

CODE DE CONDUITE DE CGLU

Adopté par le Bureau exécutif 2019 de Montevideo

Le code de conduite de CGLU entend constituer un document de référence où sont reflétées les valeurs ayant toujours guidé les pratiques de l'organisation.

Encourager les valeurs partagées et garantir de hauts standards éthiques fondés sur la redevabilité, la justice et la transparence dans toutes les actions de CGLU ainsi que dans ses liens avec ses parties prenantes (membres, bailleurs de fonds, employé·e·s et partenaires) sont des objectifs clés de ce document.

Le code de conduite de CGLU repose sur quatre piliers, qui constituent la clé de voûte des valeurs définies par les statuts de CGLU :

- Dignité
- Intégrité
- Transparence
- Égalité
- Solidarité

DIGNITÉ

Au-delà du rôle de CGLU, ses missions et objectifs, l'Organisation souhaite affirmer sa position, par ce premier pilier, en faveur de la promotion et du respect de ce qui constitue la raison d'être de notre Organisation : les personnes et leur dignité.

Dans le contexte opérationnel de l'Organisation, ceci se traduit par la promotion et le strict respect d'une politique anti-harcèlement. Cette volonté se traduit également par la prestation d'un travail décent dans de bonnes conditions, répondant autant que possible aux attentes de la personne concernée.

Le harcèlement, indépendamment de sa forme, qu'il s'agisse de harcèlement moral (brimades, intimidation, insultes directes, rumeurs malveillantes, maltraitance), sexuel ou toute autre forme, doit être totalement banni de toutes les entités, structures et activités, directement ou indirectement reliées ou associées à CGLU.

Les employé·e·s et travailleur·euse·s de CGLU seront embauché·e·s conformément à de hauts standards professionnels. Leur travail sera reconnu et un suivi régulier sera effectué pour garder une trace de leurs attentes et conditions.

Il existe une politique de porte ouverte pour les membres de l'équipe qui souhaitent partager leurs préoccupations avec la direction du Secrétariat mondial, notamment avec le département des ressources humaines.

INTEGRITÉ

L'intégrité peut être définie comme « *les comportements et les actions en cohérence avec une série de principes et standards moraux ou éthiques, adoptés par des individus tout comme des institutions, et qui créent une barrière contre la corruption.* »¹

Dans le respect de ce pilier d'intégrité, CGLU s'est attelée à la rédaction d'un code anti-corruption.

¹ <https://www.transparency.org/glossary/term/integrity>

- **Positionnement de CGLU sur la corruption**

CGLU rejette toute forme de corruption et appliquera une politique de tolérance zéro à l'égard de toute infraction à cette politique.

Nous sommes engagé·e·s à mettre en œuvre et faire appliquer des systèmes garantissant la tolérance zéro quant aux activités de corruption. Ces systèmes devront être indiqués dans le manuel de procédures administratives et financières de chaque entité.

Ce code anti-corruption s'applique non seulement à tou·te·s les employé·e·s du Secrétariat mondial de CGLU et des sections, mais également à toutes les commissions, communautés de pratiques, consultants, fournisseurs, sous-traitants, agents et toute autre tierce partie recevant des fonds de CGLU ou élaborant des activités conjointes avec l'Organisation. Le terme « tierce partie » fait référence à tout individu ou toute organisation avec lequel ou laquelle l'organisation se réunit et travaille.

Tout arrangement établi par CGLU avec une tierce partie est soumis à des termes contractuels, notamment des dispositions particulières exigeant que la tierce partie respecte un minimum dans les standards et procédures en matière d'anti-corruption.

Les employé·e·s ayant connaissance de tout comportement anormal doivent immédiatement signaler l'existence de fraude réelle, potentielle ou supposée et demander conseil et informer immédiatement la direction de CGLU, même en cas de seule suspicion. Pour des raisons de sécurité, les employé·e·s qui détectent ou soupçonnent une violation de cette politique ne doivent pas essayer de mener personnellement d'enquête ou d'interrogatoire lié à tout acte suspect.

- **Code anti-corruption**

Le code anti-corruption de CGLU référencé ci-dessous est composé des sections suivantes :

- a. Finalité et engagement
- b. Définitions et formes de corruption
- c. Autres comportements allant à l'encontre de l'intégrité

- a. Finalité et engagement

CGLU est engagée à prévenir et combattre les entreprises menant à la corruption, de manière éthique et honnête, en agissant de façon professionnelle, juste et en faisant preuve d'intégrité dans les affaires et liens qu'elle entretient, dans tout pays et avec tout partenaire avec qui elle opère.

