

# Code de conduite (Code of Conduct)

## Pour la prévention de toute forme d'abus, de l'atteinte à l'intégrité ou d'exploitation sexuelle

La version allemande fait foi.

Young Enterprise Switzerland (YES) est le premier prestataire de programmes économiques et de formation d'opinion axés sur la pratique en Suisse à différents niveaux scolaires. Les enfants et les jeunes découvrent et expérimentent notre économie, identifient les relations sociales et se forgent une opinion fondée. Ils développent leurs potentiels, se mettent en réseau et découvrent le monde du travail.

Ces contenus d'apprentissage sont transmis dans le cadre de programmes scolaires et de concours par des bénévoles d'entreprises partenaires, des Alumni et des collaboratrices et collaborateurs de YES. Des représentantes et représentants de l'économie proches de la pratique et des responsables de cours qui soutiennent les enseignant-e-s sont au cœur des offres d'enseignement de YES. C'est pourquoi le code de conduite suivant a été développé comme instrument de prévention.

Le code de conduite est contraignant pour tous les programmes de formation YES et toutes les personnes impliquées (collaboratrices et collaborateurs, bénévoles, Alumni, etc.).

### 1. Objectifs du code de conduite

Le traitement des cas d'exploitation sexuelle montre que de subtiles pertes de distance commencent bien avant l'exploitation sexuelle proprement dite. Les auteur-e-s sont des maîtres dans l'art de la manipulation. Elles et ils profitent de circonstances floues, procèdent de manière très stratégique et procèdent à l'exploitation sexuelle de manière systématique. Ce qui commence par des violations isolées des limites s'étend insidieusement et en cachette.

Des **situations à risque** peuvent également survenir dans les programmes éducatifs de YES. Il s'agit de situations délicates du quotidien qui peuvent être exploitées pour développer progressivement des violations de l'intégrité personnelle et des abus sexuels. De telles situations ne peuvent pas toujours être évitées. Il est nécessaire de gérer ces situations avec prudence et transparence. Les situations de risque sont délicates pour toutes les personnes concernées : pour les enfants, les jeunes et les collaboratrices et collaborateurs en ce qui concerne les violations de l'intégrité et les abus. Pour les bénévoles, les Alumni, et également les collaboratrices et collaborateurs en ce qui concerne les malentendus, les interprétations et les fausses accusations.

Les **atteintes à l'intégrité** dépassent toujours les limites personnelles d'une personne. Elles peuvent être involontaires et néanmoins ressenties comme désagréables et gênantes. Si elles se répètent, elles peuvent gravement porter atteinte à l'intégrité des personnes. Si les violations des limites personnelles se produisent dans une zone grise, il ne s'agit pas d'actes punissables. Dans la vie quotidienne, les violations de limites peuvent avoir lieu entre différents groupes de personnes.

**L'exploitation ou les abus sexuels** sont des actes sexuels commis par des adultes en position de force avec un enfant ou un-e adolescent-e ou un autre adulte en situation de dépendance. L'auteur-e profite d'une relation de pouvoir ou de dépendance pour persuader ou contraindre les personnes concernées à des actes sexuels. Au cœur de cet abus se trouve le secret absolu, qui contraint les victimes à ne pas parler, à ne pas se défendre et à se sentir impuissantes. L'exploitation sexuelle constitue un délit pénal.

Le travail relationnel implique une proximité émotionnelle et physique appropriée. La distance, consciente du rôle et adaptée à la situation, est tout aussi importante. Cela exige une réflexion

permanente et minutieuse sur sa propre attitude et ses actions dans des situations concrètes. Le code de conduite et les normes formulées concrètement contribuent à cette réflexion.

Le code de conduite remplit la tâche importante de protéger au mieux les enfants et les jeunes et de renforcer et de soutenir les bénévoles, les Alumni et les collaboratrices et collaborateurs de YES et de ses organisations partenaires dans leur activité. Il protège également les collaboratrices et collaborateurs, les Alumni et les bénévoles entre eux contre toute forme de rumeurs de harcèlement ou d'agression sexuelle.

