



© TdH / Sebastián Dávila C. - Colombia

Code Global de Conduite (CGC)

À l'attention des dirigeant-e-s, employé-e-s, bénévoles et partenaires

Table des matières

Préambule	3
1. But du présent Code Global de Conduite (CGC)	5
2. Cadre de référence	5
2.1 Droit international	5
2.2 Droits nationaux	5
2.3 Standards et certifications	6
3. Nos engagements fondamentaux	6
3.1 Nous agissons dans le respect de nos valeurs	6
3.2 Nous agissons de manière intègre et morale	6
3.3 Nous nous engageons à promouvoir la Sauvegarde de l'enfance	7
3.4 Nous condamnons toute forme d'abus et/ou d'exploitation sexuels	7
3.5 Nous agissons en vertu du principe de non-discrimination	7
3.6 Nous respectons l'intégrité des populations auprès desquelles nous intervenons	8
3.7 Nous agissons en respectant le cadre institutionnel	8
3.8 Nous agissons avec responsabilité envers notre personnel	8
3.9 Nous utilisons notre matériel informatique de manière responsable	8
3.10 Nous mettons en œuvre nos activités de manière diligente	9
3.11 Nous respectons l'environnement	9
3.12 Nous collaborons avec des partenaires fiables	9
4. Marche à suivre en cas de soupçon ou d'allégations de transgression du présent Code Global de Conduite	10
5. Mes engagements personnels en tant qu'employé-e, mandataire ou bénévole de la Fondation Terre des hommes	11
6. Déclaration d'engagement	12
Glossaire	13
Annexe: Liste des documents majeurs formant la réglementation interne de Terre des hommes	15

Préambule

Les enfants sont des personnes particulièrement vulnérables et méritent de ce fait une attention et une protection particulières.

Nous sommes la plus grande organisation suisse d'aide à l'enfance, reconnue d'utilité publique. Nous nous engageons à améliorer durablement la condition des enfants les plus vulnérables tout en garantissant leur protection, celle de leurs familles et de leurs communautés.

Pour mener à bien nos projets, nous agissons sans but lucratif et sans préoccupation d'ordre politique, racial ou confessionnel. En notre qualité d'organisation humanitaire, nous avons le devoir moral de mener nos actions dans le plus grand respect des populations avec lesquelles nous travaillons.

Dès lors, nous exigeons de la part de chaque collaborateur ou collaboratrice, partenaire et bénévole un comportement irréprochable – en tous lieux et en tout temps – qui soit fondé sur les principes humanitaires et fidèle à nos valeurs^[1]. Nous nous efforçons d'améliorer sans cesse nos pratiques afin que celles-ci répondent aux plus hauts standards internationaux des domaines de la protection (aussi nommée sauvegarde dans ce document) de l'enfance et de l'humanitaire.

En particulier :

- Il est interdit de porter atteinte aux droits de l'enfant, notamment à son intégrité – tant physique que psychique – comme à sa sécurité. L'abus, la maltraitance ou l'exploitation d'enfants sont interdits ;
- Les comportements abusifs – notamment physiques, psychologiques, sexuels ou économiques – à l'encontre des enfants, des membres des communautés auprès desquelles nous intervenons, des collaborateurs ou collaboratrices, ou de toute autre partie prenante avec lesquelles nous sommes en relation sont interdits ;
- Au vu de notre mandat et de nos valeurs, toute relation sexuelle et tout autre acte d'ordre sexuel avec un enfant de moins de 18 ans sont interdits, quel que soit l'âge de la majorité sexuelle ou du consentement dans le pays d'intervention. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Cette interdiction englobe aussi les activités à caractère pornographique ;
- Les relations sexuelles et autres actes d'ordre sexuel avec nos bénéficiaires directs ou les membres des communautés d'intervention âgés de plus de 18 ans sont fortement découragés, au vu de la dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. Chaque collaborateur ou collaboratrice a l'obligation de faire part à son supérieur hiérarchique de l'occurrence d'une telle situation dans les plus brefs délais ;
- Il est interdit de solliciter toutes faveurs sexuelles en contrepartie d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, de services ou de tout autre type d'assistance ;
- Il est interdit de collaborer avec des individus, des groupes ou organisations ayant un quelconque lien avec le trafic de stupéfiants, d'armes, le trafic et/ou l'exploitation d'êtres humains – y compris la prostitution – ainsi que toute autre activité criminelle ;

^[1] Les valeurs de Tdh sont le Courage, l'Ambition, le Respect et l'Engagement (CARE).