CGLU est engagée à mettre en œuvre des politiques, procédures et contrôles en vue de prévenir, détecter, signaler et répondre aux problèmes de corruption, ainsi qu'à faire comprendre leurs responsabilités aux employé·e·s.

CGLU reconnaît que le moyen le plus efficace de prévenir la fraude, les conflits d'intérêts et le manque de transparence est de promouvoir et de maintenir une culture collective fondée sur l'éthique et l'intégrité.

Au cours de sa longue histoire, tou·te·s les employé·e·s et tierces parties ont été informé·e·s que l'Organisation attend de ses employé·e·s et représentant·e·s qu'ils/elles respectent les plus hauts standards éthiques. Ces valeurs et pratiques seront soutenues par le code de conduite et le code anti-corruption.

Le code anti-corruption de CGLU définit les responsabilités de celles et ceux œuvrant pour l'Organisation mondiale notamment pour qu'ils/elles observent et respectent notre position de tolérance zéro face à la corruption.

Un système solide de contrôles internes constitue la meilleure mesure de prévention de la fraude, car le contrôle préventif peut réduire les occasions et supprimer toute tentation de la part des contrevenants potentiels. Au cours des premières décennies de leur existence, les statuts de CGLU, les cahiers des charges des différentes instances statutaires et le manuel des procédures administratives (où sont établies les règles, procédures et contrôles à entreprendre lors de l'établissement de contrats avec des tierces parties) ont été des instruments primordiaux dans la prévention des fraudes.

Ce manuel couvre également des facteurs tels que les processus d'approbation et d'autorisation, les restrictions d'accès et les contrôles de transactions, le rapprochement des comptes, la répartition des responsabilités, les limites de pouvoirs, les procédures d'ordres d'achat, les doubles signatures, la mise en place d'une haute sécurité en matière de mot de passe et de nombreuses autres mesures visant à prévenir les fraudes.

Il convient également de signaler qu'aucun cas de fraude ni de comportement contraire à l'éthique ne s'est produit à CGLU. Le code actuel entend renforcer les outils et documenter les pratiques courantes.

b. Définitions et formes de corruption

Le concept de corruption considéré par ce manuel est un terme générique qui englobe plusieurs comportements ayant un facteur en commun : le fait, pour une personne disposant d'une forme de pouvoir, d'en faire usage parce qu'elle en retire un bénéfice contraire à l'éthique, de la part d'une autre personne qui nécessitait l'usage de ce pouvoir.

Dans tous les cas de corruption, il y a toujours au moins deux personnes impliquées, le/la corrupteur·rice et le/la corrompu·e.

Voici les différentes formes que peut prendre la corruption :

Subornation (ou pot-de-vin) : Le fait pour une personne A disposant d'un certain type de pouvoir, d'en faire usage pour avoir bénéficié d'un avantage illicite de la part d'une personne B qui veut que la personne A agisse en sa faveur.
Par conséquent, dans une situation de subordination, au moins deux personnes interagissent : la personne corruptrice (qui essaie d'obtenir illicitement une décision en sa faveur) et la personne corrompue (la personne qui a le pouvoir de prendre cette décision).

Trafic d'influence : la pratique illégale consistant à utiliser l'influence d'une personne au sein d'un gouvernement ou des liens avec des personnes ayant autorité en vue d'obtenir des faveurs ou un traitement préférentiel pour un autre, habituellement moyennant paiement. Le terme anglais est celui d'*influence peddling*.
Par conséquent, en cas de trafic d'influence, au moins trois personnes interagissent : la personne corruptrice (qui essaie d'obtenir illicitement une décision en sa faveur), l'intermédiaire (celle ou celui qui vend son influence) et un décisionnaire public. La méthode de paiement est la même que dans le cas de corruption : offres, promesses, dons ou tout autre type d'avantage.

Népotisme (favoritisme) : le népotisme est un parti pris injustifié qui se produit habituellement dans le contexte des passations de marchés publics, à toutes les étapes de ces appels d'offres : au moment de la rédaction, lors de l'adjudication ou de l'exécution. Il a lieu lorsque les règles de passation des marchés publics établies par l'entité n'ont pas été totalement respectées, ce qui a pour conséquence de générer un avantage injustifié au/à la lauréat·e.

c. Autres comportements allant à l'encontre de l'intégrité

Il existe également d'autres formes de comportement allant à l'encontre des valeurs d'intégrité. Toutefois, la différence avec la corruption (qui implique au moins deux personnes : un·e corrupteur·rice et un·e corrompu·e) est que ces comportements peuvent émaner d'une seule personne.

Parmi ces comportements, on retrouve :

Détournement de fonds : ceci fait référence à l'usage intentionnel et illégal par un membre du personnel de biens ou fonds appartenant à l'Organisation.

