

Code de conduite

Entraide Protestante Suisse (EPER)



EPER
Pain pour
le prochain.

Le présent code de conduite fait partie intégrante du contrat de travail de l'EPER ou de toute convention de service/de conseil/de partenariat.

La crédibilité de l'EPER dépend de manière décisive de la confiance que la sphère publique lui accorde. Toute personne qui s'engage au nom de l'EPER exerce une influence sur cette confiance.

Le code de conduite résume les dispositions que l'ensemble des collaboratrices, des collaborateurs et des mandataires s'engagent à respecter. Ces dispositions recouvrent les prescriptions de l'EPER en matière de compliance ainsi que les normes des réseaux nationaux et internationaux dont l'EPER est membre.

1. Champ d'application

Le présent code de conduite s'applique à toutes les personnes qui s'engagent au nom de l'EPER, notamment les collaboratrices et les collaborateurs, les bénévoles, les membres du Conseil de fondation, les partenaires contractuels, les conseillères et les conseillers ainsi que les prestataires de services (en Suisse et à l'étranger). Ces personnes seront ci-après dénommées « collaboratrices, collaborateurs et mandataires ».

2. Base

La culture organisationnelle de l'EPER est fondée sur une attitude de confiance totale de l'employeur envers ses collaboratrices, ses collaborateurs et ses mandataires, qui est décisive pour le succès de l'EPER.

Le code de conduite de l'EPER reprend les valeurs et les positions de l'EPER telles qu'elles sont décrites dans la charte de l'EPER et se base sur les droits et les obligations du personnel.

Le non-respect du code de conduite est sanctionné (voir point 12, « Manquement au code de conduite et sanctions »).

3. Obligation de diligence

3.1 Respect du droit national et international

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires se conforment au droit national et international et respectent les obligations contractuelles de l'EPER.

3.2 Sécurité et santé

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires respectent en tout temps les règles de l'EPER en matière de sécurité et de protection de la santé.

Ils ne consomment pas d'alcool lorsqu'ils sont en service et ne travaillent pas sous l'emprise de l'alcool. Ils ne consomment aucune substance illégale au sein des locaux de l'EPER ou à bord de véhicules. Le trafic et la vente de drogues illégales ne sont pas tolérés.

La détention et l'usage d'armes sont interdits.

3.3 Matériel

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires prennent soin des biens de l'EPER ainsi que des appareils, des véhicules, des locaux, etc. qui leur sont confiés. L'utilisation de ces biens à des fins privées nécessite l'autorisation de la/du supérieur·e hiérarchique.

3.4 Vol

Les fonds, les biens et les investissements affectés à l'EPER, à un-e partenaire contractuel-le ou à des participant-e-s aux projets ne sont ni retenus illégalement par les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires, ni utilisés à d'autres fins que celles indiquées.

3.5 Environnement

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires sont conscients de leur responsabilité envers l'environnement. Dans leurs activités, ils s'efforcent de limiter autant que possible les répercussions négatives de l'EPER sur l'environnement.

4. Conflits d'intérêts

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires informent leur supérieur-e hiérarchique en temps voulu de toute relation personnelle (lien d'amitié, de parenté, de confraternité ou rapport intime) avec des collaboratrices ou des collaborateurs, des participant-e-s aux projets, des mandataires, des fournisseuses ou des fournisseurs, des organisations partenaires, des prestataires de services, etc. pouvant entraîner une dépendance ou un conflit d'intérêts. Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus de se récuser en cas de conseils ou de décisions concernant directement des personnes avec lesquelles elles entretiennent une relation personnelle.

5. Refus d'abus de pouvoir et de corruption

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires ne tirent pas profit de leur position en refusant leur assistance ou en accordant un régime préférentiel en vue d'obtenir notamment des services sexuels, des cadeaux ou des avantages financiers ou de toute autre nature.

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires ne sont pas autorisés à offrir des pots-de-vin, des commissions illégales, des cadeaux ou d'autres faveurs. Lorsque les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires reçoivent de telles offres, ils sont tenus de les refuser. Font exception à cette règle les petits cadeaux offerts en signe de considération, dans la mesure où ils n'entraînent pas de dépendance ni de conflit d'intérêts. Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires informent leur supérieur-e hiérarchique du cadeau accepté.

6. Interdiction de toute discrimination et de tout mobbing

Le terme « mobbing » désigne les actes systématiques, répétés et intentionnels par lesquels une personne ou un groupe blesse, rabaisse ou exclut une autre personne ou un autre groupe, dans une relation caractérisée par un déséquilibre des pouvoirs. Le mobbing peut se produire en face à face ou en ligne.

Personne ne doit être rabaisé, harcelé, humilié, discriminé, défavorisé ou confronté à des actes de mobbing (harcèlement moral) en raison de son genre, de son identité de genre, de son orientation sexuelle, de son âge, d'un handicap, de son origine nationale, sociale ou autre (y compris les motifs de discrimination raciale ou ethnique), de sa langue, de sa religion, de sa situation économique ou pour d'autres motifs. Les actes typiques de mobbing comprennent la propagation de fausses informations, l'attribution de tâches inutiles, les menaces de violence, l'exclusion ou les critiques permanentes sur le travail.

