

CHRYZALID

Code de conduite

Inspiré par le canevas du 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 travaillant au sein de l'association Chryzalid, comprenant les employés et employées, les membres du comité, les stagiaires, les bénévoles, et les consultants et consultantes, et ce en Suisse, comme dans les pays d'intervention.

Il est attendu de l'ensemble des personnes oeuvrant pour le compte de Chryzalid, 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.

Chryzalid condamne les abus de pouvoir et les irrégularités sous toutes leurs formes.

2. Champ d'application

Ce code de conduite s'applique à toute personne travaillant au sein de l'association Chryzalid, comprenant les employés et employées, les membres du comité, les stagiaires, les bénévoles, et les consultants et consultantes. Dans ce code de conduite, on parlera de collaborateurs et collaboratrices 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 Chryzalid. Il est applicable en tout temps.

Un manquement au code de conduite par un collaborateur ou une collaboratrice de Chryzalid peut entraîner, après enquête et dans le respect du contrat, l'application de mesures disciplinaires définies en fonction de la nature des agissements. Par ailleurs, Chryzalid peut également devoir dénoncer la situation auprès des autorités pénales compétentes.

3. Principes directeurs

Les collaborateurs et collaboratrices 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 collaborateur ou collaboratrice doit montrer de la loyauté envers l'organisation en partageant les valeurs de l'organisation et en respectant l'ensemble des règlements. En contrepartie, il-elle a droit à un traitement juste, équitable, courtois et respectueux de la part de ses collègues et supérieur.e.s.

Chryzalid se base sur 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.

Les collaborateurs et collaboratrices 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.

L'association Chryzalid traite toutes les personnes équitablement avec dignité et bienveillance, et s'engage 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 respecter

Chaque collaborateur·trice de Chryzalid est tenu·e de respecter les plus hauts standards de conduite et d'intégrité.

Mobbing, menaces
et harcèlement
psychologique
Conduite à adopter

Chaque collaborateur et collaboratrice de Chryzalid 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 Chryzalid, 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.

La consommation d'alcool est tolérée dans l'exercice de ses activités professionnelles. Elle doit impérativement être modérée et en aucun altérer le comportement.

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 et collaboratrice 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 collaborateur ni aucune collaboratrice ne peut entretenir des relations sexuelles avec les bénéficiaires de l'aide ou des membres des communautés dans lesquelles Chryzalid 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 et collaboratrice 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 et collaboratrice déclare tout intérêt – financier, personnel, familial ou intime étroit – pour des questions d'affaires officielles qui pourraient avoir un impact sur le travail de Chryzalid.

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 et collaboratrice 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 ou collaboratrice utilise les ressources et les actifs de Chryzalid qui lui ont été confiés de manière responsable.

Il·elle ne se sert pas des équipements informatiques, des logiciels ou des courriels de Chryzalid 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 collaborateur ni aucune collaboratrice 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 et collaboratrice 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.

Visite de projets

Chaque collaborateur et collaboratrice qui se rend sur le terrain dans le cadre des projets Chryzalid se doit de respecter l'intégralité du présent code de conduite.

Il.elle veillera également à traiter chaque participant.e au projet de manière équitable, sans accorder de privilège -sous quelque forme que ce soit- à l'un ou l'autre de ces participant.e.s, que ce soit à titre personnel ou en qualité de représentant de Chryzalid. Tout besoin spécifique sera communiqué à l'équipe responsable de la gestion du projet afin d'identifier les actions nécessaires à entreprendre.

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 et collaboratrices afin d'assurer une application généralisée des normes qui y sont énoncées.

A l'échelle de la direction (comité)	Le comité de l'organisation est tenu 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.
A l'échelle individuelle	Les collaborateurs et collaboratrices doivent lire, comprendre et se conformer au code de conduite.
A l'échelle de l'entité	Chryzalid 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 Chryzalid 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 les collaborateurs et toutes les collaboratrices 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 et collaboratrices 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 et collaboratrices. 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 et collaboratrices 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 Chryzalid 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.

Signalement Les collaborateurs et collaboratrices de Chryzalid sont tenu·e·s de porter, dans les plus brefs délais, à l'attention du Responsable administratif (RH) 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 au Responsable administratif – 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 ou tout membre du comité.

Les collaborateurs et collaboratrices de Chryzalid 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/>

7. Sanctions

Un manquement au code de conduite par un collaborateur ou une collaboratrice de Chryzalid 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 politiques internes de Chryzalid, 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, ou d'un licenciement immédiat.

Chryzalid peut également devoir dénoncer la situation auprès des autorités de poursuite pénale compétentes.

Code de conduite adopté par le Comité le 19 septembre 2025