



# Code de conduite du Swiss TPH

**Ensemble, nous rendons le monde plus sain**

*Approuvé par la direction du Swiss TPH le 31 janvier 2025*

**Version 1.0**

## Sommaire

Message du Directeur et de la Présidente du Conseil des gouverneurs du Swiss TPH.....	3
1. À qui s'applique le présent Code de conduite .....	4
2. Un engagement indéfectible pour nos valeurs .....	4
2.1 Tout commence par la passion.....	4
2.2 L'intégrité au cœur de nos actions.....	4
2.2.1 Conduite en matière de recherches.....	5
2.2.2 Plagiat et tricherie .....	5
2.2.3 Corruption, pots-de-vin et cadeaux .....	6
2.2.4 Éviter et dénoncer les éventuels conflits d'intérêt.....	7
2.2.5 Fraude .....	7
2.2.6 Protection des données personnelles.....	8
2.2.7 Protection des données du Swiss TPH .....	9
2.2.8 Protection des intérêts du Swiss TPH .....	9
2.2.9 Confidentialité .....	9
2.2.10 Conformité aux lois, réglementations et directives éthiques .....	9
2.2.11 Contribution à une culture de la sécurité .....	9
2.3 Incarner le respect.....	10
2.3.1 Sauvegarde : prévention de l'exploitation, du harcèlement et des abus sexuels, protection de l'enfance et lutte contre la traite des êtres humains .....	10
2.3.2 Harcèlement psychologique .....	11
2.3.3 Diversité, équité et inclusion.....	11
2.3.4 Droits de l'homme, le Pacte mondial des Nations Unies.....	11
2.3.5 Plan d'action pour la durabilité .....	12
2.4 Choisir le courage.....	12
2.4.1 Intervention des témoins .....	12
2.4.2 Signalement et dénonciation .....	13
2.4.3 Gestion des représailles.....	13
2.4.4 Obtenir de l'aide .....	13
2.4.5 Tolérance zéro .....	13
ANNEXE 1 : Voici qui je suis, voici qui nous sommes – Une conscience éthique du Swiss TPH	15
Conscience éthique pour la prise de décision .....	16
Annexe 2 : Guide indicatif des comportements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ..	17

# MESSAGE DU DIRECTEUR ET DE LA PRESIDENTE DU CONSEIL DES GOUVERNEURS DU SWISS TPH

Chères et chers collègues,

En tant que Directeur et Présidente de l'Institut Tropical et de Santé Publique Suisse (Swiss TPH), nous réaffirmons notre profond engagement à poursuivre la mission de l'Institut et à favoriser un environnement mondial de santé publique qui reflète nos valeurs institutionnelles communes: la passion, l'intégrité, le respect et le courage.

Nous sommes convaincus que la capacité du Swiss TPH à atteindre ses objectifs stratégiques et à optimiser son impact dépend de l'ensemble de son personnel et de la communauté étudiante. Toutefois, nous savons que nous ne pouvons guider les autres que vers des endroits où nous souhaitons nous rendre nous-mêmes. Nous prenons ce principe à cœur et nous nous efforçons de montrer l'exemple au nom de l'ensemble de la direction et du Conseil des gouverneurs.

Nous avons le plaisir de vous présenter ce nouveau **Code de conduite**, conçu pour orienter nos actions et renforcer notre mission dont l'objectif est d'améliorer la santé et le bien-être des populations, que ce soit au niveau local, national ou international, à travers l'excellence en matière de recherche, d'éducation et de services.

Ancré dans nos valeurs et nos convictions, le **Code de conduite** sert de base à toutes nos actions. Il fournit le cadre éthique à partir duquel nous prenons nos décisions. Il sert de ligne directrice au comportement éthique que l'on attend de nous tous. Il est destiné à vous guider lorsque vous êtes confronté(e) à diverses situations dans le cadre de votre travail avec, au sein de et au nom du Swiss TPH.

Le présent **Code de conduite** et les politiques qui y sont mentionnées constituent une ligne directrice pour l'ensemble des personnes travaillant ou étudiant au sein du Swiss TPH, dans toute leur diversité, afin que chacune et chacun puisse s'exprimer et travailler dans un environnement inclusif et respectueux. Le présent **Code de conduite** réaffirme notre engagement pour un comportement éthique, l'inclusivité et les normes éthiques les plus élevées dans tout ce que nous faisons. Bien qu'il soit contraignant, le présent **Code de conduite** n'est pas exhaustif.

Il sert à la fois de boussole et d'engagement – les un·e·s envers les autres, envers nos partenaires et envers les communautés mondiales que nous servons. Nous vous demandons à tout·e·s de vous familiariser avec les principes énoncés dans le présent **Code de conduite** et de les adopter afin que nous puissions, ensemble, faire progresser les connaissances et promouvoir la santé à l'échelle mondiale. Votre engagement et votre respect de ces normes sont essentiels pour préserver la confiance, l'impact et la pérennité de notre institution.

Merci de votre engagement continu à rendre le monde plus sain !

Meilleures salutations,



Prof. Dr. Jürg Utzinger  
Directeur du Swiss TPH



Dr. Eva Herzog  
Présidente du Conseil des gouverneurs

# 1. À QUI S'APPLIQUE LE PRESENT CODE DE CONDUITE

Le **Code de conduite du Swiss TPH** s'applique à toutes les personnes travaillant avec et au sein du Swiss TPH, ainsi qu'à la communauté étudiante. Il fait partie intégrante du contrat de travail ainsi que de l'accord étudiant. Chaque membre du Swiss TPH doit connaître et respecter l'intégralité du présent Code, ainsi que l'ensemble des politiques, directives et outils spécifiques qui y sont mentionnés et font partie de notre cadre politique plus large. Toutes nos politiques sont fondées sur les valeurs et principes de notre institution. Ces politiques et outils incluent, sans s'y limiter, notre Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), notre Politique de sauvegarde, notre Politique du système Tell-Us, notre Politique d'intégrité, ainsi que nos guides destinés aux membres du personnel et aux étudiant·e·s..

