

SAPI SUISSE – CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE

Préambule

Le présent Code d'éthique et de conduite établit les principes et les normes de comportement attendus de la part de tous les membres, employés, bénévoles, partenaires et représentants de SAPI Suisse, dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités. Il vise à garantir l'intégrité, la transparence, le respect des droits humains et la qualité des interventions de SAPI en Suisse et dans ses zones d'action à l'étranger.

Le Code d'éthique et de conduite, en référence aux valeurs et principes énoncés dans la Charte des valeurs, met en évidence tous les droits, les devoirs et les responsabilités de tous les opérateurs, employés, partenaires et consultants de SAPI suisse, ainsi que des membres des organes statutaires de ce code même. SAPI afin d'atteindre les objectifs pour lesquels elle a été créée, conformément à des règles claires, précises et transparentes et dans le respect des lois, exerce sa mission dans le respect des valeurs et principes éthiques communs à tout être humain comme l'honnêteté, la loyauté, la correction et ceux spécifiques à la nature de l'organisation humanitaire: l'impératif humanitaire, la neutralité, l'impartialité et l'indépendance, la non-discrimination et la transparence.

1. Destinataires et champ d'application du Code de conduite

Le présent Code d'éthique et de conduite s'applique à toute personne affiliée à SAPI Suisse, notamment :

- Les membres du Comité
- Le personnel salarié et les consultants,
- Les volontaires, stagiaires et bénévoles,
- Les fournisseurs des biens et de services
- Les partenaires d'exécution, y compris les ONG locales et les prestataires,
- Toute autre personne représentant ou agissant au nom de SAPI Suisse.

Chaque destinataire de ce Code est tenu de le lire, de le comprendre, de le signer le cas échéant, et d'en respecter scrupuleusement les dispositions dans toutes ses interactions professionnelles ou en lien avec les activités de SAPI.

Ce Code s'applique dans tous les pays où SAPI Suisse intervient, que ce soit dans le cadre d'actions humanitaires, de développement, de plaidoyer ou de partenariat. Il complète, sans s'y substituer, les lois nationales applicables, les normes internationales ainsi que les politiques internes spécifiques (ex. : politique PSEA, politique de sauvegarde, code de gestion des conflits d'intérêts, etc).

1.1 Définitions

Les termes suivants sont utilisés dans le présent Code conformément aux définitions adoptées par les Nations Unies :

- **Exploitation sexuelle** : Tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris mais sans s'y limiter, à tirer un avantage monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.
(Source : ST/SGB/2003/13, §1)
- **Abus sexuel** : Tout acte réel ou menacé d'ordre sexuel commis par la force ou dans des conditions inégales de pouvoir, et qui constitue une infraction pénale ou un comportement répréhensible selon la loi applicable.
(ST/SGB/2003/13, §1)
- **Personnel de SAPI** : Toute personne recrutée par SAPI Suisse, salariée ou non, y compris les bénévoles, stagiaires, membres du comité, personnel local ou international, consultants et partenaires mandatés dans le cadre des projets.
- **Enfant** : Toute personne âgée de moins de 18 ans, conformément à la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies.
- **Plaignant** : Toute personne, y compris un bénéficiaire, un membre de la communauté, un collaborateur ou un partenaire, qui signale une violation ou un comportement inapproprié au regard du présent Code.

2. Nos principes fondamentaux

Cet engagement envers les valeurs fondamentales décrit qui nous sommes, ce que nous faisons et comment nous le faisons. Il reflète nos valeurs clés :

Dignité et valeurs de chaque enfant

Nous respectons la dignité et les droits fondamentaux de chaque enfant, en veillant à leur bien-être et à leur développement, selon les principes de la Convention relative aux droits de l'enfant.

Autonomisation

Nous aidons les enfants et adolescents à croire en eux-mêmes, à explorer leurs intérêts et à développer leur potentiel pour qu'ils poursuivent leurs rêves avec confiance.