Conflit d'intérêts : il se produit lorsqu'il y a confusion entre les intérêts personnels et les intérêts de l'Organisation dans le processus de prise de décision (partialité).

L'intérêt peut être direct ou indirect (par exemple un avantage pour un proche) pour la personne preneuse de décision.

TRANSPARENCE

Chaque instance statutaire de CGLU est soumise à des procédures justes et transparentes, dans sa nomination comme dans son fonctionnement.

Les membres du Conseil mondial sont élus par l'Assemblée générale, qui comprend des membres de l'Organisation.

En outre, le processus de nomination au Conseil mondial et au Bureau exécutif doit suivre une série définie de règles de procédures électorales, en tenant compte d'un triple équilibre :

- Equilibre entre les régions
- Equilibre entre les genres
- Equilibre entre les types de membres

La Commission des affaires statutaires est chargée du respect de ces critères.

Dès leur nomination, tous les membres reçoivent un manuel, le *Guide pratique : comment participer activement aux instances statutaires de CGLU*, qui contient les informations essentielles concernant leur rôle. La Commission des affaires statutaires et la Présidence sont également soumises aux cahiers des charges définis pour leurs rôles et tâches, approuvés par les instances statutaires de l'Organisation.

La transparence doit régir toutes les opérations de l'organisation. L'équilibre entre transparence et non-divulgaration d'informations étiquetées comme stratégiques ou privées est assuré par les différentes instances dirigeantes et le Secrétariat de l'organisation.

Les informations qui sont fournies doivent être précises et exactes, non seulement du point de vue de la qualité, mais également de la quantité.

La transparence étant cruciale dans le domaine financier, de bonnes pratiques ont été mises en œuvre pour le Comité de gestion financière (CGF) :

- a. À l'occasion des deux réunions annuelles du CGF, les membres peuvent demander que des informations supplémentaires soient incluses à l'agenda de la réunion suivante.
- b. Les membres reçoivent les informations au préalable, afin de les analyser et préparer la réunion.
- c. Tous les membres reçoivent les mêmes informations. Si des informations supplémentaires sont sollicitées lors d'une session du CGF, tous les membres reçoivent lesdites informations au plus tard un mois à compter de la date de la réunion.
- d. Recevoir suffisamment d'informations sur les problèmes de litiges et contentieux rencontrés par l'Organisation.
- e. Inclure sur le site Internet ou dans le rapport annuel des informations concernant les chiffres clés de l'Organisation et autres informations pertinentes qui pourraient intéresser les membres et partenaires.
- f. Les informations stratégiques et confidentielles requièrent l'adoption de mesures de non-divulgaration.
- g. La présentation au Comité de gestion financière des comptes annuels et du rapport de gestion deux fois par an. Il sera fait mention particulière des incidents ayant eu lieu pendant l'année.

Afin de garantir la transparence dans tous les domaines de l'organisation, plusieurs documents ont été élaborés au fil des ans :

- a. Cahier des charges de la Commission des affaires statutaires.
- b. Cahier des charges des rôles et tâches de la Présidence.
- c. Accord politique avec les sections de CGLU.
- d. Règles de la procédure électorale.
- e. Guide pratique : comment participer activement aux instances statutaires de CGLU (« Bienvenue au mouvement centenaire des gouvernements locaux et régionaux »)
- f. Politique de sécurité et de confidentialité.

ÉGALITÉ

L'égalité est un principe essentiel pour CGLU, et nous considérons cet enjeu comme l'occasion de veiller à une bonne représentation de la richesse et de la diversité des membres que l'Organisation représente.

- **Politique de non-discrimination**

L'un des objectifs de CGLU établi dans ses statuts est de : « Promouvoir l'égalité entre les races et les sexes, et combattre toutes les formes de discrimination illégales au vu du droit international, et/ou illégitimes quant aux valeurs et aux politiques de l'organisation ; »

Conformément à cet objectif et à ses valeurs en général, CGLU est engagée à prêter une attention toute particulière à favoriser l'égalité et la non-discrimination.

Des mesures de non-discrimination doivent être appliquées et promues non seulement au sein des propres instances de l'Organisation (employé·e·s) mais également au cours de nos opérations au quotidien (relations avec les fournisseurs/sous-traitants et experts externes, valeurs promues lors des activités mises en œuvre par l'Organisation, etc.).

