

*Édictée par la direction générale le 28 août 2018 entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2018
(état au 5 juillet 2023)*

Préambule

La bonne réputation de Genève Aéroport dépend pour l'essentiel de la confiance que le public, les autorités et ses partenaires lui témoignent. Cette confiance présuppose que tous les membres du personnel aient un comportement intègre et correct, en toute circonstance.

La présente directive a pour but de prévenir et de gérer les situations de conflits d'intérêts susceptibles de survenir au sein de Genève Aéroport, de manière à préserver et renforcer sa réputation, sa crédibilité et la confiance de ses partenaires, du public et des autorités envers ses services.

La présente directive a également pour but d'énoncer le cadre de la prévention et de la gestion des conflits d'intérêts et de fournir aux membres du personnel de Genève Aéroport un code de conduite.

La présente directive a également pour but de garantir le traitement des signalements d'irrégularités et la protection des lanceurs d'alerte de bonne foi au sens de l'article 26 alinéa 3 de la Constitution de la République et canton de Genève (Cst-GE) et de la Loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'État (LPLA).

Chapitre I : disposition générales

1. Objet

¹ La présente directive définit les règles de conduite des membres du personnel de Genève Aéroport afin de garantir que leurs activités soient exercées et leurs prestations soient délivrées de manière éthique et impartiale.

² Elle définit les processus de prévention et de gestion des situations de conflits d'intérêts, l'utilisation des informations non rendues publiques, l'exercice des activités accessoires et des charges publiques et fixe les principes à respecter en matière de cadeaux, d'avantages et d'invitations.

2. Champ d'application

¹ La présente directive s'applique à tous les membres du personnel de Genève Aéroport et couvre tous les domaines d'activités de Genève Aéroport (notamment achats, concessions commerciales et aéronautiques, procédure de recrutement RH, tous types de contrats, prises de décisions, etc.)

² Elle s'applique également aux situations de parenté ou de liens personnels entre collaborateurs de Genève Aéroport, ainsi qu'aux activités accessoires et charges publiques exercées par ceux-ci.

3. Principes

¹ Les membres du personnel exercent leur activité de manière responsable, intègre et loyale.

² Ils évitent tout conflit entre leurs intérêts personnels privés et ceux de Genève Aéroport, s'assurent d'agir en toute indépendance et objectivité et défendent les intérêts de Genève Aéroport en toutes circonstances.

³ Les supérieurs hiérarchiques sont tenus de se conformer à la présente directive de façon exemplaire et doivent s'assurer que les membres du personnel dont ils sont responsables en ont connaissance et la respectent.

3bis liens de parentés ou liens personnels entre collaborateurs – obligation d'annonce

¹ Les conjoints, les parents en ligne directe et les fratries ne peuvent être occupés dans des fonctions établissant entre eux des rapports de subordination directs. Les partenaires enregistrés et les concubins au bénéfice d'une communauté de vie ininterrompue depuis au moins cinq ans (conformément à la définition prévue par la CPEG) sont assimilés aux conjoints et sont soumis aux mêmes règles.

² Durant toute la durée des rapports de travail, les collaborateurs concernés ont l'obligation d'annoncer sans délai à leur supérieur hiérarchique et à la direction des ressources humaines l'existence de tout lien au sens de l'alinéa 1 ci-dessus. Le cas échéant, des mesures de repositionnement seront prises par la direction des ressources humaines dans le but de supprimer le lien de subordination direct.

³ Les collaborateurs de Genève Aéroport ne peuvent participer à un projet ou travailler sur un sujet commun s'il existe entre eux des liens susceptibles d'entraîner un risque de conflit d'intérêts au sens de la présente directive. Dans ce cas, les collaborateurs concernés doivent en informer sans délai leur supérieur hiérarchique et la direction des ressources humaines et/ou doivent se récuser.

Chapitre II : identification et gestion des situations de conflits d'intérêts

4. Définitions et exemples

¹ Un conflit d'intérêts existe lorsque les intérêts personnels d'un collaborateur de Genève Aéroport influencent (conflit d'intérêts réel) ou peuvent influencer (conflit d'intérêts potentiel) l'exercice indépendant, impartial et objectif de sa fonction et entrent en conflit avec les intérêts de Genève Aéroport.

² Les intérêts personnels englobent tout avantage en faveur du membre du personnel, de sa famille, d'amis ou de personnes proches, ou de personnes ou organisations avec lesquelles il a ou a eu des relations d'affaires ou politiques. Ils englobent également les intérêts financiers, économiques ou capitalistiques.