- Toute discrimination à raison de la couleur, de la caste, de l'origine nationale, ethnique ou sociale, de la religion ou croyance, du statut, de l'origine ou la nationalité, de l'opinion politique, du genre, de l'orientation sexuelle, de la situation de handicap ou encore de l'âge, directe ou indirecte, à l'encontre des parties prenantes avec lesquelles nous sommes en relation est interdite.

En outre, il est attendu de chaque collaborateur ou collaboratrice, partenaire ou bénévole qu'il ou elle :

- Respecte l'ensemble de nos normes internes à savoir les Politiques, Règlements, Directives ou encore Procédures ;
- Utilise notre matériel informatique de façon responsable et respecte les règles liées à l'utilisation de celui-ci ;
- Collecte et traite les données personnelles et/ou sensibles des bénéficiaires ainsi que des membres des communautés auprès desquelles nous opérons, des donateurs ou donatrices, des partenaires ainsi que de toute autre partie prenante avec la confidentialité nécessaire, et dans le respect des normes légales pertinentes, de nos règles internes, et du principe de la proportionnalité ;
- Conduise ses activités en veillant au meilleur usage possible des ressources naturelles, réduise les impacts environnementaux négatifs et minimise l'usage de composés et substances nocifs pour l'environnement.

Le présent Code Global de Conduite est complété par d'autres règles internes plus spécifiques (Politiques, Règlements, Directives, Procédures, etc), listées en annexe, qui s'appliquent aux collaborateurs ou collaboratrices, bénévoles et partenaires, qui sont dès lors tenu-e-s de les respecter. Ces règles sont susceptibles d'être modifiées et/ou complétées. Dès lors, il est attendu du personnel, des bénévoles et partenaires qu'ils s'informent et appliquent les nouvelles règles.

1. But du présent Code Global de Conduite (CGC)

Le Code Global de Conduite (ci-après CGC) présente la synthèse des politiques institutionnelles et règlements de Tdh qui définissent notre Code de conduite. Il a pour objectif de fournir au personnel un cadre de travail dans lequel tout comportement ou action doit s'inscrire. Ce cadre de travail prévaut pour les relations entre employé-e-s et avec les bénéficiaires, ainsi qu'avec les membres de leurs communautés et ce en vertu de la confiance que nous accordent les donateurs et donatrices, bailleurs et populations auprès desquelles nous nous engageons.

Nous exigeons de notre personnel et de nos partenaires qu'ils respectent scrupuleusement ce CGC.

2. Cadre de référence

2.1 Droit international

Nous nous engageons à promouvoir et à respecter les droits de l'enfant tels que définis dans la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant (ci-après CDE). Le personnel sous la responsabilité de Tdh doit avant tout protéger le droit de chaque enfant à vivre en sécurité, sans risque de maltraitance ou d'exploitation et doit agir en permanence dans le respect de l'intérêt supérieur de l'enfant.

Nous nous engageons à respecter les traités internationaux en vigueur et en particulier les principes du Droit International Humanitaire (DIH).

2.2 Droits nationaux

Etant une fondation de droit suisse, avec des représentations dans près de 40 pays et des financements en provenance de nombreux États, nous nous engageons à respecter les législations des pays dans lesquels nous opérons ainsi que celles des pays donateurs.

Nous nous engageons à faire preuve d'une diligence particulière en vertu du droit pénal national et international pour ne pas collaborer avec des individus, des groupes ou des organisations ayant un lien quelconque avec le trafic de stupéfiants, le trafic d'armes, le trafic et/ou l'exploitation d'êtres humains – en particulier dans les pires formes du travail dont la prostitution – la fraude et/ou l'évasion fiscale, ou soupçonnés d'entretenir des liens avec toute autre activité criminelle.

Nous veillons au respect du droit de la protection des données en vigueur en Suisse et dans les pays d'intervention et au respect de la confidentialité des données personnelles et/ou sensibles des bénéficiaires, des membres des communautés dans lesquelles nous opérons, des partenaires, des donateurs et donatrices, ou de toute autre partie prenante, dans la mesure où une obligation légale de transparence ou en lien avec la liberté d'information n'est pas déjà stipulée par une loi nationale et internationale ou par une obligation contractuelle.

2.3 Standards et certifications

Nous nous engageons à respecter les standards, certifications et pratiques d'excellence, tant au niveau technique que programmatique, reconnus au niveau international dans les secteurs de la coopération internationale et de l'aide humanitaire, tels que les directives du Comité permanent inter-organisations (IASC) sur la santé mentale et le soutien psychosocial dans les situations d'urgence^[2], le cadre « Do No Harm »^[3], le manuel *SPHERE*^[4], la norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité et son complément la norme humanitaire standard (CHS)^[5], les Standards Minimaux pour la Protection de l'Enfance^[6] ainsi que le label suisse ZEW0^[7].