## 2. Attitude fondamentale

- **Pouvoir et responsabilité**

Je suis conscient-e à tout moment que les enfants, les jeunes et les collaboratrices et collaborateurs sont dépendants et vulnérables, c'est pourquoi je sou mets toutes mes actions à ma mission. Je suis toujours responsable du respect et de l'organisation des limites dans la position la plus puissante et je ne peux pas déléguer la définition des limites aux enfants, aux jeunes ou aux autres collaboratrices et collaborateurs et Alumni.

- **Clarté des rôles**

Je fais la distinction entre mon rôle chez YES et ma vie privée et j'évite de les mélanger. Dans ce rôle, je suis responsable du respect des limites, qui se distinguent clairement de celles que je fixe dans le contexte familial et amical. Mon rôle et ma tâche concrète déterminent ainsi également la proximité émotionnelle et physique avec les enfants, les jeunes et les collaboratrices et collaborateurs ou Alumni qui me sont confiés.

- **Collaboration**

Je veille à ce qu'aucun harcèlement sexuel n'ait lieu, y compris sur le lieu de travail ou dans des situations professionnelles. Il est discriminatoire et porte atteinte à la personnalité et à la dignité de la ou des personnes concernées. Chaque collaboratrice et collaborateur, Alumni ou bénévole a le droit de dénoncer le harcèlement sexuel. Par harcèlement sexuel, on entend tous les comportements importuns, donc non souhaités, comme des paroles, actes ou gestes de caractère sexuel qui porte atteinte à la dignité d'une personne. Il s'agit par exemple de plaisanteries et de gestes obscènes, de regards scrutateurs, d'avances et d'attouchements, de présentation de matériel pornographique, de propositions non souhaitées, de toute forme de persécution, y compris les appels téléphoniques et les messages privés.

- **Mission de protection**

Je respecte l'intégrité mentale, physique et sexuelle des enfants et des jeunes ainsi que des collaboratrices et collaborateurs, des Alumni et des bénévoles et j'évite tout acte qui y porte atteinte. J'accorde un maximum de respect à la sphère privée et intime des personnes et je l'accepte. Cela vaut dans l'espace physique comme dans l'espace virtuel et également pour les actions qui nécessitent une proximité particulière dans le cadre de mon engagement.

- **Transparence**

Je suis prêt-e à rendre mes réflexions et mes actions transparentes à tout moment vis-à-vis de l'enseignant-e et de la direction de l'association dans les situations de risque. J'aborde de manière proactive les incertitudes, les irritations ou les questions relatives aux situations de risque ou aux actions dans la zone grise et je suis ouvert-e aux suggestions et aux propositions d'amélioration. Je rencontre mes collègues dans un environnement de confiance tout en exigeant de la qualité et transparence.

- **Réflexion sur soi**

Je prends le temps de réfléchir à mon rôle et à mes tâches pendant les interventions. J'aborde activement les incertitudes liées aux situations à risque, j'en discute et je les clarifie avec d'autres collègues, l'enseignant-e responsable ou la direction de l'association. Je contribue ainsi

consciemment à une qualité maximale pendant la prise en charge et à la transparence sur la proximité et la distance.

- **Obligation à la déclaration**

Je m'engage à m'adresser immédiatement au service de contact compétent ou à la direction de l'association en cas de soupçon fondé de violation des limites, d'abus ou d'exploitation sexuelle par des collaboratrices ou collaborateurs, des Alumni ou des bénévoles de YES. Cela concerne par exemple les déclarations des personnes concernées, de leurs parents ou de leurs proches concernant des délits. En cas de suspicion de délits, la confrontation de l'accusé-e n'est jamais de mon ressort et doit absolument être évitée.

### 3. Normes chez YES

**Contact physique :** Le contact physique avec les enfants ou les jeunes doit être évité dans la mesure du possible. La responsabilité m'en incombe en tant que bénévole/adulte/responsable du programme. Une poignée de main en guise de salutations en est bien entendu exclue.

**Choix des salles et des lieux :** Lors du choix des salles et des lieux, je veille à ce que, dans la mesure du possible, une personne ne soit pas seule avec un enfant ou un-e jeune. Dans les situations où je suis seule avec l'enfant, la pièce a des parois vitrées et peut être vue ou je laisse la porte ouverte pendant l'entretien à deux (par exemple lors d'un entretien d'embauche). J'organise les sièges de manière qu'une distance physique soit garantie et que l'enseignant-e responsable soit dans tous les cas informé-e et puisse entrer dans la pièce à tout moment.

