

# Charte éthique du GPIS



ICF HABITAT



Groupe ActionLogement



# • Éditorial •



**Alain BESSAHA**

Directeur général du GPIS-GIE

Au cœur de notre action quotidienne, au bénéfice des locataires du parc social placé sous notre surveillance, se trouve un engagement profond envers les valeurs de notre groupement.

Nous nous engageons à promouvoir une culture d'entreprise où les valeurs retenues collectivement, le **respect**, l'**engagement** et la **solidarité** sont au cœur de toutes nos actions.

En tant que membres du GPIS-GIE, nous sommes conscients que nos actions et nos décisions quotidiennes façonnent non seulement notre réputation, mais aussi notre impact sur les territoires sur lesquels nous intervenons.

C'est dans cet esprit que nous sommes fiers de présenter notre Charte Ethique. Cette charte représente notre engagement envers des pratiques éthiques, une conduite responsable et un respect envers toutes les parties prenantes de notre entreprise, qu'il s'agisse du respect de l'intégrité au travail, des règles de conformité ou de la promotion de nos valeurs, en interne ou en externe.

En adoptant cette charte éthique, nous affirmons notre engagement envers nos donneurs d'ordre que sont les bailleurs membres, nos collègues, nos partenaires institutionnels, nos prestataires et fournisseurs et les locataires que nous servons.

Nous invitons chacun d'entre vous à lire attentivement cette charte et à l'incorporer dans votre quotidien professionnel, pour créer un environnement où les valeurs éthiques ne sont pas seulement des valeurs proclamées, mais des principes vivants qui guident chacune

# Nos valeurs

---

Dans le cadre de l'élaboration de la Charte éthique du GPIS-GIE, un atelier de réflexion a réuni des agents volontaires afin d'identifier les valeurs professionnelles et personnelles représentant le mieux la culture de l'entreprise. Ces valeurs ont ensuite été soumises à l'ensemble des salariés du groupement pour identifier celles qui rassemblaient le maximum d'approbation.

Au terme de ce processus collaboratif, trois valeurs ont ainsi émergé : le respect, l'engagement et la solidarité.

## Respect

**Le personnel du GPIS a le respect absolu des personnes, quelles que soient leur nationalité ou leurs origines, leur condition sociale ou leurs convictions politiques, religieuses, philosophiques ou tout autre caractéristique distinctive qui lui est propre.**

Le personnel du GPIS doit appliquer les principes de non-discrimination, qu'il se trouve dans les locaux du groupement, sur les sites sous surveillance, sur la voie publique ou en représentation à l'extérieur.

## Solidarité

**En toutes circonstances, les agents du GPIS exercent une obligation morale d'assistance mutuelle entre eux et envers toute personne ayant besoin d'aide.** Ils font preuve dans l'accomplissement de leurs missions d'un esprit d'entraide, avec discernement et humanité.

## Engagement

**Le personnel du GPIS s'engage à appliquer l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires encadrant leurs activités, dans le respect de la délégation de l'autorité des bailleurs. Leur engagement professionnel au profit des locataires est un gage d'efficacité de leur action.** Dans cet environnement, les agents font preuve de loyauté et de transparence dans leurs relations, tant vis-à-vis de leur hiérarchie que vis-à-vis des bailleurs membres, des locataires, des institutions partenaires et des autorités.



# Avant-propos

Le GPIS-GIE et l'ensemble des salariés s'engagent à mener leurs missions de manière responsable, en toute transparence et dans le respect de l'éthique, des réglementations en vigueur et des directives internes.

En conformité avec la norme ISO 37001, la Charte éthique définit les engagements et principes auxquels le GPIS-GIE et l'ensemble de ses collaborateurs adhèrent pour garantir une pratique intègre de leur métier.

Chaque collaborateur du GPIS-GIE doit prendre connaissance de la Charte et appliquer les règles qui y sont énoncées. Ce document est consultable sur le site internet du GPIS-GIE.

Les collaborateurs ne respectant pas les prescriptions de la Charte éthique s'exposent à des mesures disciplinaires conformément au règlement intérieur et au code de déontologie.



