Groupe
suisse pour
paraplégiques

Politique du personnel

Groupe suisse pour paraplégiques



1. Bases

Conformément à l'art. 4.2.1 du règlement d'organisation de la Fondation suisse pour paraplégiques, le conseil de fondation adopte les lignes directrices et la politique du personnel du Groupe suisse pour paraplégiques.

2. Objectif et finalité

Le Groupe suisse pour paraplégiques (GSP) établit, par sa politique du personnel, un cadre clair à l'échelle du groupe pour un environnement de travail équitable et attractif. Il définit **les valeurs, le code de conduite et les bases de la gestion du personnel** comme des lignes directrices contraignantes pour l'ensemble des organisations.

Notre vision montre la voie vers un avenir auquel nous contribuons activement :
un monde où les personnes paralysées médullaires mènent une vie en bonne santé, autodéterminée et égalitaire.

Notre mission guide notre travail quotidien :
nous accompagnons les personnes paralysées médullaires. À vie.

La politique du personnel s'oriente à cette vision et cette mission. Elle soutient les objectifs stratégiques et le succès durable du GSP.

3. Valeurs et principes

3.1 Valeurs

Nos valeurs constituent le fondement de notre comportement. Elles marquent nos décisions et permettent d'avoir de nouvelles perspectives ainsi qu'une attitude commune, et ce, indépendamment de la fonction, de l'unité d'organisation ou du métier.



3.2 Principes d'action

Les principes d'action illustrent la manière de notre collaboration ainsi que notre disponibilité à l'égard de nos patientes, patients, clientes, clients et membres.

Valeur	Principe d'action en rapport avec les valeurs
empreinte marquante	**La satisfaction de nos patientes et patients revêt pour nous une priorité absolue.** Nos actions ont un impact durable. Nous travaillons en équipe et créons des réseaux pour obtenir le meilleur résultat possible pour les personnes paralysées médullaires. Selon la maxime de Guido A. Zäch « Ai-je été utile aujourd'hui ? »
approche bienveillante	**Nous nous traitons avec respect et apprécions le travail des autres.** Nous nous améliorons par des feedbacks constructifs et cultivons une communication ouverte et honnête. Selon la maxime de Guido A. Zäch « Comment aimeriez-vous que ça se passe si… ? »
esprit pionnier	**Nous forgeons le progrès.** On peut compter sur notre professionnalisme et notre expertise. Avec nos membres, nous voulons encourager une société vivante et saine et permettre aux personnes paralysées médullaires d'exploiter leur potentiel. Selon la maxime de Guido A. Zäch « Quand on peut mieux faire, il faut le faire. »

3.3 Principes de conduite

Sur la base de ces principes d'action, nous définissons les règles de conduite à l'égard de nos collaborateurs et collaboratrices :

Valeur	Principe de conduite en rapport avec les valeurs
empreinte marquante	**Nous apportons de la clarté.** Nous fixons des objectifs coordonnés et accordons une marge de manœuvre et de décision sur le terrain.
approche bienveillante	**Nous montrons l'exemple.** Nous entretenons une collaboration de confiance, d'égal à égal, tenons nos engagements et considérons les erreurs comme une opportunité de nous améliorer.
esprit pionnier	**Nous faisons preuve de courage.** Nous nous encourageons et nous stimulons mutuellement, et nous explorons de nouvelles voies en combinant judicieusement nos connaissances et notre expérience.

4. Code de conduite

Le présent code de conduite traduit nos valeurs pour notre travail quotidien et les situations particulières. Les valeurs et le code de conduite marquent notre culture d'entreprise.

4.1 Groupe suisse pour paraplégiques

Nous contribuons à une grande cause.

Chacun et chacune d'entre nous contribue, conformément à la vision et à la mission, à ce que les personnes blessées médullaires soient accompagnées tout au long de leur vie et qu'elles puissent mener une vie en bonne santé, de manière autonome tout en jouissant de l'égalité des chances. Animé·s par la passion pour cette grande cause, nous sommes prêt·es à explorer de nouvelles voies afin de façonner un développement efficace. Les cadres et l'ensemble du personnel entretiennent une collaboration fondée sur la confiance et le respect. Au sein du Groupe suisse pour paraplégiques, nous nous tutoyons. Ensemble, nous contribuons à promouvoir la bonne image de notre organisation.

