



Code of Conduct
du groupe ORS

ors

4	1 INTRODUCTION
4	2 OBJECTIF
4	3 CHAMP D'APPLICATION
4	4 RÈGLES FONDAMENTALES
5	5 TRAITEMENT DES INFORMATIONS ET DES DONNÉES
6	6 COLLABORATION
7	7 PROFESSIONNALISME
8	8 VIOLATIONS

Chères et chers collègues,

L'intégrité et la réputation de notre entreprise constituent un avantage concurrentiel crucial dans notre environnement de marché. Présent à l'international, le groupe ORS est soumis aux lois et réglementations locales à tous égards. Nos collaborateur-trice-s sont tenu-e-s de respecter ces dispositions à tout moment et sans exception.

Le présent code de conduite constitue l'une des directives centrales de notre entreprise. Il a pour objet le strict respect des lois et prescriptions et expose les valeurs morales et éthiques fondamentales que doivent suivre tou-tes les collaborateur-trice-s. Nous accordons autant d'importance à la manière dont nous travaillons qu'à notre travail en tant que tel. Chacun-e d'entre nous doit comprendre et incarner les valeurs éthiques fondamentales visées par le code de conduite, telles que le respect, la transparence, l'honnêteté, le savoir-vivre et la confiance.



Conçues comme un guide, ces règles visent à favoriser l'adoption de comportements appropriés et ont vocation à constituer des instructions concrètes à suivre dans notre travail quotidien. Les dispositions du code de conduite ne sont pas exhaustives. Elles ne nous dispensent pas de notre obligation à respecter au quotidien les règles générales de savoir-vivre, de morale et de bon sens et à discuter ouvertement et de manière collégiale des éventuels problèmes.

Le code de conduite s'applique à tou-tes les collaborateur-trice-s du groupe ORS de sorte que tous puissent en bénéficier au quotidien: nos collaborateur-trice-s, les personnes que nous encadrons, nos mandants ainsi que le public.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Rötheli', written over a vertical line that serves as a signature separator.

Jürg Rötheli
CEO du groupe ORS

1 INTRODUCTION

Nous sommes un partenaire compétent et de confiance pour nos mandants publics et privés. Nous plaçons les besoins des personnes que nous encadrons et les intérêts de nos mandants, collaborateur-trice-s, fournisseurs et autres partenaires commerciaux au cœur de notre travail. Nos collaborateur-trice-s sont donc essentiels à la réussite de notre entreprise. Tous les jours, ils s'emploient à accomplir notre mission avec professionnalisme et passion, tant au niveau opérationnel que stratégique. Tous donnent chaque jour le meilleur d'eux-mêmes, tout en respectant certaines limites. C'est pourquoi nous avons à cœur de définir, dans ce code de conduite, des préceptes et des principes de conduite morale, éthique et juridique à suivre au quotidien et d'établir des bases de décision claires et novatrices.

2 OBJECTIF

Notre code de conduite fixe les règles à suivre dans le cas où des questions morales, éthiques et juridiques surviendraient lors de l'exercice de nos missions et au sein des réflexions stratégiques et des processus de décision. Ce code de conduite constitue une part essentielle de notre culture d'entreprise, les principes qu'il définit étant appliqués avec soin par nos cadres et nos collaborateur-trice-s.

3 CHAMP D'APPLICATION

Le code de conduite s'applique à tou-tes les collaborateur-trice-s du groupe ORS, quels que soient leur fonction et leur lieu de travail. Il fait donc partie intégrante du contrat de travail de chacun-e.

4 RÈGLES FONDAMENTALES

Respect des lois et des prescriptions

Le respect de toutes les lois et prescriptions applicables va de soi. Toute violation peut avoir de lourdes conséquences sur le plan juridique pour l'ORS ou les personnes agissant de leur propre chef et/ou causer des dommages économiques considérables.

