

# Code de conduite

## de l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.

En tant qu'œuvre de l'Église protestante, l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (EWDE, Œuvre protestante de Diakonie et Développement) accomplit les tâches de l'Association fédérale diaconale, du Service du développement, de l'aide interecclésiastique mondiale ainsi que de l'aide humanitaire. La EWDE remplit sa mission à travers Diakonie Deutschland, Brot für die Welt (Pain pour le Monde) et Diakonie Katastrophenhilfe. Ensemble, nous défendons d'une seule voix les personnes dans le besoin, la pauvreté et les inégalités, en Allemagne et dans le monde entier.

**Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.**

---

Diakonie Deutschland  
Brot für die Welt  
Diakonie Katastrophenhilfe

Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin  
Allemagne  
Tel +49 30 65211 0  
Fax +49 30 65211 3333

[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)  
[www.brot-fuer-die-welt.de](http://www.brot-fuer-die-welt.de)  
[www.diakonie-katastrophenhilfe.de](http://www.diakonie-katastrophenhilfe.de)

Berlin, novembre de 2019, 1<sup>e</sup> édition

« Et quoi que vous fassiez,  
en parole ou en œuvre,  
faites tout au nom du Seigneur Jésus »



(Épître aux Colossiens 3, 17a)

## Déclaration du Comité Exécutif

Notre objectif est un monde juste, sans faim ni pauvreté, dans lequel chaque être humain puisse vivre dans la dignité. Nous nous engageons à aider les personnes défavorisées et considérons notre mission comme la manifestation de l'amour de son prochain. Les employé(e)s de la EWDE sont au cœur de notre organisation. Nous aimerions leur offrir un environnement de travail sûr, déterminé par l'autonomie, l'ouverture et la critique constructive. Nos employé(e)s travaillent quotidiennement avec des personnes et des partenaires en Allemagne et dans le monde entier et exécutent des tâches très diverses. Les principes énoncés dans le présent Code de conduite constituent le cadre de notre action commune. Le respect des règles formulées ici est d'une importance capitale pour le succès et l'identité de notre œuvre.

### 1. Objectifs

L'objectif de ce Code de conduite est d'aider le Comité Exécutif, tous les cadres ainsi que les employé(e)s de la EWDE à prendre des décisions éthiques et juridiques irréprochables<sup>1</sup>. Le Code de conduite de la EWDE est complété par des politiques, des stratégies et des lignes directrices spécifiques et par d'autres documents internes portant sur des sujets déterminés. Le Code de conduite est l'expression de notre volonté de prévenir le mieux possible les risques liés à notre travail.

### 2. Champ d'application

Le présent Code de conduite est contraignant pour le Comité Exécutif et tous les cadres et employé(e)s de la EWDE dans le monde entier et fait partie intégrante de leur contrat de travail. Les principes fondamentaux du Code de conduite s'appliquent également aux employé(e)s dotés de contrats de travail locaux, aux consultants, aux professionnels et aux volontaires et sont intégrés dans les contrats correspondants. En outre, les principes formulés ici sont intégrés dans nos accords de coopération avec les partenaires et dans nos directives d'approvisionnement applicables aux prestataires de services.

### 3. Affiliation théologique

*« Et quoi que vous fassiez, en parole ou en œuvre, faites tout au nom du Seigneur Jésus »  
(Épître aux Colossiens 3, 17a)*

En tant qu'œuvre de l'Église protestante, nous partageons la conviction fondamentale de la tradition chrétienne selon laquelle foi, vie et action ne font qu'un. Notre mission est d'être des témoins, des preuves et des vecteurs de l'amour inconditionnel de Dieu pour toute Sa création, tout particulièrement envers les pauvres et les personnes marginalisées, et de les aider à vivre une vie dans la dignité. Cela se reflète dans un comportement qui affirme cette mission en reconnaissant et en protégeant