**Donner des instructions et des tâches :** Dans l'idéal, les tâches et les instructions sont données de face ou de côté, afin d'éviter que les enfants et les adolescents ne se sentent inférieurs.

**Prise de contact :** \* Je fais la distinction entre mon rôle pour YES et ma vie privée. Je ne contacte pas de moi-même, en tant que personne privée, des enfants ou des jeunes en dehors du programme éducatif.

**Langage et choix des mots :** Je parle un langage valorisant, bienveillant, approprié et non sexualisé. Je n'utilise pas de remarques désobligeantes ou d'humiliations et je ne les tolère pas non plus entre les enfants et les jeunes pendant les cours. Je les appelle par leur nom et n'utilise pas de petits noms ou de minimisations. Les sujets de conversation sont fixés par les enfants ou les jeunes et correspondent au thème du cours.

**Photographier et filmer :** je ne photographie ni ne filme aucun enfant sans ordre de YES et sans autorisation écrite des parents, en expliquant le but des prises de vue. De telles prises de vue ne sont utilisées que dans le cadre des activités de communication de YES et sont effacées à intervalles réguliers et remplacées par de nouvelles.

**Contacts privés :** Je n'entretiens aucun contact privé – même via les réseaux sociaux \*\* – avec les enfants ou les jeunes qui me sont confiés dans le cadre d'une intervention de YES. Je n'accepte ni ne lance d'invitations privées. Je refuse gentiment les demandes d'amitié via les réseaux sociaux et je les justifie. S'il existe déjà une relation privée avec un enfant ou un-e jeune, j'en fais part à YES et à l'enseignant-e. En m'engageant pour YES, je reste dans mon rôle pour YES vis-à-vis de l'enfant ou de la/du jeune. Je me protège ainsi de manière préventive contre d'éventuels conflits de rôles personnels.

#### Questions pour des situations concrètes à des fins de réflexion

- Qu'est-ce qui correspond à mon rôle ?
- Qu'est-ce qui fait partie de la mission dans ma fonction ?
- Comment puis-je gérer la situation avec un minimum de risques et de manière adaptée aux enfants et aux jeunes ?
- Pourquoi la transparence est-elle nécessaire ?

\* La prise de contact et l'entretien de contacts entre jeunes et avec les collaboratrices et collaborateurs de YES (groupe d'âge 16-30 ans) est bien entendu possible en tenant compte de tous les autres standards.

\*\* Les contacts sur les réseaux sociaux entre les collaboratrices et collaborateurs de YES et les jeunes sont autorisés pendant un programme pour entretenir les contacts. Les contacts pour la prospection et l'entretien du réseau des YES Alumni sont également autorisés.

#### 4. Déclaration d'engagement

J'ai lu le code de conduite, je comprends qu'il s'agit d'un instrument important pour la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation sexuelle des enfants, des adolescent-e-s et d'autrui et je l'approuve dans son intégralité.

Je confirme que je ne fais l'objet d'aucune procédure pénale ou d'enquête pour des actes liés à l'intégrité sexuelle et que je n'ai pas été condamné-e pour cela.

Je sais que des violations répétées, non transparentes et non justifiées par rapport aux standards ne seront pas tolérées chez YES. Elles peuvent entraîner des conséquences et, en cas de nouveau non-respect, la fin des rapports de travail ou de l'intervention de bénévolat. Si un-e bénévole ou un-e Alumna/Alumnus ne respecte pas ce code, YES peut en informer l'employeur.

Prénom, nom : \_\_\_\_\_

Institution/entreprise : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal, lieu : \_\_\_\_\_

Lieu, date : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Ce code de conduite est accepté en ligne (numériquement) par une confirmation ou doit être remis signé par les collaboratrices et collaborateurs lors de la journée d'introduction, par les Alumni après leur admission dans l'organisation et par les bénévoles après leur formation, mais au plus tard 7 jours ouvrables avant la première intervention de bénévolat, au service responsable des ressources humaines chez YES. En cas de soupçons fondés, YES peut exiger un extrait du casier judiciaire destiné à des particuliers.