4.2 Patientes, patients et clientes, clients

Le bien-être et la sécurité de nos patientes, patients et clientes, clients sont au cœur de nos préoccupations et constituent notre priorité absolue.

Nous entretenons une relation fondée sur le respect et la confiance. Nous prenons notre temps pour les personnes qui se confient à nous. Nous nous intéressons à leurs opinions et adaptons nos actions à celles-ci. Ensemble, nous pesons ce qui est humainement pertinent et ce qui est techniquement réalisable. Nous accompagnons les personnes touchées sur le chemin vers une vie autodéterminée, dans le but de leur permettre la plus grande participation possible.

Nous ne tolérons aucun comportement abusif et expliquons de manière proactive aux personnes touchées pourquoi nous demandons certaines informations sur des sujets sensibles ou pourquoi nous touchons ou examinons une partie spécifique de leur corps. Nos patientes, patients et clientes, clients, ainsi que notre personnel médical spécialisé, ont à tout moment le droit d'interrompre un traitement ou de demander la présence d'une tierce personne lors d'un examen. Nous vouvoyons les patientes et patients ainsi que les clientes et clients à moins qu'ils ne nous proposent le tutoiement.

4.3 Clientes, clients et autres parties prenantes

Nous connaissons notre clientèle et parlons sa langue.

Nous prenons au sérieux les attentes et les exigences de nos clientes et clients ainsi que des autres parties prenantes, et nous fournissons des prestations de service convaincantes. Dans la mesure du possible et lorsque cela s'avère pertinent, nous répondons à leurs souhaits et y donnons suite sans formalités administratives, en fonction des besoins. La qualité, l'innovation et notre enthousiasme sont le fondement de nos relations durables. Les nouveaux besoins et la sensibilité croissante de notre clientèle ainsi que des autres parties prenantes nous motivent davantage.

4.4 Membres, donateurs et donatrices

Nous répondons aux attentes de nos membres, donateurs et donatrices et usons avec discernement des fonds qui nous sont confiés.

Nous utilisons les fonds conformément à l'objet de la fondation, de manière circonspecte, efficace et économique. Nous fournissons des informations transparentes au sujet de l'utilisation des moyens. Nous refusons les dons d'origine douteuse.

4.5 Partenaires commerciaux

Nous agissons en partenaire juste.

Nous misons sur des relations à long terme avec nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux. Lors de l'attribution de mandats, nous veillons à ce que la procédure soit équitable et transparente. En tenant compte des cotisations de nos membres, nous négocions des conditions et tarifs attractifs et puisons les possibilités.

4.6 Responsabilité sociale

Nous assumons notre responsabilité sociale.

Nous avons conscience de notre responsabilité sociale en tant que l'un des principaux employeurs de la région et nous engageons activement en faveur de l'égalité des chances, de l'équité, de la réinsertion et du suivi à vie des personnes paralysées médullaires. La protection de l'environnement, le développement durable et le bien-être de la société nous tiennent à cœur.

4.7 Violence, discrimination et harcèlement sexuel

Nous appliquons une tolérance zéro à l'égard de toute forme de violence.

Nous respectons et protégeons la personnalité de chacun et chacune. Nous traitons tout le monde de la même manière, c'est-à-dire avec respect et tolérance. L'origine, le sexe, l'âge, la langue, la situation sociale, le mode de vie, la religion, les convictions politiques ainsi que les restrictions physiques, mentales et psychiques n'ont pour nous aucune importance. Nous ne tolérons en aucun cas la violence, les discriminations et les harcèlements à caractère sexuel ou personnel. Que ce soit en tant que victimes ou témoins, nous ne détournons pas le regard, mais nous intervenons en cas de situations inadmissibles.

4.8 Santé

Nous faisons attention à nous-mêmes et mettons tout en œuvre afin de rester en bonne santé.

Nous proposons une offre généreuse de promotion la santé et nous en profitons activement. Nous accordons la plus grande importance au respect des prescriptions de sécurité au travail et aux horaires de travail. Les cadres assument leur responsabilité en soutenant la santé des collaborateurs et collaboratrices au travail. Nous encourageons une culture de confiance et d'ouverture et abordons les problèmes.

4.9 Matériel et infrastructure

Nous faisons un usage précautionneux du matériel et des infrastructures mis à notre disposition.

Nous manipulons le matériel et l'infrastructure avec soin. Nous prévenons les dommages, les pertes et le vol. Nous parlons ouvertement si quelque chose arrive malgré tout.