³ Sont notamment des situations **susceptibles**¹ d'entraîner des conflits d'intérêts (liste non exhaustive):

- Participation d'un collaborateur de Genève Aéroport à une procédure d'adjudication (c.-à-d. à l'élaboration des documents d'appel d'offres ou à la fixation des critères ou à l'évaluation des candidats) dont l'un des potentiels soumissionnaires est une entreprise (quelle que soit sa forme juridique) dirigée par ou dans laquelle travaille un membre de sa famille, un ami ou un proche, ou dans laquelle il détient une participation financière ou tout autre intérêt² ;
- Participation d'un membre du personnel à la négociation et à l'exécution d'une convention de concession commerciale ou aéronautique ou de tout autre contrat conclu par Genève Aéroport avec une entreprise (quelle que soit sa forme juridique), lorsqu'un membre de sa famille, un ami ou un proche est impliqué ou dans laquelle il détient une participation financière ou tout autre intérêt² ;
- Participation d'un membre du personnel à la prise d'une décision ou prise de position notifiée par Genève Aéroport à un particulier ou à une entreprise (quelle que soit sa forme juridique), lorsque lui-même, un membre de sa famille, un ami ou un proche est concerné (par exemple : octroi ou refus d'indemnité suite à un dommage sur un véhicule dans un parking de GA ou suite à un vol au contrôle sûreté; sanction prononcée contre un chauffeur de taxi ou de VTC) ;
- Participation d'un collaborateur de Genève Aéroport au processus de recrutement d'un membre de sa famille, d'un ami ou d'un proche, ainsi qu'à des mesures de sanction, des enquêtes administratives ou à la procédure de licenciement le concernant ;
- Participation de collaborateurs de Genève Aéroport à un travail commun (par exemple un projet ou un appel d'offres) s'il existe entre eux des liens susceptibles d'entraîner un risque de conflit d'intérêts au sens de la présente directive ;

⁴ Dans les cas **susceptibles** d'entraîner des conflits d'intérêts, les membres du personnel se conforment aux règles prévues à l'article 7 de la présente directive.

5. Activités accessoires et charges publiques

¹ Conformément aux articles 20 à 22 du statut du personnel³, les membres du personnel doivent informer la direction générale ou la direction des ressources humaines de l'exercice

¹ Le terme « susceptibles » signifie qu'il est possible – mais non certain – que les exemples mentionnés ci-dessous puissent entraîner un conflit d'intérêts. L'analyse de chaque cas d'espèce est donc nécessaire.

² À l'exception de la détention de titres cotés en bourse

³ **Art. 20 Incompatibilités ; personnel à plein temps**

¹ Les membres du personnel engagés à plein temps ne peuvent exercer aucune autre activité rémunérée sans l'autorisation de la direction générale ou des ressources humaines.

² L'autorisation est refusée lorsque l'activité envisagée est incompatible avec le poste de l'intéressé ou qu'elle peut porter préjudice à l'accomplissement des devoirs de service.

Art. 21 Incompatibilités ; personnel à temps partiel

Les membres du personnel occupés à temps partiel ne peuvent exercer une activité incompatible avec leur poste ou de nature à porter préjudice à l'accomplissement des devoirs de service.

Art. 22 Exercice d'un mandat électif et de services à la communauté

¹ La direction générale favorise l'exercice de mandats électifs et les services à la communauté (pompiers volontaires, samaritains, etc.) lorsque les besoins du service le permettent.

² Les conditions de l'exercice du mandat électif et des services à la communauté font l'objet d'un accord entre le membre du personnel et la direction générale. Cet accord fixe, notamment, l'adaptation nécessaire de l'horaire individuel de travail et, le cas échéant, une réduction du salaire fixe.

d'une activité accessoire (auprès d'un tiers ou à titre privé) et de l'exercice de charges publiques (mandat électif ou services à la communauté).

² L'activité accessoire est exercée en dehors des heures de travail.

³ Pour les cadres supérieurs et les membres de la direction - à l'exception du directeur général⁴ - l'exercice d'une activité accessoire ou d'une charge publique pour le personnel à plein temps est subordonné à l'autorisation préalable expresse de la direction générale et de la direction des ressources humaines.

⁴ Pour les autres membres du personnel, l'exercice d'une activité accessoire ou d'une charge publique pour le personnel à plein temps est subordonné à l'autorisation préalable expresse du supérieur hiérarchique et de la direction des ressources humaines.