Travail en équipe

Nous favorisons la collaboration et la complémentarité des compétences pour trouver les meilleures solutions et réussir ensemble, en renforçant la confiance au sein de l'équipe.

Honnêteté et transparence

Nous nous engageons à une gestion transparente et responsable de nos ressources, garantissant l'accès à l'information sur nos actions et l'impact de nos projets.

Justice sociale et égalité des chances

SAPI œuvre pour l'égalité des chances, en offrant aux enfants défavorisés et aux filles un meilleur départ dans la vie et des opportunités égales pour réussir et s'épanouir.

3. Intégrité personnelle et professionnelle

Chez SAPI Suisse, l'intégrité personnelle et professionnelle constitue l'un des piliers fondamentaux de notre action. Elle garantit la confiance de nos partenaires, des bénéficiaires, des bailleurs de fonds et du grand public. Elle exige de chacun d'entre nous un engagement constant à agir avec honnêteté, loyauté, justice et responsabilité, en toutes circonstances.

3.1. Honnêteté et transparence dans l'action

Nous nous engageons à adopter un comportement honnête, sincère et transparent dans l'exercice de nos fonctions. Cela signifie :

- Être fidèle à nos engagements, nos valeurs et notre parole ;
- Rapporter fidèlement les résultats, les dépenses et les faits, sans manipulation ni dissimulation ;
- Refuser toute forme de falsification de données, de documents ou de rapports internes ou externes.

L'honnêteté s'applique aussi dans notre communication avec les bénéficiaires et les communautés : nous évitons de créer des attentes irréalistes ou de faire des promesses que nous ne pouvons pas tenir.

3.2. Prévention des conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'une situation personnelle, familiale ou financière compromet, ou semble compromettre, l'impartialité, la loyauté ou le bon jugement d'une personne dans l'exercice de ses responsabilités. Tous les collaborateurs de SAPI Suisse doivent éviter toute situation où leur intérêt personnel entre en conflit avec celui de l'organisation.

Par exemple, un conflit d'intérêt peut survenir :

- Lorsqu'un employé participe à la sélection d'un fournisseur avec lequel il a un lien familial ;
- Lorsqu'un responsable octroie un emploi ou une mission à un proche ;
- Lorsqu'un agent profite de sa position pour en tirer un avantage personnel.

Chaque situation potentielle ou apparente de conflit d'intérêts doit être immédiatement déclarée à la direction ou au point focal éthique désigné. SAPI Suisse examinera la situation de manière confidentielle et prendra les mesures nécessaires pour prévenir tout abus ou partialité.

L'organisation veille à prévenir tout conflit d'intérêts réel ou potentiel pouvant affecter l'impartialité, l'intégrité ou la réputation de ses activités. Tout collaborateur doit éviter toute situation où ses intérêts personnels, financiers ou professionnels pourraient entrer en contradiction avec ceux de l'organisation.

En cas de conflit d'intérêts, le collaborateur est tenu d'en informer immédiatement sa hiérarchie ou le service dédié, afin de mettre en place les mesures correctives nécessaires, notamment le retrait temporaire ou définitif des décisions concernées.

La transparence et l'intégrité sont les principes clés pour garantir la confiance des bénéficiaires, partenaires, bailleurs et du public.

3.3. Tolérance zéro à la corruption, fraude et détournement

SAPI Suisse applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption, de la fraude et du détournement des ressources. Cela comprend :

- L'usage abusif ou personnel des ressources financières, matérielles ou logistiques de l'organisation ;
- La falsification de factures, rapports ou pièces comptables ;
- Le paiement ou la réception de pots-de-vin, commissions illégales ou cadeaux inappropriés ;
- Toute forme de manipulation des procédures d'achat, de recrutement ou d'attribution de contrats.