4.10 Informations et médias

Notre gestion des informations et notre présence en public sont marquées de respect.

Nous sommes soumis·es au secret médical, à la protection de la personnalité et des données, et nous nous y conformons. Nous traitons les données confidentielles de l'entreprise avec le plus grand soin et vérifions leur transmission auprès de la hiérarchie. Nous ne laissons pas les informations à caractère professionnel filtrer à l'extérieur. Nous ne répondons pas directement aux demandes des médias, mais les transférons au service médias interne. Nous disposons de l'autorisation des personnes concernées avant de publier les photos et informations. Dans nos contenus (que ce soit via les canaux professionnels ou privés), nous faisons preuve d'équité et de respect. L'obligation de confidentialité reste valable après la fin des rapports de travail.

4.11 Fraude et acceptation d'avantages indus

Nous faisons preuve d'honnêteté et d'intégrité.

Les avantages personnels, la corruption et la fraude ne sont en aucun cas tolérés. Nous pouvons accepter un remerciement, une marque d'estime sous forme d'un petit cadeau ou d'une invitation raisonnable à des fins pédagogiques et de réseautage – et, le cas échéant, nous les partageons avec l'équipe. En cas de doute, nous consultons nos supérieures ou supérieurs hiérarchiques. En cas de soupçon, nous faisons preuve de courage, abordons la situation et contactons les services compétents.

4.12 Conflits d'intérêts

Notre action est commandée par les intérêts du Groupe suisse pour paraplégiques.

Les intérêts du groupe et la réalisation consciencieuse de nos tâches sont à tout moment notre priorité. Nous évitons tout conflit d'intérêts entre vie professionnelle et vie privée. En cas de doute, nous en discutons avec nos supérieures ou supérieurs hiérarchiques. Nous n'abusons jamais de notre position professionnelle à des fins personnelles. Toute activité secondaire nécessite l'autorisation de l'employeur.

4.13 Violation du code

Nous évaluons systématiquement tout manquement tout en tenant compte du contexte.

En principe, chaque collaborateur et chaque collaboratrice répond de son comportement et de ses actes. La hiérarchie est responsable des équipes. Nous attendons de chacun et chacune que ce code soit respecté dans son esprit et sa lettre. Les violations du code ne sont pas tolérées et entraînent des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

5. Bases de la gestion du personnel

5.1 Conditions de travail

Le GSP a une réputation d'employeur exemplaire avec des conditions de travail attractives. Il se distingue notamment par son environnement de travail moderne qui met l'accent sur la conciliation entre vie privée et travail. Les collaborateurs et collaboratrices sont encouragées dans leur développement personnel et professionnel, la diversité est reconnue comme un atout.

5.2 Management RH

Le département des ressources humaines assure un management RH professionnel pour l'ensemble du GSP. En tant que prestataire de services partenarial, il s'oriente aux besoins de l'organisation, des cadres et des collaborateurs/collaboratrices. Nous misons sur le modèle « HR Business Partner », dans lequel les chargées RH gèrent un ou plusieurs départements. Les directions des différentes filiales et organisations proches bénéficient d'un soutien dans la gestion de leur personnel respectif ; le ou la chargée RH des sociétés du groupe peut siéger au sein de la direction concernée et, selon les circonstances, participer aux réunions, en accord avec la direction ou le/la gérant·e. Le département des RH traite les informations personnelles de manière confidentielle. Les informations générales concernant les nouveautés, les processus et les décisions pertinentes sont communiquées de manière claire, en temps utile et à tous les niveaux hiérarchiques.

5.3 Planification du personnel

La planification du personnel découle de la stratégie de l'entreprise, de la planification pluriannuelle et du budget annuel. Les RH contribuent activement à l'élaboration de ces bases stratégiques dès le début et accompagnent ensuite les différents niveaux hiérarchiques dans l'application opérationnelle.

5.4 Acquisition du personnel

Le département des RH est responsable du processus d'acquisition du personnel. En accord avec la conférence des directeurs, il établit des standards valables à l'échelle du groupe. Les candidatures internes et celles de personnes en fauteuil roulant sont examinées avec un soin particulier. La décision d'embauche est prise par la voie hiérarchique, le salaire fixé en collaboration avec les RH. Les RH assurent une entrée en fonction coordonnée, la hiérarchie est chargée de l'aménagement du poste du travail et de l'intégration de la recrue.