# Sommaire

---

## Avant-Propos

- 01.** Garantir l'intégrité au travail  
p.06
- 02.** Agir selon les règles de conformité  
p.12
- 03.** Promouvoir nos comportements  
éthiques p.17
- 04.** A qui s'applique cette charte ?  
p.22
- 05.** Dispositif d'alerte  
p.24





# 01.

Garantir  
l'intégrité  
au travail



# Garantir l'intégrité au travail

## Sécurité, santé et environnement de travail

La sécurité des collaborateurs du GPIS-GIE est la garantie qu'ils puissent évoluer dans un environnement sain et sécurisé, dans le respect de la qualité de vie au travail. **Cela constitue un principe fondamental de notre responsabilité collective.**

### Qu'est-ce que cela implique ?

La direction du groupement met en place toutes les mesures raisonnables pour garantir un environnement de travail sécurisé et sain, pour garantir l'intégrité

Il est de la responsabilité de chaque salarié de veiller à ce que ses actions ne présentent aucun risque, tant pour lui-même que pour les autres.

Il est donc important que chacun signale immédiatement à sa hiérarchie tout accident, même mineur, ainsi que tout comportement ou situation susceptibles de compromettre la sécurité des employés.

A ce titre, nous devons collectivement favoriser une communication ouverte et réactive en cas d'incident, ou de préoccupation liée à la sécurité, afin de maintenir un environnement de travail sûr pour tous.

Dans ce contexte, l'information de la hiérarchie est essentielle pour prendre les mesures appropriées et prévenir les éventuels risques. Chaque personne joue en effet un rôle actif dans la préservation de la sécurité de tous.

## Quelle réaction adopter ?

Je suis préoccupé(e) par le comportement de mon collègue, qui semble être très stressé en ce moment. J'ai déjà essayé de lui parler, mais il refuse. Hier, il a même fait un malaise lors d'une intervention. Je ne sais pas quoi faire dans cette situation.

Il est essentiel de saisir le service des ressources humaines et votre hiérarchie sur la situation vécue par votre collègue afin qu'ils puissent intervenir rapidement.

Si vous n'êtes pas certain que ces informations aient déjà été transmises, n'hésitez pas à le signaler vous-même. N'oubliez pas que vous jouez un rôle crucial en signalant cette situation.

### Partagez vos préoccupations et parlez-en ouvertement :

Si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la sécurité, la santé et l'environnement de travail, ne le gardez pas pour vous.

Abordez-le avec votre supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

Vous pouvez également saisir un représentant du personnel afin de relayer votre préoccupation.

# Garantir l'intégrité au travail

## Comportement au travail

Le comportement, sur le terrain ou lors de tout événement lié au travail, de chaque collaborateur du GPIS dans l'exercice de ses fonctions peut entraîner des conséquences sur l'ensemble du groupement, son image et sa réputation.

Tous les collaborateurs du GPIS doivent adopter un comportement intègre, en accord avec les engagements et les principes éthiques établis par le groupement. Chaque salarié représente l'entreprise et a la responsabilité de préserver sa réputation.

### Qu'est-ce que cela implique ?

En agissant de manière professionnelle, respectueuse et intègre, nous contribuons à renforcer la confiance que les parties prenantes ont envers nous.

Dans l'exercice de nos missions, notamment sur le terrain, nous devons respecter les normes et processus édictés afin de garantir la qualité du travail effectué, la sécurité de tous et la satisfaction des bailleurs et des locataires. Nous devons faire preuve de professionnalisme et d'expertise dans l'exécution des missions.

Cela implique une connaissance approfondie des procédures, des équipements et des protocoles de sécurité.

Une communication efficace est également essentielle. Nous devons être capables de communiquer clairement et de manière courtoise avec les habitants, les collègues et les parties prenantes concernées.

Le respect des règles d'intervention est un élément fondamental pour assurer le bon déroulement des missions (ponctualité, respect des échéances fixées, etc.), permettant la coordination efficace du travail d'équipe et la satisfaction des locataires.

### Quelle réaction adopter ?

Mon chef d'équipe m'a demandé exceptionnellement de ne pas appliquer une procédure prévue par le mémento opérationnel. Que dois-je faire ?

Sauf circonstance exceptionnelle liée à la sécurité des équipages, on ne doit jamais s'écarter du mémento opérationnel. Si votre chef d'équipe insiste, vous devez refuser et en informer le chef de groupe, le chef de section ou le directeur des opérations.



# Garantir l'intégrité au travail

## L'égalité, la diversité et la lutte contre les discriminations

Notre groupement s'attache à promouvoir l'égalité entre les salariés, en particulier l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la diversité. Le GPIS est fortement engagé contre toute forme de discrimination ou d'exclusion. Sa politique sociale est fondée sur les compétences et le mérite de chacun.

### Qu'est-ce que cela implique ?

Le GPIS condamne toute forme de discrimination et assure une égalité de traitement à ses collaborateurs en matière de recrutement, formation, promotion, conditions de travail et protection sociale, et ce sans considération de nationalité, d'origine sociale, de religion ou de croyances, de genre, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

Dès lors, tout collaborateur qui violerait la législation nationale en matière de discrimination pourrait faire l'objet de sanctions.