3. Nos engagements fondamentaux

Les engagements définis ci-dessous concernent notre comportement vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes internes et externes de notre organisation : bénéficiaires et membres de leurs communautés, personnel salarié et bénévole, employé-e-s d'organisations tierces ou de partenaires. Ils s'appliquent aussi bien aux comportements survenant dans le cadre professionnel que personnel.

3.1 Nous agissons dans le respect de nos valeurs

Quatre valeurs clés régissent notre action : *l'ambition, le respect, le courage et l'engagement*. Nous attendons de notre personnel qu'il se comporte de façon intègre, responsable et transparente en toute situation et qu'il adopte une conduite fidèle à nos valeurs.

3.2 Nous agissons de manière intègre et morale

Nous ne tolérons aucun comportement abusif, qu'il soit physique, psychologique, sexuel ou économique, qu'il soit intentionnel ou lié à de la négligence. Menaces, harcèlement, abus d'autorité, gestion frauduleuse et malversations, collusion, usage de la force ou de position dominante ainsi que toutes autres formes d'abus ne seront tolérés sous aucun prétexte et seront traités avec toute la diligence, la rigueur et le sérieux nécessaires. En conformité avec le cadre légal et sous réserve de circonstances exceptionnelles dûment documentées^[8], nous dénoncerons le cas aux autorités compétentes et prononcerons les sanctions disciplinaires adéquates, en application du règlement du personnel en vigueur dans le pays d'intervention ou au siège.

^[2] <https://interagencystandingcommittee.org/mental-health-and-psychosocial-support-emergency-settings-0/content/iasc-guidelines-mental-health>

^[3] <https://www.eda.admin.ch/deza/en/home/themes-sdc/fragile-contexts-and-prevention/preventing-recurrent-cycles-violent-conflicts/conflict-sensitive-programme-management.html>

^[4] <http://www.sphereproject.org/handbook/language-versions>

^[5] https://corehumanitarianstandard.org/files/files/CHS_French.pdf

^[6] <http://cpwg.net/wp-content/uploads/sites/2/2014/03/CP-Minimum-Standards-French.pdf>

^[7] <https://www.zewo.ch/fr/npo/satisfaire-aux-exigences/les-21-normes-zewo>

^[8] Pour autant que le système local le permette et que cela ne mette pas la victime et son entourage en danger. Dans les cas d'abus sur une personne adulte, la volonté de la victime est également un facteur déterminant des suites à donner. Dans le cas d'abus contre des enfants, l'intérêt supérieur de l'enfant fait partie intégrante de la décision.

3.3 Nous nous engageons à promouvoir la Sauvegarde de l'enfance

Nous exigeons de nos employé-e-s un comportement irréprochable vis-à-vis des enfants, en tout temps exemplaire, non violent et bienveillant. Il est inacceptable de toucher un enfant de manière inconvenante, d'utiliser un langage inapproprié, de faire des suggestions malsaines, de provoquer, harceler, rabaisser ou mépriser un enfant, de se montrer irrespectueux envers ses pratiques culturelles, ou encore de l'exploiter par le travail ou de toute autre manière.

Conformément aux exigences de la CDE et à notre politique, nous appliquons une tolérance zéro vis-à-vis des abus à l'encontre des enfants, consacrons le principe de responsabilité de tous et toutes, ainsi que le devoir de dénonciation ou de signalement.

3.4 Nous condamnons toute forme d'abus et/ou d'exploitation sexuels

Nous appliquons une tolérance zéro face à toute forme d'abus et/ou d'exploitation sexuels – que ce soit envers nos bénéficiaires, les employé-e-s de nos partenaires, les membres des communautés auprès desquelles nous intervenons, ou de toute autre personne en situation de vulnérabilité – perpétrée par un membre de notre personnel ou tout mandataire agissant en notre nom.

En particulier, nous considérons qu'il est strictement interdit de solliciter des faveurs sexuelles en contrepartie d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens, de services ou de tout type d'assistance.

Nous considérons que de tels abus constituent des fautes intolérables, menant, en conformité avec le cadre légal et sous réserve de circonstances exceptionnelles dûment documentées^[9], à une dénonciation aux autorités compétentes ainsi qu'à la résiliation pour motifs graves de la relation contractuelle.

Nous voulons instaurer et maintenir un environnement de travail propre à prévenir les abus et les exploitations sexuels et nous nous engageons à maintenir un effort constant de communication et de sensibilisation afin de prévenir le développement d'une culture de complaisance et d'impunité.