Protection du patrimoine de l'entreprise et escroquerie

Nous mettons un point d'honneur à utiliser le patrimoine de notre entreprise de manière responsable, à savoir exclusivement aux fins commerciales prévues. Toute utilisation abusive, en particulier à des fins personnelles, illégales ou autrement non autorisées, est proscrite. Aucune forme d'escroquerie ni de dégradation du patrimoine de l'entreprise ou de tiers en résultant n'est tolérée.

Neutralité politique et religieuse

Nous sommes une organisation politiquement et religieusement neutre. Les convictions politiques et religieuses des collaborateur-trice-s sont de nature privée et ne doivent en aucun cas influencer sur l'exercice de leurs fonctions.

Lutte contre la corruption et les pots-de-vin

Nous condamnons toute forme de corruption et de corruptibilité, qui n'ont pas leur place dans notre entreprise. Nos collaborateur-trice-s n'ont donc en aucun cas le droit de profiter d'une position de pouvoir pour en tirer un avantage personnel, en violation des règles de conduite.

Relations avec les autorités et les institutions politiques

Nous faisons preuve d'honnêteté et de transparence et respectons le droit en vigueur dans le cadre de nos relations avec les autorités et les institutions politiques.

Santé et sécurité

La santé et la sécurité de nos collaborateur-trice-s sont essentielles. Nous veillons à la santé et la sécurité de chacun-e. Nous respectons les différences et besoins de chacun-e. Les règles relatives à la santé et la sécurité doivent être respectées sans réserve. Nous veillons à assurer un climat favorable à la santé et à l'amélioration de la sécurité de nos collaborateur-trice-s en organisant et en participant à des formations continues et en les informant.

Pour en savoir plus: Statut de Corporate Social Responsibility (Responsabilité sociale de l'entreprise) du groupe ORS

5 TRAITEMENT DES INFORMATIONS ET DES DONNÉES

Protection des données et confidentialité

Aucune information confidentielle, de quelque nature que ce soit, obtenue par un-e collaborateur-trice dans le cadre de son activité professionnelle, y compris les informations n'appartenant pas à son domaine d'activité, ne peut être divulguée pour satisfaire à ses propres intérêts ou aux intérêts de tiers. Les prescriptions en matière de protection des données doivent être impérativement respectées.



Cela nous permet de protéger les données de l'entreprise contre tout accès de personnes non autorisées. Cette disposition s'applique également aux informations et documents confidentiels. Notre traitement des données sensibles de collaborateur-trice-s, de clients, de partenaires commerciaux ou de tout autre tiers s'effectue de manière rigoureuse et strictement confidentielle et dans le respect des lois et réglementations applicables.

Pour en savoir plus: Règlement relatif à la protection des données et à l'informatique

Confidentialité et prise de position en public

Nous avons conscience de la responsabilité et des devoirs qui nous incombent en tant que prestataire. En tant que partenaire politiquement et religieusement neutre de mandants publics, nous ne prenons pas position sur les questions relatives à l'asile. Nous protégeons les informations confidentielles contre toute divulgation non autorisée et tout usage abusif. Nous transmettons à nos services de presse internes les questions des médias et les communications de tiers.

6 COLLABORATION

Egalité des chances et confiance

Les droits humains sont à nos yeux des valeurs fondamentales que nos collaborateur-trice-s se doivent de respecter.

Le respect des droits humains s'impose vis-à-vis des personnes qui nous sont confiées et est au cœur de la collaboration en interne comme avec nos partenaires externes. Chaque personne est unique, a de la valeur et doit être respectée pour ses capacités et nous y attachons de l'importance. Cela fait partie de notre culture d'entreprise.

Nous œuvrons ensemble pour l'égalité des chances et ne tolérons aucune discrimination en raison de l'origine ethnique, de la nationalité, du sexe, de la grossesse ou de la parentalité, de la situation familiale, de l'âge, du handicap, des convictions religieuses ou philosophiques, de l'orientation sexuelle ou de toute autre raison abusive. Notre travail est empreint de confiance, de tolérance, d'estime de l'autre et de respect mutuel.

Communication

Nous échangeons ouvertement, régulièrement, en temps voulu et de manière professionnelle avec nos collaborateur-trice-s, les personnes qui nous sont confiées ainsi que nos partenaires commerciaux et tout tiers. Nous communiquons toujours en toute transparence et de manière respectueuse. Nous transmettons sans délai les informations importantes.

