

**Code de conduite régissant les relations contractuelles
avec la Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
- Version mise à jour en mai 2022 -**



Nous, la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, œuvrons pour que les générations futures puissent, elles aussi, vivre dans la sécurité et la dignité. La GIZ entend à cet effet assumer une responsabilité écologique et sociale particulière en s'engageant à respecter les principes énoncés dans ce code de conduite.

Ce code de conduite sert de fondement à la collaboration avec des soumissionnaires, des fournisseur·euse·s, des prestataires de services (ci-après dénommé·e·s « contractant·e·s ») et avec des bénéficiaires de financements. Les exigences de durabilité définies ici doivent être mises en œuvre et respectées dans tous les secteurs d'activité et dans le monde entier. Le code de conduite s'inscrit en complément du contrat en vigueur et des conditions qui lui sont associées.

1 Intégrité :

1.1 Lutte contre la corruption, le financement du terrorisme et le blanchiment d'argent

L'ensemble de la législation pertinente, y compris locale, sera respectée. Elle comprend, sans toutefois s'y limiter, les lois anticorruption et les règles visant à lutter contre le financement du terrorisme et le blanchiment d'argent.

1.2 Prévention des conflits d'intérêts

Les contractant·e·s et les bénéficiaires de financements ne doivent pas avoir de conflits d'intérêts en rapport avec les marchés de la GIZ ; un conflit d'intérêts peut notamment résulter d'intérêts économiques, d'affinités politiques ou d'attaches nationales, de relations familiales ou amicales ou d'autres liens ou intérêts. Il est en particulier entendu que :

- a) des rémunérations supplémentaires de tiers en rapport avec le marché ne doivent pas être acceptées ;
- b) sauf accord de la GIZ donné sous forme écrite, d'autres missions susceptibles de mettre les contractant·e·s ou les bénéficiaires d'un financement en situation de conflit d'intérêts en raison de la nature même de la mission ou de leurs contacts personnels ou professionnels avec un tiers ne doivent pas être acceptées pendant la durée du contrat ;
- c) sauf autorisation préalable de la GIZ donnée sous forme écrite, des contrats ne seront pas conclus avec des personnes physiques ou morales avec lesquelles il·elle·s entretiennent des relations personnelles ou professionnelles dans le cadre des achats et fournitures effectués en connexion avec le marché.

La GIZ sera informée sans délai de tout élément constituant un conflit d'intérêts ou susceptible d'engendrer un conflit d'intérêts, afin de convenir avec elle de ce qu'il y a lieu de faire.

1.3 Présents et autres avantages

Il est interdit, que ce soit de manière directe ou par le biais de tiers, d'offrir, de consentir, d'accepter ou de chercher à obtenir, pour soi-même ou pour des tiers, des présents ou des avantages dans le cadre de la passation, de l'exécution du marché et/ou du subventionnement de projets de tiers. Cette disposition s'applique également aux primes de célérité.

1.4 Concurrence loyale

Il est interdit de passer des ententes entravant la concurrence avec une ou plusieurs entreprises.

2 Droits humains et conditions de travail équitables :

2.1 Dispositions relatives à l'âge minimum et au refus du travail des enfants à des fins d'exploitation

La Convention internationale des droits de l'enfant (article 32 sur la protection contre l'exploitation économique) ainsi que les normes fondamentales du travail des conventions n° 138 et n° 182 de l'Organisation internationale du travail (OIT), telles qu'elles sont ancrées dans les documents contractuels, doivent être respectées. En vertu de ces instruments juridiques, aucun enfant âgé de moins de 15 ans ne doit être embauché. Si la législation locale prévoit un âge minimum d'admission à l'emploi ou de scolarité obligatoire plus élevé, c'est cet âge plus élevé qui s'applique. Indépendamment de cela, les emplois ne doivent pas être préjudiciables à la santé ou au

développement de l'enfant, ni compromettre sa formation scolaire ou professionnelle. Les pires formes de travail forcé ou obligatoire, y compris l'esclavage, la servitude pour dettes, la traite des enfants ou des êtres humains, la prostitution, la pornographie, l'enrôlement forcé d'enfants soldats, l'utilisation d'enfants dans des activités illicites telles que le trafic de drogue, sont interdites et ne doivent pas être tolérées.

