

Code d'éthique et de conduite de la GIZ

Publié par :
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sièges de la société :
Bonn et Eschborn, Allemagne

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn, Allemagne
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Allemagne

T +49 61 96 79 - 0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

Rédaction :
Département Ressources humaines
Conformité et intégrité
Communication d'entreprise

Conception/maquette :
Iris Christmann, Wiesbaden

Illustrations :
Christian Mentzel, Wiesbaden

Traduction :
Internationaler Sprachendienst der GIZ

Les contenus de sites externes vers lesquels ce document renvoie relèvent de la responsabilité des fournisseurs ou hébergeurs de ces sites. La GIZ se démarque expressément de tels contenus.

Le contenu de la présente publication relève de la responsabilité de la GIZ.

Eschborn, mars 2022



Sommaire



Ce document contient des commentaires de texte qui ont été insérés à la demande du comité central d'entreprise. Pour approuver la publication de ce document, le comité central d'entreprise a posé comme condition que ces commentaires soient ajoutés.

Avant-propos « Nos valeurs, nos principes éthiques »	<i>Page</i> 04		
		<i>Page</i> 05	La zone sensible entre action professionnelle et action privée
Respect de la législation et de la réglementation	07		
		08	Interdiction de toute forme de corruption
Gestion des conflits d'intérêt	10		
		11	Pour la diversité, contre la discrimination
Interdiction des comportements fautifs à caractère sexuel	14		
		15	À qui m'adresser ?
Que se passe-t-il en cas d'infraction ?	16		

Avant-propos

« Nos valeurs, nos principes éthiques »

Chères et chers collègues, chères lectrices, chers lecteurs,

Cette brochure vous présente nos principes éthiques essentiels. Notre but est en effet de transmettre à l'ensemble de nos salarié·e·s¹, mais aussi à tous ceux et toutes celles avec qui nous travaillons, les valeurs et les convictions de notre entreprise et de leur fournir des points de repère guidant leur action.

En tant qu'entreprise fédérale d'utilité publique œuvrant pour le développement durable et l'action éducative internationale, la GIZ suscite l'intérêt de l'opinion publique partout dans le monde. À la GIZ, nous ne concevons pas les politiques, mais nous aidons nos clients et commettants, plus particulièrement le gouvernement allemand, à réaliser leurs objectifs politiques en matière de développement et à mettre en œuvre des actions de coopération internationale. Dans l'exercice de ce mandat, nous sommes impérativement tenus de respecter les valeurs proclamées par la loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne et les droits humains garantis par le droit international. Cette obligation se reflète dans notre charte d'entreprise ([lien vers la charte](#)). Le travail de la GIZ n'est possible que si nous entretenons avec les hommes et les femmes de nos pays et organisations partenaires des rapports fondés sur la coopération, la confiance et le respect. Nos pays partenaires nous accordent leur confiance parce que nous faisons preuve de doigté politique et de sensibilité interculturelle et respectons des critères éthiques stricts.



Nous encourageons de ce fait une culture d'entreprise qui impose à toute action de suivre des valeurs et principes éthiques universels, notamment l'intégrité, la probité, le respect de la dignité humaine, l'ouverture et le refus de la discrimination. Nous refusons toute forme de corruption.



La responsabilité sociale, qui découle de notre conception de la durabilité, est une des idées-force de notre action. Elle inspire les conditions d'embauche de notre personnel tout comme les coopérations engagées.

Les catégories les plus vulnérables, telles que les enfants et les jeunes, reçoivent une attention particulière dans les activités de nos projets.

Nous œuvrons en faveur de l'égalité des chances et d'un accès équitable aux mesures de développement professionnel pour l'ensemble des salarié·e·s de la GIZ.

Les impératifs concrets orientant l'action de nos salarié·e·s sont fixés dans des conventions (générales) d'entreprise, dans les Procédures et règles (P+R) ainsi que dans les politiques d'entreprise.

Les cadres de direction ont un devoir d'exemplarité et leur action a valeur de référence et d'orientation. De ce fait, ils et elles jouent un rôle de multiplicateur qui les investit d'une responsabilité particulière.