## 2. UN ENGAGEMENT INDEFECTIBLE POUR NOS VALEURS

Le **Code de conduite du Swiss TPH** est l'expression fondamentale de nos valeurs communes. Il définit nos attentes collectives et guide le comportement de l'ensemble du personnel et de la communauté étudiante du Swiss TPH. Le présent Code repose sur les valeurs de la **passion**, de **l'intégrité**, du **respect** et du **courage**, ainsi que leurs principes associés. Il souligne également notre engagement à préserver les normes les plus élevées en matière de professionnalisme, de conduite éthique et de collaboration.

### 2.1 Tout commence par la passion

**« Chez Swiss TPH, " Commencer avec passion " signifie mobiliser notre enthousiasme pour accomplir notre mission et avoir un véritable impact. Cela implique également de canaliser notre passion afin que nos valeurs d'intégrité, de respect et de courage soient profondément ancrées dans notre état d'esprit et visibles dans nos actions. »**

Ce qui nous anime est l'impact positif que nous pouvons avoir sur la santé de la population mondiale grâce à une recherche rigoureuse, une éducation transformative et des services efficaces. Cette passion se manifeste non seulement dans notre travail, mais également à travers un apprentissage continu, une ouverture aux changements organisationnels, le partage des connaissances et une communauté solidaire qui encourage la poursuite de l'excellence afin de créer un monde en meilleure santé. Notre passion s'exprime également à travers le présent **Code de conduite**, qui l'oriente et la renforce.

### 2.2 L'intégrité au cœur de nos actions

**« L'intégrité étant au cœur du Swiss TPH, cela implique de faire ce qui est juste, même lorsque c'est difficile. »**

Notre engagement en faveur de l'intégrité se reflète dans les normes éthiques que nous défendons dans le cadre de nos recherches, la transparence de notre gouvernance et la gestion responsable des informations confidentielles. Nous reconnaissons que le fait d'agir avec intégrité renforce la confiance dans notre organisation et améliore notre crédibilité, notamment – mais pas seulement – dans le domaine plus large de la santé publique. Voici quelques exemples de la façon dont nous pouvons et devons agir avec une forte conscience éthique. Des informations et réglementations plus détaillées sont disponibles dans notre Guide de l'employé·e, notre Guide de l'étudiant·e et les documents suivants accessibles au public :

- [Politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion \(EN\)](#)
- [Politique de sauvegarde : exploitation, harcèlement et abus sexuels \(SEAH\) ; protection de l'enfance ; et lutte contre la traite des êtres humains](#)
- [Politique du système « Tell-Us » \(EN\)](#)
- [Intégrité réglementaire \(EN\)](#)

### 2.2.1 Conduite en matière de recherches

Nous effectuons des recherches de manière éthique, ce qui signifie que nous respectons les normes reconnues au niveau international en fonction du type de recherches réalisées. Nous ne nous contentons pas d'exceller dans la conduite de nos propres recherches, nous avons également la responsabilité de contribuer à la formation de la communauté scientifique aux bonnes pratiques éthiques en matière de recherche et d'essais cliniques. Toutes nos recherches font l'objet d'approbations éthiques, conformément aux [réglementations suisses](#) et au [Code de conduite pour l'intégrité scientifique](#) de l'Académie suisse des sciences médicales (SAMS), ainsi qu'aux réglementations des pays où les recherches sont menées.

### 2.2.2 Plagiat et tricherie

Que nous étudions ou travaillions au Swiss TPH, nous devons toujours garder à l'esprit que le plagiat est contraire à l'éthique. En cas de doute, nous utilisons les outils en ligne mis à disposition par le Swiss TPH pour vérifier l'existence d'un éventuel plagiat. Lorsque nous utilisons l'intelligence artificielle (IA) dans le cadre de notre travail, nous nous conformons aux normes en vigueur. En cas de doute, nous interrogeons notre personne superviseure pour savoir comment gérer la situation. En tant que chercheuses, chercheurs et membres de la communauté étudiant, nous savons que les résultats de nos examens, essais cliniques ou recherches doivent refléter uniquement nos efforts individuels et collectifs. Nous comprenons également que toute forme de tricherie peut entraîner des sanctions disciplinaires. Le Swiss TPH s'efforce d'offrir un environnement de travail et d'étude bienveillant, et en cas de difficulté, nous demandons à nos personnes superviseures de nous aider, plutôt que de prendre des raccourcis.

### **Que dois-je faire si...**

Je discute d'un nouveau projet avec un partenaire et celui-ci m'invite chez lui. Au cours de notre conversation, je lui parle de mon épouse. Il m'offre alors un bijou qui semble être en or.

Vous n'êtes pas sûr de la valeur de l'objet, vous n'êtes pas encore partenaires officiels et le cadeau est clairement personnel. Vous le refusez poliment, tout en remerciant la personne pour son geste et en lui expliquant que les politiques du Swiss TPH n'autorisent pas ce type de cadeau. Bien que la personne risque de se sentir rejetée, il vaut mieux faire preuve de prudence et ouvrir le dialogue sur le Code de conduite.

Même si vous n'avez pas accepté le cadeau, vous informez votre responsable de projet ou votre personne superviseure de l'incident.

## **2.2.3 Corruption, pots-de-vin et cadeaux**

**La corruption** est un acte illégal ou contraire à l'éthique, qui implique l'échange complice de ressources privées et l'abus d'autorité. Le népotisme, c'est-à-dire le fait de favoriser ou d'accorder un traitement de faveur aux membres de sa famille ou à des proches – notamment en matière d'embauche, de promotions ou de privilèges – souvent au détriment de l'équité ou du mérite, et d'autres formes de favoritisme, peuvent également être considérés comme de la corruption. En bref, la corruption englobe les comportements qui profitent à une personne ou une organisation (qui abuse de son autorité pour influencer les décisions) au détriment d'une autre.

