

Code de conduite global

Préambule

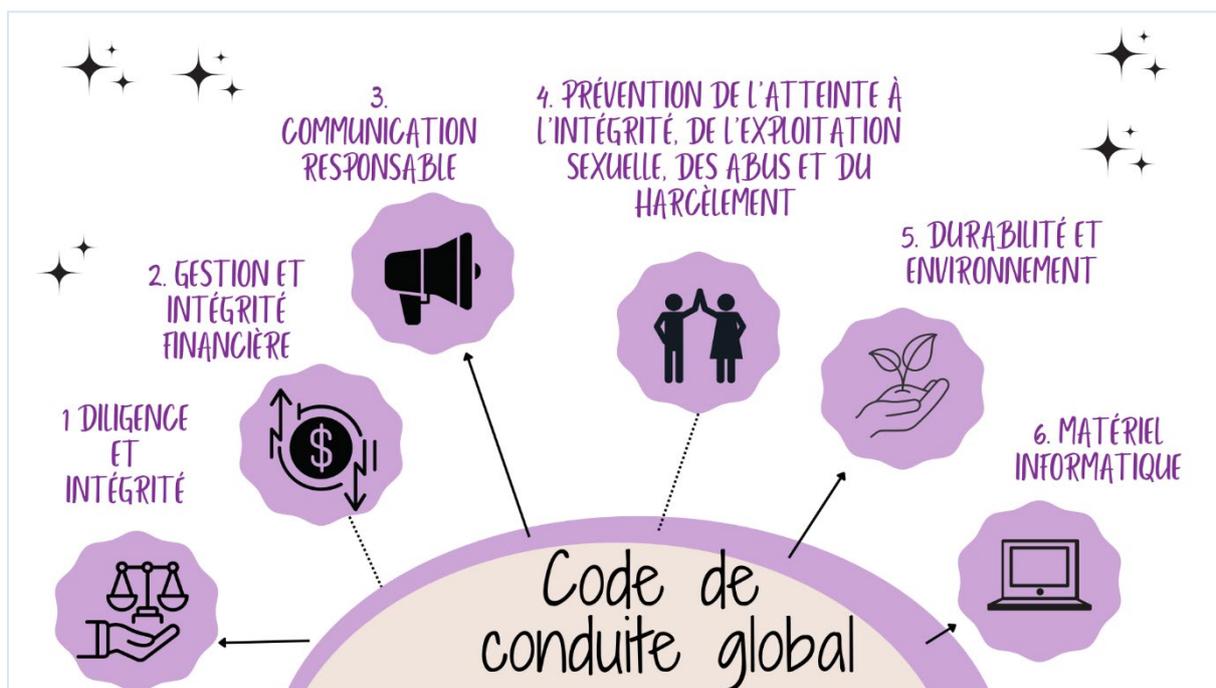
En tant qu'ONG suisse, partenaire de la Direction pour le Développement et la Coopération (DDC), le CEAS respecte le « code de conduite pour les partenaires contractuels du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). Il se base également sur le concept internationalement reconnu du « Do no harm » ou NE PAS NUIRE en français.

Le présent document vise à préciser des éléments qui lui sont propres, afin que l'ensemble de ses collaborateurs.trices et bénévoles connaissent les attitudes et comportements que le CEAS attend d'eux. Ils doivent ainsi pouvoir exercer leurs activités fièrement, en incarnant les valeurs de l'institution.

Ce code de conduite s'applique à tous les employé.e.s en tout temps pendant leur service au sein du CEAS. Cela concerne tous les **employé.es, consultant.es, agent.es, conseillers.ères, bénévoles, stagiaires** et toutes les personnes travaillant sous le nom et le statut légal du CEAS.

Ce code de conduite revêt un caractère contraignant et fait partie intégrante des contrats d'engagement des collaboratrices et collaborateurs ainsi que du contrat moral fixé avec les bénévoles qui œuvrent en faveur de l'institution. Tout acte commis en violation du présent code de conduite peut entraîner un examen des faits ainsi que la prise de mesures pour non-respect des obligations contractuelles ou d'autres mesures. Les signataires de ce code de conduite ont par ailleurs l'obligation de dénoncer toute suspicion d'abus.

Ce code de conduite global rassemble en un seul document les comportements attendus dans six thématiques, tels que présenté dans la figure ci-dessous.



