

Code
de con-
duite

Pour une carrière réussie.
L'association des cadres de toutes
les branches de l'économie.

Association suisse des cadres

Boulevard de Grancy 37

CH-1006 Lausanne

T: +41 21 625 78 32

info@cadres.ch

www.cadres.ch



Association
suisse
des cadres

Le centre de compétences pour les cadres

2200

femmes à des postes de direction font déjà partie de l'association.

1260

cadres juniors sont déjà affiliés à l'ASC.

1027

cadres officiers de milice sont déjà membres.

Cordiale bienvenue!

Nous sommes très heureux de l'intérêt démontré pour le travail du Comité ou de commissions de l'Association suisse des cadres ASC.

Ce dépliant est destiné à mieux comprendre ce que l'ASC attend de la part de ses membres de Comités et de commissions. Il sert de cadre d'orientation pour la collaboration et le travail dans les organes. Le respect de ces directives renforcera la capacité décisionnelle, l'efficacité et la transparence dans le travail des Comités et permettra un rapport équilibré entre direction et contrôle de l'association dans son ensemble.

De quoi s'agit-il?

En tant qu'association défendant les intérêts des dirigeants et désirant forger les opinions, l'ASC porte une responsabilité sociétale. Les valeurs et principes de comportement sont à considérer en tant que lignes directrices. Ils s'orientent vers des principes d'éthique, de droiture et de responsabilité personnelle.

Le succès de l'ASC et la réputation acquise par l'engagement quotidien de nos membres peuvent déjà prendre ombrage par un simple comportement inadéquat. Les principes de conduite constituent ainsi un devoir pour les membres de Comités et commissions et une promesse envers l'extérieur.



Thomas Weibel
Président de l'association ASC et Conseiller national

Qui est concerné?

Le code de conduite s'adresse respectivement aux organes/commissions suivants:

Organe	Mandat
Comité ASC	Le Comité ASC est l'organe de Direction stratégique de l'Association. Il est composé du Président de l'Association et de six à huit autres membres, représentant équitablement les diverses zones du pays et groupes professionnels.
Commission de gestion (CoGes)	La Commission de gestion surveille les activités et l'utilisation efficiente des moyens financiers de l'ASC – aussi bien des organes nationaux que régionaux.
Secrétariat / Direction	Le Secrétariat gère les affaires courantes et possède des bureaux à Zurich et à Lausanne. Il soutient les organes et groupes de base, il est compétent pour les activités de l'ASC touchant toute la Suisse. En font partie l'organisation de manifestations suprarégionales, les prestations centrales pour les membres, le marketing et la communication ainsi que les finances. Le Secrétariat est dirigé par la Direction.
Comités des groupes de base (GB)	<p>Les groupes de base représentent l'ASC en tant qu'ambassadeurs actifs respectivement dans leurs Régions ou dans leurs groupes professionnels par:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le soutien au recrutement de nouveaux membres ▪ les soins et l'extension des relations à l'économie et la politique régionales <p>Envers l'intérieur, les groupes de base s'occupent des réseaux régionaux par:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ des mesures de fidélisation des membres et l'organisation de manifestations orientées selon les besoins sur les thèmes centraux de l'ASC et le développement des compétences ▪ le soutien des membres pour établir et étendre un réseau actif de relations professionnelles
Conseil consultatif, groupes de travail	Ils sont nommés par un organe, en règle générale par la Direction. Ils ne sont pas des organes exécutifs, mais ont généralement des fonctions consultatives.

Les valeurs de l'ASC en tant que base pour le comportement



Entregent: Faire preuve de savoir-vivre valorisant: je montre du respect, de l'attention et de l'équité en tant que principe de base et je table sur des relations valorisantes comme fondement pour apprendre et progresser ensemble.



Qualité: Renforcer les membres ASC par la qualité: je rends les membres compétents et je les aide à atteindre des avantages sur le marché du travail par la qualité, les agissements orientés effets, la fiabilité et l'attention.



Responsabilités/compétences: Agir en responsable compétent: je connais mes limites, je prends conscience de mon rôle et j'allie des compétences permettant de créer de la valeur pour l'ASC et pour ses membres.