**Un pot-de-vin** est le fait d'offrir, de donner, de recevoir ou de solliciter quelque chose de valeur (comme de l'argent, des cadeaux ou des faveurs) pour influencer les actions ou décisions d'une personne qui occupe une position de pouvoir ou de confiance, souvent en violation des normes légales ou éthiques,

Les petits **cadeaux** peuvent être acceptés ou offerts si leur valeur indicative ne dépasse pas 100 CHF. Si un tel cadeau nous est offert, nous devons en informer notre personne superviseure. Il est important de faire preuve de discernement, et de refuser poliment, mais systématiquement, tout cadeau dont la valeur est vraisemblablement ou clairement supérieure à 100 CHF.

Il est également important de ne pas accepter de remises, d'emplois ou de contrats de la part d'une personne candidate à un emploi, d'un-e responsable politique ou d'un membre de notre famille. De la même façon, nous ne devons pas proposer de tels avantages aux employé·e·s potentiel·le·s, des responsables politiques, des organisations partenaires ou des membres de notre famille.

## 2.2.4 Éviter et dénoncer les éventuels conflits d'intérêt

Un **conflit d'intérêt** désigne une situation dans laquelle une personne possède un intérêt (p. ex. financier, personnel, politique ou autre) susceptible d'entraver l'exécution objective, indépendante et professionnelle de ses obligations contractuelles ou de donner l'impression d'une telle entrave.

Nous signalons tout conflit d'intérêt, réel ou potentiel, au Swiss TPH dès que nous en prenons connaissance. Les conflits d'intérêt seront résolus de manière objectivement vérifiable et compréhensible pour toutes les parties concernées. Nous veillons à séparer les affaires professionnelles et privées.

Toute décision se rapportant à une relation contractuelle avec une personne avec laquelle nous avons un lien personnel ou familial doit être communiquée au préalable à notre superviseur, afin qu'une décision puisse être prise.

## 2.2.5 Fraude

**La fraude** désigne la volonté délibérée, de la part d'une personne ou d'une organisation, d'agir de façon illégale, incorrecte ou non éthique, et, ce faisant, porte préjudice à la personne ou à l'organisation contre laquelle cet acte est commis. L'objet de la fraude est d'obtenir un avantage illégal ou de priver une victime de ses droits. Elle est caractérisée par une fausse déclaration ou la dissimulation d'un fait essentiel afin d'induire quelqu'un en erreur et de lui causer un préjudice (qu'il s'agisse d'une personne ou d'une organisation). Il existe plusieurs formes de fraude. Dans le présent

Code, nous mettons l'accent sur les principaux types de fraude à éviter et à signaler de bonne foi si nous en sommes témoins ou si nous en soupçonnons l'existence.

- **Fausse déclaration** : déclaration malhonnête faite dans l'intention de tirer un avantage indu ou de nuire. Cela peut se produire, par exemple, si une chercheuse ou un chercheur falsifie intentionnellement des données ou des résultats de recherche afin d'obtenir un financement, de la reconnaissance ou des avantages personnels ou professionnels.
- **Non-divulgaration d'informations** : fait de ne pas divulguer des informations qui doivent l'être en vertu de la loi. Cela peut concerner des résultats de recherche, des déclarations financières ou le respect des exigences réglementaires, par exemple, si un effet indésirable survient lors d'un essai clinique et que le sponsor n'en est pas informé.
- **Abus de position ou de pouvoir** : fait d'utiliser son autorité ou son influence pour obtenir des avantages personnels ou professionnels, ou de manipuler des résultats de manière contraire à l'éthique. Cela peut se produire, par exemple, lorsqu'un·e chercheur·se·senior utilise sa position pour faire pression sur des chercheur·se·s juniors afin qu'ils falsifient des données dans le but de rendre les résultats de recherche plus favorables qu'ils ne le sont réellement, dans l'intention d'augmenter les chances d'obtenir des financements supplémentaires ou de publier dans une revue prestigieuse.

### **Que dois-je faire si...**

*Je suis membre du jury qui procède au recrutement d'une personne pour un poste dans mon équipe et l'une de mes relations personnelles a été sélectionnée pour un entretien.*

Vous devez immédiatement signaler ce conflit d'intérêt et vous retirer de l'entretien. Si possible, il est préférable de vous exclure complètement du processus de recrutement. Dans tous les cas, si vous discutez des candidats potentiels avec des collègues, il est important de leur préciser que vous connaissez personnellement la personne concernée.

De plus, lors de vos interactions avec la personne candidate, il est important de ne divulguer aucune information que d'autres candidat·e·s sont susceptibles de ne pas connaître avant l'entretien.

### **Que dois-je faire si...**

J'ai remarqué une différence entre le nombre de travailleuses et travailleurs de santé déclarés comme ayant été formé-e-s pour un projet sur lequel je travaille et le nombre réel de signatures figurant sur les listes des participants. De plus, certaines dépenses liées à des sessions de formation ont été enregistrées à des dates qui ne semblent pas correspondre aux dates convenues pour ces sessions. J'ai posé des questions à ce sujet, mais j'ai l'impression que je n'ai pas obtenu de réponse satisfaisante.

Ce type de situation peut avoir plusieurs conséquences, telles que la crédibilité du Swiss TPH, des répercussions légales et scientifiques, ainsi qu'un impact potentiel sur la santé des bénéficiaires. Si les chiffres ne correspondent pas, veuillez à demander des explications précises et des documents justificatifs. De plus, contactez immédiatement votre personne superviseuse. Ce type de problème doit être discuté et signalé au service d'audit interne du Swiss TPH et/ou consigné dans le [système Tell-U](#).