La discrimination directe correspond à toute mesure en matière d'emploi, de formation, de promotion, de maintien au sein de l'entreprise ou de tout autre aspect de la vie professionnelle faisant que certains ne bénéficieraient pas d'un traitement équitable.

La discrimination indirecte correspond à toute mesure qui, bien qu'apparemment neutre, a pour conséquence de désavantager une personne par rapport aux autres en raison de son sexe, de son âge, d'un handicap ou d'une autre caractéristique propre.

### Quelle réaction adopter ?

Les RH me proposent d'intégrer une personne de 50 ans dans mon équipe. Je crains que cette personne soit absente plus souvent que mes autres collègues et que cela perturbera le fonctionnement de l'équipe.

Le GPIS-GIE condamne toute forme de discrimination que ce soit dans la sélection de candidats ou dans l'exercice même du travail. La sélection d'un candidat doit se faire uniquement sur des critères objectifs liés aux compétences et au parcours professionnel. Il est donc formellement interdit de tenir compte de telles considérations.

# Garantir l'intégrité au travail

## Protection des données à caractère personnel

Le GPIS-GIE s'engage à garantir la sécurité et la confidentialité des données personnelles de ses collaborateurs et à faire preuve de transparence quant à l'usage qui en est fait. Les données ne sont collectées et traitées qu'à des fins professionnelles légitimes, notamment le suivi RH de chaque agent.

### Qu'est-ce que cela implique ?

Notre groupement ne collecte que les données personnelles strictement nécessaires, principalement dans le but de gérer administrativement et financièrement chaque salarié (paie, promotion interne, formation obligatoire, etc.). Le GPIS s'engage à respecter les délais de conservation des données nécessaires à la gestion du personnel encadrés par la CNIL.

Par ailleurs, le GPIS s'engage à supprimer ou corriger les données inexactes ou incomplètes, et veille à ce que les données personnelles soient conservées en toute sécurité. De plus, ces informations ne sont transmises qu'aux personnes dûment autorisées et qui ont légitimement besoin d'en avoir connaissance.

### Quelle réaction adopter ?

Je souhaiterais savoir quelles sont les données à caractère personnel me concernant et qui sont conservées par le GPIS. A qui dois-je m'adresser ?

Chaque collaborateur peut exercer ses droits ou poser toute question relative à la gestion de ses données à caractère personnel en s'adressant par courriel à [equiperh@gie-gpis.com](mailto:equiperh@gie-gpis.com) ou auprès d'un autre membre du service des ressources humaines.

Lors d'une opération, j'ai pris des photos d'une découverte de stupéfiants réalisée au sein d'un local technique. Je souhaite partager ces photos à mes collègues. Quelles sont mes responsabilités concernant la confidentialité des informations ?

Toutes les informations confidentielles doivent être traitées avec une grande sécurité. Les photos ne doivent pas être accessibles à des personnes non autorisées. Une application professionnelle dédiée et sécurisée (Citadel) est mise à disposition de l'ensemble des salariés pour le partage de ces informations.

Les photos prises sur le terrain ne doivent être ni partagées ni stockées dans des smartphones personnels.

Les photographies sont transmises uniquement à partir des tablettes sécurisées fournies par le GPIS dans l'exercice des fonctions des agents.

# Garantir l'intégrité au travail

## Protection de l'environnement

Parmi les engagements du GPIS figure la protection de l'environnement, considérant que la somme des actions de chaque collectivité de travail peut contribuer à la lutte nécessaire contre le dérèglement climatique et la pollution. Le GPIS inscrit son action dans un cadre

Le GPIS-GIE sensibilise ainsi ses collaborateurs à la protection de l'environnement et s'efforce de minimiser l'impact écologique de son de ses activités.

### Qu'est-ce que cela implique ?

Nous mettons tout en œuvre pour réduire au maximum l'impact environnemental de nos activités. Nous mettons en place des initiatives concrètes pour réduire les émissions de gaz à effet de serre provenant de la consommation d'énergie de nos bureaux (chauffage, climatisation, éclairage, etc.) ou de notre flotte de véhicules. Cela passe par exemple par une modernisation de notre flotte automobile et la transition vers des véhicules plus écologiques, comme des véhicules hybride.

De plus, nous adoptons une gestion responsable de nos déchets, notamment de notre parc informatique et autres matériels électroniques.

Nous nous engageons également à améliorer nos processus d'achats afin de minimiser notre empreinte écologique.

