



CODE D'ÉTHIQUE

INDEX

1. Introduction
 2. Principes et valeurs
 3. Portée
 4. Sponsors
 5. Cadeaux
 6. Conformité réglementaire
 7. Canal de signalement
 8. Mise à jour et publicité du Code
 9. Entrée en vigueur
-

1. INTRODUCTION

Le présent Code d'Éthique a pour but de définir et de garantir un comportement éthique de la part des personnes liées à l'Association Internationale des Villes Éducatrices (AIVE), tant dans leur travail quotidien que lors des actes ou événements organisés dans le cadre de l'Association.

En adoptant ce Code, qui définit la culture de l'organisation et énonce les directives à suivre par ses membres et les personnes et professionnels qui lui sont associés, l'AIVE souhaite souligner son engagement en faveur de la non-discrimination et de la prévention de toute forme de violence. En outre, elle exprime sa volonté expresse d'adopter une attitude proactive tant dans la prévention du harcèlement et de la violence que dans la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires pour gérer les situations qui contredisent ce code d'éthique. À son tour, ce code d'éthique souligne l'engagement de l'Association envers des valeurs telles que l'égalité, la solidarité entre ses membres, la durabilité, la transparence et la lutte contre la corruption.

Objectif :

- Il sert à définir les valeurs et les engagements de l'organisation.
- Il facilite et diffuse la connaissance des règles communes et de la culture de l'association
- Il traduit la volonté de se conformer à la loi et la volonté de prévenir et d'éradiquer les comportements irréguliers ou délictueux.
- Il définit les critères à respecter obligatoirement.
- Il établit des canaux de signalement et des sanctions en cas de non-respect.
- Il cherche à créer un environnement inclusif, respectueux, éducatif et sûr pour toutes les personnes concernées.

2. PRINCIPES ET VALEURS

Voici les principes et les valeurs qui régissent l'AIVE et sur la base desquels elle s'engage à agir :

- **Intégrité** : Toutes les personnes ont la même dignité, indépendamment des circonstances, et méritent donc la même considération et le même respect. L'AIVE interdit expressément l'abus d'autorité et toute forme de harcèlement, qu'il soit physique, psychologique, sexuel, verbal ou moral, ainsi que toute autre conduite susceptible de créer un environnement de travail intimidant, offensant ou hostile pour les personnes. Elle rejette aussi catégoriquement toute action qui pourrait être interprétée comme du harcèlement sexuel.
- **Égalité** : L'AIVE déclare une tolérance zéro pour toute forme de violation des droits ou de discrimination fondée sur : la couleur, l'origine ethnique, le sexe, l'âge, la culture, la religion, l'idéologie, la diversité fonctionnelle, l'orientation sexuelle, la fonction ou toute autre circonstance susceptible de faire l'objet d'une discrimination, qui viole les principes les plus élémentaires de la dignité humaine. En outre, elle promeut l'égalité des chances et en particulier l'égalité de traitement entre les personnes.
- **Exemplarité** : Les membres du Comité Exécutif, le personnel du Secrétariat et des diverses délégations et réseaux doivent montrer l'exemple au sein de l'Association et, par extension, respecter les engagements et les normes de conduite décrits dans cette politique. Leur comportement doit être un "modèle à suivre" pour les autres partenaires.
- **Indépendance politique et religieuse** : L'AIVE n'est soumise au diktat ou à l'autorité d'aucun parti, force politique, confession religieuse ou toute autre conviction dans l'établissement de son organisation interne, de ses objectifs et de ses priorités. L'Association reconnaît le droit de ses membres et employés à exercer leur liberté d'expression, de pensée politique et de participation à la vie publique, à condition que cela n'interfère pas avec l'exécution de leur travail au sein de l'AIVE, et que cette participation ne puisse pas conduire un observateur extérieur à associer l'organisation à l'une ou l'autre option politique.
- **Durabilité** : L'AIVE a pour cadre de référence le respect de l'environnement et la lutte contre le changement climatique. En veillant, à tout moment, à ce que les critères de durabilité régissent l'activité de l'association et en exigeant le respect des procédures et des exigences environnementales applicables dans chaque cas.
- **Solidarité** : L'AIVE veillera à l'établissement d'un équilibre adéquat et équitable entre les différents territoires et les personnes qui composent l'Association.
- **Transparence** : Les relations de l'AIVE sont développées selon les principes de la coopération et de la transparence, et mène son activité sans dissimulation d'informations et dans le respect de la loi. L'AIVE exige de ses représentants élu.e.s, employé.e.s et membres qu'ils fassent preuve d'honnêteté, de transparence et d'équité dans la gestion de ses ressources propres, des subventions ou des aides reçues, dans les relations commerciales et institutionnelles, en ce qui concerne l'état des comptes et l'exercice de toutes leurs fonctions. De même, elle rejette fermement toute forme de pots-de-vin ou de corruption, directe ou indirecte, et s'engage à lutter contre toute forme de favoritisme, de corruption et/ou de conflit d'intérêts.
-

- **Confidentialité** : L'AIVE considère l'information comme l'un de ses principaux atouts, essentiel pour la gestion de ses activités. L'un de ses objectifs est donc de préserver l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité de celle-ci et de minimiser ainsi les risques liés à sa divulgation et à son utilisation abusive. Les représentants élu(e)s ainsi que, le personnel et les membres du Comité Exécutif sont tenus à la confidentialité et au secret professionnel en ce qui concerne les informations auxquelles ils ont accès dans le cadre de l'exercice de leur activité au sein de l'AIVE.
- **Loyauté** : L'AIVE considère son image et sa réputation comme l'un de ses actifs les plus précieux afin de préserver la confiance de l'Assemblée Générale et des entités collaboratrices. Par conséquent, les représentants élu(e)s, les employés, fournisseurs et autres collaborateurs devront prendre le plus grand soin de préserver son image et sa réputation. En agissant loyalement, dans l'accomplissement de leurs responsabilités et dans la défense des intérêts de l'Association.