La **fraude financière** désigne des actes délibérés de tromperie ou de fausse déclaration impliquant des questions financières, généralement dans le but de réaliser un gain personnel, un avantage institutionnel ou un détournement de fonds. Ce type de fraude peut prendre plusieurs formes :

- **Détournement de fonds** : par exemple, utiliser des subventions ou financements de recherche à des fins personnelles ou pour des activités non liées à la recherche.
- **Falsification de documents financiers** : par exemple, modifier des rapports financiers, des reçus ou des notes de frais pour cacher des détournements ou gonfler artificiellement des budgets.
- **Double facturation** : par exemple, déclarer une même dépense à plusieurs organismes ou sources de financement sans autorisation.
- **Budgets ou coûts gonflés** : par exemple, exagérer les coûts d'un projet ou gonfler les salaires, les dépenses d'approvisionnement ou les remboursements liés à un projet.
- **Détournement de ressources** : par exemple, rediriger des ressources, comme du matériel ou des fonds, vers des projets non autorisés ou pour un usage personnel.
- **Faux rapports** : par exemple, soumettre des rapports financiers falsifiés ou inexacts au Swiss TPH, aux donateurs ou aux parties prenantes.

La fraude financière compromet l'intégrité des processus de recherche, met en péril les relations avec les organismes de financement et peut porter préjudice aux bénéficiaires des recherches et des services.

### **2.2.6 Protection des données personnelles**

Nous protégeons les données personnelles. Nous respectons toujours les exigences légales en matière de collecte, de traitement et de stockage des données personnelles. Le stockage des données personnelles, sous

quelque forme que ce soit, est limité au strict nécessaire et autorisé à des fins de fonctionnement. Il convient d'éviter de stocker des données personnelles incorrectes, de ne pas enregistrer de données personnelles sans consentement et de les corriger ou de les supprimer en conséquence.

### 2.2.7 Protection des données du Swiss TPH

Nous protégeons les données du Swiss TPH. Toutes les données que nous générons, recevons, traitons ou utilisons dans le cadre de notre emploi au Swiss TPH sont la propriété du Swiss TPH, d'un organisme de financement, d'un partenaire ou d'un commanditaire. Nous sommes tenus de veiller à ce que ces données soient correctement stockées et sécurisées et qu'elles soient accessibles aux personnes autorisées, même après la fin de notre emploi ou de toute autre relation contractuelle avec le Swiss TPH.

### 2.2.8 Protection des intérêts du Swiss TPH

Nous nous attachons à éviter tout risque susceptible de porter préjudice à la réputation du Swiss TPH. Nous ne divulguons aucune information ou préoccupation concernant le Swiss TPH aux médias ni sur les plateformes publiques (réseaux sociaux, Internet, presse, radio, télévision, etc.) sans avoir préalablement consulté le service de communication. Nous évaluons avec soin les nouveaux partenariats et examinons, en concertation avec notre personne supérieure et le membre compétent de la Direction, si une évaluation des risques du partenaire doit être réalisée. Toute nouvelle source de financement dont les produits ont des impacts négatifs significatifs sur la santé ou la société doit être examinée avec attention à la lumière des Règles d'engagement du Swiss TPH (par exemple, l'exclusion de l'industrie du tabac ou de l'armement).

#### **Que dois-je faire si...**

Je m'aperçois que des pages ont été oubliées dans la photocopieuse et qu'elles contiennent ce qui semble être des données sensibles sur des personnes participant à une étude scientifique. Je ne sais pas à qui elles appartiennent...

En cas de doute, consultez notre Politique de protection des données et contactez immédiatement le responsable de la protection des données du Swiss TPH par courriel à l'adresse suivante : [privacy@swisstph.ch](mailto:privacy@swisstph.ch)

### 2.2.9 Confidentialité

Nous respectons en permanence notre obligation de confidentialité. Autrement dit, nous devons garder strictement confidentielles les informations liées aux processus commerciaux ou aux questions sensibles, en particulier les données des patient·e·s, les mots de passe informatiques et les informations internes (p. ex. les contrats, les tarifs avec les client·e·s, les propositions, etc.), dont nous avons connaissance dans le cadre de notre travail au sein du Swiss TPH, quelle que soit la manière dont nous avons obtenu ces informations. Cette obligation demeure en vigueur même après la fin de notre engagement contractuel avec le Swiss TPH.

### 2.2.10 Conformité aux lois, réglementations et directives éthiques

Nous respectons constamment toutes les lois, réglementations et directives éthiques applicables. Nous respectons la législation ainsi que les valeurs éthiques du lieu où nous vivons et travaillons. Nous faisons preuve de discernement et de bon sens dans toutes les situations où les exigences légales ou les bonnes pratiques commerciales pourraient sembler floues. Dans de tels cas, nous sollicitons des conseils auprès de notre personne superviseure et/ou signalons le problème via le [Système Tell-U](#)s du Swiss TPH.

### 2.2.11 Contribution à une culture de la sécurité

Nous contribuons à l'amélioration continue d'une culture de la sécurité axée sur les principes de sensibilisation, de prévention des accidents, d'information et de réduction des risques. Nous agissons de manière responsable, en évitant les risques susceptibles de compromettre notre sécurité et notre santé ainsi que celles des autres (par exemple, des collègues, des partenaires de projet et des membres de notre famille). Lors de nos déplacements, nous nous familiarisons avec le [Manuel de sécurité générique du Swiss TPH \(EN\)](#) et nous respectons l'ensemble de ses conditions et principes.

## 2.3 Incarner le respect

**« Incarner le respect au sein du Swiss TPH signifie valoriser les autres, reconnaître leurs droits et accueillir les différences. »**

La valeur du respect est profondément ancrée dans toutes nos interactions. Nous apprécions la diversité des origines et des disciplines parmi les membres de notre équipe et nous encourageons un environnement où chaque personne est valorisée et écoutée. À travers nos engagements mondiaux, nous abordons les communautés locales avec une approche fondée sur les droits, en reconnaissant leurs savoirs et leurs perspectives, et en établissant des partenariats véritablement équitables.