- **Égalité des genres et intégration de la dimension de genre**

Le Comité économique et social de l'ONU définit l'« intégration d'une démarche d'équité entre les sexes » (ou dimension de genre) comme : « *une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines — politique, économique et social — de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes.* »²

CGLU pratique depuis longtemps la promotion de l'égalité et travaille actuellement à une Stratégie d'égalité des genres pour l'ensemble de l'organisation. La stratégie sera adoptée fin 2019 et fera partie intégrante de ce code.

- **Égalité géographique et égalité entre les types de membres**

En tant qu'association de représentant·e·s des gouvernements locaux du monde entier, au service des populations des collectivités rurales et urbaines, dans les petites/moyennes villes, métropoles ou régions, CGLU s'engage à l'égalité de traitement de ses employé·e·s, membres ou partenaires et ce, quels que soient les critères géographiques.

SOLIDARITÉ

Comme déclaré dans ses statuts, CGLU reconnaît le rôle vital des gouvernements locaux en tant que force pour la solidarité entre les peuples.

Du point de vue opérationnel, que ce soit au travers des partenariats, des jumelages, de la diplomatie internationale des gouvernements locaux, des liens entre villes sœurs et de l'assistance mutuelle, à travers des programmes de renforcement institutionnel et des initiatives internationales de solidarité municipale ou toute autre forme de coopération que CGLU met en œuvre ou auxquelles elle participe, CGLU prêtera une attention particulière à toujours s'assurer que ces actions encouragent l'assistance mutuelle.

Du point de vue interne, CGLU promeut la solidarité entre employé·e·s, sections, commissions, observatoires, groupes de travail, etc., afin d'aider l'intégralité du réseau à travailler ensemble, de façon plus juste et plus renforcée.

² <https://undocs.org/fr/A/52/3>

❖ ENGAGEMENTS VISANT A METTRE EN ŒUVRE LE CODE DE CONDUITE

En tant qu'organisation, CGLU s'engage à :

- a. Ne pas influencer les objectifs ou décisions de personnes en vue d'obtenir un avantage à travers des pratiques contraires à l'éthique ou aux législations en vigueur.
- b. Ne pas donner, promettre ou offrir, directement ou indirectement, de l'argent, des récompenses, des avantages ou des bénéfices de quelque sorte que ce soit à toute tierce partie afin d'obtenir indûment des avantages pour CGLU ou le réseau.
- c. Ne pas solliciter ou recevoir indûment, directement ou indirectement, de commissions, paiements ou récompenses de la part de tierces parties comme conséquence de l'attribution d'un travail.
- d. Prêter une attention particulière à toute activité ou opération pouvant paraître suspecte, manquer d'intégrité ou générer des conflits d'intérêt avec toute personne ou tierce partie avec qui CGLU peut avoir affaire.
- e. Suivre l'ensemble du manuel des procédures, approuvé par les instances statutaires de l'Organisation mondiale, et veiller à ce que toutes les opérations, finances, ressources humaines, achats, contrats, etc., respectent bien les procédures susmentionnées.
- f. S'inspirer des statuts de CGLU dans toutes les relations, protocoles d'entente, accords-cadres, contrats et promouvoir la formation interne en matière de prévention et de lutte contre la corruption.
- g. Traiter toutes les informations reçues en lien avec les enquêtes de façon confidentielle. Cette politique anti-corruption complète la politique de confidentialité et de protection des données mise en place à CGLU. Les conclusions d'enquête ne seront pas divulguées ou discutées avec quiconque sauf les personnes ayant une nécessité légitime d'en prendre connaissance. Ceci revêt une importance de taille si l'on veut éviter de porter préjudice à la réputation des personnes soupçonnées mais déclarées ensuite innocentes de toute conduite transgressive.

Les actions et les normes qui visent à respecter le code de conduite sont intégrées au manuel des procédures administratives et financières qui doit être établi par chaque entité légale faisant partie de l'organisation mondiale CGLU.

❖ RESPECT DU CODE DE CONDUITE

Afin de garantir que ce code de conduite soit pleinement mis en œuvre et respecté par le réseau de CGLU dans son ensemble, un comité de conduite de CGLU sera chargé de répondre à toute plainte formulée par un membre, un membre du personnel, un partenaire, ou toute partie prenante du réseau.

Ce comité sera convoqué sur demande par la Commission des affaires statutaires.

Le code de conduite de CGLU sera guidé par ses propres règles, qui incluent les points suivants :

- a. Définir la méthodologie à suivre en cas de plainte (réception, traitement, enquête, réponse à donner, pénalité éventuelle à appliquer).
- b. Définir le calendrier pour chacune des étapes mentionnées au point ci-dessus.
- c. Déterminer les pénalités à appliquer en cas d'infraction (avertissement, amende, expulsion temporaire, expulsion permanente, poursuites judiciaires).