Les conflits interpersonnels issus du rapport de travail et/ou basés sur des divergences d'opinion ne sont généralement pas considérés comme du mobbing ni de la discrimination. Ils requièrent des solutions spécifiques et l'implication des supérieur-e-s hiérarchiques directs.

L'EPER mène une politique de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de discrimination, d'exploitation, de harcèlement et d'abus.

L'EPER s'efforce de créer, dans tous les domaines des programmes et des projets, une atmosphère positive et une culture bienveillante. Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires ont le droit d'être traités de manière polie, respectueuse, juste et sans discrimination.

7. Prévention des violences sexuelles et des abus à l'égard des enfants

L'EPER ne tolère aucune forme de violence sexuelle et met tout en œuvre pour créer un environnement qui empêche ce type de comportements.

L'EPER reconnaît également le droit de tous les enfants à une protection contre les abus.

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires ne se comportent en aucun cas de manière abusive. Toute forme d'exploitation, de harcèlement ou d'abus sexuels à l'encontre de personnes de tout âge est interdite.

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires s'abstiennent de tout acte d'ordre sexuel ou de toute autre forme de comportement dégradant en échange d'argent, de travail, de biens, de services, de soutien ou qui exploite un rapport de force inégal.

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires ont l'obligation de préserver les enfants de tout dommage, qu'ils soient ou non concernés par des projets.

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires s'abstiennent de tout acte d'ordre sexuel avec des enfants, c'est-à-dire des personnes âgées de moins de 18 ans. Le fait d'avoir mal évalué l'âge de la personne ne protège pas des sanctions.

8. Refus de la traite des êtres humains, de l'esclavage moderne, du trafic de migrant·e·s et du travail forcé

L'EPER ne tolère en aucun cas la traite des êtres humains, l'esclavage moderne, le trafic de migrant·e·s et le travail forcé, ni dans le cadre de ses propres projets et programmes ni dans ceux de ses organisations partenaires. Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires ne soutiennent ni ne tolèrent en aucun cas de telles activités.

9. Devoir de discrétion

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires préservent la confidentialité des informations professionnelles auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs activités ou pour toute autre raison. Cela vaut aussi pour les informations sensibles ou pour les projets confidentiels de partenaires internes ou externes ou de collègues.

Le devoir de discrétion persiste même après la fin des rapports de travail avec l'EPER.

10. Protection des données et sécurité en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC)

L'EPER respecte la sphère privée et protège les données personnelles de ses collaboratrices et de ses collaborateurs, des personnes impliquées dans ses projets, des donatrices et des donateurs, de ses partenaires, etc.

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires respectent la législation en vigueur en matière de protection des données et les directives internes sur la protection des données et la sécurité en matière de TIC. Ils garantissent notamment la protection et l'intégrité des données personnelles sensibles au sein de leur division.

Dans le cadre de leurs activités quotidiennes et dans les domaines sur lesquels ils influent, ils doivent s'assurer que les systèmes TIC de l'EPER ne sont pas compromis. Les mots de passe, en particulier, doivent être traités de manière strictement confidentielle et tout e-mail suspect doit être immédiatement signalé au Département TIC.

11. Processus de signalement

Les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires ont pour responsabilité de favoriser un environnement de travail exempt de discrimination, harcèlement ou mobbing. Cela vaut tout particulièrement pour les personnes qui occupent des fonctions dirigeantes. Ces dernières prennent au sérieux les préoccupations des personnes qui leur signalent un problème et adoptent les mesures qui s'imposent en collaboration avec elles et avec le Département des ressources humaines (RH).

Toute violation du code de conduite doit être notifiée immédiatement par les personnes concernées ou les témoins pour faire l'objet d'un examen. Les signalements peuvent se faire par les biais suivants (voir aussi manuel 1f-B_203.f Principes : Whistleblowing « lancement d'alerte ») :

- Les signalements dans le cadre d'un projet ou d'un programme peuvent être effectués via la hotline, la boîte de réception des plaintes, ou via des visites de contrôle.
- Sinon, les signalements peuvent être effectués par les biais suivants :
 - auprès des supérieures ;
 - auprès des cadres ;
 - auprès du Département des RH ;
 - auprès de l'Integrity Office au Siège principal ou dans les bureaux de coordination ;
 - via la plateforme HEKS Integrity Line : <https://heks.integrityline.org> ;
 - par e-mail à l'adresse whistleblowing@heks.ch, whistleblowing@eper.ch ou whistleblowing@heks-eper.org.

12. Manquement au code de conduite et sanctions

Si une collaboratrice, un collaborateur ou un-e mandataire est accusé-e d'avoir enfreint le code de conduite, cette personne sera interrogée. 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.

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

- avertissement écrit pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- licenciement qui peut être immédiat selon la gravité des faits, incluant la possibilité de poursuites pénales et/ou de restitution financière ;
- résiliation des rapports de travail avec les prestataires de services, les organisations partenaires, etc.

13. Application du code de conduite

Par leur signature, les collaboratrices, les collaborateurs et les mandataires confirment qu'ils connaissent et comprennent le code de conduite de l'EPER.

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 : _____

**EPER**

Pain pour
le prochain.

ENTRAIDE PROTESTANTE SUISSE**Siège romand**

Chemin de Bérée 4A
Case postale 536
CH-1001 Lausanne

+41 21 613 40 70

info@eper.ch

eper.ch

IBAN CH61 0900 0000 1000 1390 5