Des mesures incitant les collaborateurs à mieux mesurer et maîtriser leur impact sur l'environnement ont également été mises en place.

En partenariat avec les organisations syndicales, le GPIS-GIE a mis en œuvre une prime d'intéressement qui tient compte des économies réalisées sur les dépenses de fonctionnement. Cette prime a pour but d'inciter à mieux maîtriser nos consommations, notamment en ce qui concerne les dépenses d'énergie.

### Quelle réaction adopter ?

Je dois acheter des objets promotionnels et je suis particulièrement sensible à l'écologie. Je voudrais faire des achats durables, mais mes fournisseurs me disent que ce sera nécessairement plus cher...

Vous pouvez vous tourner vers d'autres fournisseurs spécialisés dans les produits respectueux de l'environnement. Ils pourront vous aider à analyser votre situation spécifique et à trouver des options adaptées à votre initiative. Ces fournisseurs peuvent proposer une large gamme de produits écologiques à des prix compétitifs, tout en respectant vos valeurs en matière de durabilité.

### Partagez vos préoccupations et parlez-en ouvertement :

Si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la sécurité, la santé et l'environnement de travail, ne le gardez pas pour vous.

Abordez-le avec votre supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

Vous pouvez également saisir un représentant du personnel afin de relayer votre préoccupation.



# 02.

## Agir selon les règles de conformité

Le respect des règles de conformité (appelé encore *Compliance*) implique que les lois et réglementations applicables, ainsi que nos règles et processus internes, soient respectés et suivis. Agir en conformité signifie ainsi agir conformément aux règles.

Cela implique tout d'abord de connaître les règles applicables à notre groupement. Pour que tous les collaborateurs puissent agir en conformité, les règles doivent être exprimées de façon claire et simple et chacun doit être sensibilisé et formé à ces règles.



# Agir selon les règles de conformité

## Lutte contre la corruption

Le GPIS-GIE proscrit toute forme de corruption, trafic d'influence, concussion, prise illégale d'intérêt, détournement de fonds publics, favoritisme ou plus largement, toutmanquement à la probité.

### Qu'est-ce cela implique ?

La corruption est incompatible avec les valeurs fondamentales de notre groupement. Elle nuit à l'intégrité et à la réputation de notre entreprise et ne peut être tolérée.

C'est pourquoi nous suivons une approche rigoureuse dans la sélection de nos fournisseurs. Nous privilégions des appels d'offres ouverts, transparents et concurrentiels afin de garantir que toutes les offres sont évaluées de manière équitable, sans favoritisme ni partialité.

Nous garantissons ainsi un processus équitable pour la sélection de nos fournisseurs. Cela nous permet de prendre des décisions collégiales fondées sur des critères objectifs, tels que la qualité, le prix, les délais de livraison et la capacité à répondre à nos besoins spécifiques.

Pour les fournisseurs qui ne sont pas sélectionnés, nous nous engageons à leur fournir un retour d'informations, fondé sur des critères objectifs et transparents.

### Quelle réaction adopter ?

Je suis impliqué dans le processus d'analyse des offres et un fournisseur m'invite à déjeuner. Que faire ?

Tout d'abord, vous devez en parler à votre supérieur hiérarchique et déclinez poliment l'invitation.

Assurez-vous que vous ne favorisez pas ou ne montrez pas de préférence envers un fournisseur en particulier.

### Partagez vos préoccupations et parlez-en ouvertement :

Si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la sécurité, la santé et l'environnement de travail, ne le gardez pas pour vous.

Abordez-le avec votre supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

Vous pouvez également saisir un représentant du personnel afin de relayer votre préoccupation.

# Agir selon les règles de conformité

## Cadeaux et invitations d'affaires

Les cadeaux et invitations d'affaires peuvent exposer le GPIS-GIE à un risque pénal si l'existence d'une contrepartie dissimulée est soupçonnée.

### Qu'est-ce que cela implique ?

Chargé d'une mission de service public, nous nous efforçons de nous conformer aux normes éthiques et aux bonnes pratiques. Nous évaluons régulièrement nos processus et nos politiques pour nous assurer qu'ils sont en accord avec les valeurs et les exigences actuelles de la société.