---

<sup>1</sup> Par « nous », nous entendons toujours les directeurs/directrices, les cadres et tou(te)s les employé(e)s de la EWDE. Lorsque les règles se réfèrent à des groupes spécifiques de personnes, celles-ci sont désignées explicitement.

inconditionnellement la dignité d'autrui. Indépendamment de notre proximité personnelle ou de notre distance par rapport à certains contenus de la foi protestante, nous assumons le mandat ecclésiastique de l'œuvre. En outre, nous voulons vivre et agir conformément aux principes énoncés dans le présent document, à la fois dans le cadre de notre travail et - dans la mesure où cela touche notre crédibilité et notre intégrité professionnelle - au-delà. Les présentes lignes directrices ne tendent pas au perfectionnisme ou à une culture du contrôle et du jugement mutuels, mais représentent des orientations de base qui doivent permettre d'assurer notre crédibilité tant dans les relations internes que dans les relations externes.

#### 4. Lignes directrices de notre action

L'inviolabilité de la dignité humaine ainsi que les principes de notre directive Intégrité<sup>2</sup> sont pour nous des principes directeurs. Pour atteindre les gens et les soutenir dans leur situation, nous les traitons avec empathie, respect et estime.

Nous revendiquons les principes suivants :

- Inviolabilité de la dignité de tous les êtres humains
- Protection des droits de l'homme
- Respect de la diversité des religions, des croyances et des cultures
- Participation et inclusion
- Responsabilité et transparence
- Durabilité sociale, écologique et économique
- Responsabilité dans l'exercice du pouvoir et la gestion des ressources
- Respect du principe « Do no harm »<sup>3</sup>
- Gestion de qualité, conformité et « principe du double contrôle »<sup>4</sup>
- Confiance et estime

Nous nous investissons dans des structures qui encouragent la conformité de notre action à ces principes, ce qui inclut la définition concrète de normes éthiques et la mise en place et la gestion d'un système de signalement. Les cadres s'engagent particulièrement à préserver l'intégrité personnelle de leurs employé(e)s et à prendre clairement position dès les premiers signes d'infraction au Code de conduite. Ensemble, nous créons également un climat qui empêche l'abus de pouvoir. La relation entre la coopération au développement et l'aide humanitaire se caractérise généralement par de forts rapports de dépendance et des asymétries de pouvoir. Ceux et celles qui travaillent pour la EWDE à l'étranger assument donc la responsabilité particulière, en tant que représentant(e)s de la EWDE, de respecter ces principes et de protéger la réputation de la EWDE.

---

<sup>2</sup> Voir « Leitlinie Integrität des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung e. V. » (« EWDE Directive Intégrité », disponible seulement en allemand), arrêtée par le Comité Exécutif le 16/11/2017.

<sup>3</sup> « Do no harm » (« Ne pas nuire ») est un principe fondamental de l'aide internationale d'urgence et de l'aide au développement. Les organisations examinent leurs actions pour s'assurer qu'elles n'aient pas d'effets indésirables et négatifs.

<sup>4</sup> Le principe stipule qu'au moins deux personnes doivent participer aux décisions importantes.

## 5. Protection contre les discriminations

Nous promouvons l'égalité des droits pour tous et travaillons à l'élimination des préjudices existants. Nous nous engageons donc à traiter toutes les personnes avec respect et estime.

En particulier, nous nous interdisons toute forme de discrimination

- pour des raisons raciales ou en raison de l'origine ethnique assignée (par exemple : origine, couleur de peau, langue) ;
- en raison du sexe ;
- sur la base de la religion ou pour des raisons idéologiques ;
- en raison d'un handicap ;
- en raison de l'âge et
- en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle.

Le Comité Exécutif et les cadres de la EWDE ont le devoir particulier de créer des structures qui empêchent à la fois la discrimination directe et la discrimination indirecte. Par discrimination *directe*, nous entendons des règles, des comportements ou des mesures qui prévoient explicitement un traitement inégal et qui ne peuvent être justifiés par des raisons objectives<sup>5</sup>. Un traitement différentiel peut être autorisé pour compenser les désavantages sociaux qui affectent un groupe particulier de personnes. Par discrimination *indirecte*, nous entendons des règles ou mesures qui, bien que formulées de manière neutre, ont des effets discriminatoires dans les faits.