### 2.3.1 Sauvegarde : prévention de l'exploitation, du harcèlement et des abus sexuels, protection de l'enfance et lutte contre la traite des êtres humains

#### **Que dois-je faire si...**

*Lors d'une visite sur un site de recherche, j'ai remarqué que l'investigateur ou l'investigatrice principal·e se trouvait souvent seul·e avec des enfants dans son bureau et les ramenait chez eux en voiture. Lors d'un dîner chez cet·te investigateur·trice, j'ai également vu certains de ces enfants quitter son domicile. Je ne sais pas comment réagir.*

Dans ce genre de situation, il est important de signaler vos doutes au plus vite. Assurez-vous d'être en sécurité et parlez-en immédiatement à votre personne superviseure. Vous devez également signaler cette situation via le [Système Tell-Us](#).

Le Swiss TPH ne tolère aucun comportement sexuel abusif au sein de l'environnement de travail ou d'étude. Pour connaître la définition d'exploitation, de harcèlement et d'abus sexuels, veuillez consulter notre [Politique de sauvegarde](#). Nous respectons également les droits des enfants et nous sommes conscient·e·s que nos activités se déroulent parfois dans des contextes où les ressources sont limitées et où certaines populations, y compris les enfants, peuvent être particulièrement vulnérables. Nous nous engageons donc à respecter les normes de conduite les plus strictes ainsi qu'à appliquer les lois nationales et les normes et directives internationales. Cela s'applique également à la lutte contre toute forme d'exploitation des travailleur·euse·s, le travail des enfants et la traite des êtres humains. Comme les comportements mentionnés dans ces documents constituent généralement des infractions pénales, nous mettons également des contacts à disposition des ressources locales pour traiter ces questions lorsque les projets se situent hors de Suisse. Les enquêtes seront menées conformément aux critères définis dans la [Politique du système Tell-Us du Swiss TPH \(EN\)](#).

## 2.3.2 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique, y compris les notions d'intimidation et de persécution collective, recouvre toute forme d'abus de pouvoir, les remarques hostiles ou intimidantes et les actes susceptibles ou non de se répéter au fil du temps. Le harcèlement psychologique peut également apparaître dans des contextes d'étude ou de travail virtuels.

Les exemples de ce type de harcèlement incluent, sans s'y limiter :

### **Que dois-je faire si...**

*J'ai l'impression d'être harcelé·e, mais je suis confus·e et je pense que c'est peut-être de ma faute.*

Si vous êtes confronté·e à l'un des comportements énumérés ici dans la catégorie du harcèlement psychologique, vous pouvez soit parler ou écrire directement à la personne à l'origine de ces comportements, soit contacter les ressources humaines (RH) ou une personne de confiance du Swiss TPH pour obtenir de l'aide, soit faire un rapport à votre personne supérieure hiérarchique (si possible), soit faire un signalement via le système Tell-Us. Si ces comportements ont commencé dans le cadre d'un conflit, vous pouvez demander une médiation, surtout si elle est sollicitée suffisamment tôt dans le processus d'escalade.

- la publication en ligne de rumeurs, la désinformation, les remarques négatives et les menaces
- les interruptions constantes, le fait de crier, de refuser le contact et de ne pas saluer une personne
- la diffusion de rumeurs, les railleries, les humiliations
- les insultes, l'attribution de tâches bien en dessous ou bien au-dessus de la description du poste en question
- l'imposition d'une charge de travail excessive, les menaces ou l'exercice de violences physiques, la divulgation de données personnelles et les menaces en ligne
- les remarques discriminatoires.

Ces actes, non tolérés par le Swiss TPH, sont mal intentionnés et visent à déstabiliser, marginaliser ou dominer une personne dans le cadre de ses activités professionnelles, de recherche ou d'étude.

## 2.3.3 Diversité, équité et inclusion

La vision de la **diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI)** du Swiss TPH est un environnement d'étude et de travail où la différence est nécessaire, où l'équité est concrète et où l'inclusion résulte d'efforts délibérés et conscients. Nous sommes pleinement conscient·e·s de la politique de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) du Swiss TPH et nous cherchons constamment à mieux nous connaître et à mieux comprendre les autres, afin que nos préjugés conscients et inconscients, ainsi que nos comportements, soient en accord avec les valeurs du Swiss TPH. Prenez le temps de lire et comprendre la [Politique DEI du Swiss TPH](#) (EN). Dans le

cadre de ce processus, outre la Politique DEI, vous trouverez quelques exemples de bonnes pratiques en Annexe 2 du présent document.

## 2.3.4 Droits de l'homme, le Pacte mondial des Nations Unies

Le Swiss TPH a signé et respecte [Les Dix Principes du Pacte mondial des Nations Unies](#) qui sont promus par le [Réseau Suisse et Liechtenstein](#). Cela signifie que nous plaçons les droits humains au cœur de notre travail au sein du Swiss TPH. Nous nous informons sur les droits humains et du travail, ainsi que sur les questions relatives à l'environnement, à la corruption et aux pots-de-vin, tant dans le présent Code que dans ceux cités dans le Pacte, avant de nous engager dans des projets, des partenariats et des services.

### **Que dois-je faire si...**

*Je vois qu'un·e professeur·e met un·e étudiant·e mal à l'aise en touchant cette personne d'une façon que je considère comme non appropriée. L'étudiant·e paraît stressé·e...*

Dans ce type de situation (ou toute autre présentant un comportement répréhensible), plusieurs actions sont possibles dans le cadre de la stratégie des 5 variantes d'intervention en tant que témoin:

**Distraire** : vous pouvez, par exemple, prétexter que vous vous rendez à une réunion et que vous devez parler immédiatement à l'étudiant·e. Cela peut permettre à cette personne de sortir de la situation inconfortable et se ressaisir.

**Intervention directe** : si vous pensez avoir suffisamment d'autorité ou une personnalité qui vous permet d'affronter des situations difficiles, vous pouvez vous adresser directement à la personne responsable pour dénoncer le comportement observé.

**Déléguer** : vous pouvez demander à quelqu'un de prendre contact avec l'étudiant·e pour voir comment cette personne se sent et l'encourager à signaler l'incident. Cette personne peut également intervenir auprès de la personne mise en cause pour lui demander de cesser ses agissements.

