



Union des Villes  
et Communes  
de Wallonie asbl

## **CODE ETHIQUE**

### **NOTRE ENGAGEMENT**

**Adopté par le CA de l'UVCW le 17 12 2019**

## ENGAGEMENT DE L'UVCW EN MATIÈRE ÉTHIQUE

En tant que fédération des 262 Communes et CPAS de Wallonie, nous devons chaque jour mériter la confiance de nos membres, de nos bailleurs et des partenaires avec lesquels nous travaillons, en Belgique et au-delà de nos frontières. La confiance se gagne notamment par le respect de règles de comportement et de sérieux irréprochables. Ce Code constitue la pierre angulaire de l'engagement de notre organisation en matière d'éthique. En Belgique et partout dans le monde, il doit guider l'ensemble des collaborateurs de l'UVCW, de nos directeurs et de nos administrateurs à systématiquement adopter un comportement éthique et responsable. En outre, la communication et la promotion du présent Code auprès, notamment, de nos membres et de nos partenaires, permettront de préciser clairement les valeurs qui fondent nos relations et de préciser la marche à suivre et d'encourager la liberté de parole si ces valeurs et principes éthiques devaient être mis à l'épreuve.

Nous savons aussi que le présent Code ne peut aborder toutes les situations auxquelles nous sommes confrontés dans le cadre de nos activités. Dans ce cas, les valeurs de l'UVCW doivent gouverner la conduite de chacun. Il incombe à chacun d'entre nous d'examiner ces situations à la lumière de ces valeurs. Nous sommes convaincus que le comportement éthique de chacun d'entre nous contribuera de manière certaine à la construction d'un monde plus équitable.

Michèle BOVERIE  
Secrétaire générale

Maxime DAYE  
Président

## I. CADRE GENERAL DU CODE ETHIQUE DE L'UVCW

### I.1 Les valeurs de l'UVCW

Nous souhaitons que notre mission de conseil, de formation, d'information et de défense des pouvoirs locaux s'inscrive dans la promotion de la démocratie locale et dans un développement durable et de transition car nous nous sentons responsables des générations présentes et futures.

Notre volonté de satisfaire nos membres et nos collègues, d'une façon professionnelle et efficace, nous mobilise dans une démarche d'amélioration continue et nous encourage à réaliser notre mission dans le respect des valeurs que nous avons décidé de vivre ensemble et de partager au quotidien avec nos membres.

Le Code éthique de l'UVCW se fonde sur ces valeurs, couchées dans notre Charte d'Excellence et qui sont à la base de nos actions, comme en atteste notre Plan stratégique transversal, à savoir : l'autonomie, la compétence, l'entraide, l'équité, l'indépendance, l'objectivité, le pluralisme, l'esprit positif et constructif et, bien entendu, le respect et la reconnaissance. C'est à partir de ces valeurs qu'ont été concrétisées les règles de conduite reprises dans le présent Code éthique.

L'**autonomie** est la valeur qui nous incite à prendre des initiatives responsables et cohérentes. Elle nous permet de développer une créativité constructive, source d'innovation.

La **compétence** se manifeste par notre recherche permanente de rigueur, d'efficacité, par notre volonté de nous fixer de nouveaux défis, de nouvelles exigences professionnelles dans notre travail.

L'**entraide** nous invite à agir en toute confiance, en parfaite solidarité et en collaboration.

L'**équité** dirige nos actions justes et impartiales, sans préjugés ni jugements de valeur sur ceux qui sont tant nos clients externes qu'internes.

L'**indépendance** assure à nos membres que chacun d'entre nous exerce son métier en toute liberté par rapport aux instances étatiques.

L'**objectivité** se retrouve dans nos actions et nos relations professionnelles et se caractérise en termes d'équité, d'honnêteté, de justice, de loyauté, mais aussi de bonne foi, de constance et de réserve.

Le **pluralisme** nous engage à fournir une même qualité de service quel que soit notre interlocuteur et se manifeste dans notre travail de défense politique dans une écoute des différents interlocuteurs démocratiques.

