



INSTITUT DE HAUTES
ÉTUDES INTERNATIONALES
ET DU DÉVELOPPEMENT
GRADUATE INSTITUTE
OF INTERNATIONAL AND
DEVELOPMENT STUDIES

REGLEMENT INTERNE DE L'INSTITUT DE HAUTES ETUDES INTERNATIONALES ET DU DEVELOPPEMENT (ci-après "Institut")

Article 1 Dispositions liminaires

Ce règlement fait partie intégrante du contrat de travail et définit les dispositions générales applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'Institut. Les dispositions de la législation suisse relatives au contrat de travail, notamment le titre dixième du Code des obligations (CO) et la loi sur le travail (LTr), demeurent applicables pour tout point non réglé dans le présent règlement ou dans le contrat de travail. Sauf indication particulière, ce règlement s'applique aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Article 2

Chaque collaborateur de l'Institut s'engage à respecter les principes et les valeurs contenus dans la Charte de l'Institut.

Article 3 Devoir d'information

1. Le collaborateur est tenu d'annoncer sans délai au service des ressources humaines tout changement de domicile, état civil ou autre information ayant une incidence sur les termes de son contrat ou la gestion administrative de son dossier.
2. En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, un certificat médical doit être produit dès le troisième jour d'absence. En cas d'absence de longue durée, un certificat doit être produit au moins une fois par mois.
3. Tout accident doit être signalé dans les plus brefs délais au service des ressources humaines. En cas d'incapacité de travail, un certificat médical qui couvre l'absence doit être fourni dès le premier jour.
4. Le collaborateur qui doit accomplir une période de service militaire, service civil ou protection civile doit en informer son supérieur dès qu'il en a connaissance. A son retour, il doit remettre au service des ressources humaines l'attestation à l'intention de la Caisse de compensation.

Article 4 Frais professionnels

- 3.1 Les frais professionnels sont remboursés selon les règles en vigueur à l'Institut.

Article 5 Congés

5.1 Sont fériés :

- a) le 1^{er} janvier
- b) le vendredi Saint
- c) le lundi de Pâques
- d) le 1^{er} mai
- e) l'Ascension
- f) le lundi de Pentecôte
- g) le 1^{er} août
- h) le Jeûne genevois
- i) le 25 décembre
- j) le 31 décembre.

Le directeur fixe les dates de fermeture totale ou partielle de l'Institut dans la période entre Noël et Nouvel An.

5.2 Congés spéciaux

Les collaborateurs de l'Institut ont droit aux congés spéciaux suivants :

- a) Mariage 3 jours
- b) Mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint 1 jour
- c) Naissance d'un enfant 3 jours
- e) Décès :
 - du conjoint, d'un ascendant ou descendant au 1^{er} degré 5 jours
 - d'un ascendant ou descendant au 2^{ème} degré 3 jours
 - d'un autre membre de la famille, en fonction du lieu des funérailles et du degré de parenté 1 à 2 jours
- f) Déménagement (une fois par an) 2 jours
- g) Dans le cas de la garde d'un enfant malade ou d'une personne à charge malade 3 jours par cas

5.3 Congé maternité et congé en cas d'adoption

L'employée a droit à un congé maternité ou d'adoption, dont les modalités sont fixées par la législation en vigueur au moment de la survenance de l'événement.

Article 6 Assurances sociales

6.1 Assurance vieillesse, survivants, invalidité, perte de gain et maternité

Les cotisations sont paritaires et fixées selon les dispositions légales.

Prestations :

- Les prestations militaires :

En cas d'absence pour cause de service militaire, d'obligation militaire, de protection civile ou de service civil obligatoires, le collaborateur a droit à la totalité de son traitement.

Les allocations pour perte de salaire et de gain dues par la caisse de compensation sont acquises à l'Institut jusqu'à concurrence du traitement versé.

La direction peut réduire ou supprimer le traitement lorsque le collaborateur accomplit un service volontaire ou subit une peine d'arrêt en dehors du service, ou si l'Institut devait être mis abusivement à contribution en payant le traitement entier.

6.2 Allocations familiales

Les cotisations sont prises en charge par l'employeur.