Que faire en cas de suspicion violation du Code de conduite

En cas de suspicion de violation du code de conduite, il s'agit de distinguer les violations jugées mineures des violations graves. En cas de violation « mineures », la culture du feedback est recommandée. Demander, si l'objet est délicat, à une tierce personne de confiance, en particulier pour évaluer s'il s'agit bien d'une violation mineure.

En cas de violation grave en lien notamment avec le chapitre « gestion et intégrité financière » et « prévention de l'exploitation sexuelle, des abus et du harcèlement », il convient de se conformer au mécanisme de dénonciation mis en place par le CEAS. Ce mécanisme étant encore en validation, les dénonciations sont à effectuer de la manière suivante : tout soupçon et fait avéré doit être reporté directement à son supérieur hiérarchique. Si cette personne ne peut être jugée « de confiance », un ou plusieurs membres de la direction doivent être contacté en direct. Dans tous les cas, ils veilleront à protéger le ou la dénonciateur.dénonciatrice, notamment concernant le respect de son droit à la confidentialité totale. Le ou la supérieure hiérarchique ou la direction diligentera une enquête interne.

Plainte volontairement infondée

Une fausse accusation ou une information trompeuse pourra faire l'objet d'une mesure disciplinaire appropriée. Les signalements de bonne foi d'une suspicion d'infraction au code de conduite, même erronés ne seront jamais sanctionnés.



1 Diligence et intégrité

Toute collaboratrice et tout collaborateur du CEAS s'engage à respecter les valeurs de l'institution, telles qu'adoptées dans sa charte. Il s'engage en outre à travailler avec diligence et intégrité, selon les principes suivants :

Respect des personnes

Les collaboratrices et collaborateurs du CEAS travaillent dans le respect du Cadre de Sécurité qu'ils ont coconstruit et qui fait foi au sein de leur entité. Ce dernier dresse les protections et permissions qui permettent à tout un chacun de se sentir bien dans son activité professionnelle et parmi ses collègues.

Egalités des droits

Le CEAS et ses employé.e.s respectent toutes les personnes de manière égale et sans aucune distinction ou discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, la couleur de peau, la religion, la culture, l'éducation, le statut social, l'opinion politique, le handicap, l'âge, la situation familiale ou la nationalité.

Respect du cadre légal

Le CEAS en tant qu'organisation ainsi que toutes et tous ses employé.e.s respectent le cadre légal dans lequel ils évoluent.

Loyauté culture d'entreprise

Les employé.e.s reconnaissent les valeurs et les règlements internes du CEAS. Ils et elles veillent à cultiver une culture du feedback constructif et de la communication non violente. Chacun.e et chacun au sein de l'organisation veille à cultiver une culture d'entreprise basée sur la transparence et la confiance.

Confidentialité

Toute information professionnelle est traitée de façon confidentielle lorsque sa nature l'exige ou si celui-ci est expressément de rigueur. Les informations obtenues dans le cadre du travail ne doivent pas être utilisées pour un profit ou un avantage personnel, ni transmises à d'autres personnes qui pourraient l'utiliser à de telles fins. Le CEAS travaille dans un esprit d'open source et diffuse en libre accès un maximum de documents (des plans notamment). Cela n'empêche pourtant pas que les employé.e.s sont soumis.es au devoir de réserve lorsqu'il s'agit du savoir-faire ou des réflexions internes à l'institution.

Partenariat

La coopération avec les partenaires et les groupes cibles se veut d'égal à égal, tout en reconnaissant qu'il existe des rapports de force qui rendent cette relation déséquilibrée. Les collaboratrices et collaborateurs du CEAS mettent tout en œuvre pour favoriser des relations justes, fiables, basées sur l'honnêteté et le respect mutuel.



2 Gestion et intégrité financière

Utilisation des ressources financières

Le CEAS observe une politique de zéro tolérance en matière de fraude et de malversation. Chaque employé.e utilise les ressources financières de l'institution avec diligence. Il.elle veille à respecter les lois en vigueur dans le pays où il.elle exerce son activité. Il.elle respecte les règles de l'institution en matière de validation et de signature.

Corruption

Les employé.e.s doivent s'acquitter de toutes leurs obligations avec intégrité, sans verser dans la malhonnêteté ou la corruption, y compris sans se livrer à un acte de favoritisme, de népotisme, de copinage ou de pots-de-vin. L'acceptation ainsi que la remise de cadeaux ou autres avantages tels que, sans s'y limiter, l'argent, les prêts, les gratifications, les réductions de prix ou de courses, les emplois, les contrats, etc., des collaborateurs.trices (potentiels), des fonctionnaires, des organisations partenaires, etc. est interdit. L'exception autorisée est l'échange de cadeaux symboliques de faible valeur selon les coutumes locales de courtoisie ou lorsque le supérieur a donné son consentement. En cas d'acceptation, le don doit être utilisé conjointement avec d'autres membres du personnel dans la mesure du possible.