Nous en sommes persuadés : des relations inspirées par un tel respect mutuel sont le fondement d'une entreprise forte, attrayante, qui se donne pour vision et vocation de créer un avenir digne d'être vécu, partout dans le monde.

Cordialement,

Le directeur
La représentation centrale des personnes handicapées
La déléguée générale à la parité



¹ « Salarié·e·s » est un terme générique recouvrant les collaborateur·rice·s, les assistant·e·s techniques, les apprenti·e·s, les stagiaires et les stagiaires externes de la GIZ.


La zone sensible entre action professionnelle et action privée

La GIZ opère dans un contexte politique très encadré résultant de son statut d'entreprise fédérale d'utilité publique et de son domaine d'action, la coopération internationale pour le développement durable et l'action éducative internationale.

Il n'est pas rare que les salarié·e·s de la GIZ, surtout dans les pays partenaires, soient considérés comme représentant la République fédérale d'Allemagne et même leur conduite en privé fait l'objet d'une attention particulière.



Il arrive parfois que les limites se brouillent entre les actions et les propos qui s'inscrivent dans le contexte professionnel et ceux qui, au contraire, relèvent exclusivement de la sphère privée des salarié·e·s. Dans ces occasions, il n'est pas possible de fixer des critères de comportement clairs, il faut toujours considérer chaque cas particulier.

 La règle applicable est la suivante : l'action privée des salarié·e·s échappe à l'appréciation de l'employeur. Toutefois, dès que des salarié·e·s utilisent des moyens de communication modernes ou s'expriment dans l'espace public, ils et elles évoluent en terrain sensible. Il s'agit alors de faire preuve de discernement, de sensibilité et de loyauté, de respecter l'intérêt légitime de la GIZ et de ne pas lui porter discrédit aux yeux de l'opinion publique. 

Dans l'intérêt de l'ensemble du personnel, nous sommes en droit et tenus d'exiger cette loyauté de chaque salarié·e de la GIZ dans le contexte de notre activité, à chaque fois qu'un comportement privé peut avoir un impact sur la GIZ ou sur ses rapports avec les pays partenaires ou ses clients et commettants. 

La GIZ incarne la liberté d'expression et la participation à la vie politique. Le droit à la liberté d'expression (politique) en est une composante indispensable, même pour les réseaux sociaux, où il est très difficile d'évaluer le degré de diffusion et de juger de la véracité des propos tenus. En même temps, il convient également de préserver les intérêts de l'entreprise, ce qui exige un discernement accru lors de l'examen de chaque cas. C'est particulièrement vrai pour les situations politiquement sensibles.



 [Lien vers les directives relatives à l'utilisation des médias sociaux](#) 

Respect de la législation et de la réglementation



La GIZ respecte la législation et la réglementation de la République fédérale d'Allemagne et des pays partenaires où elle opère. À son tour, elle exige, dans le cadre professionnel, ce même respect de la part de l'ensemble de ses salarié-e-s et de ceux et celles avec lequel-le-s elle coopère.

Personne ne peut savoir par cœur l'ensemble de la législation et de la réglementation ! Même en Allemagne ! Et par-dessus le marché, je travaille maintenant en Namibie. Comment savoir avec certitude ce que j'ai ou non le droit de faire ?

Ne t'inquiète pas ! Personne ne doit tout savoir par cœur. Ta « boussole » intérieure de salarié de la GIZ te donnera déjà quelques repères. Si tu doutes, tu peux consulter ton-ta responsable hiérarchique ou trouver sur l'intranet les prescriptions et règles importantes – par exemple dans nos « Procédures et règles » (P+R) ou dans nos conventions d'entreprise.

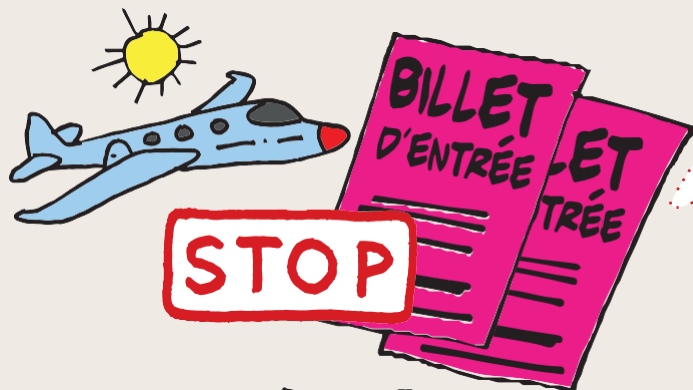
Le bureau de pays t'informera sur les particularités très variables de la réglementation locale des pays partenaires.



