Code de conduite pour les parties contractantes de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

– Version mise à jour le 1er janvier 2026 –

La GIZ œuvre pour que les générations futures puissent, elles aussi, vivre dans la sécurité et la dignité. Elle assume la responsabilité écologique et sociale particulière qui est la sienne en tant qu'entreprise fédérale et ses obligations légales en s'engageant à respecter des normes élevées en matière de droits humains et de protection de l'environnement et en intégrant dans ses pratiques d'entreprise des processus et mesures allant en ce sens. C'est dans cet esprit que la GIZ a défini sa stratégie en matière de droits humains dans une déclaration de principe et adopté une politique en matière de protection de l'enfance. Afin de garantir la protection des droits humains et de l'environnement tout au long des chaînes d'approvisionnement, la GIZ coopère étroitement avec ses parties contractantes et attend d'elles qu'elles respectent également les normes concernées. Par le présent code de conduite, la GIZ précise de manière concrète ce qu'elle exige des parties contractantes en matière de droits humains et d'environnement.

1. Normes minimales et résultats négatifs non intentionnels

La partie contractante doit respecter toutes les dispositions légales et réglementaires applicables lors de l'exécution des prestations.

La partie contractante ne soutient aucune mesure favorisant le blanchiment d'argent, le financement d'actes terroristes ou la fraude et l'évasion fiscales.

Dans un souci de protection des droits humains, la partie contractante est tenue de fournir ses prestations dans le respect des normes minimales stipulées dans les conventions suivantes dans leur dernière version en vigueur :

- Conventions de l'Organisation internationale du travail (conventions de l'OIT) :
  - n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi,
  - n° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination,
  - n^{os} 29 et 105 concernant le travail forcé ou obligatoire et l'abolition du travail forcé,
  - n° 155 concernant la sécurité et la santé des travailleurs,
  - n° 187 concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail,
  - n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail,
  - n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical,
  - n° 98 concernant le droit d'organisation et de négociation collective,
  - n° 100 concernant l'égalité de rémunération,
  - n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession),
  - n° 131 concernant la fixation des salaires minima,
- Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant (convention des droits de l'enfant),
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 19 décembre 1966,
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 19 décembre 1966.

Dans un souci de protection de l'environnement, la partie contractante est en outre tenue de fournir ses prestations dans le respect de la législation environnementale nationale et internationale en vigueur, en particulier les normes minimales stipulées dans les conventions suivantes dans leur dernière version en vigueur :

- Convention de Minamata sur le mercure du 10 octobre 2013 (convention de Minamata),

– Convention de Stockholm du 23 mai 2001 sur les polluants organiques persistants (convention sur les POP),
– Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination du 22 mars 1989 (convention de Bâle).

La partie contractante est en outre tenue de fournir ses prestations en s'efforçant d'éviter les résultats négatifs non intentionnels sur

a) l'environnement et les écosystèmes,
b) la protection du climat,
c) l'adaptation au changement climatique,
d) les droits humains,
e) les contextes fragiles ou marqués par les conflits et
f) l'égalité de genre

ou, si ces résultats négatifs non intentionnels ne peuvent pas être évités, de les réduire autant que possible.

2. Détail des obligations en matière de droits humains

La partie contractante est tenue de respecter les interdictions stipulées dans le présent point 2 et de mettre en œuvre les mesures de protection stipulées dans ce même point 2 (ci-après collectivement dénommées **« obligations en matière de droits humains »**) ; cette disposition s'applique indépendamment du fait que les obligations en matière de droits humains correspondent ou non aux normes minimales fixées dans les conventions mentionnées au point 1 :

2.1. Interdiction du travail des enfants et du travail forcé des enfants

L'emploi d'enfants âgés de moins de 15 ans est interdit. 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. En outre, un âge minimum de 18 ans est prévu pour les pires formes de travail des enfants qui nuisent au développement et à la sécurité des enfants.

2.2. Interdiction du travail forcé, de l'esclavage et des pratiques analogues

Toute forme de travail forcé, d'esclavage et de pratiques analogues, de servage ainsi que toute autre forme de domination ou d'oppression dans l'environnement du lieu de travail, telles que l'exploitation économique ou sexuelle extrême et l'humiliation, sont strictement interdites. Toute relation de travail doit être librement choisie et exempte de menaces de sanctions. En outre, tout traitement inacceptable des travailleur·euse·s, tel que le harcèlement psychologique, le harcèlement moral et l'humiliation, est à proscrire.

2.3. Santé et sécurité au travail et risques professionnels pour la santé

Les obligations de santé et de sécurité au travail applicables en vertu du droit en vigueur sur le lieu de travail doivent être respectées. La partie contractante est tenue d'assurer un milieu de travail sûr et salubre. La mise en place et l'application de systèmes appropriés de sécurité au travail doivent permettre de prendre les mesures préventives nécessaires contre les accidents et les atteintes à la santé pouvant résulter de l'activité. Une fatigue physique et mentale excessive doit être évitée par des mesures de protection appropriées, notamment en ce qui concerne les horaires de travail et les temps de repos. En outre, les salarié·e·s doivent être régulièrement informé·e·s et formé·e·s sur les mesures de protection de la santé et de sécurité en vigueur.