3. PORTÉE

Le Code est appliqué par l'Association Internationale des Villes Éducatrices (AIVE) et est à respecter obligatoirement par tous les membres du Secrétariat, du Comité Exécutif, des différents réseaux territoriaux et thématiques ou autres groupes de travail, les bénévoles et tous les membres associés actuels et futurs, indépendamment de leur poste et de leur fonction au sein de l'organisation.

Ce Code s'applique à la fois aux relations internes, qui se déroulent au sein de l'organisation, et aux relations externes, qui se déroulent dans les relations avec des tiers (fournisseurs, bénévoles, autres institutions ou organisations, etc.), ainsi que sur les lieux de travail, lors des déplacements, réunion et congrès, dans le cadre des communications et dans d'autres situations résultant de l'activité de l'AIVE.

Il s'appliquera également aux personnes employées et collaboratrices qui ne sont pas directement embauchées par l'AIVE, mais qui font partie de l'organigramme, des équipes de travail ou des domaines opérationnels de l'Association. L'on pourra également étendre son application à toute personne physique ou morale qui est en relation avec l'Association, est fournisseur de celle-ci, collabore à la prestation de services ou participe à toute activité organisée par l'AIVE.

Toutes les personnes susmentionnées ont le devoir de connaître, de respecter et de faire respecter ce Code et assument le devoir de signaler toute non-conformité ou pratique qu'elles observent ou dont elles ont connaissance et qui est contraire au contenu de celui-ci, en fonction de leur responsabilité.

4. SPONSORS

Les critères à prendre en compte dans la recherche de sponsors ou de partenaires doivent inclure : le respect des droits humains ; la conformité de leurs pratiques sociales, d'emploi et de gestion financière avec les principes et valeurs de l'AIVE, et avec le respect des réglementations environnementales.

Les sponsors n'influenceront pas le travail de l'AIVE ou les événements qu'elle organise et l'Association conservera la propriété et le contrôle de tous les événements, projets, services et prix qu'elle organise.

5. CADEAUX

En règle générale, aucune personne du Secrétariat ou du Comité Exécutif ne peut offrir, solliciter ou accepter, directement ou indirectement, des cadeaux, faveurs ou rémunérations, de quelque nature que ce soit, à ou d'une quelconque autorité, société ou institution.

Seulement les cadeaux et invitations de faible valeur* peuvent faire exception, du moment qu'ils sont proportionnés et raisonnables, conformément aux usages locaux, et délivrés pour des intérêts légitimes, socialement acceptables et ponctuels.

Dans les cas où, en raison de leur origine ou de leurs caractéristiques, l'acceptation des cadeaux pourrait soulever des doutes, à titre personnel, il appartiendra à la Présidence et à la Trésorerie de l'AIVE de décider de leur utilisation ou possible retour. Les cadeaux en espèces sont expressément interdits.

*50€ révisable.

6. CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

L'Association s'engage à intervenir en cas de violation du présent Code. Le Comité Exécutif de l'AIVE est l'organe habilité à instruire la procédure et à décider de la sanction correspondante, et conformément à l'Art. 24 des Statuts, les accords seront pris à la majorité simple.

Selon sa gravité, elle pourra être de nature mineure, grave ou très grave. En fonction de cela, il sera statué sur un avertissement, une suspension temporaire de l'activité de l'AIVE ou une expulsion permanente.

7. CANAL DE SIGNALEMENT

Les personnes ayant connaissance de comportements manifestement contraires aux principes établis par le présent Code d'Éthique, ou qui constituent des infractions ou des actes délictueux, utiliseront le canal de signalement établi.

Deux canaux de signalement sont établis. Les plaintes devront être déposées par courrier électronique à l'adresse suivante : iaec_ethic_mailbox@bcn.cat. Dans les cas qui concernent le personnel du Secrétariat, veuillez porter plainte sur la *Boîte aux lettres* électronique [« Éthique et Bonne Gouvernance » de la Mairie de Barcelone](#).

La plainte devra exposer tous les faits et détails connus du plaignant/de la plaignante. Si le plaignant/ la plaignante le demande, son anonymat sera préservé.

Ces deux canaux servent uniquement et exclusivement à signaler toute conduite pouvant constituer un comportement délictueux ou une violation du présent code. Il ne s'agit pas de canaux pour les plaintes ou les désaccords, pour lesquels l'AIVE dispose d'autres moyens établis.

Les plaintes déposées en vertu du présent Code d'Éthique ne porteront pas atteinte au droit de porter à la connaissance des autorités compétentes l'infraction présumée commise, dans la

mesure où celle-ci peut constituer une infraction administrative, civile ou pénale selon la législation applicable.

8. MISE À JOUR ET PUBLICITÉ DU CODE

L'AIVE s'engage à communiquer, diffuser et mettre à jour ce Code afin qu'il soit connu et respecté par l'ensemble des personnes faisant partie du réseau.

Il sera également inclus dans la section "Transparence" du site web de l'Association, pour une connaissance générale de celui-ci.

Ce Code d'Éthique est un élément vivant ; l'activité de l'Association et son environnement sont en constante évolution et il est donc ouvert à de futures révisions et mises à jour.

Toute modification ou mise à jour du présent Code d'Éthique sera communiquée aux membres de l'organisation.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent code entrera en vigueur le jour suivant son adoption et sera porté à la connaissance de tous les membres. Il demeurera indéfiniment en vigueur, à moins que le Comité Exécutif ou l'Assemblée n'en décident autrement.