Tout manquement fera l'objet d'une enquête interne, en respectant les droits de la défense et les principes de confidentialité. Des sanctions disciplinaires seront appliquées, pouvant aller jusqu'au licenciement ou au signalement aux autorités judiciaires compétentes.

3.4. Responsabilité individuelle

Chaque membre de SAPI Suisse a la responsabilité de :

- Se comporter de manière éthique, en accord avec les valeurs de l'organisation ;
- Signaler tout comportement suspect, irrégulier ou contraire au présent Code à travers les mécanismes de signalement confidentiels disponibles ;
- Coopérer pleinement à toute enquête ou vérification interne.

SAPI encourage une culture de redevabilité et de vigilance éthique, dans laquelle chaque acteur se sent libre de signaler des préoccupations en toute sécurité, sans crainte de représailles.

4. Respect et protection

Chez SAPI Suisse, le respect des droits, de la dignité et de la sécurité de chaque personne est au cœur de notre engagement. Nous croyons fermement que pour promouvoir un environnement sain, éthique et protecteur, chaque individu – qu’il soit bénéficiaire, membre du personnel, partenaire ou volontaire – doit être traité avec respect, équité et humanité. En conséquence, nous adoptons une **politique de tolérance zéro** envers toute forme d’abus, d’exploitation, de harcèlement, ou de comportement inapproprié.

4.1. Zéro tolérance envers les comportements abusifs

Aucun comportement abusif, dégradant, intimidant ou violent ne sera toléré au sein de SAPI Suisse, que ce soit :

- À l’égard des bénéficiaires, en particulier des enfants, des femmes et des personnes vulnérables ;
- Entre collègues ou collaborateurs, dans le cadre professionnel ou hors du travail.

Les formes de violence suivantes sont strictement interdites :

- Harcèlement sexuel, verbal ou psychologique ;
- Menaces, moqueries, propos discriminatoires ou humiliants ;
- Actes de négligence ou d’abus de pouvoir ;
- Tout comportement compromettant la sécurité ou la dignité d’autrui.

SAPI encourage un climat de travail sain, bienveillant et inclusif, où chacun se sent valorisé et protégé, sans crainte de représailles.

4.2. Lutte contre l’exploitation et les abus sexuels (PSEA)

SAPI Suisse applique rigoureusement les principes des Nations Unies relatifs à la Protection contre l’exploitation et les abus sexuels (PSEA). Toute forme d’exploitation sexuelle ou de relation inappropriée avec les bénéficiaires – même consentie en apparence – est formellement interdite et constitue une faute grave.

Cela inclut :

- L’exploitation de personnes en situation de vulnérabilité à des fins sexuelles ou affectives ;
- Le recours à des faveurs sexuelles en échange d’une aide, d’un emploi ou d’un service ;

- Toute relation sexuelle entre un collaborateur et un enfant (moins de 18 ans), quel que soit le consentement apparent, est considérée comme un abus sexuel.

Les membres du personnel et partenaires ont la responsabilité morale et professionnelle de signaler toute suspicion, tentative ou incident lié à l'exploitation ou à l'abus sexuel, selon les mécanismes confidentiels mis en place.

4.3. Relations professionnelles et respectueuses avec les bénéficiaires

Dans toutes nos interactions avec les bénéficiaires, nous adoptons une posture professionnelle, empathique et respectueuse. Cela signifie :

- Éviter les familiarités ou comportements ambigus ;
- Préserver une juste distance éthique dans la relation d'aide ;
- Ne pas favoriser certains bénéficiaires au détriment d'autres ;
- Respecter la confidentialité des informations personnelles et sensibles ;
- Prendre en compte les différences culturelles, religieuses et sociales, sans jugement ni stigmatisation.

Nous veillons à créer un environnement sûr et protecteur pour les enfants, les jeunes et les adultes bénéficiaires de nos projets. Cela implique également la mise en œuvre des politiques internes de sauvegarde de l'enfant, de genre, et de protection psychosociale.