Discussions ouvertes

Nous avons à cœur d'instaurer un climat ouvert dans lequel les collaborateur-trice-s peuvent s'adresser à leurs supérieur-e-s ou à la direction sans hésitation et en toute confiance. Les dirigeant-e-s favorisent les discussions ouvertes et répondent aux questions de leurs collaborateur-trice-s dans un climat de confiance et sans préjugé. Lors des entretiens entre les collaborateur-trice-s et leurs supérieur-e-s, chacun-e a le droit de s'exprimer sur ses performances et la qualité de la collaboration et de dresser un état des lieux, ce qui renforce notre culture d'entreprise.

Équité et respect

Nous traitons nos collaborateur-trice-s, les requérant-e-s d'asile, nos mandants, nos partenaires commerciaux et tout tiers avec équité et respect. Employeur responsable, nous proscrivons le dumping salarial et les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. La rémunération est fixée selon des règles applicables à l'ensemble du groupe. Nous appliquons les prescriptions et réglementations nationales en vigueur en matière de rémunération et contrôlons

régulièrement le respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Harcèlement, harcèlement sexuel, brimades et violence

Toute forme de harcèlement, de harcèlement sexuel, de brimades, de violence et d'intimidation est proscrite dans notre entreprise et entraîne par conséquent des sanctions. Nous avons mis en place un système de signalement visant à protéger nos collaborateur-trice-s, les requérant-e-s d'asile et nos partenaires externes.

Pour en savoir plus: Principes de conduite et conditions générales d'engagement de l'ORS

7 PROFESSIONNALISME

Professionalität

Dans notre travail d'encadrement de requérant-e-s d'asile, nous ne conseillons pas ces derniers sur les procédures d'asile et ne prenons pas parti, mais nous les adressons à des organismes spécialisés. Un encadrement professionnel n'est possible qu'à condition de respecter cette limite et d'adopter un comportement résolument neutre.

Pour en savoir plus: Règles d'encadrement

Nous faisons preuve d'honnêteté et de professionnalisme dans le cadre de nos échanges avec autrui. Nous garantissons à nos partenaires (clients, fournisseurs, autorités, etc.) que nous respecterons les dispositions légales en vigueur. Cela exige que nous ayons connaissance de nos obligations contractuelles vis-à-vis de nos partenaires.

Cadeaux et invitations

L'acceptation de cadeaux, d'avantages et d'invitations de clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux est en principe proscrite.

Cette règle ne s'applique pas aux petits cadeaux, aux invitations à des repas d'affaires ni aux événements fréquentés à des fins professionnelles. Il convient dans ce cas de tenir compte du contexte et de respecter le principe de proportionnalité de l'invitation au vu des usages locaux. En cas de doute, il convient d'en informer son-sa supérieur-e au préalable et de demander l'autorisation avant d'accepter le cadeau ou l'invitation.

Ces principes s'appliquent également aux invitations et aux cadeaux de collaborateur-trice-s du groupe ORS adressés à des clients, des fournisseurs ou tout autre tiers.

Dans le cadre de leur travail d'encadrement, les collaborateur-trice-s ne doivent accepter ni les cadeaux ni les dons d'argent de nature privée de la part des requérant-e-s d'asile. Cette règle ne s'applique pas aux petites attentions, en accord avec le-la supérieur-e hiérarchique concerné-e, telles que des dessins d'enfants ou des gâteaux faits maison. Il est également interdit aux collaborateur-trice-s de faire des cadeaux aux requérant-e-s d'asile et d'accepter des invitations personnelles de requérant-e-s d'asile. Le comportement à adopter face à des cadeaux et leur valeur ainsi que la proposition et l'acceptation d'invitations varient selon les cultures. Nous évitons tout malentendu et toute déception en présentant les différences culturelles avec le pays d'accueil dès l'entretien d'entrée.