⁵ L'exercice d'une activité accessoire pour le personnel à temps partiel doit être préalablement annoncé à la direction des ressources humaines.

⁶ Pour tous les membres du personnel, l'exercice d'une charge publique est subordonné à l'autorisation préalable expresse de la direction générale et de la direction des ressources humaines si elle est exercée pendant les heures de travail.

⁷ Le montant de la rémunération d'un membre du personnel exerçant au profit de tiers ou à titre privé une activité accessoire ou une charge publique, cumulé avec le montant de son salaire au cours d'une année civile⁵, ne doit pas dépasser 110 % du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail⁶. Le cumul de l'activité principale et de l'activité accessoire ou de la charge publique ne doit pas excéder un taux d'activité de 110%.

⁸ Le membre du personnel doit immédiatement et automatiquement annoncer à la direction des ressources humaines toute modification concernant l'activité accessoire ou la charge publique qu'il exerce. Sur demande, il doit lui fournir à tout moment les informations nécessaires et pertinentes à ce sujet.

⁹ Dans tous les cas, la direction générale ou la direction des ressources humaines peut décider d'interdire ou de retirer l'autorisation d'exercer une activité accessoire ou une charge publique si elle estime qu'il existe un risque de conflit d'intérêts, c'est-à-dire si son exercice paraît incompatible avec le poste ou de nature à porter préjudice à l'accomplissement des devoirs de service ou à l'image de Genève Aéroport.

¹⁰ Sont notamment susceptibles de créer un conflit d'intérêts (liste non exhaustive):

- Les activités accessoires exercées auprès d'un fournisseur ou d'un prestataire de service de Genève Aéroport ou auprès d'une entreprise en litige avec à Genève Aéroport.
- Un mandat électif auprès d'une commune (charge publique) nécessitant un investissement en temps important, incompatible avec la fonction exercée à Genève Aéroport.

¹¹ La direction des ressources humaines tient à jour un registre des activités accessoires et des charges publiques exercées par l'ensemble des membres du personnel.

⁴ Les activités accessoires et charges publiques du Directeur général sont annoncées et validées par le Conseil d'administration

⁵ Soit le revenu total

⁶ Soit 110% du montant correspondant au 115% de la médiane de référence

6. Utilisation d'informations non rendues publiques (informations confidentielles)

¹ Conformément aux articles 11 de la Loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP) et 19 du Statut du personnel, les membres du personnel sont soumis au secret de fonction et au secret d'affaires.

² Les membres du personnel ne sont autorisés à transmettre des informations sur les affaires de service non rendues publiques que dans la mesure où l'exécution de leurs tâches le permet et l'exige et dans le respect de la réglementation en matière de protection des données.

³ Les informations non rendues publiques ne doivent pas être utilisées par les membres du personnel en vue d'obtenir des avantages pour eux-mêmes ou pour des tiers (opérations pour compte propre).

⁴ En cas de doute, les membres du personnel doivent se référer à leur supérieur hiérarchique ou à un membre de la direction générale qui prendra la décision opportune.

7. Annonce de situations de conflits d'intérêts - Récusation

¹ En cas de survenance d'un possible conflit d'intérêts (réel ou potentiel), les membres du personnel sont tenus d'informer immédiatement leur supérieur hiérarchique, la direction des ressources humaines ou un membre de la direction générale afin qu'une solution puisse être trouvée.

² Lorsqu'un risque de conflit d'intérêts est identifié, les membres du personnel doivent se récuser.

³ Les échanges concernant la gestion de situations de conflits d'intérêts doivent être documentés et conservés dans le dossier concerné, le cas échéant, selon le processus applicable⁷ (annonce, récusation, prise de position du supérieur hiérarchique, de la direction générale ou de la direction des ressources humaines).

Chapitre III : cadeaux, avantages et invitations

8. Principe

¹ Aux termes de l'article 18 du Statut du personnel :

Il est interdit aux membres du personnel de solliciter ou d'accepter pour eux-mêmes ou pour autrui des dons ou d'autres avantages en raison de leur emploi. Sont exceptés les avantages tarifaires collectifs accordés par des tiers aux membres du personnel, avec l'accord de la direction générale, et les menus cadeaux d'usage partagés dans un service.

² L'acceptation d'avantages ou d'invitations ne doit ni restreindre l'indépendance, l'objectivité et la liberté d'action des membres du personnel dans l'exercice de leur activité professionnelle, ni éveiller la moindre suspicion de partialité.