Interdiction de toute forme de corruption



Nous ne tolérons aucune forme de corruption, que ce soit l'acceptation ou l'octroi d'avantages indus.



Les avantages englobent toutes les prestations auxquelles le ou la bénéficiaire n'est pas en droit de prétendre et qui améliorent sa situation économique, juridique ou personnelle ou celle d'un-e proche (par exemple voyages de nature privée, mise à disposition de véhicules à des fins privées, billets d'entrée à des manifestations).



En règle générale, l'acceptation de petits présents d'une valeur n'excédant pas 35 euros par an et par offrande est autorisée.



- Une bouteille de mousseux (valeur : une vingtaine d'euros) pour Noël est autorisée.
- L'utilisation privée de la villa du commettant/partenaire à Majorque n'est pas autorisée.
- L'acceptation d'argent liquide, quelle que soit la somme, n'est jamais autorisée.





Le versement de « primes de célérité » est interdit s'il n'est pas nécessaire à la protection d'un bien juridique supérieur (en particulier la vie ou l'intégrité physique).


i Le code d'intégrité règle les modalités de détail.

Une prudence particulière est de mise pour l'octroi d'avantages à des agents de la fonction publique.

Cette pratique est souvent encadrée très strictement et la réglementation peut varier d'un pays partenaire à l'autre. Dans le doute, il convient de consulter le bureau de pays.



Conflits d'intérêts

 La GIZ évite les situations pouvant manifestement conduire à des conflits d'intérêts pour ses salarié·e·s. Ces conflits d'intérêts peuvent naître de participations financières ou de liens personnels des salarié·e·s (et, le cas échéant, de leurs proches) avec des partenaires du projet ou des partenaires commerciaux, des concurrent·e·s (ou leurs organes ou leurs salarié·e·s) ou des groupes cibles.

Si l'on détecte un conflit d'intérêts, on doit veiller à ce que les personnes concernées n'exercent pas d'influence sur les décisions commerciales correspondantes (par exemple, qu'elles ne participent pas à des décisions en matière de passation de marchés, de négociation et d'établissement de contrats et de réception de prestations).

 Le code d'intégrité règle les modalités de détail.

Je suis responsable de marché pour un projet dans le pays partenaire – mon mari, expatrié avec moi, travaille en tant que bénévole pour une ONG dans le même secteur. Nous aimerions aider cette ONG en lui accordant une subvention locale – est-ce possible ?

Je ne sais pas non plus...
Demande donc au·à la conseiller·ère en matière d'intégrité.



Pour la diversité, contre la discrimination

Nous apprécions le caractère pluriel de notre personnel. Nous sommes persuadé·e·s que la diversité de nos collègues, avec leurs différentes expériences, aptitudes et contributions, enrichit notre champ d'activité et améliore les résultats de notre travail. Nous encourageons la diversité au sein de la GIZ et nourrissons une culture d'entreprise basée sur le respect et l'estime mutuels dans les paroles comme dans les actes.



Nous ne tolérons aucune forme de discrimination. Nous attendons de l'ensemble des salarié·e·s de la GIZ qu'ils et elles coopèrent sans discriminer autrui « pour des raisons de race, d'origine ethnique, de sexe, de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'identité sexuelle »².