L'échange de cadeaux peut être perçu comme un moyen d'améliorer les relations commerciales, mais **il peut également entraîner des conflits d'intérêts entre les obligations professionnelles et les intérêts personnels.**

Lorsque vous êtes confronté à des propositions de cadeaux ou à des invitations, il est essentiel de respecter certaines "règles d'or" pour préserver l'intégrité et la transparence :

- Informez votre supérieur hiérarchique de toute offre de cadeau ou d'invitation que vous recevez ou que vous envisagez d'offrir. La communication ouverte garantit la responsabilité et permet de prévenir tout conflit potentiel.
- Évaluez la valeur du cadeau ou de l'invitation et assurez-vous qu'elle reste raisonnable et proportionnelle à la relation commerciale en cours.
- Interrogez-vous sur la façon dont le cadeau ou l'invitation pourrait être perçu par le public ou les parties prenantes externes.

### Quelle réaction adopter ?

Un fournisseur vient de m'offrir une caisse de champagne. Je sais que cela ne lui a pas coûté cher. Puis-je, ou dois-je, l'accepter ?

Remerciez le fournisseur, mais refusez poliment le cadeau. Si vous souhaitez accepter des cadeaux symboliques, assurez-vous de consulter votre hiérarchie pour connaître les règles et politiques internes.

Ils pourront vous guider sur la manière appropriée de gérer cette situation tout en maintenant l'intégrité et la transparence dans vos relations professionnelles.

Vous pouvez vous référer au guide financier consacré à cette problématique.



Une même entreprise / organisation ou une même personne ne pourra pas offrir plus de 3 cadeaux par année au GPIS-GIE.

# Agir selon les règles de conformité

## Conflits d'intérêts

Selon la loi 2013-907 du 11 octobre 2013, un conflit d'intérêts désigne « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Le GPIS-GIE est particulièrement attentif à éviter les situations où les intérêts personnels des collaborateurs pourraient entrer en conflit avec ceux du groupement.

### Qu'est-ce que cela implique ?

Les collaborateurs sont encouragés à signaler tout conflit d'intérêts potentiel, qu'il s'agisse de relations personnelles ou d'autres situations où leurs intérêts personnels pourraient influencer leurs décisions professionnelles.

Il est essentiel de reconnaître et de gérer les conflits d'intérêts de manière appropriée afin de préserver l'intégrité et la réputation du GPIS-GIE.

Lorsqu'un conflit d'intérêts potentiel se présente, il est important de prendre les mesures suivantes :

- soyez attentif à vos propres intérêts personnels et à toute situation où ils pourraient entrer en conflit avec les intérêts du groupement.

- soyez conscient des risques et de l'impact que cela pourrait avoir sur votre devoir de loyauté envers l'entreprise ;

- si vous identifiez un conflit d'intérêts potentiel, il est essentiel de le déclarer à votre hiérarchie. La transparence et la communication ouverte sont cruciales pour faire face à ces situations :

- une fois le conflit d'intérêts déclaré, il est nécessaire de prendre des mesures pour le gérer de manière appropriée. Cela peut inclure l'établissement de mesures de prévention, d'évitement ou de séparation afin de garantir que les intérêts du groupement prévalent ;

- agissez avec honnêteté, intégrité et transparence dans toutes vos interactions professionnelles.

### Quelle réaction adopter ?

Mon épouse travaille pour l'un des fournisseurs du GPIS-GIE. Bien que nous évitions de discuter de travail à la maison, comment devrais-je réagir pour démontrer l'absence de conflit d'intérêts ?

Il est important d'agir de manière transparente dans de telles situations afin de prévenir tout malentendu ou doute sur votre impartialité et votre engagement envers l'intérêt collectif de l'organisation.

En communiquant ouvertement avec votre hiérarchie sur votre situation, vous démontrez votre engagement envers l'éthique professionnelle et le respect des règles internes à l'entreprise.

# Agir selon les règles de conformité

## Protection des données et respect de la confidentialité

Le GPIS-GIE s'engage à **garantir la sécurité et la confidentialité dans l'usage et la conservation des données collectées** dans le cadre de ses activités.

### Qu'est-ce que cela implique ?

Nous mettons en place des mesures de sécurité appropriées pour protéger les données collectées contre tout accès non autorisé, toute divulgation ou utilisation abusive. Cela peut inclure l'utilisation de technologies de sécurité avancées, la mise en œuvre de politiques et de procédures strictes, ainsi que la sensibilisation continue de nos collaborateurs à l'importance de la protection des données.

Nous contrôlons l'accès aux données collectées en mettant en place des systèmes d'authentification et de gestion des droits d'accès. Seules les personnes autorisées et ayant un besoin légitime d'accéder à ces données peuvent le faire.

Le GPIS-GIE s'engage à garantir la sécurité et la confidentialité de **toutes les données confidentielles collectées auprès des bailleurs, des locataires et des services de police, qu'elles soient sous format papier ou électronique.**

### Quelle réaction adopter ?

Mes amis me posent souvent des questions sur mon travail et sur la manière dont se déroule les interventions sur le terrain ?