5. Équité et impartialité

L'équité et l'impartialité sont des principes éthiques fondamentaux qui guident toutes les actions de **SAPI Suisse**, tant dans notre travail auprès des bénéficiaires que dans la gestion interne de nos ressources humaines et partenariats. Ces principes nous permettent de garantir un traitement juste, objectif et non discriminatoire à toute personne, indépendamment de son origine, de son genre, de sa religion, de son statut social, ou de toute autre caractéristique personnelle.

5.1. Équité dans l'accès à l'aide et aux services

SAPI Suisse s'engage à assurer un accès équitable à ses services et interventions humanitaires, en se basant sur les besoins réels des bénéficiaires, et non sur des critères subjectifs ou arbitraires.

Cela signifie que :

- Aucun bénéficiaire ne doit être favorisé ou exclu en raison de son appartenance ethnique, de son sexe, de sa langue, de sa nationalité, de sa religion, de son orientation sexuelle, de son handicap, ou de son opinion politique ;
- Les ressources, services et opportunités sont distribués de manière juste et transparente, selon des critères objectifs, vérifiables et communiqués aux communautés.

Nous veillons à l'inclusion des groupes vulnérables, tels que les enfants non accompagnés, les personnes en situation de handicap, les filles exposées à des violences, ou les personnes déplacées. Une attention particulière est portée à la réduction des inégalités structurelles et à l'élimination des obstacles à l'accès aux droits fondamentaux.

5.2. Impartialité dans la prise de décision

Tous les collaborateurs de SAPI Suisse doivent faire preuve d'impartialité dans la prise de décision, que ce soit dans le cadre :

- Du recrutement et de la gestion des ressources humaines ;
- De la sélection des partenaires et fournisseurs ;
- De l'attribution de l'aide humanitaire ou du suivi des projets.

Les décisions doivent être prises sans favoritisme, népotisme, préjugés ou conflits d'intérêts, et fondées sur des critères professionnels, éthiques et transparents. Toute tentative d'influence, de pression ou de manipulation est contraire à notre code de conduite et fera l'objet de sanctions appropriées.

5.3. Respect de la diversité et lutte contre les discriminations

L'équité passe également par la reconnaissance et la valorisation de la diversité. SAPI Suisse promeut un environnement de travail et d'intervention où la différence est perçue comme une richesse. Nous nous engageons à :

- Favoriser une culture inclusive et respectueuse ;
- Prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'exclusion ;
- Promouvoir la parité, l'égalité de traitement et les droits des minorités.

Nous encourageons chacun à faire preuve d'ouverture, de sensibilité interculturelle, et à adopter une posture de neutralité bienveillante dans ses interactions avec autrui.

6. Relations professionnelles : bailleurs, partenaires et fournisseurs

Les relations que SAPI Suisse entretient avec ses parties prenantes externes doivent refléter les valeurs de l'organisation : honnêteté, transparence, intégrité, responsabilité et respect mutuel. Dans tous les échanges avec les bailleurs de fonds, partenaires d'exécution et fournisseurs, nous veillons à établir des collaborations fondées sur la confiance, la clarté des engagements et la recherche d'un impact durable en faveur des bénéficiaires.

6.1. Relations avec les bailleurs de fonds

SAPI Suisse entretient avec ses bailleurs de fonds une relation basée sur la transparence, la redevabilité et la rigueur dans la gestion des ressources confiées. Nous nous engageons à :

- Fournir des informations exactes, complètes et actualisées dans nos propositions, rapports techniques et financiers ;
- Utiliser les fonds conformément aux objectifs convenus, dans le respect strict des procédures contractuelles ;
- Signaler rapidement toute difficulté ou tout incident susceptible d'affecter la mise en œuvre ou la bonne utilisation des ressources ;
- Respecter les délais de soumission des rapports et les standards de qualité exigés ;
- Adopter une attitude respectueuse, proactive et collaborative dans le dialogue avec les bailleurs, en évitant toute tentative de manipulation ou de désinformation.