L'**esprit positif et constructif** permet de vivre les situations de manière positives, en étant tourné vers l'innovation et la créativité sans crainte excessives des contraintes et des menaces que nous choisissons d'essayer de transformer en force et en opportunité.

Enfin, le **respect et la reconnaissance** est notre façon d'être. Il nous demande une disponibilité, une écoute, du dialogue, de la tolérance et la volonté de traiter l'autre avec compréhension, bienveillance et dignité.

Notre mission et nos valeurs sont notre raison d'être professionnelle.

## **I.2 Champ d'application**

Le Code éthique s'applique :

- aux collaborateurs de l'UVCW ;
- aux Directeurs de l'UVCW ;
- aux Administrateurs de l'UVCW.
- 

Le présent Code ne se substitue en aucun cas à une disposition légale ou réglementaire en vigueur.

## **I.3 Documents de référence**

Outre le présent Code éthique, l'UVCW a voulu se doter d'un ensemble de documents ayant pour vocation de définir le cadre de travail dans lequel doit s'exercer le travail de ses collaborateurs et administrateurs :

- Règlement de travail, en ce compris ses annexes :
  - o Utilisation des moyens de communication électroniques en réseau au sein de l'UVCW ;
  - o Déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues
  - o Prévention des risques-psycho-sociaux au travail ;
- Charte d'excellence ;
- Engagement de Gouvernance et de Transparence ;
- Charte des administrateurs ;
- Plan stratégique transversal ;
- Dossier d'agrément de l'UVCW comme partenaire officiel de la Coopération belge au développement

L'UVCW promeut également activement le respect des règles de déontologie et d'éthique dans le chef de ses membres. Elle propose ainsi à ses membres un modèle de R.O.I. qui, en son article 74 et conformément à l'article L1122-18 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, consacre les règles de déontologie et d'éthique que les Conseillers communaux se doivent de respecter.

## **II. RESPECT**

### **II.1 Le respect pour l'individu**

L'UVCW opérant pour partie dans un contexte international et multiculturel, nous croyons fermement que la diversité constitue un atout majeur pour notre organisation. Par conséquent, nous développons une attitude respectueuse de chaque individu qu'il fasse partie ou non du personnel de notre organisation. Etant donné les missions que l'UVCW veut remplir en matière de coopération internationale, une attention toute particulière est apportée au respect des populations et partenaires locaux.

### **II. 2 Non-discrimination**

Dans notre action, nous devons être en mesure de garantir que chaque situation et chaque individu bénéficient d'un traitement équitable. Nous évitons toute forme de comportement discriminatoire ou blessant fondé notamment sur la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, l'âge, la fortune, les convictions religieuses, politiques ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur (HIV/Sida), le handicap, la langue, la conviction syndicale, la caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la grossesse, l'accouchement ou la parentalité.

### **II.3 Le refus de l'exploitation**

Nous considérons que l'exploitation, sous toutes ses formes, d'êtres humains, et des enfants en particulier, constitue une atteinte inacceptable à la dignité humaine.

### **II.4 Respect pour les institutions**

Nous respectons les institutions locales, nationales et internationales, ainsi que leurs symboles.

## **III. INTÉGRITÉ**

### **III.1 L'intégrité**

L'intégrité guide chacun d'entre nous dans son travail.

### **III. 2 Activités extérieures**

L'UVCW respecte la vie privée de ses collaborateurs. Toutefois, les activités (politiques ou autres) développées en dehors du cadre professionnel ne peuvent porter atteinte aux droits humains ainsi qu'à l'objectivité dans l'exercice de notre fonction.

### **III.3 Conflits d'intérêts effectif**

Nous veillons à ne pas nous placer ni à être placés dans une réelle situation de conflit d'intérêts, c'est-à-dire une situation dans laquelle nous avons, par nous-même ou par personne interposée, un intérêt de nature à influencer sur l'exercice impartial et objectif de notre fonction ou à créer une impression légitime d'une telle influence. En cas de conflit d'intérêts avérés, nous prenons les mesures adéquates pour y mettre fin. Lorsque nous estimons que nous sommes dans une situation imminente de conflit d'intérêts ou que nous craignons de l'être, nous en informons immédiatement notre supérieur hiérarchique. Nous pouvons à tout moment solliciter l'avis du Comité de direction sur une situation dans laquelle nous pourrions nous trouver, afin de savoir si elle constituerait un conflit d'intérêts.