3.5 Nous agissons en vertu du principe de non-discrimination

Nous refusons les comportements discriminatoires, directs ou indirects, à l'encontre des parties prenantes avec lesquelles nous sommes en relation, que ce soit dans le cadre de la gestion de nos activités professionnelles ou dans le cadre des relations personnelles. Concrètement, nous nous abstenons de toute remarque ou attitude désobligeante à l'encontre de la couleur, de la caste, de l'origine nationale, ethnique ou sociale, de la religion ou croyance, du statut, de l'origine ou la nationalité, de l'opinion politique, du genre, de l'orientation sexuelle, de la situation de handicap ou encore de l'âge d'une personne. Nous sommes attentifs aux aspects liés à l'aménagement et l'amélioration de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

^[9] Voir note 8

3.6 Nous respectons l'intégrité des populations auprès desquelles nous intervenons

Tout matériel de communication exploitant des informations personnelles et/ou des images d'enfants et de leurs familles doit être conforme aux principes éthiques et règles de base en la matière. Il s'agit entre autres, mais pas seulement, d'obtenir le consentement de l'enfant, de ses parents ou d'une personne responsable de l'enfant avant de publier sa photo ou son témoignage, de toujours respecter la dignité de l'enfant, de garantir avant tout la sécurité de l'enfant et la protection de sa vie privée si nécessaire, ou encore de ne jamais publier des photos d'enfants nus ou vêtus de manière inadéquate.

La publication d'images et d'informations liées à nos bénéficiaires est réservée à un usage strictement professionnel. Leur diffusion doit se faire exclusivement par nos voies de communication officielles. Concernant la publication via les médias sociaux, il existe un ensemble de bonnes pratiques que nous préconisons de suivre afin d'éviter toute infraction aux principes éthiques et règles de communication.

3.7 Nous agissons en respectant le cadre institutionnel

Nous accomplissons les tâches qui nous sont confiées et agissons avec discernement et bienveillance, selon les valeurs et les normes de notre cadre institutionnel. Notre personnel est tenu de respecter nos normes et consignes internes, de s'informer des changements intervenus et d'appliquer les normes pertinentes du moment.

3.8 Nous agissons avec responsabilité envers notre personnel

Nous accordons la plus grande importance à nos employé-e-s, qui font la force de notre organisation et nous prenons nos responsabilités très au sérieux vis-à-vis d'eux ou d'elles, aussi bien dans leur sélection que dans leur accompagnement, leur supervision et leur formation.

3.9 Nous utilisons notre matériel informatique de manière responsable

Nous respectons les règles liées à l'utilisation du matériel informatique. Le droit d'accès à notre système informatique est personnel et incessible et disparaît dès que l'utilisateur ou l'utilisatrice ne remplit plus les conditions multiples qui lui en ont autorisé l'accès. L'utilisation de nos moyens informatiques 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. 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 toute autre forme de copy-right) ne sont pas en accord avec les législations applicables.

3.10 Nous mettons en œuvre nos activités de manière diligente

Nous faisons preuve du plus haut degré de diligence dans la conduite de nos activités et la mise en œuvre des obligations contractuelles vis-à-vis des bailleurs de fonds, particulièrement dans la gestion des affaires administratives, financières et logistiques, en nous assurant que les fonds gérés soient utilisés aux fins négociées et selon les principes de qualité, de transparence, d'économie, de concurrence, d'intégrité, de rapport qualité-prix^[10], d'efficacité et d'excellence, dans le respect des standards internationaux.

Nous nous assurons que les registres comptables et la documentation servant de support à la mise en œuvre des projets soient conservés en conformité avec les obligations légales et contractuelles en vigueur, dans des conditions de conservation sûres.

Nous mettons en application l'intégralité des projets et des contrats en accordant une attention particulière à l'éthique et au respect des principes d'égalité de traitement, de non-discrimination des partenaires et fournisseurs et d'assistance impartiale aux bénéficiaires.

Nous développons et mettons en œuvre des procédures administratives, financières et logistiques équitables et transparentes, afin de lutter contre les conflits d'intérêts.

Nous nous assurons de respecter des standards élevés en matière de conditions de travail, d'égalité et de droits sociaux et syndicaux des employé-e-s, partenaires et fournisseurs. Dans cet esprit, nous évitons toute relation avec un partenaire ou un fournisseur ayant recours, même indirectement, au travail des enfants, à l'exploitation de personnes ou à d'autres formes de violations des droits humains. Nous mettons fin immédiatement à la relation contractuelle en cas de violation de l'une de ces obligations.

3.11 Nous respectons l'environnement

Nous conduisons toutes nos activités dans le plus grand respect de l'environnement et en conformité avec la responsabilité sociale de l'organisation. Afin de respecter ces engagements, nous veillons à ne pas faire mauvais usage des ressources naturelles, à réduire les impacts environnementaux et à minimiser l'usage de composés et substances nocifs pour l'environnement. De plus, nous faisons preuve d'une attention particulière lors du choix de fournisseurs ou fournisseuses et de partenaires et nous nous assurons de ne pas entrer en relation contractuelle avec une entité dont les activités iraient à l'encontre d'une utilisation éthique des ressources ou manqueraient au respect des populations.