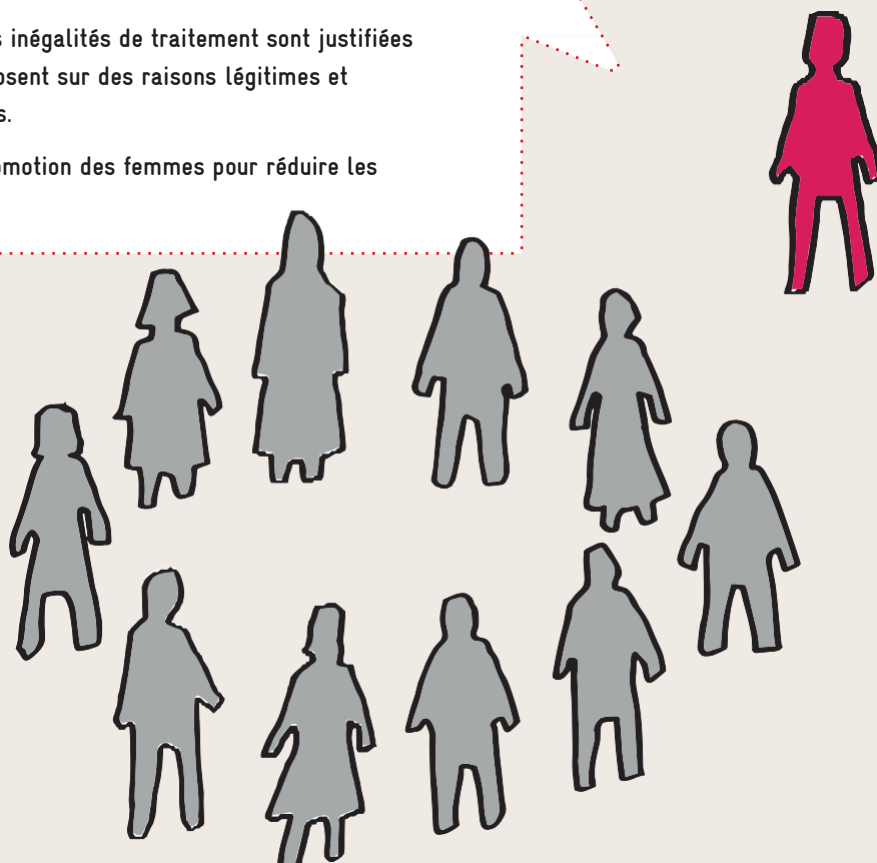
En vertu de la loi générale sur l'égalité de traitement, nous sommes tenus de prendre les mesures nécessaires, y compris préventives, contre ces formes de discrimination.

On parle de discrimination dans les cas où – à situation comparable – une personne est moins bien traitée qu'une autre en raison des caractéristiques mentionnées plus haut.

Attention : la discrimination n'est pas toujours manifeste. Ainsi, le traitement moins favorable des personnels à temps partiel peut être discriminatoire à l'égard des femmes, car les femmes travaillent généralement à temps partiel.

En revanche, les inégalités de traitement sont justifiées quand elles reposent sur des raisons légitimes et compréhensibles.

Exemple : la promotion des femmes pour réduire les inégalités



² Critères de discrimination visés à l'article premier de la loi générale sur l'égalité de traitement.



En raison de la responsabilité historique dont l'Allemagne est investie vis-à-vis de la communauté internationale, nous considérons toute forme de propos ou comportement antisémite comme un cas particulièrement grave de discrimination.

On entend par antisémitisme « une certaine perception des Juifs qui peut se manifester par une haine à leur égard. Les manifestations rhétoriques et physiques de l'antisémitisme visent des individus juifs ou non et/ou leurs biens, des institutions communautaires et des lieux de culte. Par ailleurs, de telles attaques peuvent également viser l'État d'Israël lorsqu'il est perçu comme une collectivité juive »³.

Quand les critiques vis-à-vis d'Israël relèvent-elles de l'antisémitisme ?

Toute critique à l'égard de la politique israélienne n'est pas antisémite. Israël est une démocratie, où le débat politique a sa place.



³ Décision du gouvernement fédéral du 20 septembre 2017 d'approuver la « définition opérationnelle » de l'antisémitisme utilisée par l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste.



De même, nous n'acceptons aucune forme de harcèlement au travail.

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL ?

On entend par harcèlement au travail des agissements répétés et systématiques – manifestations d'hostilité, brimades ou discrimination – perpétrés par ou contre des responsables hiérarchiques ou des collègues.

Le harcèlement au travail englobe tous les comportements non désirés visant à porter atteinte à la dignité de la victime et créant un climat marqué par l'intimidation, l'hostilité, l'humiliation ou les propos offensants.