En ce qui concerne nos administrateurs, nos statuts comportent également des règles en cas de conflit d'intérêt au sein de notre Conseil d'administration.

### **III. 4 Dons et autres avantages**

Les dons ne peuvent en aucun cas influencer, ou donner l'impression d'influencer, les décisions que nous sommes amenés à prendre dans le cadre de notre travail. Afin d'assurer notre impartialité, il est interdit de demander, d'accepter ou de faire un don lié à notre fonction. Le terme don doit être compris dans une acception large recouvrant notamment les notions de cadeau, de promesse ou tout autre avantage et ce, qu'il soit destiné à nous-mêmes ou à des tiers, et qu'il soit obtenu dans l'exercice de notre fonction ou non. A titre exceptionnel et afin d'observer les règles de politesse, l'échange de petites attentions ou de cadeaux de menue importance est accepté. Entre collègues également, nous pouvons échanger de petites attentions dans l'exercice normal de nos fonctions afin de consolider l'esprit d'équipe et la cohésion du groupe. Lorsque nous estimons que nous sommes dans une situation imminente de réception d'un don qui dépasserait l'attention de politesse ou que nous craignons de l'être, nous en informons immédiatement notre supérieur hiérarchique. Nous pouvons à tout moment solliciter l'avis du Comité de direction sur pareille situation.

### **III.5 Utilisation des informations/confidentialité**

Nous utilisons les informations dont nous disposons de façon adéquate. Nous veillons à ce que les informations dont nous sommes responsables ou dont nous disposons restent confidentielles ou secrètes si nécessaire.

## **IV. TRANSPARENCE DANS LA GESTION**

L'UVCW s'est dotée d'une Charte sur la Gouvernance et la Transparence [http://www.uvcw.be/no\\_index/files/447-gouvernance-et-transparence.pdf](http://www.uvcw.be/no_index/files/447-gouvernance-et-transparence.pdf), qui consacre notamment les principes de fonctionnement suivants.

## **IV.1 Contrôle de nos moyens financiers et règles applicables aux rémunérations des administrateurs de l'UVCW**

En tant qu'association relevant du champ d'application du Code des sociétés et des associations (ex la loi sur les ASBL du 27 juin 1921), l'UVCW reçoit de ses membres des cotisations. Pour certaines missions spécifiques, l'UVCW reçoit des subventions de la Région wallonne, de l'Etat fédéral et de l'Union européenne. Des rapports annuels et financiers relatifs à l'exercice de ces missions sont dûment rédigés à l'attention des pouvoirs subsidiaires.

L'association est contrôlée par un réviseur d'entreprises, qui remet un rapport à l'Assemblée générale. Elle est pouvoir adjudicateur au sens de la législation relative aux marchés publics. L'association s'engage également à respecter les dispositions relatives à la limitation et à la transparence des rémunérations des mandataires. Dans ce cadre, l'association s'engage, d'initiative, à publier sur son site internet le montant des jetons de présence afférents aux réunions de ses organes politiques (cf. Charte des administrateurs).

L'UVCW entend également rappeler à ses mandataires l'obligation qui est la leur de déclarer les rémunérations perçues et, le cas échéant, de les comptabiliser dans le plafond de rémunération fixé légalement.

## **IV.2 Publicité des actes-clés de l'UVCW**

L'UVCW est une structure au service des pouvoirs locaux wallons, agissant sous l'impulsion de ses organes de gestion, suivant les priorités et intérêts identifiés par ceux-ci. L'UVCW n'est donc pas une autorité administrative. Néanmoins, ensemble avec ses membres, l'UVCW évolue également dans un environnement politico-administratif qui privilégie davantage de transparence dans la gestion. Dès lors, l'UVCW s'engage à publier spontanément les informations suivantes sur son site internet :

- Statuts UVCW ;
- Engagement de gouvernance et de transparence ;
- Charte des administrateurs ;
- Budget et comptes annuels ;
- Rapport du réviseur d'entreprises ;
- Liste des administrateurs ;
- Liste de présence aux réunions (2019) ;
- Montant des jetons de présence (cf. Charte de l'administrateur).