Utilisation et protection des biens

Les employé.e.s respectent des normes éthiques élevées et de bonnes pratiques commerciales, y compris l'utilisation prudente et la protection de tout actif appartenant au CEAS: financier, physique, savoir-faire, etc.

Conflit d'intérêts

Les employé.e.s prennent suffisamment soin de séparer les affaires des sphères privées. Ils divulguent immédiatement des conflits d'intérêts potentiels et réels à leur supérieur.e.



3 Communication responsable

Le CEAS et ses collaboratrices.teurs veillent à communiquer de manière responsable sur ses activités et sur les thématiques liées à la coopération au développement. L'institution se base sur le « Manifeste pour une communication responsable de la coopération internationale », édictée le 10 septembre 2020 par Alliance Sud et nous efforçons de respecter les engagements suivants :

1. **Nous communiquons nos activités avec, en toile de fond, l'Agenda 2030 pour le développement durable.**
2. **Nous transmettons une image authentique et réelle du Sud global.** Nous expliquons le contexte dans lequel nous opérons et mettons en évidence les causes structurelles de la pauvreté et de l'exclusion. Nous nous concentrons sur la durabilité et la transformation des conditions politiques, économiques et sociales. De cette manière, nous contribuons à la formation de l'opinion publique et encourageons un discours factuel sur le développement et la coopération.
3. **Nous utilisons un langage compréhensible et clair.** Notre communication reste cohérente et homogène dans l'ensemble des instruments et canaux. Le professionnalisme se reflète dans nos actions, la qualité des services que nous rendons et notre impact. C'est ainsi que nous créons la confiance.
4. **Nous expliquons nos objectifs et comment nous les atteignons.** Nous sommes guidés par des attentes réalistes. Notre travail aide les gens à développer leur potentiel, à renforcer leurs droits et à accéder aux ressources essentielles. Nous informons de façon ouverte, transparente et autocritique sur la réalisation de nos objectifs et aussi sur nos échecs. C'est ainsi que nous créons la crédibilité.
5. **Nous faisons preuve avec notre communication de respect pour la dignité et les droits universels de toutes les personnes.** Chaque fois que cela est possible, nous laissons la parole aux populations et à nos partenaires du Sud. Nous les montrons comme des partenaires actifs qui prennent leur avenir en main et influencent positivement leur environnement politique, économique et social. Nous évitons ainsi une conception paternaliste du développement, des stéréotypes sur la misère et l'image de bénéficiaires passifs de l'aide.
6. **Nous fournissons au public des faits et des chiffres sur les défis auxquels la planète et l'humanité sont confrontées.** Nous mettons en lumière et expliquons le contexte et les interrelations et contredisons les représentations unilatérales, polémiques du Sud et de la coopération internationale qui sont guidées par des intérêts particuliers. Nous ne laissons ainsi pas la souveraineté de l'interprétation à la seule politique et aux médias.
7. **Nous abordons des thèmes socio-politiques d'actualité qui établissent un lien concret entre la coopération au développement et le quotidien des gens en Suisse.** Nous indiquons des pistes d'action possibles pour s'engager en faveur des personnes défavorisées et contre les structures injustes dans les pays du Sud. De cette manière, notre communication est pertinente et ancrée dans la population locale. En même temps, nous engageons un dialogue pertinent avec des groupes d'intérêt importants afin de concrétiser nos préoccupations.



4 Prévention de l'atteinte à l'intégrité, de l'exploitation sexuelle, des abus et du harcèlement

Le CEAS adopte une posture de zéro tolérance vis-à-vis de l'atteinte à l'intégrité de la personne, de l'exploitation sexuelle, des abus et du harcèlement. Chaque collaboratrice et collaborateur est garante de cette posture et veille à la faire respecter au sein de l'institution et vis-à-vis de ses partenaires. Sont explicitement visés :

L'abus

Par abus, nous entendons tout acte de maltraitance physique ou émotionnelle, d'abus sexuel, de négligence ou d'exploitation impliquant un préjudice potentiel ou réel pour la santé, la survie, le développement ou la dignité d'autrui et commis par une personne en position de responsabilité, de confiance ou de pouvoir.