3.12 Nous collaborons avec des partenaires fiables

Nous nous assurons que nos partenaires soient compétent-e-s, ancré-e-s dans leurs sociétés civiles respectives, qu'ils ou elles poursuivent des buts et promeuvent des valeurs similaires aux nôtres. Nous travaillons avec des entités qui respectent les principes de base de la bonne gouvernance et notre politique de sauvegarde de l'enfant.

Nous examinons les partenariats avec les entreprises privées de manière approfondie en appliquant des critères d'acceptation stricts, selon notre code déontologique relatif à la recherche de financement auprès des entreprises et des fondations. Le cas échéant, nous soumettons l'entreprise à une analyse éthique.

^[10] La combinaison optimale du coût du cycle de vie et de la qualité.

4. Marche à suivre en cas de soupçon ou d'allégations de transgression du présent Code Global de Conduite

Les conditions de succès pour la mise en œuvre de ce présent CGC s'appuient sur la responsabilité individuelle et collective de tous et toutes nos employé-e-s.

Toute transgression suspectée ou effective du présent CGC doit être signalée dans les plus brefs délais à son ou sa responsable hiérarchique ou à l'adresse e-mail de signalement: *concern@tdh.ch*

Le lanceur ou la lanceuse d'alerte sera protégé-e: il ou elle ne pourra en aucun cas être congédié-e, rétrogradé-e ou discriminé-e pour avoir dénoncé, de bonne foi, une violation à l'un des principes énoncés dans le présent CGC.

La confidentialité sera strictement respectée tout au long de la procédure pour toutes les parties prenantes.

Nous prendrons toutes les mesures que nous jugerons nécessaires, dont notamment:

- Établir les faits de la façon la plus objective possible (la présomption d'innocence prévaut) tout en protégeant la réputation et l'anonymat de la/des personne(s) impliquée(s).
- Si la transgression est avérée, dénoncer le cas aux autorités compétentes en conformité avec le cadre légal et sous réserve de circonstances exceptionnelles dûment documentées^[11].
- Prononcer les sanctions disciplinaires correspondantes, pouvant aller jusqu'à la suspension ou à la résiliation immédiate (pour graves motifs) du contrat de travail.
- Se réserver le droit d'informer d'autres organisations qui pourraient demander des références professionnelles concernant la résiliation du contrat suite à une grave violation du CGC, dans les limites des lois applicables relatives à la protection des personnes et de leurs données.
- Définir les mesures appropriées pour empêcher que de tels incidents ne se reproduisent en mettant à jour les processus/procédures correspondantes.

Tout-e employé-e se livrant à des dénonciations abusives visant à nous nuire ou à nuire à un-e autre employé-e ou à une autre organisation pourra être dénoncé-e à l'autorité compétente si cela est approprié et soumis à des mesures disciplinaires.

^[11] Voir note 8

5. Mes engagements personnels en tant qu'employé-e, mandataire ou bénévole de la Fondation Terre des hommes

- ▶ Je m'engage à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux de la personne, sans discrimination, et à traiter avec respect et dignité les communautés auprès desquelles nous intervenons, conformément aux normes internationales et à nos valeurs et principes éthiques.
- ▶ Je suis conscient-e que dans le cadre de ma mission pour Tdh mon comportement se doit d'être exemplaire en tout temps, dans le complet respect des règles mentionnées dans ce CGC.
- ▶ J'ai notamment compris que toute forme d'abus sera sanctionnée, qu'il s'agisse d'abus de nature psychologique, physique, sexuelle ou économique.
 - Le harcèlement, l'abus ou l'exploitation sexuels sont proscrits. Je comprends que tout échange d'argent, de biens, d'emploi, de services ou d'assistance contre une faveur de nature sexuelle pourra donner lieu à des dénonciations et à des mesures disciplinaires. Aucune relation sexuelle avec un enfant ne peut être acceptée quel que soit l'âge de la maturité sexuelle ou du consentement dans le pays d'intervention.
 - De même, toute contravention à la Politique de sauvegarde de l'enfant sera sévèrement punie. Aucune forme de violence envers les enfants ne sera tolérée, qu'il s'agisse de négligence, de violence physique, sexuelle, ou psychologique.
 - L'abus des biens de Tdh (gestion frauduleuse ou vol par exemple) et l'abus de pouvoir donneront également lieu à des sanctions.
- ▶ Je me montre digne de la confiance qui m'est accordée, en toute transparence et dans un esprit de redevabilité. J'agis avec professionnalisme en appliquant les principes de qualité, d'efficacité et de bonne gestion dans l'exécution de mes activités. Je respecte le mandat et les biens qui me sont confiés. Je m'engage à ne tirer aucun avantage personnel, direct ou indirect, de mon travail. Dans ce sens, je déclare tout lien d'intérêt qui pourrait être problématique.
- ▶ Je m'engage à signaler auprès de mon ou ma supérieur-e hiérarchique ou à l'adresse e-mail concern@tdh.ch toute préoccupation, suspicion ou inquiétude concernant une éventuelle violation de ce CGC par toute personne travaillant pour Tdh ou une association partenaire. Je comprends que la confidentialité la plus stricte sera observée et qu'aucun signalement de bonne foi ne pourra faire l'objet de représailles à mon encontre.