L'intégrité financière, la transparence et la gestion responsable sont des piliers essentiels pour maintenir la confiance et la crédibilité de SAPI Suisse auprès de ses partenaires financiers.

6.2. Relations avec les partenaires d'exécution et institutionnels

La collaboration avec des partenaires locaux, nationaux et internationaux est au cœur de la stratégie d'impact de SAPI Suisse. Nos relations avec eux sont fondées sur :

- Le respect mutuel et la reconnaissance des expertises respectives ;
- La complémentarité des rôles et des responsabilités ;
- La transparence dans les prises de décisions, les finances, et les résultats ;
- Le respect des engagements contractuels, des principes humanitaires et des valeurs communes.

SAPI Suisse veille à ce que tout partenariat soit équitable, non exploitant, et vise un bénéfice réel pour les bénéficiaires finaux. Nous rejetons toute forme de partenariat motivé par des intérêts personnels, des arrangements opaques ou des calculs politiques contraires à l'éthique humanitaire.

6.3. Relations avec les fournisseurs et prestataires

Dans ses relations avec les fournisseurs et prestataires de services, SAPI Suisse applique des critères stricts d'éthique commerciale, de qualité, de compétitivité, et de conformité aux règles de passation des marchés.

Nous nous engageons à :

- Organiser des appels d'offres équitables et transparents ;
- Éviter tout favoritisme, conflit d'intérêt ou corruption dans les processus de sélection ;
- Respecter les délais de paiement et les termes contractuels ;
- Refuser tout cadeau, pot-de-vin ou avantage personnel en lien avec un contrat ou une prestation ;
- Collaborer uniquement avec des fournisseurs respectant les droits humains, les normes environnementales et les conditions de travail décentes.

Tout comportement contraire à l'éthique, suspect ou frauduleux peut entraîner la rupture immédiate du contrat et une dénonciation aux autorités compétentes.

7. Relations avec la presse et les médias

Toute communication externe de SAPI Suisse, y compris avec la presse, les réseaux sociaux et les autres médias, doit respecter les principes de transparence, de vérité, de confidentialité et de dignité humaine. Seules les personnes dûment mandatées sont autorisées à représenter l'organisation publiquement.

Les informations partagées doivent être exactes, vérifiables et ne pas nuire à la sécurité des bénéficiaires, des employés ou des partenaires. Toute diffusion de contenu sensible, d'image d'enfants ou d'informations internes nécessite une autorisation préalable.

SAPI Suisse encourage une communication responsable, fondée sur le respect des faits, l'intégrité éthique et la cohérence avec sa mission humanitaire.

8. Relations avec les organes de contrôle et d'audit

Les relations avec les instances chargées du contrôle, de l'audit et de l'évaluation (conseil de surveillance, auditeurs externes, audit interne, etc.) doivent être guidées par les principes d'intégrité, de transparence, d'équité, de coopération et de diligence.

SAPI Suisse s'engage à :

- Fournir à ces instances un accès libre, rapide et complet à l'information pertinente ;
- Ne pas entraver leur travail ni adopter un comportement obstructif ;
- Interdire toute dissimulation d'information, falsification de documents ou communication de données inexactes susceptibles de compromettre l'intégrité du processus de vérification ;
- Coopérer pleinement à toute activité de contrôle, dans un esprit d'amélioration continue et de reddition de comptes.

9. Relations avec la magistrature et les institutions judiciaires

Toute interaction avec les autorités judiciaires doit être conforme à la légalité, à l'honnêteté et à la coopération loyale. Il est strictement interdit :

- D'exercer une quelconque pression, influence ou intimidation sur une personne appelée à témoigner, dans le but de modifier ou de dissimuler la vérité ;
- De fournir sciemment de fausses déclarations ou d'induire en erreur les autorités judiciaires ;
- De contribuer à entraver une enquête ou de favoriser l'impunité d'une personne impliquée dans une infraction.