En raison de notre vaste travail auprès des personnes handicapées, nous estimons qu'il est de notre responsabilité particulière de respecter la diversité des personnes avec leurs talents et leurs limites et d'éliminer les obstacles et les préjugés à leur égard.<sup>6</sup>

## 6. Protection contre le harcèlement/la violence physique, psychologique et sexuelle

Le harcèlement et les abus physiques, psychologiques ou sexuels constituent une atteinte à la dignité humaine.

Par conséquent, nous nous engageons :

- à ne jamais violer la vie privée d'autrui par des contacts ou des attouchements physiques inappropriés (ou la menace de contacts physiques inappropriés), par des remarques à caractère sexuel inappropriées ou par la présentation/l'exhibition d'images pornographiques ;
- à n'utiliser en aucun cas une quelconque position de pouvoir pour obtenir des services sexuels ;
- à ne pas échanger des offres d'emploi ou des biens contre des services sexuels. En particulier, les collaborateurs de l'aide humanitaire s'engagent à ne pas avoir de relations sexuelles avec des personnes du groupe cible (potentiel) ;

---

<sup>5</sup> Les raisons peuvent découler du droit ecclésiastique d'autodétermination.

<sup>6</sup> Voir la « Explication de la conférence Diakonie et développement sur une société inclusive et sur la mise en œuvre de la convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées » (disponible seulement en allemand).

- à traiter les personnes handicapées avec une prudence particulière afin de ne pas outrepasser les limites physiques et psychologiques ;
- à ne jamais humilier, exploiter ou menacer autrui.

## 7. Protection des enfants

Les enfants sont des personnes âgées de moins de 18 ans. Ils doivent bénéficier d'une protection particulière.

Nous nous engageons à respecter les règles suivantes à l'égard des enfants :

- ne jamais abuser du pouvoir ou de l'influence conférés par notre position ou nos activités sur la vie et le bien-être des enfants ;
- ne jamais frapper les enfants ni leur infliger des douleurs physiques ;
- ne jamais encourager un comportement illégal, dangereux, négligent ou abusif envers les enfants ; ne jamais utiliser un langage inapproprié, immoral ou abusif ;
- ne jamais aider les enfants dans des tâches intimes qu'ils pourraient accomplir seuls (comme les accompagner aux toilettes, prendre un bain ou changer de vêtements) sans demande ou nécessité ;
- ne pas établir avec des enfants des relations qui pouvant être considérées comme de l'exploitation ou de la maltraitance ; ne pas étreindre, caresser, embrasser ou toucher les enfants d'une manière inappropriée ou délicate d'un point de vue culturel ;
- ne jamais avoir d'activités sexuelles sur un enfant ou en présence d'un enfant, ne jamais les faire exécuter par un enfant ou les faire exécuter par un tiers ;
- ne jamais exposer un enfant à du matériel pornographique ;
- ne pas acheter, posséder, consommer ou distribuer de la pornographie juvénile ;
- ne pas confier aux enfants des travaux dangereux ou ayant un caractère d'exploitation ; ne pas confier aux enfants des travaux qui pourraient nuire à leur développement physique ou mental ou les empêcheraient de fréquenter l'école ;
- respecter la dignité et les droits personnels des enfants sur les photos privées. Aucun matériel photographique et vidéo privé ne peut être distribué dans les médias sociaux sans consentement. Le consentement écrit d'un parent ou d'un tuteur légal doit être obtenu avant de prendre des photos.

La EWDE applique une stratégie de protection de l'enfance qui regroupe toutes les mesures institutionnelles de prévention et de gestion des cas individuels<sup>7</sup>.