2.2 Refus du travail forcé

Les conventions n° 29 et n° 105 de l'OIT, telles qu'elles sont ancrées dans les documents contractuels, seront respectées, tout travail forcé devant être refusé. Le travail doit être effectué volontairement. En plus des dispositions stipulées dans les conventions n° 29 et n° 105, la rétention de documents d'identité est interdite.

2.3 Droit à la liberté d'association et à la négociation collective

Les conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT, telles qu'elles figurent dans les documents contractuels, seront respectées, les travailleurs ayant le droit de constituer des syndicats et des organisations, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, et de mener des négociations collectives. Lorsque ce droit est limité par la législation locale, d'autres possibilités de représentation des travailleurs, conformes à la loi, doivent être encouragées.

2.4 Promotion de l'égalité de traitement

Les conventions n° 100 et n° 111 de l'OIT, telles qu'elles figurent dans les documents contractuels, seront respectées, toute discrimination, quelle qu'elle soit, fondée sur la couleur de peau, l'âge, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'appartenance ethnique, le handicap, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'appartenance à une organisation de travailleurs, etc., devant être évitée, notamment en matière de recrutement, de formation, de promotion ou de rémunération.

2.5 Rémunération

Si le contrat est exécuté en Allemagne, les dispositions de la loi allemande relative à un salaire minimum général (Mindestlohngesetz, MiLoG) doivent être observées, et les rémunérations conventionnelles existantes être versées aux salarié-e-s. Indépendamment de cela, il convient, de manière générale, de payer un revenu minimum et des prestations sociales conformément à la législation du pays concerné (cette disposition s'applique également aux apprenti-e-s, stagiaires ou salarié-e-s en période probatoire). Le calcul du revenu est formalisé et connu des salarié-e-s ; le salaire est versé régulièrement et à intervalles raisonnables.

2.6 Bannissement de toute forme de violence

Les traitements inhumains, les châtiments corporels, les violences sexuelles, les insultes, les menaces et l'exercice de pressions psychologiques ou physiques sont interdits.

2.7 Temps de travail et relation de travail

Le temps de travail doit être conforme à la législation en vigueur dans le pays concerné ainsi qu'aux normes industrielles. La législation nationale relative à la durée maximale du temps de travail, aux temps de repos et aux heures supplémentaires ainsi qu'à la relation de travail doit être respectée. De même, les règles en vigueur régissant la protection des travailleurs, telles que la protection minimale en cas de licenciement ou le congé de maternité, doivent également être observées. Les prestations de travail doivent, dans la mesure du possible, être fournies sur la base d'un contrat de travail normal.

2.8 Garantie de la santé et de la sécurité au travail

Les travailleur-euse-s doivent bénéficier de conditions de travail leur garantissant sécurité et santé sur tous les sites. Cela étant, les risques, et plus particulièrement les risques spécifiques à l'industrie, doivent être identifiés et les mesures nécessaires doivent être prises pour garantir la protection des travailleur-euse-s. Il importe notamment de mettre gratuitement à leur disposition des équipements et des vêtements de protection appropriés et de veiller à ce qu'il-elle-s soient régulièrement informé-e-s et formé-e-s aux mesures de protection de la santé et de la sécurité en vigueur. En outre, un service médical d'entreprise devrait progressivement être mis en place pour tous les travailleur-euse-s.

2.9 Conditions de travail adéquates

Les travailleur-euse-s doivent disposer d'installations sanitaires hygiéniques et d'un accès à des quantités suffisantes d'eau potable. Si des dortoirs sont également mis à disposition, ils doivent être propres, sûrs et répondre aux exigences de base.