Responsabilités, réflexion et amélioration

Nous sommes responsables de notre travail et de nos actions. Nous réfléchissons donc constamment à nos activités et nos actions et les améliorons sans cesse.

Utilisation des ressources

Nous utilisons les différentes ressources à notre disposition de sorte à exercer nos missions avec conviction et à prendre nos responsabilités. Nous veillons toutefois à utiliser ces ressources de manière consciencieuse et économique.

Violations de l'intégrité

Nous ne tolérons aucune violation de l'intégrité, aucune exploitation sexuelle, ni aucun abus. Nous nous engageons à prendre des mesures appropriées afin de protéger les personnes dont nous avons la charge. Nous prônons une culture de l'observation. Nos collaborateur-trice-s sont tenu-e-s de rapporter leurs observations ainsi que les éventuels incidents. De par l'attention dont nous faisons preuve, nous avons la responsabilité de reconnaître, d'empêcher et de stopper toute forme d'abus.

Outrepasser les limites peut entraîner la résiliation du contrat de travail. Les personnes concernées par une violation de l'intégrité qui recherchent un conseil ou émettent une plainte, ainsi que les tiers impliqués, ne feront l'objet d'aucunes représailles lorsqu'ils signaleront une violation de l'intégrité.

Pour en savoir plus: Violation de l'intégrité dans les rapports d'encadrement

8 VIOLATIONS

Procédure à suivre en cas de signes de violation

Nous appliquons la politique de la tolérance zéro: les collaborateur-trice-s de l'ORS qui constatent une violation du code de conduite ou obtiennent des renseignements à ce sujet sont tenus de le signaler. En cas de doute, détourner le regard signifie être complice! Si un-e collaborateur-trice constate des signes de violation du code de conduite, il-elle peut les signaler à son-sa supérieur-e, au service des ressources humaines et à la direction.

Procédure à suivre en cas de violation de l'intégrité et de violation du code de conduite

Le groupe ORS a créé un service d'alerte dédié au signalement des violations et des violations de l'intégrité:

Service d'alerte de l'ORS:
compliance@ors-group.eu

Il convient d'observer les principes suivants:

- ▶ Considérez vos observations et sentiments avec sérieux.
- ▶ Gardez votre calme et ne vous précipitez pas.
- ▶ Prenez des notes de vos observations, des récits de tiers, des paroles de la personne accusée ou de la victime présumée.
- ▶ Informez impérativement le service d'alerte, dans tous les cas.

Le service d'alerte est un service neutre à qui peuvent être adressés les signalements. Il constitue le centre de compétences pour toutes les questions relatives aux violations du code de conduite et aux violations de l'intégrité. Il enregistre tous les signalements et suit la même procédure pour chacun-e. Il en informe le-la supérieur-e concerné-e et/ou les autres services concernés seulement après concertation avec l'auteur du signalement.

Sanctions

Les collaborateur-trice-s qui violent l'une des dispositions du code de conduite sont passibles de sanctions qui, en fonction de la gravité de la violation, peuvent aller de l'avertissement oral au licenciement sans préavis. Si la violation constatée est un acte punissable au sens du code pénal (utilisation d'un rapport d'autorité à des fins d'actes d'ordre sexuel, menaces, corruption, etc.), cela peut par ailleurs déclencher une procédure pénale. Les plaintes non justifiées, c'est-à-dire pour lesquelles les preuves rassemblées ne suffisent pas à prouver une violation, n'ont aucune conséquence pour l'auteur du signalement ou la personne ayant déposé la plainte lorsqu'il-elle a agi de bonne foi. En revanche, une personne accusant intentionnellement une personne non coupable encourt des sanctions disciplinaires, voire pénales.

Une personne accusée qui se considère comme innocente ou considère n'avoir eu aucun comportement punissable peut s'adresser à son-sa supérieur-e direct-e ou au service des ressources humaines national et au Compliance Officer pour exiger une vérification des faits et, si nécessaire, une rectification.

Zurich, avril 2022



ors



Neutre, flexible, à l'écoute.

ORS Group AG
Röschibachstrasse 22
CH-8037 Zürich



www.ors-group.org