Communauté: Je suis l'ASC: par mon identification à l'ASC, mon obligation et mon engagement, je contribue à ce que l'ASC soit un enrichissement pour tous et devienne la maison des cadres.

Le «Code de conduite» se base sur des valeurs que je défends entièrement. Il définit un engagement clair et me sert de lignes directrices pour un travail responsable de Comité dans l'ASC. Je tiens à ce que nos membres reconnaissent comment nous vivons ces principes pour qu'ils puissent aussi s'y identifier. Monica Sittaro

Vice-présidente ASC Bodensee-St.Gallen,
vice-rectrice Gewerbl. Berufs- und
Weiterbildungszentrum St. Gallen



Code de conduite:
14 principes de comportement qui soutiennent nos valeurs

	Principes de comportement	C'est à dire/explications	Soutient la valeur:
Rôles	<p>1. Nous nous comportons toujours de manière juste et loyale envers les organes de l'ASC, les partenaires et autorités et nous nous obligeons à respecter le principe d'égalité.</p> <p>2. Nous prenons conscience de notre rôle et de nos responsabilités: nous nous engageons en faveur de la formation et des décisions d'opinions et nous nous comportons de manière exemplaire en tant qu'ambassadeurs et qu'ambassadrices de l'ASC et d'un travail de conduite durable.</p>	<p>Nous ne proposons jamais un avantage injustifié à une personne ou n'admettons pas, dans la mesure du possible, que quelqu'un obtienne un tel avantage de façon irrégulière.</p> <p>La participation ou la délégation à la Conférence des présidents (CP) et à l'Assemblée des délégués (AD) des membres du Comité est obligatoire.</p>	Entregent Responsabilité/ Compétences Communauté
Loyauté	<p>3. Nous plaçons les intérêts légitimes de l'ASC et de ses membres au dessus des nôtres.</p> <p>4. Nous divulguons les conflits d'intérêts.</p>	<p>Les conflits d'intérêts sont pro activement mis sur la table.</p> <p>En aucun cas la fonction ne doit être utilisée pour des avantages privés ou personnels.</p>	Entregent Communauté
Transparence	<p>5. L'organisation du travail et la répartition des tâches sont documentées, transparentes, efficaces et effectives.</p> <p>6. Nous justifions l'incidence de notre travail ainsi que l'adéquation et l'utilité de toutes les transactions financières.</p> <p>7. Nous veillons à ce que nos membres soient informés de manière transparente et à temps pour qu'ils puissent prendre conscience de leurs droits de membres et de leurs intérêts.</p>	<p>La répartition des rôles, les fonctions et attentes doivent être établies.</p> <p>Le travail est justifié et évalué en commun sur la base des objectifs.</p> <p>Les transactions financières sont vérifiées et justifiées dans le cadre d'une comptabilité correcte et qui correspond à la loi.</p> <p>Tous les documents ayant force de loi sont signés par deux personnes autorisées à signer.</p> <p>Les règles applicables à l'AG sont respectées. Il y a des délais obligatoires et des procédés pour la mise en ligne d'évènements.</p>	Les 4 valeurs

	Principes de comportement	C'est à dire/explications	Soutient la valeur:
Développement	<p>8. Nous nous engageons en faveur du développement systématique et de l'attention active portée à l'effectif de nos membres.</p> <p>9. Nous veillons à une composition équilibrée et conforme aux exigences de l'équipe (de Comité, etc.) en ce qui concerne le sexe, l'âge et les compétences.</p> <p>10. Nous mettons tout en œuvre pour intégrer activement les nouveaux membres d'équipe afin d'encourager sa réalité et sa cohésion.</p>	<p>Il y a des objectifs sur l'effectif des membres.</p> <p>Les nouveaux membres sont accueillis et ils ont une personne de référence.</p> <p>La majorité du Comité est composée de dirigeants actifs. Le Comité comprend autant de membres que nécessaire pour répondre à toutes les fonctions relevant de la stratégie.</p> <p>Part de femmes de 30% et au moins un cadre junior</p> <p>Les nouveaux membres des Comités suivent le séminaire d'introduction.</p>	Les 4 valeurs
Qualité	<p>11. Nos offres aux membres correspondent à leurs besoins et à l'exigence d'un centre de compétences pour les cadres.</p> <p>12. Nous tenons à jour nos connaissances sur les prestations et les positions de l'ASC et fournissons aux membres, groupes d'intérêts et autorités des informations de haute qualité sur des thèmes actuels intéressant les cadres.</p>	<p>Les offres sont attrayantes et se distinguent par les soins apportés lors de la planification et de l'organisation ainsi que par la qualité des contenus.</p> <p>Le propre site Internet est toujours mis à jour et actuel.</p> <p>Les prestations du Secrétariat proposées aux membres peuvent être mentionnées et expliquées.</p>	Qualité
Finances	<p>13. Pour toutes les personnes soumises aux principes, les indemnités sont établies par écrit et respectent les directives de la Commission de gestion.</p> <p>14. Nous gérons avec soins les moyens financiers qui nous sont confiés et évitons les risques non calculés.</p>	<p>Les justificatifs de remboursements de frais sont visés par deux autres membres du Comité.</p> <p>Moyens financiers: y compris les recettes et la fortune des groupes de base</p>	Responsabilité/ Compétences Communauté