SAPI Suisse condamne fermement toute tentative de manipulation de la justice ou de fuite de responsabilité devant les institutions judiciaires.

10. Confidentialité, protection et utilisation de l'information

SAPI Suisse reconnaît l'importance stratégique et éthique de la confidentialité des données et s'engage à protéger toutes les informations sensibles ou non publiques en sa possession.

À ce titre :

- Toute collecte, traitement ou conservation d'informations confidentielles doit se faire avec le consentement éclairé des personnes concernées et en conformité avec les lois en vigueur, notamment en matière de protection des données personnelles ;
- Les informations confidentielles ne peuvent être utilisées que dans le cadre strict de l'exercice des fonctions pour lesquelles elles ont été collectées ;
- Il est interdit de divulguer à des tiers toute information sensible liée à la stratégie, aux finances, à la gouvernance, aux bénéficiaires ou aux partenaires de l'organisation, sauf obligation légale formelle ;
- L'organisation met en place des systèmes d'information et des protocoles de sécurité garantissant un haut niveau de confidentialité, notamment dans la gestion des données numériques.

Tout manquement à ces obligations pourra entraîner des sanctions disciplinaires et, le cas échéant, des poursuites légales.

11. Ressources humaines

Les ressources humaines, tant au siège qu'au sein des pays d'intervention, constituent un pilier fondamental de SAPI Suisse. Le dévouement, les compétences et le professionnalisme des collaborateurs sont des conditions essentielles à la réalisation des missions de l'organisation.

a. Engagement envers le développement humain

SAPI Suisse s'engage à :

- Promouvoir un environnement de travail propice à l'épanouissement personnel et professionnel ;
- Développer les compétences de chaque collaborateur afin de permettre à chacun de donner le meilleur de lui-même ;
- Offrir à tous des opportunités équitables de croissance professionnelle, sur la base du mérite, sans discrimination liée au genre, à l'âge, au handicap, à la religion, à la nationalité, à l'origine ethnique, aux opinions politiques ou syndicales.

b. Respect des droits humains

SAPI Suisse adhère pleinement aux instruments internationaux suivants :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- La Convention Européenne des Droits de l'Homme ;
- La Convention relative aux droits de l'Enfant ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Dans l'affectation des missions à l'étranger, une attention particulière est portée à la sécurité individuelle, en tenant compte des spécificités contextuelles de chaque pays d'intervention.

c. Conditions de travail

L'organisation veille à garantir :

- Un cadre de travail fonctionnel, sécurisé et sain ;
- Un climat relationnel fondé sur la communication, la transparence, l'écoute et la collaboration ;
- La reconnaissance des compétences et contributions de chacun ;
- Une circulation fluide et honnête de l'information ;
- Des formations adaptées aux fonctions et responsabilités confiées ;
- Le respect de la vie privée et des données personnelles ;
- La prévention et la gestion adéquates des conflits en milieu professionnel ;
- Une attention particulière à ceux qui s'estiment victimes de comportements contraires aux valeurs de l'organisation ;
- Une information complète sur les conditions de vie, de santé et de sécurité dans les pays d'affectation.

d. Droits et devoirs des collaborateurs

Au moment de l'embauche, chaque collaborateur reçoit :

1. Une description claire de ses fonctions et responsabilités (termes de référence) ;
2. Des informations sur les règlements internes, le barème salarial applicable et les conditions contractuelles ;
3. Les normes et procédures de sécurité liées à ses tâches.