6. Déclaration d'engagement

Je soussigné·e,

.....

déclare avoir reçu, lu et compris le Code Global de Conduite de la Fondation Terre des hommes et en particulier les règles concernant la Politique de sauvegarde de l'enfant.

J'atteste les connaître et j'accepte de travailler de manière à m'y conformer, ce qui implique le respect de l'ensemble des politiques et règlements de la Fondation.

Je comprends que tout manquement au respect du Code Global de Conduite peut donner lieu à une dénonciation auprès des autorités compétentes ainsi qu'à des sanctions disciplinaires, notamment, la résiliation immédiate (pour graves motifs) de mon contrat de travail.

Lieu/Date:

Signature:

Glossaire

Abus

Mauvais emploi, usage excessif ou injuste de quelque chose. Sont notamment visés dans le présent Code Global de Conduite les abus tant physiques, émotionnels, sexuels, économiques.

Abus d'autorité

Usage abusif de son pouvoir dans le but de se procurer ou de procurer à un tiers un avantage illicite.

Abus/exploitation sexuels sur enfant

L'abus sexuel s'entend par une agression sexuelle, mais également des gestes inappropriés, des situations que l'enfant ne comprend pas ou auxquelles il ne peut donner son consentement en toute connaissance de cause, ou encore pour lesquelles son développement ne l'a pas encore préparé. L'exploitation sexuelle s'entend par le fait de profiter ou tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

Abus de pouvoir

S'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur.e d'user de sa qualité notamment pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion, etc.) d'autrui. Il peut également consister dans le fait de créer sur le lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition. L'abus de pouvoir constitue une circonstance aggravante de la discrimination et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.^[12]

Autres formes d'abus

S'entendent par « d'autres formes d'abus », notamment la contrainte, le harcèlement, l'entrave à la liberté d'action, la menace d'un dommage sérieux ou encore des pressions d'ordre psychique.

Âge de la maturité sexuelle

La maturité sexuelle s'entend dans le présent Code Global de Conduite par l'âge auquel il est considéré qu'une personne mineure peut donner son consentement à un acte sexuel.

Conflits d'intérêts

S'entend lorsqu'une personne doit gérer des intérêts qui s'opposent. En l'espèce, il peut s'agir d'intérêts privés d'un collaborateur ou d'une collaboratrice de Tdh (financiers, etc) qui s'opposeraient avec la mission de Tdh.

Collusion

Entente illicite, souvent secrète, entre deux ou plusieurs personnes, visant à nuire à un tiers en bafouant ses droits, ou à empêcher la manifestation de la vérité.

Consentement

Action de donner son accord, de façon libre et éclairée. Un enfant ne peut jamais donner son consentement pour des actes d'ordre sexuels.

Discrimination

On entend par discrimination tout propos ou agissement visant à discriminer une personne, à la traiter différemment ou à la déprécier du fait de son origine, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

Enfant

Tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, et ce même si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable.

Genre

Construction sociale qui hiérarchise les hommes et les femmes et produit des conventions culturelles, des rôles sociaux, des comportements, des représentations sociales, et la division sexuelle du travail et du pouvoir.

^[12] Circulaire UN ST/SGB/2008/5

Gestion frauduleuse

Gestion en infraction des règles visant la sauvegarde du patrimoine ou des intérêts pécuniaires de Tdh.

Harcèlement

Au sens du droit pénal suisse, le harcèlement est un moyen, pour son auteur, de faire céder la victime dans le but d'obtenir ce qu'il veut. En pareil cas, le délit de contrainte (art. 181 CP) pourrait être retenu dans la mesure où le harcèlement permet d'entraîner la victime dans sa liberté d'action de sorte à l'obliger à faire, ne pas faire ou laisser faire un acte.

Harcèlement au travail

Se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de l'employé-e visé-e.