2.4. Interdiction du harcèlement sexuel

La partie contractante prend des mesures appropriées en vue de prévenir le harcèlement sexuel dans le cadre professionnel et s'abstient de toute incitation à la violence ou à la haine.

2.5. Liberté d'association et droit de négociation collective

Le droit des salarié·e·s de la partie contractante de s'associer et de s'affilier librement à des syndicats doit être respecté. Les syndicats sont libres d'agir conformément à la législation du lieu de travail – ce qui inclut le droit de grève et le droit de négociation collective. Les salarié·e·s de la partie contractante ne doivent pas faire l'objet de discrimination en raison de la création, de l'adhésion ou de l'affiliation à un syndicat. Lorsque ces droits sont limités par la législation locale, il faut prévoir pour les salarié·e·s d'autres possibilités, conformes à la loi, de s'associer à des fins de négociation collective.

2.6. Interdiction de la discrimination et respect des droits de la personnalité

Toute inégalité de traitement des salarié·e·s est interdite, sauf si elle est justifiée par les exigences de l'emploi. Cela s'applique par exemple aux inégalités de traitement fondées sur l'appartenance nationale et ethnique, l'origine sociale, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, l'identité de genre, les opinions politiques, la religion ou les convictions. Les salarié·e·s de la partie contractante doivent notamment recevoir un salaire équivalent pour un travail équivalent. La dignité personnelle, la vie privée et les droits de la personnalité de chaque individu doivent être respectés.

2.7. Salaire adéquat

Les salarié·e·s de la partie contractante doivent recevoir un salaire adéquat en tout état de cause au moins égal au salaire minimum fixé par la législation applicable, le salaire adéquat étant par ailleurs déterminé par la législation du lieu de travail. Si le contrat est exécuté en Allemagne, il convient donc au moins de respecter les dispositions de la loi allemande relative à un salaire minimum général (*Mindestlohngesetz*, MiLoG) et la partie contractante doit verser aux salarié·e·s les rémunérations conventionnelles existantes.

2.8. Respect des moyens de subsistance naturels

Les moyens de subsistance naturels des personnes doivent être respectés et protégés. Il faut, en particulier, s'abstenir de toutes modifications dommageables des sols, de la contamination des eaux, de la pollution de l'air, des émissions sonores nocives ou d'une consommation excessive d'eau si ces pratiques portent gravement atteinte aux bases naturelles de la conservation et de la production de nourriture, entravent l'accès à une eau potable de qualité ou à des installations sanitaires ou nuisent à la santé.

2.9. Droits fonciers

L'acquisition, la construction ou l'utilisation à d'autres fins de terres, de forêts ou d'eaux dont l'exploitation assure les moyens de subsistance d'une personne ne peuvent se faire par voie d'expulsion forcée illégale ou de dépossession illégale.

2.10. Agent·e·s de sécurité

Les forces de sécurité privées ou publiques ne peuvent être engagées et intervenir que si une formation et un contrôle appropriés garantissent que le recours à ces forces de sécurité ne donne pas lieu à des actes de torture ou à des traitements cruels, inhumains ou dégradants, ne porte pas atteinte à la vie ou à l'intégrité physique des personnes et n'entrave pas la liberté d'association ou d'organisation.

3. Détail des obligations en lien avec l'environnement

La partie contractante est tenue de respecter les interdictions stipulées dans le présent point 3 et de mettre en œuvre les mesures de protection stipulées dans ce même point 3 (ci-après collectivement dénommées **« obligations en lien avec l'environnement »**) ; cette disposition s'applique indépendamment du fait que ces obligations en lien avec l'environnement

correspondent ou non aux normes minimales fixées dans les conventions mentionnées au point 1 :

3.1. Produits chimiques dangereux

Conformément aux dispositions, seules applicables en l'occurrence, de la convention de Minamata dans sa dernière version en vigueur, il est interdit (i) de fabriquer des produits contenant du mercure, (ii) d'utiliser du mercure et des composés du mercure et (iii) de traiter les déchets de mercure. Il est interdit de produire et d'utiliser, ainsi que de manipuler, de collecter, de stocker et d'éliminer de manière non respectueuse de l'environnement des polluants organiques persistants en violation des dispositions de la convention sur les POP dans sa dernière version en vigueur.

3.2. Gestion des déchets

Les interdictions d'exporter des déchets dangereux établies par la convention de Bâle dans sa dernière version en vigueur doivent être respectées. Sont concernés les déchets spéciaux présentant des propriétés dangereuses, comme les substances explosives, inflammables, toxiques, infectieuses, corrosives ou (éco)toxiques. Les déchets issus de la production, de la préparation et de l'utilisation de biocides et de produits phytosanitaires peuvent notamment être concernés.

4. Système de signalement

En cas de soupçon fondé d'une infraction au présent code de conduite, il est possible de recourir au système de signalement de la GIZ. Ce système offre les voies de signalement suivantes : le portail de signalement en ligne ainsi que les conseiller·ère·s en matière de conformité et d'intégrité (compliance-mailbox@giz.de). Le système de signalement est présenté ici. Vous trouverez sur cette page le lien du portail de signalement de la GIZ, utilisable de manière anonyme.

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 dans les achats durables (sustainable.procurement@giz.de).