Toute information (écrite, électronique, verbale ou sous toute autre forme) qui n'est pas accessible au grand public et à laquelle vous avez eu accès doit être considérée comme interne.

Le fait de les révéler peut nuire à la sécurité des agents et aux intérêts du GPIS-GIE.

Nous notons quatre niveaux de classification de nos informations :

- *GPIS Sensible,*
- *GPIS Confidentiel,*
- *Communication interne,*
- *GPIS Grand Public.*

### Partagez vos préoccupations et parlez-en ouvertement :

Si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la sécurité, la santé et l'environnement de travail, ne le gardez pas pour vous.

Abordez-le avec votre supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

Vous pouvez également saisir un représentant du personnel afin de relayer votre préoccupation.





# 03.

Promouvoir nos  
engagements  
éthiques

# Promouvoir nos engagements éthiques

## Respect des engagements envers les bailleurs sociaux, partenaires et locataires

Le GPIS-GIE s'engage à **entretenir des relations fondées sur le professionnalisme, l'éthique et l'honnêteté** avec les bailleurs sociaux, les partenaires et locataires.

### Qu'est-ce que cela implique ?

Nous traitons nos partenaires et les locataires avec respect, courtoisie et équité. Nous faisons preuve de transparence dans nos interactions en fournissant des informations claires, précises et complètes concernant nos activités, nos services et nos valeurs.

Nos agents sont formés et entraînés pour agir avec intégrité et honnêteté dans toutes nos relations professionnelles. Cela inclut la communication de renseignements exacts et fiables, ainsi que le respect des accords et des engagements pris avec nos bailleurs sociaux et nos partenaires institutionnels.

Le GPIS-GIE assure le respect de ses engagements envers les bailleurs sociaux, partenaires institutionnels et locataires, afin de favoriser des relations solides et mutuellement bénéfiques. Cela renforce la confiance, la réputation et la durabilité des interactions avec ces parties prenantes essentielles à nos activités.

Le GPIS-GIE s'attache à prendre en considération les besoins, les opinions et les préoccupations des locataires, et traiter chacun avec équité, respect et courtoisie.

Vis-à-vis de nos partenaires, nous veillons à la confidentialité et à la protection des informations sensibles et personnelles collectées. Nous nous engageons à utiliser ces informations uniquement dans le cadre convenu et conformément aux réglementations en vigueur.

### Quelle réaction adopter ?

Lors d'une intervention, un de mes collègues a été particulièrement violent à l'égard d'un individu sans que cela soit justifié. Que faire ?

Il est fondamental de ne pas ignorer ou minimiser de tels incidents de violence. La sécurité des locataires et des employés doit toujours être assurée, et toute utilisation de la contrainte physique doit répondre aux critères de stricte utilité et de proportionnalité.

En signalant l'incident à votre supérieur hiérarchique, par oral ou par écrit, et en suivant les procédures appropriées, vous contribuez à créer un environnement de travail respectueux et sûr pour tous.

# Promouvoir nos engagements éthiques

## Activités politiques

Le GPIS-GIE ne verse aucune contribution financière ou en nature, à des organisations ou partis politiques, ou à des personnalités politiques.

### Qu'est-ce que cela implique ?

Chargé d'une mission de service public, le GPIS, se concentre sur sa mission principale qui est d'assurer la sécurité du parc social et de leurs locataires. Nous nous attachons ainsi à répondre aux besoins de nos bailleurs, partenaires et locataires.

Le GPIS-GIE s'abstient de prendre des positions politiques ou de soutenir des partis politiques spécifiques. Notre objectif est de fournir des services de qualité à nos parties prenantes, indépendamment de leurs appartenances ou affiliations politiques, et de traiter toutes les personnes de manière équitable et impartiale comme prévu à l'article 5 du code de déontologie.

Nous encourageons un environnement de travail inclusif, où les salariés sont libres de leurs convictions politiques personnelles tant que cela n'interfère pas avec leur travail et n'affecte pas la qualité de nos services.

Le GPIS-GIE respecte les lois et réglementations en vigueur concernant le financement des partis politiques, en évitant tout acte qui pourrait être considéré comme une violation des règles en la matière.

Le GPIS-GIE assure la transparence, l'intégrité et l'éthique dans ses pratiques de financement, en évitant toute implication ou apparence de partialité politique.

### Quelle réaction adopter ?

Au cours d'une vacation, la discussion a porté sur la politique. Mon collègue a cherché à imposer ses opinions avec agressivité. Est-ce acceptable ?

