

**CODE DE CONDUITE
POUR LES
COLLABORATRICES ET
LES COLLABORATEURS
DE L'EPER**



**HEKS
EPER**

RÈGLEMENT : CODE DE CONDUITE POUR LES COLLABORATRICES ET LES COLLABORATEURS DE L'EPER

Le présent règlement fait partie intégrante du Règlement de service et de la rémunération. La version en allemand fait foi.

1. Champ d'application

Le présent code de conduite s'applique à l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs de l'EPER. Dans le cadre des activités de l'EPER à l'étranger, le présent code de conduite est également applicable aux consultant-e-s ayant conclu un contrat de services, aux délégué-e-s ainsi qu'au personnel du bureau de coordination de l'EPER. Toutes ces personnes sont appelées ci-dessous les collaboratrices et les collaborateurs ou le personnel.

Le code de conduite régit le comportement des collaboratrices et des collaborateurs durant leur activité pour le compte de l'EPER ou en tant que représentant-e-s de l'EPER. Il fait partie intégrante du contrat d'engagement. Pour le personnel engagé sur une base fixe avec contrat de travail suisse, le code de conduite fait partie intégrante du Règlement de service et de rémunération (RSR) de l'EPER.

Tout comportement abusif peut entraîner des sanctions allant jusqu'à la résiliation des rapports de travail (licenciement, résiliation du contrat) ou à une procédure pénale pour les cas graves.

2. Base

La culture organisationnelle de l'EPER est fondée sur la grande confiance que l'employeur accorde à ses collaboratrices et à ses collaborateurs, décisive pour le succès de l'EPER. Nous attendons donc beaucoup du comportement des collaborateurs.

Le code de conduite est fondé sur la charte de l'EPER, les valeurs et l'attitude fondamentale de l'EPER ainsi que sur les droits et obligations du personnel. Il tient également compte des fondements juridiques des législations nationales sur lesquelles le contrat d'engagement correspondant est basé.¹

1 Pour les employés engagés en vertu du droit suisse, il s'agit notamment du Code des obligations, du Code pénal et de la loi sur l'égalité

Le comportement des collaboratrices et des collaborateurs travaillant sur le terrain peut par ailleurs être régi par des documents spécifiques distincts. Pour la réalisation de projets à l'étranger, nous nous référons notamment au Code de conduite du CICR, à la Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité (Core Humanitarian Standard – CHS) et aux directives financières et administratives sur le terrain (Field Financial Administrative Guidelines – FFAG).

3. Abus de position et de pouvoir

Les collaboratrices et les collaborateurs ne tireront pas sciemment profit de leur position et n'accepteront pas de cadeaux ni de pots-de-vin. Il est donc interdit de refuser son assistance ou d'assurer un régime préférentiel en vue d'obtenir des services sexuels, des cadeaux ou des avantages financiers ou de toute autre nature. Les catégories citées aux points 3.1 à 3.4 ne sont pas exhaustives. Elles résument néanmoins les principaux abus.

3.1. Discrimination et mobbing

Les collaboratrices et les collaborateurs traitent toujours toutes les parties prenantes (p. ex. bénéficiaires, partenaires de projet et autres) de manière juste et respectueuse, sans aucune discrimination que ce soit et indépendamment de leur statut social, de leurs opinions politiques, de leur origine ethnique, de leur couleur de peau, de leur religion, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur état civil, de leur pays d'origine ou de leur éventuel handicap.

Les collaboratrices et les collaborateurs s'abstiendront de tout comportement discriminatoire tel que les abus verbaux, les insultes, les humiliations ou les menaces à l'égard des parties prenantes.

Les conflits interpersonnels issus du rapport de travail ou basés sur des différends ne sont jamais considérés comme du harcèlement ni de la discrimination. Ils requièrent des solutions spécifiques et l'implication des supérieur·e·s hiérarchiques directs.

3.2. Harcèlement sexuel et exploitation, relations sexuelles avec des bénéficiaires

Les collaboratrices et les collaborateurs ne commettent jamais aucun acte ou aucune forme de harcèlement pouvant causer des souffrances physiques,

psychologiques ou sexuelles à qui que ce soit. Toute forme d'humiliation, d'avalissement ou de comportement abusif est interdite.

Les collaboratrices et les collaborateurs n'ont jamais de relations sexuelles avec une personne dans une relation de dépendance.

Les collaboratrices et les collaborateurs ne proposent jamais d'argent, un travail, des biens ou des services en échange de services d'ordre sexuel ou d'autres formes de comportement propres à humilier, avilir ou exploiter.

3.3. Conflits d'intérêts

Les collaboratrices et les collaborateurs ne sont pas autorisé.e.s à offrir des pots-de-vin, des commissions illégales, des cadeaux ou d'autres faveurs. Lorsque les collaboratrices et les collaborateurs reçoivent de telles offres, ils/elles sont tenu.e.s de les refuser. Font exception à cette règle les petits cadeaux offerts en signe de considération (agendas, une bouteille de vin, repas, logement et similaire), dans la mesure où ils n'entraînent pas de dépendance ni de conflit d'intérêts. Les collaborateurs informent leur supérieur hiérarchique du cadeau accepté.