**Intervenir après coup** : vous n'êtes pas obligé(e) d'agir immédiatement, sauf si l'étudiante court un grave danger. Une fois l'incident terminé, vous pouvez toujours contacter les personnes concernées pour évoquer la situation.

**Documenter** : vous pouvez noter ce que vous avez vu et entendu, la date et l'heure, les témoins, ce qui a été dit et fait. Cela peut toujours être utile, en particulier si l'étudiant·e décide d'effectuer un signalement.

## **2.3.5 Plan d'action pour la durabilité**

Outre ce qui précède, le Swiss TPH s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 30 % dans ses infrastructures et ses activités d'ici 2030. Cela signifie que nous sommes attentif·ve·s à l'impact environnemental de nos déplacements et de notre environnement de travail, que nous le mesurons et le surveillons. Notre [Politique de décarbonisation](#) (EN) explique comment penser et agir de manière durable et compenser les émissions de CO2 lorsque nous ne pouvons pas les éviter. Nous encourageons également à adopter un état d'esprit favorisant la durabilité.

## **2.4 Choisir le courage**

**' « Choisir le courage signifie oser être audacieux·se et saisir les chances qui se présentent. Cela signifie également dénoncer ce qui est inacceptable tout en veillant à notre propre sécurité, celle des autres et celle de l'Institut. »**

Le courage nous guide pour relever les défis auxquels nous sommes confronté·e·s en matière de santé publique. Nous accueillons les solutions innovantes, prenons des décisions audacieuses qui privilégient l'intérêt collectif et préconisons le changement positif. Notre engagement envers la durabilité et la responsabilité environnementale reflète notre courage à adopter des pratiques conformes à nos valeurs, même face aux difficultés. Le Swiss TPH s'engage à promouvoir une culture de prise de parole, caractérisée par un dialogue ouvert et basé sur la confiance avec les membres du personnel et les étudiant·e·s à tous les niveaux, ainsi qu'avec nos collaborateur·trice·s et nos partenaires. Nous encourageons toutes les personnes travaillant ou étudiant au Swiss TPH à exprimer ouvertement leur point de vue, défendre leurs opinions et signaler tout comportement inacceptable — en particulier lorsqu'il contredit le présent Code de conduite ou l'une de nos politiques.

### **2.4.1 Intervention des témoins**

Il n'est pas toujours facile d'intervenir lorsqu'on est témoin de comportements contraires à l'éthique. Nous avons toutes et tous déjà été confronté·e·s à des situations où il était clair qu'il se passait quelque chose d'anormal mais nous ne savions pas comment réagir, nous avons peur ou nous nous sentions intimidé·e·s. Au Swiss TPH, nous vous encourageons à dénoncer les comportements contraires à l'éthique, non professionnels ou discriminatoires, dont vous êtes victimes, témoins ou que vous soupçonnez. Nous comprenons également que de nombreux obstacles peuvent vous empêcher d'intervenir. C'est pourquoi nous mettons à votre disposition des canaux de signalement anonymes ou identifiés, selon votre préférence. Toutefois, dans certains cas, le fait d'intervenir – directement ou indirectement – pour sensibiliser une personne aux conséquences de son comportement, avant qu'il ne s'aggrave, peut permettre d'y mettre fin, d'aider cette personne à prendre conscience de ses actes et d'aider les victimes de ce comportement répréhensible. Quelle que

soit votre personnalité ou la fonction que vous occupez au sein du Swiss TPH, nous vous encourageons à agir de manière éthique, à intervenir, à vous soutenir les uns les autres, à écrire et à signaler. En bref, faire ce qui est juste, du mieux possible, est une attente partagée par l'ensemble de notre communauté.

#### 2.4.2 Signalement et dénonciation

Toutes les questions se rapportant au présent Code de conduite ou aux politiques connexes du Swiss TPH doivent être transmises à votre personne superviseur ou enregistrées dans le [Système Tell-Us](#) du Swiss TPH (éventuellement de façon anonyme).

Concernant les infractions qui doivent être signalées via le Système Tell-Us du Swiss TPH, il est possible de le faire à partir des six rubriques suivantes, chacune étant associée à un supérieur hiérarchique qui renvoie à un gestionnaire dédié :

- Ressources humaines
- Finances
- Santé, Sûreté, Sécurité et environnement
- Éthique de la recherche et intégrité scientifique
- Sécurité des informations et protection des données
- Sûreté et sécurité des déplacements.

La personne gestionnaire responsable doit veiller à ce qu'une enquête approfondie soit menée. Elle est également tenue de préparer un rapport décrivant l'enquête réalisée, ses conclusions, ainsi que des recommandations pour d'éventuelles mesures correctives.

Tout signalement ayant été réalisé dans une intention malveillante sera considéré comme une faute grave et pourra entraîner des sanctions, pouvant aller jusqu'au licenciement.

#### 2.4.3 Gestion des représailles

Les représailles peuvent prendre de nombreuses formes, qu'elles soient directes ou indirectes, comme le harcèlement, l'exclusion de réunions, des sanctions disciplinaires injustifiées, le licenciement ou toute autre mesure discriminatoire, notamment en ce qui concerne les notes aux examens ou aux projets, les résultats de thèse, les lettres de recommandation, la classification professionnelle, l'évaluation des performances, la promotion, la formation, le renouvellement de contrat, etc. Si vous estimez subir des pressions à la suite d'un signalement que vous avez effectué, veuillez contacter une personne de confiance ou les Ressources Humaines (RH). Vous pouvez également signaler les représailles via le [Système Tell-Us](#).

Le Swiss TPH offre une protection aux lanceur·euse·s d'alerte, afin qu'aucune personne ne soient traitée de manière injuste pour avoir exprimé une préoccupation de bonne foi.

