaires direct·e·s de l'aide ou des membres des communautés dans lesquelles la FGC 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 et ceci indépendamment de l'âge de consentement ou de majorité sexuelle légal dans le pays concerné. La méconnaissance de l'âge réel de la personne ne peut être invoquée comme moyen de défense.

Le ou la collaborateur·trice ont l'interdiction d'échanger 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. Cette interdiction inclut la contraction de services de travailleur·euse·s du sexe.

⁶ Voir les dispositions légales et le glossaire pour la définition précise des termes utilisés.

Corruption, fraude

Chaque collaborateur·trice agit avec honnêteté, intégrité et transparence. Il ou elle ne doit accorder à un tiers, directement ou indirectement, ni recevoir des avantages indus de tiers, 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. Ces cadeaux devraient toujours être déclarés auprès de l'employeur, de manière transparente.

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 FGC ou de l'organisation membre. Il ou 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 ou 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 ou 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 de la FGC ou de l'organisation membre utilise les ressources et les actifs qui lui ont été confiés de manière responsable.

Intégrité digitale

Chaque collaborateur·trice de la FGC ou de l'organisation membre ne se sert pas des équipements informatiques, des logiciels ou des courriels de la FGC 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 l'utilisation de matériel informatique pour intimider ou harceler tout groupe ou personne vulnérable, ou encourager 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.

Respect de l'environnement

Dans une démarche de promotion du développement durable, chaque collaborateur·trice de la FGC ou de l'organisation membre s'engage à mener ses activités dans le plus grand respect de l'environnement et en accord avec la responsabilité sociale de l'organisation. Ainsi, chaque collaborateur·trice de la FGC ou de l'organisation membre s'engage à prendre en compte son

empreinte carbone afin qu'elle soit réduite autant que possible. Il est essentiel de veiller à ne pas abuser des ressources naturelles, à réduire les impacts environnementaux et à minimiser l'utilisation de composés et de substances nocives pour l'environnement. En outre, une attention particulière est accordée à la sélection des fournisseurs et des partenaires afin de garantir l'utilisation éthique des ressources et le respect des personnes.

Confidentialité

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

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

1.6.5 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 collaborateur·trice·s et des organisations membres de la Fédération afin d'assurer une application généralisée des normes qui y sont énoncées.

À l'échelle individuelle

Les collaborateur·trice·s de la FGC ou de l'organisation membre doivent lire, comprendre et se conformer au *Code de conduite*. En cas de questions ou de doutes, les collaborateur·trice·s s'adressent à leur supérieur·e hiérarchique ou à la ou au responsable des ressources humaines.

À l'échelle de l'entité

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

1.6.6 Signalement

La mise en place de mécanismes de signalement sûrs et fiables est essentielle. Ces mécanismes ont pour objectif de donner aux collaborateur·trice·s de la FGC ou de l'organisation membre 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.

Tout·e·s les collaborateur·trice·s de la FGC ou de l'organisation membre doivent signaler toute allégation, rumeur ou tout soupçon d'abus de pouvoir ou d'irrégularités. Ils ou elles peuvent le faire par oral ou par écrit. Les collaborateur·trice·s 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 collaborateur·trice·s. 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 collaborateur·trice·s qui signalent des préoccupations sont protégé·e·s. Si des représailles devaient être subies à la suite d'un signalement, le ou la responsable de représailles fera l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Toute personne qui croit avoir été victime de représailles doit informer la FGC ou l'organisation membre en utilisant les options de signalement énumérées ci-après.

Système de signalement pour la Fédération genevoise de coopération

Les collaborateur·trice·s de la FGC peuvent s'adresser à la personne de confiance de la FGC.

En cas d'identification d'un manquement au présent *Code de conduite* par une organisation membre, les collaborateur·trice·s de la FGC doivent en informer immédiatement le ou la secrétaire général·e, qui est tenu·e d'agir avec diligence ou de relayer le signalement ou la plainte immédiatement.

Système de signalement pour les organisations membres

Les organisations membres et leurs partenaires locaux sont tenus à mettre en place des systèmes de signalement appropriés et contextualisés afin de permettre aux communautés bénéficiaires de signaler toute situation d'abus de pouvoir ou d'irrégularités et de leur garantir un traitement de ces signalements dans le respect du droit applicable et de leurs procédures internes. Ces systèmes de signalement doivent également suivre les bonnes pratiques en termes de confidentialité, non-représailles et suivis.

L'organisation membre peut rejoindre des plateformes de signalement existantes qui sont dotées d'une hotline de dénonciation, comme :

- Safecall (<https://www.safecall.co.uk/fr/>) ou
- Whispli (<https://www.whispli.com/fr/>)

De plus, en tenant compte du respect des données personnelles (anonymisation des cas), l'organisation membre est tenue d'informer la FGC des cas signalés qui concernent des allégations de corruption ou de fraude en rapport avec les financements de la FGC ou des allégations d'exploitation ou d'abus sexuels à l'encontre de bénéficiaires de leurs projets financés par la FGC. Elle doit également démontrer les mesures entreprises pour y remédier.

1.6.7 Sanctions

Un manquement au *Code de conduite* par un·e collaborateur·trice de la Fédération genevoise de coopération ou d'une organisation membre peut entraîner, après enquête et dans le respect du contrat, l'application de mesures disciplinaires graduelles 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. Lors de l'instruction d'un cas, on s'assurera du respect du droit d'être entendu du ou de la présumé·e coupable ou auteur·trice.

Sanctions disciplinaires à l'égard d'un·e collaborateur·trice de la Fédération genevoise de coopération

Les sanctions disciplinaires sont définies en fonction de la nature des agissements et selon la gradation prévue le Statut du personnel de la FGC. Si la violation au *Code de conduite* est de nature

pénale, la FGC peut également devoir dénoncer la situation auprès des autorités pénales compétentes.

Sanctions disciplinaires à l'égard d'une organisation membre

En cas de graves violations ou manquements aux normes du *Code de conduite*, le Conseil de la FGC peut mettre en œuvre les mesures prévues dans le Manuel de la FGC pouvant aller jusqu'à l'exclusion de l'organisation membre (*Manuel de la FGC*, Section 3.1.3).

Adopté par le Conseil de la FGC le 4 mars 2025 et présenté en Assemblée générale le 10 avril 2025.