Harcèlement sexuel

S'entend de tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Inconvenant

Qui n'est pas conforme à la bienséance, aux bons usages. Qui est indécent.

Menaces

Paroles, déclarations, actes ou comportements ayant pour but d'effrayer ou d'alarmer une personne.

Position dominante

Position de puissance ou de supériorité, économique notamment.

Relation sexuelle

Tout acte d'ordre sexuel.

Situation de vulnérabilité

Situation d'une personne qui, notamment, de par son âge, sa maturité, le contexte social, économique, environnemental dans lequel il évolue, sa condition physique ou mentale, peut servir de cible facile.

Tolérance zéro

Politique qui interdit à tout le personnel (bénévoles inclus), ainsi qu'aux partenaires de Tdh de commettre des faits d'abus ou d'exploitation sexuels et prévoit que toute transgression sera sanctionnée.

Annexe

Liste actuelle des documents majeurs formant la réglementation interne de Terre des hommes

1. Statuts

Les statuts de la Fondation permettent d'assurer le respect des obligations légales et réglementaires de la constitution de l'entité légale conformément au Code civil suisse. Ils définissent la mission reconnue d'utilité publique de la fondation.

2. Vision et stratégie

Vision 2030

Ce document décrit la vision d'impact à long terme de Terre des hommes, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour réaliser cette ambition.

Stratégie 2016–2020

Le plan stratégique (PS) définit les priorités de Terre des hommes. Il pose les objectifs principaux que poursuivra la Fondation dans ses programmes et ses différents départements.

3. Code Global de Conduite

Le Code Global de Conduite est un document capital, puisqu'il reprend une série d'éléments internes cruciaux existants (politiques, règlements, valeurs, etc.) et ce faisant, est le document de référence résumant les points clés de toute la documentation interne de Tdh. Son ambition est de refléter la culture d'entreprise de Tdh, mais également son éthique, ses valeurs, ainsi que celles vers lesquelles Tdh souhaite tendre. Le Code Global de Conduite réunit tous les éléments importants pour Tdh et doit être signé systématiquement par toute personne qui collabore avec l'organisation, quel que soit son statut.

Il appartient aux instances de Gouvernance, en particulier à la Direction de régulation, de mettre à jour le Code Global de Conduite et aux ressources humaines de s'assurer que l'ensemble du personnel l'ait bien signé.

4. Politiques

Politique contre la fraude, la corruption et les conflits d'intérêts

Cette politique définit les comportements prohibés et mettant à mal le patrimoine de Tdh, ainsi que les responsabilités de chacune pour prévenir de tels actes.

Il appartient à la Direction générale de mettre à jour cette politique, et à l'audit interne de s'assurer de son suivi et de sa mise en application.

Politique contre le Financement des activités criminelles

Cette politique définit les comportements criminels mettant à mal le patrimoine, mais également les valeurs de Tdh, ainsi que les responsabilités de chacun-e pour prévenir de tels actes.

Il appartient à la Direction générale de mettre à jour cette politique, et à l'audit interne de s'assurer de son suivi et de sa mise en application.

Politique Sauvegarde des enfants et des bénéficiaires

Cette politique est un document de première importance pour Tdh, organisation active dans l'aide à l'enfance, puisqu'elle réaffirme l'engagement de l'organisation à promouvoir et à garantir la sécurité des enfants en les protégeant de toutes formes de violence et d'abus. Tdh considère la protection des enfants, la promotion de leur bien-être et la défense de leurs droits comme les fondements de son travail. Cette politique répond également aux exigences en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels à l'encontre des bénéficiaires et de leurs communautés. Des procédures et des directives précisent les détails pratiques de son application.

Il appartient au secteur de la gestion des risques de réviser régulièrement la politique et de s'assurer de sa mise en application et de son suivi.

Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels

Cette politique réaffirme l'engagement de l'organisation à prévenir toute forme d'exploitation et d'abus sexuels, et définit la stratégie de prévention et de gestion des risques d'EAS, tout en précisant les engagements de Tdh en faveur d'une approche de tolérance zéro face aux cas d'abus.

Cette politique s'applique exclusivement à la protection et à la gestion de cas des personnes de plus de 18 ans.

Il appartient à la gestion des risques de réviser régulièrement cette politique et, conjointement avec le Département des Ressources humaines et le CODIR, de s'assurer de sa mise en application et de son suivi.

Politique Sûreté/Sécurité

La politique Sûreté/Sécurité forme le pilier de base d'un système sécurisant les équipes sur le terrain, dans des pays et des zones d'intervention pouvant présenter une diversité de menaces spécifiques. Au vu de l'évolution rapide des contextes d'intervention de Tdh, les principes directeurs contenus dans cette politique doivent être régulièrement revus, afin de garantir un standard élevé de protection du personnel de Tdh et en fonction des bonnes pratiques établies dans le cadre du « duty of care ».