Prestations :

- Allocations de naissance selon dispositions légales
- Allocations familiales selon dispositions légales
- L'IHEID paie une prime de 600 CHF à la naissance de chaque enfant d'un collaborateur

6.3 Maladie

- 6.3.1 L'assurance des soins médico-pharmaceutiques selon LAMal est de la responsabilité de l'employé.
- 6.3.2 Au moins la moitié de la cotisation pour assurance perte de gain maladie est prise en charge par l'employeur.
- 6.3.3 L'employé est assuré pour la perte de gain en cas de maladie jusqu'à un maximum de 730 jours d'absence.

6.4 Accident

- 6.4.1 La prime d'assurance couvrant les accidents professionnels est à la charge de l'employeur.
- 6.4.2 La prime d'assurance couvrant les accidents non professionnels est à la charge de l'employé.
- 6.4.3 En ce qui concerne les accidents non professionnels, l'employé est assuré pour autant qu'il travaille au moins huit heures par semaine.
- 6.4.4 L'employé est assuré pour la perte de gain en cas d'accident jusqu'à un maximum de 730 jours d'absence.
- 6.4.5 A la fin du contrat, l'employé n'est plus couvert contre les accidents non professionnels à l'expiration d'un délai de trente jours qui suit le terme de son contrat de travail.

6.5 Caisse de prévoyance

- 6.5.1 L'employé est obligatoirement affilié à la caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du Canton de Genève (CIA), conformément aux statuts de celle-ci (en annexe), à condition que les rapports de travail aient duré trois mois ou aient été conclus pour une durée déterminée supérieure à trois mois.

Article 7 Fin des rapports de service (dans le cas des personnes qui ne sont pas couvertes par les règlements du personnel administratif et technique et du personnel de l'enseignement et de la recherche)

7.1 Contrat à durée déterminée

- 7.1.1 Le contrat prend fin sans résiliation préalable à la date prévue dans le contrat, sauf durant le temps d'essai, ou il peut être résilié moyennant un délai de 7 jours net (soit 7 jours de calendrier).
- 7.1.2 La survenance d'un empêchement au sens de l'art 336c CO n'a pas pour effet de différer l'échéance normale du contrat.

7.2 Contrat à durée maximale.

7.2.1 Le contrat prend fin sans résiliation préalable à la date prévue dans le contrat. Il peut néanmoins être résilié pendant le temps d'essai (avec un délai de 7 jours net, soit 7 jours de calendrier) ou après le temps d'essai, en respectant le délai de congé applicable.

7.2.2 La survenance d'un empêchement au sens de l'art 336c CO n'a pas pour effet de différer l'échéance normale du contrat.

Article 8 Utilisation des biens de l'Institut

8.1 Les infrastructures et le matériel sont à disposition des collaborateurs de l'Institut dans le cadre de leur activité professionnelle. Il est de la responsabilité de chacun de contribuer à la sauvegarde des infrastructures et du matériel en signalant à la hiérarchie tout comportement inadéquat, tout risque et tout danger.

L'ensemble des consignes et directives relatives à la protection des infrastructures et du matériel (ex. consignes d'incendie) doivent être scrupuleusement respectées.

Les infrastructures et matériels ne peuvent pas être utilisés à des fins privées.

8.2 Pour ce qui est des systèmes d'information et de l'accès au réseau, les collaborateurs doivent prêter attention aux risques liés à l'utilisation de l'informatique. (cf. directive en annexe). En effet, l'utilisation abusive des moyens de communications, le transfert et le partage de données non sécurisées, le non respect des directives et des principes élémentaires de sécurité peuvent sensiblement rendre vulnérables les systèmes d'information et les moyens de protection.

Aussi toute utilisation abusive ou dans des conditions contraires aux bonnes moeurs des moyens informatiques est formellement interdite.

8.3 Le courrier électronique et l'accès à Internet sont mis à disposition à des fins professionnelles. Un usage personnel est toléré dans les limites de la bienséance et de la charge de travail.

8.4 Les collaborateurs sont informés qu'une surveillance ponctuelle et anonyme du contenu des ordinateurs mis à leur disposition peut être effectuée afin de vérifier le respect des directives d'utilisation.

Article 9 Dispositions finales

9.1 Modification

Une modification est possible en tout temps après consultation du Comité d'Institut et doit être communiquée à l'ensemble des collaborateurs de l'Institut.

9.2 La version révisée du présent règlement a été adoptée par le Conseil de fondation de l'Institut le 27 octobre 2011 et entre en vigueur immédiatement.