Les collaborateurs informent leur supérieur hiérarchique en temps voulu de tout conflit d'intérêts avec les fournisseurs, partenaires, prestataires de services, etc. lié à un parti pris personnel (lien d'amitié, de parenté ou de confraternité), pouvant entraîner une dépendance ou un conflit d'intérêts.

3.4. Protection des enfants

Les collaboratrices et les collaborateurs ont conscience que les enfants représentent un groupe de personnes particulièrement vulnérable, dans une relation de dépendance particulière. Les collaboratrices et les collaborateurs doivent faire preuve de précautions particulières lorsque les parties prenantes sont des enfants. La communication doit par exemple être adaptée aux destinataires.

Les collaboratrices et les collaborateurs s'abstiendront de tout acte d'ordre sexuel avec des personnes mineures. Le fait d'avoir mal évalué l'âge de la personne ne protège pas de sanctions à cet égard. A l'étranger, les lois en vigueur du pays en question s'appliquent.

Les enfants de moins de 16 ans ne sont pas engagés. Font exception à cette règle les engagements à des fins de formation ou les interventions temporaires.

4. Violation des normes et des lois

4.1. Lois nationales et internationales

- Les collaboratrices et les collaborateurs respectent scrupuleusement les lois nationales et internationales.
- La détention et l'usage d'armes sont interdits.
- La consommation, le trafic et la vente de drogues illégales ne sont pas tolérés.
- Les collaboratrices et les collaborateurs ne consomment pas d'alcool lorsqu'ils sont en service.

4.2. Vol

Les fonds, biens et investissements affectés à l'EPER ou à une partie prenante ne sont ni retenus par le personnel, ni utilisés à d'autres fins que celles indiquées.

5. Obligation de signalement et information

5.1. Obligation de signalement

Toute violation du code de conduite doit être notifiée immédiatement pour faire l'objet d'un examen. Les signalements peuvent se faire par les biais suivants :

- Via la HEKS Integrity Line. Cette plateforme de signalement est gérée par le Compliance Office. L'anonymat du lanceur d'alerte est garantie. Aucune manipulation technique ne permettra de l'identifier. Vous pouvez accéder à la HEKS Integrity Line via le site Web de l'EPER ou la page intranet de l'organisation (SharePoint).
- Au / à la supérieur-e direct ou au / à sa supérieur-e
- Par courriel à l'adresse whistleblowing@heks.ch, whistleblowing@eper.ch ou whistleblowing@heks-eper.org.

Les signalements peuvent être faits en français, allemand, anglais ou espagnol.

5.2. Information

Si des donneurs d'ordre de l'EPER exigent ce rapport ou si d'autres raisons le justifient, l'EPER exigera de la candidate ou du candidat dans le cadre du processus de recrutement des extraits du registre des poursuites, un extrait ordinaire, et pour les fonctions exposées, un extrait particulier du casier judiciaire. Si cette demande est justifiée, l'EPER peut également exiger des collaboratrices et des collaborateurs actuellement en contrat qu'ils présentent ces extraits.

Si une collaboratrice ou un collaborateur est accusé.e d'avoir enfreint au code de conduite, celui/celle-ci sera interrogé.e. Une enquête équitable aura lieu avant de recourir à des sanctions ou à d'autres mesures. Le principe de la présomption d'innocence est applicable jusqu'à preuve du contraire.

6. Sanctions

En cas de manquement au code de conduite, l'une des sanctions ci-après peut être prise par l'EPER :

- Avertissement écrit avec menace de licenciement
- Licenciement immédiat, incluant la possibilité de poursuites pénales

7. Application du code de conduite

Les personnes incluses dans le champ d'application du code de conduite connaissent et comprennent son contenu. Elles le confirment avec leur signature.

Toutes les personnes tenues de respecter le code de conduite, en particulier les supérieur.e.s hiérarchiques, participent au développement et au maintien d'un environnement de travail transparent et fiable afin de prévenir les abus de pouvoir.

juin 2020

Confirmation:

J'ai lu et compris le présent code de conduite. Je confirme observer le code de conduite durant mon activité pour l'EPER ou lorsque je suis perçu-e par des tiers comme représentant-e de l'EPER. Je connais les conséquences possibles d'une violation de ce code.

Lieu/date : _____ Nom : _____

Signature : _____



ENTRAIDE PROTESTANTE SUISSE

Siège romand

Chemin de Bérée 4A
Case postale 536
1001 Lausanne

Tél. 021 613 40 70
Fax 021 617 26 26
info@eper.ch
www.eper.ch

L'EPER est membre de

actalliance