La mise en œuvre du Code de conduite comprend quatre domaines:

1. Code de conduite, instrument pour choisir les nouveaux membres

Les présidents des commissions s'assurent que les membres s'intéressant au travail des commissions soient informés du présent «Code de conduite» lors du processus de recrutement. A l'occasion de l'entretien commun entre membre potentiel et équipe de commission, les principes de comportement sont discutés à l'aide d'exemples. L'approfondissement du Code de conduite contribue à estimer l'aptitude du membre pour le travail de la commission.

2. Plan de mise en œuvre par équipe

Dans les commissions/groupes, les bases de la mise en œuvre du Code de conduite sont fournies par le plan de mise en œuvre élaboré par l'équipe. A cette occasion, il est important que le processus et les discussions soulignent les valeurs et principes de comportement du travail au quotidien des commissions. La procédure est la suivante:

- En premier lieu, la commission vérifie dans quelle mesure les principes de comportement dans son travail sont déjà appliqués ou mis en route. **Qu'est-ce que nous faisons correctement?** Dans quelles circonstances évitons-nous une discussion lorsqu'il est difficile d'aborder un sujet? Pourquoi est-ce difficile? Y a-t-il un potentiel d'améliorations? Quels sont les exemples positifs ou négatifs auxquels nous songeons?
- En cas d'écarts entre l'état actuel et la situation idéale d'un principe de comportement, respectivement la commission ou le comité planifie **des mesures concrètes** avec responsabilités et délais dont la mise en œuvre pourra être vérifiée.
- **L'équipe contrôle la mise en œuvre.**

Pour moi le Code de conduite représente des recommandations importantes, une ligne directrice qui permet un rapport de confiance. Il est le reflet de soi-même et de l'ASC avec les valeurs et les principes de base pour la collaboration.

Marco M. Baroni
Président ASC-Région
Tessin



3. Code de conduite constamment thématisé

Pour que le Code de conduite ne reste pas lettre morte mais devienne vraiment une partie intégrante du travail des commissions de l'Association suisse des cadres, nous recommandons les points suivants à tous les membres de ces commissions:

- **Sensibiliser:** posez-vous des questions sur les valeurs et principes de comportement, discutez et sondez la manière actuelle des agissements à la lueur du Code de conduite.
- **Observer:** aidez à reconnaître les situations critiques découlant du travail en équipe et parlez-en. Ainsi, il devient possible de fixer en commun des règles et comportements adaptés, qui vont aplanir les cas en question.
- **Créer de la confiance:** en appliquant le Code de conduite envers les membres et partenaires, vous allez créer de la transparence et de la confiance.
- **Augmenter la capacité à agir:** en cas d'irrespect des principes de comportement, exigez des mesures conséquentes dans votre équipe. Si rien ne se passe, le Comité ASC est l'instance supérieure à laquelle il peut être fait appel. Dans les cas graves, le Comité ASC a la possibilité, selon les statuts, d'entreprendre des mesures disciplinaires.

4. Apprendre les uns des autres par des indicateurs

Un groupe de travail va définir des indicateurs qui seront évalués chaque année par le Secrétariat. Ils serviront à suivre l'évolution des groupes de base et à apprendre les uns des autres dans le sens d'une approche des bonnes pratiques.