## 8. Prévenir et combattre la corruption

La confiance placée en nous par nos soutiens et nos donateurs se traduit par la responsabilité et l'obligation légale d'utiliser les fonds qui nous sont confiés avec parcimonie et de façon économique pour atteindre nos objectifs. Notre « Directive Intégrité » définit le devoir d'assurer une culture de la

---

<sup>7</sup> Voir la Stratégie de protection des enfants de la EWDE (disponible seulement en allemand et anglais, les traductions en français, espagnol et portugais sont en cours).

transparence et de la responsabilité. Nous nous efforçons de rester intègres, sans compromis, afin d'agir honnêtement et dans le respect des règles et de lutter contre la corruption. En conséquence, nous nous engageons à planifier et contrôler soigneusement l'utilisation faite de nos dons et subventions.

Nous nous engageons donc auprès de la EWDE et de tous les pays<sup>8</sup> où intervient la EWDE :

- à respecter la loi et les règlements intérieurs ;
- à rejeter toute forme de corruption, tant dans les relations avec les agents publics\* qu'avec les personnes du secteur privé ;
- à nous abstenir d'exiger, d'accepter, d'offrir, de donner ou d'organiser des pots-de-vin.

Ces obligations comprennent l'interdiction de paiements ou de prises d'avantages en nature illicites ou l'octroi d'avantages illicites à des agents publics, des partenaires, des organisations membres et des membres de la famille. Nous n'effectuons pas non plus de « paiements de facilitation » (paiements en espèces aux fonctionnaires\* pour simplifier les procédures administratives).

#### **a. Éviter les conflits d'intérêts**

Nous évitons les situations dans lesquelles nos relations personnelles ou nos intérêts financiers<sup>9</sup> pourraient entrer en conflit avec les intérêts de la EWDE. C'est pourquoi nous informons notre supérieur(e) hiérarchique immédiatement et sans demande préalable et par écrit<sup>10</sup> (par ex. par fax ou e-mail) sur les transactions juridiques avec des proches.

Cela s'applique aux cas suivants :

- conclusion de contrats (par ex. contrats d'honoraires, contrats de service et de travail, contrats de conseil) avec des proches ;
- conclusion de contrats avec des sociétés dans lesquelles des proches ont un intérêt ou sur lesquelles ils ont une influence économique ou personnelle ;
- recrutement ou promotion de proches et
- tous cas comparables dans lesquels un conflit d'intérêts est à craindre.

Les personnes liées au sens du présent Code de conduite sont notamment les conjoints, les partenaires, les frères et sœurs, les frères et sœurs du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire ainsi que les parents ou beaux-parents en ligne directe (par exemple, parents, beaux-parents, grands-parents, enfants, petits-enfants). Des personnes n'ayant aucun lien de parenté peuvent également être considérées comme personnes proches lorsqu'il existe des contacts personnels ou des liens économiques

---

<sup>8</sup> Une aide appropriée est offerte à tou(te)s les employé(e)s du programme international de prévention de la corruption et de traitement des cas suspects dans le cadre des projets de Brot für die Welt.

<sup>9</sup> Cela comprend, par exemple, les transactions juridiques, les relations de travail, les activités de conseil, les prêts, les actions ou d'autres interdépendances économiques.

<sup>10</sup> Voir le formulaire de Déclaration d'un conflit d'intérêts conformément à l'article 8a) du Code de conduite ; le formulaire sert uniquement à des fins de documentation et doit être conservé par le superviseur responsable.



étroits. En cas de doute quant au lien entretenu avec les personnes en question, nous en informerons notre supérieur(e) hiérarchique par écrit<sup>11</sup>.

Les supérieur(e)s hiérarchiques informent ensuite leurs employé(e)s, d'abord oralement, puis sous forme de texte, des mesures à prendre pour éviter ou au moins atténuer le conflit d'intérêts (par ex. en empêchant la personne concernée de participer aux négociations).