5.5 Formation professionnelle

La formation de la relève professionnelle revêt une grande importance pour nous et doit nous distinguer aussi à l'avenir. Nous nous engageons tout particulièrement dans les domaines où il existe une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou susceptible de l'être. Le département des RH coordonne les activités de formation professionnelle et définit, en accord avec la conférence des directeurs, les standards du GSP.

5.6 Gestion des performances

L'ensemble du personnel dispose d'un descriptif actuel du poste et connaît les différentes tâches. La ou le supérieur hiérarchique détermine, en concertation avec la personne intéressée, des objectifs adaptés et lui donne régulièrement un retour constructif. Outre l'évaluation mutuelle de la collaboration, des sujets tels que la satisfaction générale, la planification de carrière et les besoins en formation sont abordés au moins une fois par an. Les RH mettent en place les processus et les outils nécessaires à cet effet, tandis que la hiérarchie est responsable du contenu et de la mise en œuvre.

5.7 Développement du personnel

L'apprentissage tout au long de la vie est une nécessité ; l'échange constant de connaissances et d'expériences dans le quotidien professionnel est fondamental. La ligne hiérarchique est responsable de la formation initiale et continue spécifique à la fonction, tandis que les RH sont chargées de la formation initiale et continue non spécifique à la fonction tout en créant le cadre organisationnel et infrastructurel pour ces deux domaines. Par ailleurs, le département des RH élabore des offres interdisciplinaires destinées aux cadres et au management de la relève. Grâce à une planification de la succession à long terme, nous souhaitons, dans la mesure du possible, pourvoir les postes de cadre avec des candidats et candidates internes qualifiées.

5.8 Conduite et accompagnement

Le premier point de contact est la ou le responsable hiérarchique. Les situations difficiles, les problèmes et les conflits doivent être abordés de manière constructive et, dans la mesure du possible, résolus. Si nécessaire, les collaborateurs et collaboratrices peuvent s'adresser, outre à leur supérieur·e hiérarchique direct·e, au niveau hiérarchique supérieur ou à la chargée RH attitrée. Dans des cas particuliers, d'autres services sont également à la disposition des collaborateurs et collaboratrices, notamment le service de gestion de la santé en entreprise et le service de médiation indépendant.

5.9 Rémunération et prévoyance

Nous versons des salaires conformes au marché, en tenant compte notamment de la fonction, des compétences et des performances. L'équité salariale nous importe. À partir d'un certain niveau hiérarchique, les heures supplémentaires sont compensées par le salaire et peuvent, le cas échéant, donner lieu à des jours de congé supplémentaires. Grâce à notre propre caisse de pension et à un règlement de prévoyance moderne, nous assurons à nos collaborateurs et collaboratrices une retraite stable ainsi qu'une protection en cas d'invalidité ou de décès.

5.10 Santé

Nous veillons à la santé de notre personnel sur leur lieu de travail et accordons une grande importance à la sécurité au travail et à de bonnes conditions de travail, en particulier pour les collaborateurs et collaboratrices plus âgées. Grâce à une couverture d'assurance solide, nous offrons sécurité et soutien, même dans les moments difficiles.

5.11 Travail, loisirs et famille
Nous soutenons l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous sommes en faveur des modèles de temps de travail flexibles, des congés sabbatiques et des congés non payés, à condition que l'exécution du travail soit garantie. Des congés de maternité et de paternité adéquats vont de soi. Nous soutenons les familles par une allocation sociale spéciale. Nous proposons aux futurs parents, dans la mesure du possible, un poste adéquat après la naissance. Notre crèche interne doit répondre aux besoins des mères, des pères et de leurs enfants.

5.12 Commission du personnel
Nous encourageons volontairement le dialogue entre l'employeur et le personnel. La commission du personnel défend les intérêts des collaborateurs et collaboratrices et les encourage à participer activement à la construction de l'avenir. Elle travaille en étroite collaboration avec les RH.

5.13 Départ
Nous traitons les personnes qui quittent l'entreprise avec courtoisie et dans un esprit de coopération. Grâce à une passation de fonction bien organisée, nous pouvons conserver une grande partie des connaissances et du savoir-faire au sein de l'entreprise. Les licenciements prononcés par les cadres doivent être préalablement discutés avec le département RH.

6. Entrée en vigueur

La présente politique du personnel entre en vigueur avec effet immédiat, par l'adoption par le conseil de fondation lors de sa réunion le 16.09.2026.