#### 2.4.4 Obtenir de l'aide

Dans certains cas, des comportements inappropriés peuvent entraîner une souffrance psychosociale. Il est fréquent que les personnes confrontées à des actes répréhensibles ressentent de la peur ou de la confusion, souffrent de l'anxiété, ou constatent une baisse de concentration, de performance, ou d'autres effets sur leur santé. Si nous ne sommes pas prêt·e·s à signaler un comportement inapproprié, mais avons besoin de soutien ou simplement de parler, le Swiss TPH met à disposition un service confidentiel impliquant une Personne de confiance formée. Si vous avez besoin d'aide pour une question liée au travail ou aux études, veuillez contacter votre [partenaire aux RH](#) ou l'une des [personnes de confiance](#) (les deux liens sont accessibles uniquement sur l'intranet du Swiss TPH).

#### 2.4.5 Tolérance zéro

Conformément à toutes les lois nationales suisses, nous ne tolérons aucun comportement répréhensible et appliquons une politique de tolérance zéro envers certains comportements

définis dans le présent Code et spécifiquement mentionnés dans nos différentes politiques. Pour plus d'informations sur la tolérance zéro, les mesures disciplinaires, les règles de conduite et d'autres sujets connexes, veuillez consulter l'ensemble des politiques du Swiss TPH mises à votre disposition :

- [Politique de diversité, d'équité et d'inclusion \(EN\)](#)
- [Politique de sauvegarde : protection contre l'exploitation, le harcèlement et les abus sexuels \(SEAH\) ; protection de l'enfance ; et lutte contre la traite des êtres humains \(EN\)](#)
- [Politique du système Tell-Us \(EN\)](#)
- [Règlement sur l'intégrité \(EN\)](#)
- [Guide de l'employé \(EN\)](#) (disponible uniquement sur l'Intranet)
- [Guide de l'étudiant \(EN\)](#)

# ANNEXE 1 : VOICI QUI JE SUIS, VOICI QUI NOUS

## SOMMES – UNE CONSCIENCE ETHIQUE DU SWISS TPH

Si vous vous reconnaissez dans les lignes qui suivent, vous êtes probablement en accord avec les principes du présent Code de conduite. Si vous avez des doutes, n'hésitez pas à en parler avec une personne de confiance afin d'obtenir un retour constructif qui pourra vous guider tout au long de votre parcours d'apprentissage,

En tant que membre de l'environnement clinique, de travail, d'étude et de recherche du Swiss TPH :

- Je fais preuve d'ouverture et de transparence, et je construis des relations avec mes collègues, les étudiant·e·s, les personnes superviseurs, les membres du personnel, les partenaires et les client·e·s sur la base de la confiance mutuelle, de l'équité et de la fiabilité.
- Je formule des critiques constructives de manière appropriée et dans le respect des sensibilités culturelles.
- Je traite les personnes et leurs cultures avec respect et dignité, notamment en adaptant mon comportement, ma tenue vestimentaire et mon langage afin de respecter les cultures et coutumes locales dans le contexte où je travaille.
- Je suis animé·e par la curiosité et l'enthousiasme d'explorer de nouvelles idées, de chercher des réponses à des questions urgentes et de contribuer à l'avancement des connaissances.
- Je suis loyal·e envers mon employeur, le Swiss TPH, et je protège ses valeurs, ses données, ses ressources et sa réputation.
- Je soutiens le développement du Swiss TPH en tant qu'organisation.
- Dans mon travail, j'intègre différentes perspectives lorsque cela est possible, en adoptant des approches multidimensionnelles pour résoudre des problèmes complexes. L'expertise collective permet d'explorer et de mettre à profit de nouvelles connexions.
- En tant qu'étudiant·e, je représente les valeurs du Swiss TPH et je respecte mes camarades.

En tant que leader et enseignant·e :

- Je montre l'exemple et fais preuve de responsabilité sociale et environnementale. Je joue un rôle actif et positif en soutenant une société prospère et durable, et je rejette en toutes circonstances les pratiques commerciales contraires à l'éthique ou illégales.
- En tant qu'éducateur·trice, mentor ou leader engagé·e, je partage volontiers mes connaissances, j'accompagne les étudiant·e·s et je les aide à atteindre leurs objectifs universitaires et personnels.
- Je m'engage dans la formation, le développement et le mentorat des collègues plus jeunes.
- Je m'engage à adopter un style de leadership exemplaire, éthique et inclusif.
- Mon leadership repose sur le respect, la confiance et la transparence.
- Je reconnais et valorise le développement professionnel et personnel des membres de mon équipe et des étudiant·e·s que j'accompagne
- Je respecte l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle à travers les actions suivantes :
  - Je respecte, soutiens et reconnais que chaque personne a des responsabilités familiales, communautaires et personnelles.
  - Je favorise une culture institutionnelle encourageant un « équilibre de vie » positif en reconnaissant mes employé·e·s, collègues, étudiant·e·s et partenaires commerciaux comme des personnes qui jonglent entre leurs responsabilités professionnelles, familiales, communautaires, leurs loisirs et leur développement personnel.
  - Je crée un environnement de travail qui permet à chacune et chacun de concilier ses obligations professionnelles et personnelles/familiales.
  - J'encourage des habitudes de vie saines et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- J'évite toute action susceptible d'impliquer un abus de privilèges, de pouvoir, de hiérarchie, de position financière ou sociale, ou pouvant être perçue comme telle.
- Je vérifie mes décisions afin de m'assurer qu'elles sont le plus transparente et impartiale possible.
- Je ne pratique ni favoritisme, ni népotisme, ni détournement de biens, ni corruption.
- En tant que leader au sein du Swiss TPH, j'ai conscience de l'importance de l'enthousiasme, de la passion et de l'engagement pour motiver les employés et les étudiant·e·s, ainsi que pour atteindre nos objectifs.
- En tant que leader, j'aborde immédiatement et de manière transparente les sujets difficiles. Je

traite activement les conflits au sein de mon équipe et je cherche des solutions constructives avec mes collègues.

- Si une conversation me préoccupe, je ne l'évite pas, mais je cherche du soutien auprès des Ressources Humaines.

