

CODE DE DÉONTOLOGIE ET D'ÉTHIQUE

I. INTRODUCTION

Toute relation qui veut s'inscrire dans la durée repose sur la confiance.

Suivre ce code de déontologie et d'éthique de la formation, c'est garantir à nos clients, apprenants et confrères notre éthique et notre professionnalisme.

Ce code de conduite a pour vocation de servir de cadre à la prise de décision et à régir le comportement professionnel des collaborateurs de toutes les entités du Groupe Passerelle, peu importe leur niveau de hiérarchie, ainsi que celui des sous-traitants, afin que nous puissions tous ensemble agir de façon cohérente et être la parfaite illustration de nos valeurs. Chaque collaborateur, chaque sous-traitant doit ainsi être le garant du respect du présent code de déontologie et d'éthique dans ses activités professionnelles quotidiennes.

II. NOS VALEURS

Les activités des différentes entités du Groupe Passerelle se fondent sur les valeurs suivantes :

- *Égalité homme/femme des droits des parties prenantes ;*
- *Usage responsable des fonds de la FPC ;*
- *Interdiction de tout démarchage forcé ;*
- *Responsabilité / citoyenneté / utilité sociale ;*
- *Proximité (présence sur les territoires) ;*
- *Mutualisation des moyens ;*
- *Intégrité des collaborateurs ;*
- *Égalité d'accès à la formation ;*
- *Qualité de service et satisfaction de nos clients et bénéficiaires.*

III. POURQUOI UN CODE DE DÉONTOLOGIE ET D'ÉTHIQUE ?

Notre code de déontologie et d'éthique présente les valeurs qui guident les actions menées par notre groupe. Il permet notamment de :

- Fournir le cadre de déontologie et d'éthique sur lequel la direction et les collaborateurs fondent leurs décisions ;
- Énoncer les principes d'action et les engagements pris envers les différentes parties prenantes ;
- Définir les attentes envers les collaborateurs des différentes entités du groupe dans leurs prises de décision, dans le cadre de leurs activités quotidiennes et dans leurs relations avec des tiers.

Il s'articule autour des principes fondamentaux et de conduite professionnelle suivis par toutes les entités du Groupe Passerelle, et représente le document de référence commun destiné à l'ensemble de la direction, des formateurs internes ou externes, collaborateurs et parties prenantes.

Tout collaborateur a le devoir de se comporter conformément aux principes contenus dans le présent code de déontologie et d'éthique.

IV. NOS PRINCIPES FONDAMENTAUX

A. Respect des lois et de la réglementation

Le Groupe Passerelle s'engage à réaliser les missions qui lui sont confiées dans le respect des lois et réglementations françaises, et notamment celles issues du Livre 3 du Code du Travail. Les collaborateurs des différentes entités du groupe doivent ainsi respecter la réglementation professionnelle qui leur est applicable. Ils doivent également apporter leur concours aux auditeurs qualité pour apporter l'assurance que les règles et les normes à l'œuvre sont conformes au respect des règles de financement de la formation professionnelle.

B. Respect des personnes

Ce code de déontologie et d'éthique doit contribuer à instaurer un environnement de travail et de formation sûr, stable et sain, chacun ayant le droit de travailler dans un environnement libre de toute forme de harcèlement.

Chaque collaborateur et chaque apprenant des différentes entités du groupe mérite ainsi d'être traité avec dignité et respect. Toute violence physique et psychologique est proscrite. C'est la raison pour laquelle chacun doit veiller à la qualité de ses relations avec ses collègues et les apprenants, et s'abstenir de tout comportement discriminatoire, harcelant ou sexiste.

En effet, Le champ d'application du délit de discrimination est défini notamment à l'article 225-1 du Code pénal qui énonce que :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

À ce jour, il existe 23 critères de discrimination interdits par la loi.

Ces règles s'appliquent tant dans les relations entre employeurs et salariés que dans les relations entre salariés, ou entre salariés et apprenants.

Les personnes qui sont témoins d'actes discriminatoires sont également protégées par la loi.

Enfin, la diversité constitue un facteur déterminant pour notre attractivité et notre capacité d'adaptation. Notre groupe s'engage donc à la favoriser car elle élargit ses perspectives et ses capacités.

C. Confidentialité des données

Tout un chacun au sein de notre groupe est tenu de ne divulguer aucune information à caractère confidentiel par voie orale, écrite et/ou digitale, en conformité avec le règlement général sur la protection des données (RGPD).

V. NOS PRINCIPES DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

A. Corruption

Notre groupe proscrit toute forme directe ou indirecte de corruption, dans le cadre de la réalisation de ses missions. Par corruption, le Groupe Passerelle entend tout comportement pénalement répréhensible par lequel une personne (le corrompu) sollicite, agréé ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions.

B. Cadeaux et invitations

Les cadeaux d'affaires et les divertissements, destinés à nouer des relations entre des partenaires professionnels peuvent toutefois, selon les circonstances, être interprétés comme des tentatives « d'acheter » des traitements de faveur et qualifiés de corruption.

L'acceptation de cadeaux dits « d'entreprise », d'invitations à des manifestations et repas devra relever du domaine des civilités, demeurer dans les limites très raisonnables et traduire exclusivement la préoccupation d'améliorer les relations sans pouvoir être de nature à altérer, à l'intérieur, comme à l'extérieur, l'impartialité ou l'image du Groupe Passerelle.

Seuls les cadeaux d'une valeur symbolique peuvent être acceptés par les collaborateurs. Dans un souci de transparence, ils doivent être livrés sur le lieu de travail et non au domicile du collaborateur concerné.

Ces règles visent à éviter que les collaborateurs du Groupe Passerelle prennent des décisions sur des critères autres que ceux instaurés par les valeurs du groupe ou relatifs à la performance et à la qualité.

Les collaborateurs du groupe s'engagent à ne jamais solliciter les présents et invitations offerts, à titre personnel ou à titre professionnel, par des fournisseurs, des entreprises, des clients individuels ou des intermédiaires avec lesquels le groupe est en relation et tout collaborateur doit refuser d'un client, d'un fournisseur, d'un prestataire ou d'un tiers tout cadeau ou avantage qui serait de nature à compromettre son indépendance de jugement ou qui pourrait laisser penser à l'extérieur de l'entreprise qu'il pourrait être influencé. Chacun doit se demander si un tel cadeau ou avantage est licite, s'il est susceptible d'affecter son action au sein du Groupe Passerelle, et si l'offrant peut penser que le collaborateur s'est compromis.

La hiérarchie doit être informée immédiatement de toute sollicitation dont un collaborateur est l'objet ou de tout cadeau ou avantage particulier dont celui-ci est bénéficiaire.

C. Digital, média et réseaux sociaux

Chaque collaborateur d'une entité du Groupe Passerelle est un ambassadeur de sa marque. Ainsi chacun doit veiller à préserver et protéger sa réputation, notamment dans le cadre de sa communication externe et/ou privée.

Tout média, quel qu'il soit, parce qu'il influence d'une façon ou d'une autre la façon d'interagir et de travailler des collaborateurs, doit donc être utilisé de façon responsable.

Dans l'utilisation des médias digitaux, les collaborateurs doivent veiller à ne pas diffuser d'information qui puisse nuire à leurs collègues ou aux intérêts du groupe.

Fait à Caen, le 12 avril 2021

Pierre-Emmanuel LE BRUN
Gérant