⁷ Notamment dans le Guide achat et le Processus d'appel d'offres édictés par la DPC – planification stratégique, coordination de projets et achats.

³ Les exceptions concernant les avantages tarifaires personnels sont réglées à l'article 14 de la directive relative aux frais et déplacements professionnels⁸.

⁴ Durant les phases d'appel d'offres et jusqu'à l'adjudication, les membres du personnel impliqués (c.-à-d. qui participent à l'élaboration des documents d'appel d'offres ou à la fixation des critères ou à l'évaluation des candidats) ne doivent pas accepter de cadeaux, de repas d'affaires ou d'invitations, quelle qu'en soit la valeur, ni rendre visite aux fournisseurs⁹, aux potentiels soumissionnaires ou aux soumissionnaires (qui ont déposé une offre).

⁵ En cas de doute sur la conduite à tenir, les membres du personnel doivent se référer à leur supérieur hiérarchique ou à un membre de la direction générale qui prendra la décision opportune.

9. Cadeaux et autres avantages admis

a) Cadeaux

¹ Un cadeau remis par un partenaire ou fournisseur de Genève Aéroport à un membre du personnel peut être accepté si sa valeur estimée n'excède pas CHF 200.-.

² Dans tous les cas, les cadeaux doivent être acceptés au nom de Genève Aéroport et distribués de façon équitable au sein du service.

³ Les membres du personnel ne peuvent en aucun cas solliciter ou accepter de sommes d'argent, quel que soit leur montant.

b) Repas d'affaires et invitations

¹ Les repas d'affaires et invitations, qui visent à renforcer les liens commerciaux, doivent s'inscrire dans le cadre professionnel et avoir lieu à fréquence raisonnable.

² Sauf exception préalablement validée par le supérieur hiérarchique, les repas d'affaires doivent avoir lieu à midi dans des établissements de catégorie similaire à ceux situés à l'aéroport.

³ Les invitations à des manifestations ou à des événements sportifs ou culturels peuvent être acceptés si leur valeur estimée n'excède pas CHF 200.-.

⁴ Il est interdit d'accepter des invitations à des voyages d'agrément (sans lien avec l'activité professionnelle) en Suisse ou à l'étranger.

⁵ Pour le surplus, la directive fixant l'engagement et le remboursement des frais professionnels s'applique.

⁸Article 14 : Programmes de fidélité, récompenses et compensation

1. Les avantages qui découlent d'un statut et dont bénéficie le collaborateur tels que surclassements, points, bons, ou miles sont acquis à celui-ci. Il en est de même des compensations obtenues au titre du droit des passagers (avion, train, etc.), pour autant que le collaborateur entreprenne lui-même les démarches y relatives.

2. Les autres avantages ad personam auprès de compagnies aériennes sont interdits, à moins qu'ils correspondent aux us et coutumes des affaires de la branche, auquel cas ils doivent être annoncés à la Direction Générale. Celle-ci tient la liste à jour et autorise les exceptions conformément à ce qui précède.

⁹ Sont réservées les visites aux fournisseurs portant sur des prestations sans rapport avec la procédure d'appel d'offres en cours. Dans ce cas, le membre du personnel s'engage à éviter toute référence/discussion en lien avec l'appel d'offres en cours.

c) Visites aux fournisseurs et déplacements

¹ Les visites aux fournisseurs doivent être motivées par des raisons professionnelles.

² Les visites aux fournisseurs impliquant des frais de déplacement et/ou d'hébergement doivent être préalablement validées par le supérieur hiérarchique. Ces frais sont pris en charge par Genève Aéroport, conformément à la directive relative aux frais et déplacements professionnels.

Chapitre IV : comportement pénalement répréhensible ou contraire aux règles – sanctions

10. Comportement pénalement répréhensible ou contraire aux règles

¹ Genève Aéroport ne tolère aucun comportement pénalement répréhensible (par exemple corruption, pots-de-vin, escroquerie) ou contraire aux règles (par exemple violation des règles de bonne gouvernance ou de bonne gestion administrative), ni de la part des membres du personnel, ni de celle de tiers avec qui Genève Aéroport est en relation.

² Les membres du personnel sont **tenus de dénoncer** immédiatement les comportements pénalement répréhensibles à leur supérieur hiérarchique, au responsable des affaires juridiques, à la direction générale ou à toute entité compétente en la matière.