Nous informons le Département des Ressources Humaines sous forme de texte sur les activités secondaires rémunérées et ne les exerçons que si elles n'influencent pas négativement nos fonctions en tant qu'employé(e) de la EWDE et ne détériorent pas la confiance en la EWDE.<sup>12</sup>

Les membres du Comité Exécutif sont soumis à des obligations étendues en vertu du *Diakonischer Corporate Governance Kodex* (code de gouvernance d'entreprise de Diakonie)<sup>13</sup>.

## **b. Cadeaux et autres avantages**

Nous nous engageons à n'accepter aucun avantage sous quelque forme que ce soit qui, d'un point de vue raisonnable, est susceptible d'affecter les décisions ou transactions commerciales de la EWDE ou de ses partenaires locaux, entrepreneurs ou autres partenaires commerciaux. La prudence est de rigueur lors de la réception ou de l'octroi de cadeaux et d'invitations.

- Nous n'acceptons aucun cadeau ni autre avantage de la part de partenaires commerciaux de la EWDE, de partenaires de projet ou de groupes cibles, à moins qu'il ne s'agisse de cadeaux d'affaires habituels<sup>14</sup> d'une valeur maximale de 35 euros.
- En principe, conformément au Code de conduite de la EWDE, nous refusons les cadeaux et autres avantages d'un montant supérieur à 35 euros. S'il existe des raisons de supposer que la valeur de 35 euros sera dépassée, il faut alors consulter son/sa supérieur(e) hiérarchique, lequel/laquelle se devra de le documenter. Le superviseur peut, à sa discrétion, demander conseil à l'Unité d'Appui Conformité et Gestion des Risques.
- Le superviseur peut exceptionnellement donner son consentement écrit à l'acceptation de cadeaux et autres avantages d'une valeur supérieure à 35 EUR si l'acceptation est conforme aux exigences de courtoisie ou aux pratiques commerciales d'usage<sup>15</sup>.
- Les dons en argent ne peuvent en aucun cas être acceptés.
- Nous n'utilisons pas les dons en nature à des fins privées, mais à des fins caritatives ou au profit d'autres employé(e)s (par ex. via une tombola).
- L'utilisation privée de cadeaux non monétaires et autres avantages (par ex. titres honorifiques) n'est autorisée que si le/la supérieur(e) hiérarchique a donné son accord par écrit et si les raisons

---

<sup>11</sup> Voir le formulaire Déclaration d'un conflit d'intérêts conformément à l'article 8a) du Code de conduite.

<sup>12</sup> Pour la réglementation détaillée, voir l'art. 3, paragraphe 3, alinéa 1 TVöD.

<sup>13</sup> Corporate Governance Kodex der Diakonie Deutschland (« code de gouvernance d'entreprise de Diakonie Deutschland », disponible seulement en allemand), 2018.

<sup>14</sup> Par exemple, des fleurs ou des invitations à un repas.

<sup>15</sup> Voir le formulaire Déclaration de cadeaux et autres avantages conformément à l'article 8b) du Code de conduite.

ont été communiquées par écrit à l'Unité d'Appui Conformité et Gestion des Risques<sup>16</sup>.

- Si nous sommes régulièrement invité(e)s à dîner par des partenaires ou des organisations membres, ou si la EWDE prend en charge à plusieurs reprises le coût des repas d'affaires, nous devons demander conseil à nos supérieur(e)s hiérarchiques.
- Les cadeaux à des fonctionnaires publics ne sont pas autorisés. Toute exception à cette règle nécessite l'accord écrit préalable de l'Unité d'Appui Conformité et Gestion des Risques.

Nous respectons également les directives de voyage<sup>17</sup> et de frais de restauration et d'hôtellerie<sup>18</sup> de la EWDE. Lorsque des cadeaux sont offerts à des employé(e)s, les règles relatives aux cadeaux pour les anniversaires d'entrée en fonctions ou les départs s'appliquent.<sup>19</sup> Nous informons à l'avance nos supérieur(e)s hiérarchiques de l'octroi de cadeaux et d'autres avantages à des parties externes.<sup>20</sup>

### **c. Protection des actifs**

Nous gérons les actifs de l'œuvre de manière responsable et les protégeons contre la perte, les dommages, le vol ou une utilisation non autorisée. Les actifs de l'œuvre comprennent également les droits de propriété intellectuelle ou le savoir-faire commercial. Nous défendons l'œuvre contre les tentatives de fraude, que ces attaques viennent de l'intérieur ou de l'extérieur.