Le Code de conduite est signé par chaque employé et mis à disposition de tous, de même que les protocoles et modèles opérationnels en vigueur.

e. Comportements attendus

Il est demandé à tout opérateur :

- De respecter les droits fondamentaux de la personne humaine, en particulier ceux des enfants et des femmes ;
- D'adopter une conduite sobre, respectueuse des collègues, des partenaires et des populations locales, en tenant compte des cultures, traditions et croyances ;
- D'éviter toute forme de discrimination ou d'abus d'autorité dans les relations internes et externes.

f. Comportements prohibés

Il est strictement interdit à tout membre de SAPI Suisse :

- De participer à des activités militaires ou politiques à caractère subversif ;
- D'adopter une conduite pouvant nuire à l'image ou à la réputation de l'organisation, même de manière indirecte ;
- D'impliquer des mineurs dans les activités de projet ;
- De pratiquer ou tolérer toute forme de violence, harcèlement moral ou sexuel, ou comportement portant atteinte à la dignité humaine ;
- D'exercer des pressions, menaces ou abus d'autorité sur autrui, quelle qu'en soit la forme.

12. Responsabilité et redevabilité

Nous sommes pleinement responsables envers nos bénéficiaires, partenaires, bailleurs de fonds et le grand public. Cette responsabilité s'exprime par :

- La participation active des communautés dans toutes les phases de nos projets, de la conception à l'évaluation, afin de garantir que les interventions répondent réellement à leurs besoins et respectent leur dignité.
- La mise à disposition de mécanismes de plainte accessibles, sûrs et efficaces, permettant à toute personne concernée (bénéficiaire, collaborateur, partenaire) de signaler des préoccupations ou des abus, en toute confidentialité et sans crainte de représailles.
- La transparence dans la gestion des ressources, la communication régulière sur les résultats et impacts des projets, et l'adoption de processus d'évaluation rigoureux.

Nous nous engageons à rendre compte de manière claire, honnête et régulière sur nos actions et décisions à toutes les parties prenantes.

13. Engagement et acceptation

Tous les membres, employés, partenaires, bénévoles et volontaires de SAPI Suisse s'engagent à respecter ce Code d'éthique et de conduite. Toute violation peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris la rupture du contrat ou l'exclusion de l'organisation.

14. Adhésion aux autres politiques

L'ONG SAPI s'engage à respecter et à promouvoir un cadre éthique et réglementaire rigoureux en adhérant pleinement à toutes les politiques complémentaires essentielles à sa mission et à son intégrité organisationnelle. Tous les membres du personnel, partenaires et collaborateurs doivent se conformer aux politiques suivantes :

- **Politique de sauvegarde des droits de l'enfant**

Nous veillons à protéger les droits fondamentaux des enfants conformément à la Convention relative aux droits de l'enfant, en garantissant un environnement sûr, respectueux et exempt d'abus pour tous les enfants impliqués dans nos projets.

- **Politique de prévention de l'exploitation sexuelle et des abus (PSEA)**

Nous appliquons une tolérance zéro envers toute forme d'exploitation sexuelle, d'abus ou de harcèlement, en mettant en place des mécanismes de prévention, de signalement et de gestion rigoureux.

- **Politique de lutte contre la corruption et la fraude**

Nous nous engageons à prévenir, détecter et sanctionner toute forme de corruption, détournement de fonds, fraude ou malversation, en assurant une gestion transparente et responsable des ressources.

- **Politique de gestion des conflits d'intérêts**

Chaque membre de l'organisation doit éviter toute situation où ses intérêts personnels pourraient influencer ses décisions professionnelles. Toute situation ambiguë doit être déclarée pour garantir impartialité et intégrité.

- **Politique de lutte contre le blanchiment de capitaux**

Nous nous conformons strictement aux normes internationales et nationales pour prévenir toute implication dans des activités de blanchiment d'argent ou de financement illicite.

Le respect de ces politiques est une condition indispensable à la collaboration avec SAPI. Toute violation pourra entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation contractuelle ou professionnelle.

Ces politiques complètent et renforcent les principes du présent Code de conduite et contribuent à garantir la crédibilité, la légitimité et la pérennité de nos actions au service des populations vulnérables.