³ Les comportements contraires aux règles ainsi que toute autre irrégularité **peuvent être signalées** en tout temps au supérieur hiérarchique, au responsable des affaires juridiques, à la direction générale ou à toute entité compétente en la matière.

⁴ Lorsque le signalement auprès du supérieur hiérarchique, du responsable des affaires juridiques, ou de la direction générale n'est pas approprié, les comportements pénalement répréhensibles ou les irrégularités peuvent être signalés par les membres du personnel à un organisme externe. Cet organisme tiers est désigné par Genève Aéroport. Genève Aéroport met à disposition des membres de son personnel une plateforme (externalisée, informatisée et sécurisée) permettant à ces derniers de procéder à des signalements. Le signalement peut être anonyme et l'identité du lanceur d'alerte est confidentielle. Les détails concernant la plateforme et le processus y relatif sont publiés sur l'intranet.

11. Confidentialité, protection des membres du personnel et protection des lanceurs d'alerte

¹ Toute dénonciation ou tout signalement effectué par un membre du personnel est traité de manière confidentielle.

² Le signalement d'un membre du personnel, qui est de bonne foi et qui a agi pour la sauvegarde de l'intérêt général, à une des personnes ou organismes désignés à l'article 10 ne doit entraîner pour lui aucun désavantage professionnel ni ne constitue une violation de son secret de fonction, de son devoir de fidélité, de diligence ou de discrétion dû à l'employeur. Dans ce cas, le signalement ne constitue pas un motif de résiliation des rapports de service ou de tout autre sanction disciplinaire.

³ Les lanceurs d'alerte ou les témoins d'irrégularités membres du personnel qui estiment faire l'objet de désavantages professionnels subis en raison du lancement d'une alerte ou d'un témoignage apporté en lien avec une alerte peuvent en informer un organisme externe et demander à être protégés. Le nom et les coordonnées de cet organisme sont communiqués par Genève Aéroport sur l'intranet.

⁴ Si les désavantages professionnels sont vraisemblables et qu'ils semblent en lien avec le lancement de l'alerte ou le témoignage, cet organisme peut, selon les cas, entrer en matière et consulter Genève Aéroport (avec l'accord de la personne concernée), discuter des mesures de protection envisagées, adresser des recommandations à Genève Aéroport et être informé des mesures prises.

⁵ Si les conséquences d'un signalement prennent la forme d'une atteinte à la personnalité, la procédure prévue par Règlement sur la protection de la personnalité de Genève de Genève Aéroport est applicable pour la protection des lanceurs d'alerte et des témoins.

12. Sanctions

¹ En fonction de leur gravité, les infractions aux principes arrêtés dans la présente directive peuvent entraîner des mesures relevant du droit du travail (par exemple avertissement, licenciement), mais aussi des conséquences pécuniaires et pénales (par exemple sanction pour violation du secret de fonction ou du secret d'affaires).

² Lors de manquements graves, Genève Aéroport se réserve le droit d'informer les autorités pénales compétentes et/ou d'entamer toutes démarches justifiées par les circonstances (par exemple ouverture d'une enquête administrative contre le membre du personnel concerné).

Chapitre V : Dispositions finales

13. Entrée en vigueur

¹ La présente directive est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2018.

Modifications	Date d'adoption	Entrée en vigueur
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 2 al. 2 (lien de parenté, lien personnel, activité accessoire et charge publique) • Art. 3bis (obligation d'annonce) • Art. 4 al. 3 dernier tiret (participation à un travail commun) • Art. 5 al. 7 (modification de forme : nouvelle rédaction) 	29 avril 2020	1 ^{er} octobre 2020
<ul style="list-style-type: none"> • Le titre (thème du lanceur d'alerte) • Le préambule 4ème § (thème du lanceur d'alerte) • Art. 4 al. 3 (note de bas de page) (définition de la notion « susceptible ») 	5 juillet 2023	5 juillet 2023

<ul style="list-style-type: none">• Art. 4 al. 4 (renvoi à l'art. 7)• Art. 7 al. 3 et note de bas de page (conservation des échanges)• Art. 10 al. 3 (comportements contraires aux règles)• Art. 10 al. 4 (signalement d'une alerte)• Art. 11 (titre) et al. 2 à 5 (protection des lanceurs d'alerte)		
---	--	--

14. Clause abrogatoire

La présente directive remplace la directive concernant la déontologie des achats (DDA) du 10 juin 2015.