3 Protection de l'environnement :

3.1 Respect du droit de l'environnement en vigueur

La prestation ainsi que l'exécution du projet financé doivent être assurées dans le respect du droit national et international en vigueur en matière d'environnement. Les émissions de gaz à effet de serre doivent être réduites au minimum et toute action susceptible d'accroître la vulnérabilité des populations et/ou des écosystèmes doit être évitée.

3.2 Utilisation de substances et de matériaux dangereux pour l'environnement et la santé

L'utilisation de substances et de matériaux dangereux pour l'environnement et la santé doit être évitée. Il convient à cette fin d'identifier des solutions alternatives respectueuses de l'environnement et efficaces à long terme. Les substances concernées doivent faire l'objet d'une autorisation conformément aux dispositions légales en vigueur sur les marchés concernés.

3.3 Gestion responsable des ressources

Les principes d'une gestion durable et d'une utilisation responsable des ressources doivent être respectés. Lors du développement, de l'extraction des matières premières, de la fabrication, de l'utilisation des produits jusqu'au recyclage, ainsi que dans le cadre d'autres activités, il faut considérer une utilisation économe de l'énergie, de l'eau et des autres matières premières, un recours aux ressources renouvelables et une minimisation des atteintes à l'environnement et à la santé.

3.4 Gestion des déchets

Dans les phases de développement et de production, lors de la prestation de services ainsi que dans les projets financés, il importe de considérer la prévention des déchets, la réutilisation, le recyclage ainsi que l'élimination sans danger et dans le respect de l'environnement des déchets résiduels, des produits chimiques et des eaux usées.

4 Protection des données :

Les lois et réglementations applicables en matière de protection des données, y compris des données à caractère personnel, et notamment le règlement général de l'UE sur la protection des données (RGPD), doivent être respectés. Dans le cas d'une relation contractuelle avec la GIZ, toutes les données et autres informations en rapport avec le marché dont on aura eu connaissance dans le cadre de l'exécution du contrat doivent être traitées de manière confidentielle même après expiration du contrat, d'autres dispositions de protection des données entrant en vigueur en fonction du contrat associé au marché.

5 Exécution du devoir de diligence

Les contractant-e-s et les bénéficiaires d'un financement de la GIZ choisissent avec soin les sous-traitant-e-s auquel-le-s il-elle-s font appel dans le cadre de leurs activités pour la GIZ, de sorte qu'il n'y ait aucun doute sur leur sérieux. En outre, il-elle-s communiquent à ces dernier-ère-s les principes énoncés dans le présent code de conduite et exigent que ceux-ci soient respectés. Les collaborateur-ric-e-s des contractant-e-s et des bénéficiaires d'un financement ainsi que les collaborateur-ric-e-s des sous-traitant-e-s doivent eux-elles aussi respecter les principes du présent code de conduite.

Respect du code de conduite :

Des obligations contractuelles découlent de certaines parties de ces principes et sont concrètement mentionnées dans les documents contractuels. En outre, un-e interlocuteur-ric-e responsable du présent code de conduite et habilité-e à communiquer des informations contraignantes sur son respect sera désigné-e à la demande de la GIZ. La GIZ se réserve le droit de prendre les mesures nécessaires pour satisfaire à son devoir de diligence, conformément à la loi sur les devoirs de diligence dans les chaînes d'approvisionnement.

Plaintes et conformité :

Toutes les plaintes, sans exception, sont traitées de manière confidentielle par la GIZ. Si vous avez des raisons de soupçonner une violation du code de conduite, veuillez consulter notre système de gestion de la conformité (https://www.giz.de/de/ueber/die_giz/8180.html). Notre [portail de signalement](#), utilisable de manière anonyme, y est à votre disposition via un lien en bas de la page.

Les questions ou les suggestions relatives au présent code de conduite peuvent être posées et communiquées via la boîte aux lettres fonctionnelle de l'équipe spécialisée Achats durables (sustainable.procurement@giz.de).