La politique établit, entre autres, les principes directeurs en matière de gestion de la sécurité (y compris les plans d'évacuation, la gestion de crise sévère, l'analyse des risques, les plans de sécurité, etc.). Des procédures et des directives précisent les détails pratiques de son application.

Il appartient au secteur de la gestion des risques de réviser régulièrement la politique et de s'assurer de sa mise en application et de son suivi.

Politiques Ressources humaines

Ces politiques définissent les règles et les principes directeurs en vigueur pour la gestion de l'entier du cycle de vie professionnel du collaborateur ou de la collaboratrice, de la phase de recrutement à son départ, en passant par les promotions, les mutations, la gestion des compétences et par la formation continue. Des procédures et des directives précisent les détails pratiques de leur application.

Il appartient au département des Ressources humaines de réviser régulièrement ces politiques et de s'assurer de leur mise en application et de leur suivi.

Politique Communication et Réseaux sociaux

La politique établit une série de principes directeurs concernant la communication et le visuel chez Tdh, notamment en matière de graphisme et de réseaux sociaux. Des procédures et des directives précisent les détails pratiques de son application.

Il appartient au département Rdf & Communication de réviser régulièrement la politique et de s'assurer de sa mise en application et de son suivi.

Politique de protection des données

Dans l'attente de la rédaction de cette politique, une directive transitoire sur la protection des données a été rédigée.

Cette directive établit le cadre de la gestion et de la protection des données traitées par Tdh, tant au niveau du siège que du terrain, en conformité avec les exigences légales suisses et européennes en la matière. Il s'agit d'un enjeu prioritaire pour Tdh en raison des risques que la mauvaise gestion des données représente pour les bénéficiaires et pour l'organisation. Des procédures précisent les détails pratiques de son application.

Il appartient à l'unité Qualité et Redevabilité de réviser régulièrement la directive et de s'assurer de sa mise en application et de son suivi.

5. Règlements

Règlement de direction et Règlement d'organisation

Ces deux règlements établissent les obligations, les responsabilités et le fonctionnement de la direction et du Conseil de Fondation de Tdh conformément aux statuts de la Fondation.

Règlement du personnel

Le règlement du personnel reflète les exigences légales en matière de droit du travail suisse, qui constituent une partie importante de la notion de « duty of care », telles que la protection de la personnalité du/de la collaborateur/trice et de son honneur. Il a également pour ambition d'énumérer les principes directeurs concernant les relations de travail entre Tdh et l'ensemble du personnel, au siège et expatrié. Le règlement énonce les droits et les obligations du personnel et fixe une série de mesures disciplinaires en cas de violation des obligations.

Des procédures et des directives précisent les détails pratiques de son application. Ce document sert de base à l'établissement des règlements du personnel sur le terrain.

Il appartient au département des Ressources humaines de réviser régulièrement le règlement en fonction de l'évolution du droit du travail et de s'assurer de sa mise en application et de son suivi, notamment en matière de mesures disciplinaires.

Règlement Moyens informatiques

Le présent document définit les règles d'utilisation des moyens informatiques mis à disposition par la Fondation Terre des hommes (tdh.ch) en précisant les droits et devoirs de chaque utilisateur ou utilisatrice. Des procédures et des directives précisent les détails pratiques de son application.

Il appartient au département des Finances de réviser régulièrement le règlement et de s'assurer de sa mise en application et de son suivi.

Chaque enfant dans le monde a le droit d'être un enfant, tout simplement.



Code Global de Conduite (CGC)



Auteur-e: Groupe de travail Polices

Version: 2.0

Enregistrement: 201806_GlobCodeConduct_v2_Fr

Comité de lecture interne: —

Validé par: Bureau

Date de validation: 29 juin 2018

Information à: tout le personnel, bénévoles, partenaires

Distribution: KIT | Email | Intranet | tdh.ch

Responsable de la mise à jour: CODIR

Responsable de l'application: CODIR, Secteurs Risques et RH, tout le personnel





Autres documents en lien:

Politique de sauvegarde de l'enfant,

Politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels



Siège | Hauptsitz | Sede | Headquarters
Av. Montchoisi 15, CH-1006 Lausanne
T +41 58 611 06 66, F +41 58 611 06 77
E-mail: info@tdh.ch, CCP: 10-11504-8

 www.tdh.ch
 www.facebook.com/tdh.ch
 www.twitter.com/tdh_ch
 www.instagram.com/tdh_ch



Terre des hommes

Aide à l'enfance.