Le harcèlement peut prendre une forme verbale ou non verbale, être pratiqué de manière consciente ou non et se manifester par exemple par :

- des voies de fait ;
- des propos ou actes diffamatoires ;
- des humiliations ;
- le dénigrement gratuit des performances ;
- l'ostracisme ;
- la mise à l'écart de l'information et de la communication dans l'entreprise.

Interdiction des comportements fautifs à caractère sexuel



Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement sexuel.



Le harcèlement sexuel est une infraction pénale. Il y a harcèlement sexuel quand « un comportement non désiré à caractère sexuel a pour but ou effet de porter atteinte à la dignité de la personne concernée, en particulier dans un environnement caractérisé par des propos ou actes intimidants, hostiles, humiliants, avilissants ou offensants ». Les comportements visés comportent « également les actes non désirés à caractère sexuel et les invitations à de tels actes, les attouchements à caractère sexuel, les remarques à contenu sexuel et la présentation et l'exposition non désirées de représentations pornographiques. »



Nous ne tolérons non plus aucune forme d'exploitation sexuelle par nos salarié·e·s.

On parle d'exploitation sexuelle quand des comportements à caractère sexuel ont lieu de manière consensuelle, mais exploitent intentionnellement une situation de détresse ou de pouvoir. Nous considérons tout contact sexuel avec des enfants de moins de 14 ans comme du harcèlement sexuel.



Nous considérons tout contact sexuel avec des enfants comme une infraction pénale.



[La politique de l'entreprise sur les comportements répréhensibles à caractère sexuel règle les modalités de détail.](#)

À qui m'adresser ?



Les salarié·es trouveront aide et conseil notamment ici :

Zone sensible entre action professionnelle et action privée/loyauté vis-à-vis de la GIZ :

- Communication d'entreprise
- Département Ressources humaines/Administration RH
- Responsable hiérarchique

Corruption et conflits d'intérêts :

- Conseiller·ère en matière d'intégrité
- Médiateur·rice
- Département Ressources humaines/Administration RH
- Responsable hiérarchique


Discrimination, harcèlement :


- Département Ressources humaines/Administration RH
- Responsable hiérarchique
- Organisme de recours en matière de parité hommes/femmes
- COPE
- Comité d'entreprise
- Commission de représentation du personnel expatrié et représentations du personnel national
- Déléguée à la parité
- Représentation des personnes handicapées

Comportements fautifs à caractère sexuel

- Département Ressources humaines/Administration RH
- Responsable hiérarchique
- Service de réclamation pour les violations de la loi générale sur l'égalité de traitement
- COPE
- Comité d'entreprise
- Commission de représentation du personnel expatrié et représentations du personnel national
- Déléguée à la parité
- Représentation des personnes handicapées

Toute violation du présent code d'éthique peut occasionner un préjudice, que ce soit pour les salarié·es concerné·es, pour des victimes extérieures ou pour la GIZ en tant qu'entreprise. Nous encourageons donc chacun·e à signaler les comportements illégaux ou non éthiques. Nous avons mis en place à cet effet un portail de signalement qui peut également être utilisé de manière anonyme.

 [Lien vers le portail de signalement](#)

 Les structures à contacter sont indiquées aussi dans les stratégies d'entreprise concernées.

Que se passe-t-il en cas d'infraction ?

La GIZ s'engage à maintenir des systèmes de contrôle efficaces pour dévoiler et prévenir les comportements illégaux et non éthiques.

Tout soupçon de comportement illégal ou non éthique de la part ou à l'encontre de salarié·e·s de la GIZ entraîne un examen minutieux de l'état de fait si les agissements ont lieu dans le cadre ou en rapport avec l'activité de la GIZ. Nous nous engageons à élucider systématiquement ces cas en tenant compte des intérêts des personnes concernées.

SENSIBILISATION DU PERSONNEL

1. Signalement en cas de soupçon de comportement illégal ou non éthique




2. Examen systématique de l'état de fait
(en tenant compte des intérêts des personnes concernées)



3. Si le soupçon est fondé : examen juridique spécifique



4. Conséquences/mesures
(formation, mutation, sanction relevant du droit du travail)



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sièges de la société :
Bonn et Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn, Allemagne
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Allemagne
T +49 61 96 79 - 0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de