## **9. Confidentialité et vie privée**

Nous traitons les secrets commerciaux en toute confidentialité. Les informations sensibles de quelque nature que ce soit ne sont ni utilisées pour la poursuite de nos propres intérêts, ni rendues accessibles à des tiers. Nous nous engageons à assurer à tout moment le stockage sécurisé de ces informations par des moyens techniques. Le respect des dispositions en vigueur en matière de protection des données et la protection des droits des personnes concernées sont pour nous une évidence. C'est pourquoi nous ne collectons, ne conservons ou ne traitons des données personnelles que si cela est nécessaire à des fins précises, claires et autorisées par la loi.

## **10. Ouverture et signalement**

Nous ne sommes pas toujours sûr(e)s qu'une décision soit « la bonne ».

---

<sup>16</sup> Voir le formulaire Déclaration de cadeaux et autres avantages conformément à l'article 8b) du Code de conduite.

<sup>17</sup> Directives de voyage de la EWDE.

<sup>18</sup> Principes de gestion des frais de restauration et d'hôtellerie et réglementation des signatures de la EWDE.

<sup>19</sup> Voir la décision du Comité Exécutif du 5 avril 2018.

<sup>20</sup> Voir le formulaire sur Déclaration d'octroi de cadeaux et autres avantages conformément à l'article 8b) du Code de conduite.

Dans ces cas individuels, les décisions peuvent être vérifiées en posant les questions-clés suivantes :

- Ma décision est-elle conforme à la loi et aux règles de la EWDE ?
- Ma décision est-elle compatible avec ma conscience ?
- Ma décision peut-elle être facilement communiquée ? Résiste-t-elle à un examen externe ?
- Ma décision met-elle en danger la réputation de la EWDE ?

S'il existe une présomption d'éventuelles violations du Code de conduite, nous devons signaler toute information ou plainte par les voies existantes (cf. ci-dessous). Aucun/e informateur/informatrice ou plaignant/e qui signale des incidents ou exprime des préoccupations avec de bonnes intentions ne doit craindre aucun préjudice personnel ou professionnel.

Nous adressons en première instance nos questions, commentaires ou plaintes à nos supérieur(e)s hiérarchiques.

Si nous ne pouvons ou ne voulons pas communiquer avec notre supérieur(e) hiérarchique direct(e), nous pouvons communiquer, selon le sujet en question, avec les services suivants pour effectuer des signalements, déposer des plaintes ou demander conseil :

- Tous sujets – Unité d'Appui Conformité et Gestion des Risques
- Tous sujets – Médiateur externe de la EWDE (également anonyme)
- Discrimination et harcèlement/abus – Commissaire à l'Égalité des Genres et Département des Ressources Humaines de la EWDE
- Corruption dans les projets – Équipe de Prévention de la Corruption
- Protection des enfants – Equipe de Protection des Enfants : [kindeschutzteam@ewde.de](mailto:kindeschutzteam@ewde.de)
- Protection des données – Commissaire à la Protection des Données de l'entreprise : [datenschutz@ewde.de](mailto:datenschutz@ewde.de)

L'organe de représentation des employés (MAV) offre également des conseils à : [mav@ewde.de](mailto:mav@ewde.de)

## 11. Sanctions en cas de violation du Code de conduite

Les violations au Code de conduite peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires en vertu du droit du travail et du droit pénal.

Berlin, le 27/11/2019



Dr. h.c. Cornelia Füllkrug-Weitzel



Ulrich Lilie



Dr. Jörg Kruttschnitt



Maria Loheide