15. Dispositions finales

a. Activité d'information et de formation

Les principes énoncés dans ce Code de conduite ne sont pas de simples recommandations, mais des engagements fondamentaux portés à l'attention de tout le personnel.

Pour assurer leur respect, une information et formation régulières seront organisées pour tous les collaborateurs, nouveaux comme anciens. Ces sessions permettront de :

- Sensibiliser sur les valeurs, règles et comportements attendus ;
- Expliquer les mécanismes internes de prévention, signalement et gestion des violations ;
- Renforcer la culture éthique et la responsabilité individuelle et collective au sein de l'organisation.

La formation sera adaptée aux différents profils et contextes d'intervention, et fera l'objet d'évaluations régulières pour en mesurer l'efficacité.

b. Violations du Code

Toute violation des principes et dispositions de ce Code doit être signalée sans délai au conseil de surveillance ou aux services compétents. Les signalements seront traités avec sérieux et confidentialité, à condition qu'ils soient suffisamment étayés pour permettre une enquête rigoureuse.

L'organisation garantit la protection des informateurs contre toute forme de représailles, discrimination ou pénalisation, tout en respectant les droits des personnes accusées à tort ou de mauvaise foi.

c. Conséquences des violations

Le non-respect des directives contenues dans ce Code peut porter atteinte gravement à l'organisation, tant sur le plan financier que sur son image et sa crédibilité.

Afin de protéger ses intérêts et ceux de ses parties prenantes, l'organisation se réserve le droit de prendre toutes les mesures légales et disciplinaires nécessaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, poursuites judiciaires ou autres sanctions prévues par la loi.

d. Adhésion au Code

Ce Code de conduite a été adopté par résolution de l'Assemblée des actionnaires en date du 30 juin 2019. Toute modification ou mise à jour doit être approuvée par le comité.

Une copie du Code est remise à chaque collaborateur lors de son entrée dans l'organisation, qui signe pour attester de son adhésion. Le Code est également accessible en consultation sur le site Web officiel de l'organisation.

Approuvé par : Comité de SAPI Suisse

Date : 30 juin 2019

Révision prévue : 2030

Pour toute question, demande d'information, signalement ou communication officielle, merci de bien vouloir contacter notre siège social à l'adresse suivante :

SAPI- Save the people International

Adresse : Rue de l'exemple, 12, 1000 Lausanne

Ville : Lausanne

Pays : Suisse

Téléphone : +41788703888

Email : contact@sapichild.ch

Site web : [www.sapichild.ch]

Pour les interventions sur le terrain ou les bureaux régionaux, veuillez consulter notre site web ou contacter notre service administratif pour obtenir les coordonnées spécifiques.

Annexe – Engagement individuel au respect du Code d'éthique et de conduite de SAPI

Je soussigné(e),

Nom :

Prénom :

Fonction/Position :

Lieu d'affectation :

Date d'entrée en fonction :

déclare avoir lu, compris et accepté le contenu du Code d'éthique et de conduite de l'ONG SAPI.

Je m'engage personnellement à respecter les principes, les normes de comportement et les politiques associées qui y sont énoncés, notamment :

- La politique de tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) ;
- Le respect des droits de l'enfant et des personnes vulnérables ;
- L'intégrité, la transparence et l'honnêteté dans la gestion des ressources ;
- La prévention des conflits d'intérêts, de la corruption et du blanchiment de capitaux ;
- Le respect de la dignité humaine, des droits fondamentaux et des lois en vigueur.

Je comprends que toute violation de ce Code pourra entraîner des mesures disciplinaires, conformément aux procédures internes de SAPI et à la législation en vigueur.

Fait à :

Le :/...../.....

Signature de l'employé(e) :

(Précédée de la mention « Lu et approuvé »)

.....

Nom du responsable hiérarchique :

.....

Signature du responsable hiérarchique :

.....