En tant que chercheur·se et partenaire :

- Dans le cadre de mes recherches dans différentes régions, je respecte les communautés locales et j'encourage des relations positives et égalitaires.
- Je m'efforce de créer des partenariats durables et de promouvoir un échange de connaissances équitable, fondé sur la réciprocité. Nous menons nos recherches et nos activités professionnelles en respectant les normes éthiques les plus élevées.
- Je veille à ma santé et ma sécurité, ainsi qu'à celles de mes collègues et de mon environnement.
- J'adhère à des normes éthiques rigoureuses, j'agis avec intégrité et je gère les ressources qui me sont confiées avec le plus grand soin.
- J'accomplis toutes les tâches qui me sont attribuées de manière consciencieuse et au mieux de mes connaissances et convictions. Je suis conscient·e de ma responsabilité en cas de dommage causé par une faute intentionnelle ou une négligence grave.
- Je m'engage à faire tous les efforts raisonnables pour prévenir le détournement de fonds et de biens.
- Je respecte les processus et les contrôles en place et je signale sans délai toute irrégularité observée.
- Je m'engage en faveur d'une gestion durable des ressources et de la protection de l'environnement.
- J'adopte une approche sobre et visant à réduire les émissions lorsque j'utilise des ressources naturelles dans le cadre de mon travail, et j'évite les vols inutiles.
- Lors de l'acquisition d'équipements et la planification d'infrastructures, je privilégie les solutions économes en énergie et en ressources. Dans le cadre de mon travail, j'utilise autant que possible des outils modernes et efficaces pour la communication et la coordination.

## Conscience éthique pour la prise de décision

Si je ne suis pas certain·e qu'un comportement spécifique est en accord avec les principes de notre Code de conduite, je peux me poser les questions suivantes :

- Ai-je pris en compte tous les éléments pertinents dans ma décision ou mon action et les ai-je correctement évalués ?
- Ma décision ou mon action est-elle conforme aux exigences légales et internes ?
- Assumerais-je pleinement ma décision ou mon action si ma personne superviseure en prenait connaissance ?
- Plaiderais-je en faveur de cette même décision ou action pour qu'elle soit appliquée à l'ensemble de l'institut dans une situation similaire ?
- Considérerais-je toujours ma décision ou mon action comme juste si le Swiss TPH devait la justifier publiquement ?
- Accepterais-je ma propre décision ou action si elle me concernait directement et avait été prise par quelqu'un d'autre ?
- Si la personne concernée par ma décision travaillait juste en face de mon bureau, ma décision serait-elle la même ?
- Si j'envisage l'impact de ma décision sur les autres à long terme, serait-elle toujours la même ?

Si je réponds à ces questions par l'affirmative, mon comportement est vraisemblablement en accord avec nos principes et le présent Code de conduite. Si des questions ou doutes subsistent, je m'adresse à l'un des points of contacts suivants :

- Ma personne superviseure directe
- Mon ou ma partenaire des RH ([lien](#))
- Une personne de confiance au sein du Swiss TPH ([lien](#))
- Le ou la responsable des ressources humaines

## ANNEXE 2 : GUIDE INDICATIF DES COMPORTEMENTS EN MATIERE DE DIVERSITE, D'EQUITE ET D'INCLUSION

Bien que la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) puissent sembler complexes dans les interactions quotidiennes et constituent un domaine en constante évolution, nous proposons quelques conseils de base pour réfléchir à ce qu'il convient de favoriser et d'éviter, à travers les exemples ci-dessous. Cette liste n'est pas exhaustive et vise à servir de guide de sensibilisation.

Faites ceci...	au lieu de...
Demander des conseils sur la façon d'intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) dans tous les aspects du travail, y compris dans les programmes, la recherche, la gestion des équipes, les services de conseil et les partenariats.	Considérer la DEI comme un ajout « agréable » plutôt qu'un aspect fondamental de notre travail.
Demander à une personne si vous prononcez correctement son nom, le nom qu'elle préfère utiliser et ses pronoms préférés.	Supposer que notre prononciation est correcte, utiliser un surnom sans permission ou choisir des pronoms en se basant sur l'apparence ou le nom.
Valoriser la diversité des cultures et des points de vue, et encourager la reconnaissance des différentes traditions.	Ne pas accepter la diversité des cultures et des points de vue, et ne pas soutenir les célébrations des différentes traditions.
Créer différents espaces de dialogue et des occasions de rassembler des points de vue variés sur les questions d'équipe, les projets ou les sujets complexes.	Se limiter à des discussions ouvertes sans prendre en compte les dynamiques de pouvoir et prendre des décisions descendantes sans intégrer des points de vue diversifiés.
S'engager à prendre en compte les aspects de diversité lors des recrutements.	Recruter uniquement sur la base d'un « pressentiment » ou d'une « bonne adéquation » perçue en fonction de similitudes avec soi-même, sans tenir compte des aspects DEI.
Sensibiliser les organisateur·trice·s de conférences, symposiums et événements à la DEI, lorsque la majorité des intervenant·e·s partagent les mêmes attributs que vous.	Fermer les yeux sur le manque de DEI parmi les intervenant·e·s des conférences, symposiums et événements.
Restez <b>curieux·se</b> et consultez des recherches et publications sur la DEI dans notre domaine de travail ou d'étude.	Considérer que la DEI ne concernent que le réseau dédié, les ressources humaines ou qu'il s'agit d'un sujet de niche.
Réagir et lutter contre la discrimination et les microagressions lorsqu'elles se produisent.	Ignorer ou minimiser les formes subtiles de discrimination ou les microagressions.
Se renseigner sur les obstacles auxquels une personne pourrait être confrontée et la soutenir si nécessaire.	Croire qu'il suffit de traiter tout le monde de la même manière pour surmonter les obstacles.
Prendre en compte les inconvénients que certaines personnes subissent en raison des inégalités systémiques.	Négliger le rôle que peuvent jouer les inégalités systémiques dans les opportunités et les résultats.
Accepter que des erreurs puissent être commises en matière de DEI et encourager l'apprentissage à partir de celles-ci.	Attribuer de mauvaises intentions à une erreur commise dans le cadre de la diversité, l'équité et l'inclusion.