Le GPIS-GIE reconnaît et respecte les opinions personnelles de chacun de ses salariés, ainsi que leur expression. Toutefois, ces opinions ne doivent pas être utilisées pour persuader ou manipuler les collègues.

En promouvant cette approche, le GPIS cherche à préserver un environnement de travail respectueux et neutre où chacun se sent à l'aise et où les divergences d'opinions peuvent être exprimées de manière constructive.

# Promouvoir nos engagements éthiques

## Une communication responsable

Le GPIS-GIE s'engage à ce que toute communication avec les tiers extérieurs soit exacte et conforme aux obligations internes, légales et réglementaires.

### Qu'est-ce que cela implique ?

Avant de communiquer avec des tiers, nous nous assurons de la véracité et de l'exactitude des informations que nous transmettons. Cela comprend la collecte de données précises, l'utilisation de sources fiables et la vérification des faits et des chiffres.

Nous nous assurons que nos communications respectent les lois, règlements et normes applicables. Cela comprend notamment le respect des obligations de confidentialité et de protection des données, ainsi que le refus de toute expression contraire au respect de la dignité humaine.

Nous accordons une grande importance à la communication transparente avec les tiers, en répondant de manière appropriée aux demandes d'informations qui nous sont adressées. Pour atteindre cet objectif, nous nous engageons à fournir des réponses honnêtes, complètes et précises.

Lorsqu'un tiers nous sollicite pour obtenir des informations, nous veillons à ce que notre réponse soit adéquate et pertinente. Nous évaluons attentivement la demande et nous nous assurons de fournir les informations nécessaires dans la mesure où cela est autorisé et conforme à nos obligations légales et réglementaires.

La communication transparente ne se limite pas seulement à fournir des informations, mais aussi à être réceptifs aux retours et aux préoccupations des tiers. Nous valorisons les commentaires constructifs et nous nous efforçons d'améliorer continuellement notre communication en fonction des besoins et des attentes des parties prenantes.

En favorisant une communication transparente, nous renforçons la confiance, la crédibilité et la réputation du GPIS-GIE.

## Quelle réaction adopter ?

[Un journaliste me demande des informations concernant une opération. Comment réagir ?](#)

Vous devez d'abord vérifier l'identité et l'authenticité du journaliste et la communiquer à la direction de la valorisation (DIRVA) et plus particulièrement au chargé de communication.

Le GPIS-GIE a défini une politique interne en matière de communication et il est très soucieux des obligations légales et des exigences de confidentialité.

Le GPIS-GIE assure une communication transparente et s'attache ainsi à préserver sa réputation et son intégrité.



# Promouvoir nos engagements éthiques

## Mécénat et contributions caritatives

Le GPIS-GIE peut soutenir des associations caritatives, sportives ou culturelles et n'attend aucune contrepartie des dons et contributions effectués.

### Qu'est-ce que cela implique ?

A travers le mécénat, le GPIS-GIE s'engage à soutenir des associations ou organisations caritatives, culturelles ou sportives et à contribuer à des initiatives philanthropiques.

Cela peut se faire sous forme de dons financiers, de bénévolat, de mécénat de compétence, de partenariats ou d'autres formes de soutien.

Le GPIS-GIE propose son soutien sans attendre de contrepartie directe ou de bénéfices commerciaux. Les dons et contributions sont réalisés dans un esprit de solidarité, dans le but d'avoir un impact sociétal positif.

Le GPIS-GIE est acteur entrepreneurial citoyen et responsable. Il ne s'engage que dans des projets d'intérêt général qui bénéficient à la collectivité et à la société dans son ensemble, en veillant à ce qu'ils aient un impact positif et durable.

Il accorde une attention particulière aux projets qui ont un impact local significatif. Il cherche à soutenir les initiatives qui renforcent les communautés locales, améliorent les conditions de vie des résidents de l'habitat social et promeuvent le développement durable.

### Quelle réaction adopter ?

Je participe activement aux activités d'une association locale qui organise un événement important. Le GPIS-GIE peut-il le sponsoriser ?

Demandez à votre manager à quel niveau vous devez obtenir l'autorisation. Vérifiez que l'activité en question réponde bien aux objectifs du GPIS-GIE en matière de mécénat, et que l'association que vous souhaitez aider se conforme strictement aux règles du GPIS-GIE.

Cela garantit que son soutien est accordé de manière cohérente avec ses principes et ses engagements éthiques.

### Partagez vos préoccupations et parlez-en ouvertement :

Si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la sécurité, la santé et l'environnement de travail, ne le gardez pas pour vous.