L'abus de pouvoir

L'utilisation inappropriée d'une position de pouvoir, d'influence ou d'autorité par un individu contre d'autres personnes. Cet abus peut prendre la forme d'intimidation, de menaces, de chantage ou d'humiliation (cette liste n'est pas exhaustive).

L'abus sexuel

Tout acte, tentative ou menace de nature sexuelle impliquant la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Le recours à la force n'est pas nécessaire pour que de tels actes soient considérés comme des abus sexuels.

L'exploitation sexuelle

Tout abus réel ou tentative d'abus commis à des fins sexuelles par une personne en position de responsabilité, de pouvoir ou de confiance. Cela inclut également l'obtention de gains financiers, politiques ou sociaux par l'exploitation sexuelle d'un autre individu. La participation à l'organisation d'abus est également considérée comme de l'exploitation sexuelle. Enfin, tout échange d'argent ou de bien ou encore d'avantages contre des faveurs d'ordre sexuel sont proscrits.

Le harcèlement

Toute conduite inappropriée qui a pour but ou pour effet d'offenser ou d'humilier autrui. Cette conduite peut être de nature verbale, non verbale ou physique et destinée à blesser, dégrader, intimider, humilier ou gêner, ou à créer un climat d'hostilité, d'intimidation ou de déconfiture.

Mobbing

Le mobbing au travail (également appelé terreur psychique) comprend des actes dirigés par un individu ou un groupe de manière systématique à l'encontre d'une personne en particulier dans le but de l'inciter à abandonner son poste. Les actes de mobbing se manifestent sous cinq formes :

- Atteintes à la possibilité de communiquer : on empêche la personne de s'exprimer, elle est constamment interrompue, insultée, houspillée, privée d'information ;
- Atteintes aux relations sociales : la personne est ignorée, exclue, isolée, ses collègues ne parlent plus avec elle ;
- Atteintes à la réputation : la personne est ridiculisée, de fausses rumeurs sont propagées à son sujet, elle est victime de moqueries, d'humiliations et de remarques insultantes ;
- Atteintes à la qualité de vie et à la situation professionnelle : la personne se voit attribuer des tâches absurdes, inadaptées ou humiliantes, subit des critiques gratuites, est privée des tâches importantes ;
- Atteintes à la santé : la personne est menacée de violences physiques, est victime de voies de fait ou de harcèlement sexuel.



5 Durabilité et environnement

Les employé.e.s du CEAS représentent une organisation dont le respect des écosystèmes est au cœur de la raison d'être. En tant que tels, ils veillent notamment à réduire l'impact environnemental de leurs activités. Cela concerne en premier lieu nos projets qui doivent veiller à intégrer la composante environnementale dans leur conception. Cela concerne également les activités des collaboratrices et collaborateurs dans leur quotidien. On s'efforcera ainsi de favoriser les choix les plus en adéquation avec le respect de la planète, que ce soit en matière de transport, d'utilisation de l'énergie ou d'autres ressources de la planète.

Le CEAS encourage les initiatives de ses employé.e.s visant à réduire l'impact environnemental de ses activités et de son fonctionnement.



6 Utilisation Informatique responsable

Le droit d'accès au système informatique du CEAS est personnel et non transmissible et disparaît dès que l'utilisateur ou l'utilisatrice ne remplit plus les conditions multiples qui lui en ont autorisé l'accès. L'utilisation des moyens informatiques du CEAS est réservée à des fins professionnelles. L'utilisation de ces moyens à des fins privées est tolérée à condition qu'elle se situe dans un cadre raisonnable et qu'elle ne porte pas préjudice à notre réputation et à notre image, ni qu'elle ne mette à mal la performance du réseau informatique ou le travail des autres utilisatrices.teurs. Chacun.e est responsable de l'utilisation qu'il fait des moyens informatiques mis à sa disposition. Le personnel s'engage à ne pas effectuer d'opérations qui pourraient avoir des conséquences néfastes sur le fonctionnement du réseau, sur l'intégrité de l'outil informatique ou sur nos relations internes et externes. Il s'engage également à ne pas utiliser de manière frauduleuse des outils ou des contenus pour lesquels les licences acquises et qui ne seraient pas en accord avec les législations applicables.

Le présent code de conduite sera revu et mis à jour périodiquement. Chaque employé.e, consultant.e, agent.e, conseiller.ère, bénévole ou stagiaires s'en fait le porte-parole.

Adopté le 1^{er} avril 2023