Abordez-le avec votre supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

Vous pouvez également saisir un représentant du personnel afin de relayer votre préoccupation.



# 04.

À qui  
s'applique  
cette charte ?

# À qui s'applique cette charte ?

## Champ d'application

**Cette charte s'applique à tous les collaborateurs du GPIS-GIE**, en toutes circonstances et quels que soient leur métier ou fonction, leur niveau de responsabilité et leurs interlocuteurs.

Chacun a l'obligation **d'agir de manière responsable, intègre et conformément aux obligations réglementaires et aux règles éthiques internes au groupement.**

Chaque collaborateur :

- **prend connaissance de la Charte**, s'engage à la respecter dans le cadre de ses activités et à se conformer aux obligations éthiques et réglementaires en vigueur ;
- **agit en accord avec la Charte** et demande conseils à son manager ou au déontologue en cas de doute ;
- **exprime son point de vue**, le cas échéant, **sur les pratiques du GPIS-GIE** pour veiller à l'amélioration constante de ses usages.

## Les responsabilités du manager

Le manager exerce des responsabilités spécifiques pour favoriser le respect de nos règles éthiques.

Son rôle consiste à :

- respecter l'intégrité de ses collaborateurs et **s'ériger contre toute discrimination** ;
- **donner l'exemple** en respectant les engagements pris par le GPIS-GIE et **promouvoir un comportement éthique** ;

**répondre aux questions posées** par les collaborateurs sur l'application de la Charte et apporter son aide et ses conseils.

Chaque manager est encouragé à adopter les pratiques suivantes :

- **connaître suffisamment la Charte** pour être en mesure de **conseiller** et de guider les membres de **son équipes** et prendre le temps de l'expliquer aux nouveaux arrivants ;
- **réfléchir aux dilemmes éthiques** qui peuvent se poser dans les activités de son équipe et sacrifier des temps dans l'année pour les travailler en collectif, dans le cadre de RETEX par exemple ;
- reconnaître et **valoriser les comportements éthiques** de ses collaborateurs.

## Partagez vos préoccupations et parlez-en ouvertement :

Si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la sécurité, la santé et l'environnement de travail, ne le gardez pas pour vous.

Abordez-le avec votre supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

Vous pouvez également saisir un représentant du personnel afin de relayer votre préoccupation.



# 05.

## Dispositif d'alerte



# Dispositif d'alerte ?

## Vous avez une question ou êtes confronté à un problème éthique ?

Vous pouvez vous adresser à l'un des interlocuteurs suivants afin qu'il vous **conseille** et vous **oriente** vers la décision à prendre :

- **votre manager ;**
- **le déontologue**, fonction assurée par Monsieur Sélim UCKUN, secrétaire général du GPIS-GIE.

Pour lancer une alerte éthique, veuillez utiliser notre dispositif d'alerte disponible à cette adresse :

<https://gie-gpis.com/lancer-une-alerte/>

## Quelles actions sont mises en place en cas de manquement ?

Le GPIS-GIE veillera à ce que **toute préoccupation d'ordre éthique soulevée** concernant d'éventuels comportements inappropriés et plus largement, tout manquement à l'un des engagements de la présente charte, **soit examiné**.

Toute violation de la Charte peut entraîner des mesures disciplinaires.

Le GPIS-GIE s'engage à garantir le respect des principes de la **présomption d'innocence** et de la **confidentialité** en cas de survenance d'une telle situation.

## Le rôle du déontologue

Le déontologue gère et supervise l'application de la Charte éthique. En cas d'alerte, il garantit **la confidentialité** des informations transmises pour des faits relatifs au non-respect de nos règles éthiques.

Dans ce cadre, il est en charge de :

- veiller au respect de la Charte par l'ensemble des collaborateurs du GPIS-GIE ;
- répondre aux questions et problématiques soulevées par les collaborateurs et de les soutenir ;
- assurer le lien entre les collaborateurs et la direction générale ;
- enquêter sur tous les signalements formulés et portés à son attention ;
- contribuer à l'évolution des comportements au sein du GPIS-GIE.

Le GPIS-GIE s'engage à **protéger ses collaborateurs contre toutes représailles, discriminations ou sanctions** lorsque ces derniers :

- **signalent des faits relatifs à une tentative de corruption**, à un cas de corruption avéré ou suspecté, de bonne foi ou sur des motifs qui les ont raisonnablement poussés à le croire ;
- **refusent de prendre part à toute activité** pour laquelle ils ont raisonnablement jugé qu'il **existait un risque de corruption**.