Elle est également vigilante, dans un objectif de transparence et de reddition des comptes, à mettre en ligne tous les documents et informations fondamentaux relatifs à ses actions de coopération internationale au développement, permettant d'en apprécier la teneur, les budgets et la qualité.

## **V. ENGAGEMENT**

### **V.1 Mission de l'UVCW**

Nous faisons preuve d'engagement et de détermination dans l'exercice de notre mission, qui ambitionne notamment d'éliminer la pauvreté et de construire un monde équitable. Cette ambition dépasse nos frontières, raison pour laquelle, comme indiqué dans ses statuts, l'UVCW veut participer au développement des pays moins favorisés, notamment en s'engageant à y soutenir les processus de démocratisation au niveau local.

Une des composantes du phénomène complexe que représente la pauvreté est en effet un accès inadéquat de la population à la citoyenneté, et donc aussi à la plupart des biens et services publics et, plus particulièrement, de proximité.

L'UVCW contribue donc à la lutte contre la pauvreté sous l'angle spécifique du renforcement de l'institution communale partenaire. Elle a ainsi pour objectif global de contribuer au renforcement des capacités des institutions locales partenaires à prendre en charge leur propre développement, lequel repose sur trois piliers indissociables : une bonne gouvernance politique, une administration efficace et une participation des citoyens au processus décisionnel.

Cet objectif s'inscrit totalement en cohérence avec l'objectif central défini par la loi belge sur la coopération internationale du 19 mars 2013, qui a pour objectif général "*le développement humain durable ... afin d'éradiquer la pauvreté, l'exclusion et les inégalités ...* et vise également le renforcement des capacités des partenaires en matière de développement à tous les niveaux" *dans un objectif général "de consolidation de la démocratie et de l'état de droit, en ce compris la bonne gouvernance ..."*.

### **V.2 Une organisation apprenante**

L'UVCW est une organisation apprenante. Nous participons activement au partage des connaissances au sein de l'UVCW. Nous nous efforçons de proposer, de manière responsable, des solutions et méthodes de travail novatrices, dans le respect des procédures et conformément aux objectifs de notre organisation. Nous développons les bonnes pratiques et faisons preuve d'esprit d'ouverture face à de nouvelles approches.

Nous communiquons également sur les expériences et les bonnes pratiques vécues et mises en œuvre par nos membres afin d'ouvrir le débat, voire de sensibiliser et de faire des émules.

### **V.3 Thèmes transversaux**

Nous contribuons à l'intégration de thèmes transversaux dans la mise en œuvre des politiques locales, tant en Belgique que dans nos Communes partenaires, tels que :

- la participation citoyenne ;
- la formation continue ;

- la capitalisation et la démultiplication des pratiques ;
- la mutualisation des outils,
- l'adéquation technologique ;
- la viabilité économique et financière, couplée au développement économique et social ;
- l'implication politique ;
- le respect des législations sur les marchés publics (législation et procédure) ;
- la promotion de l'intégrité et de la transparence ;
- l'équité, l'égalité des chances, le genre et l'acculturation ;
- le respect de l'environnement ;
- le contrôle qualité (produits opérationnels et résultats) ;
- la culture de l'évaluation (activité, résultat, impact).

## **VI. SENS DES RESPONSABILITÉS**

### **VI.1 Sens des responsabilités**

Nous assumons entièrement et pleinement nos responsabilités dans toutes nos activités et ce, à tous les niveaux.

### **VI.2 Qualité du travail**

Chaque jour, à tous les niveaux de l'organisation, nous prenons des décisions sur base des informations transmises par des collègues. Il est donc vital de disposer de l'information exacte afin d'assurer un travail de qualité. Nous nous engageons dès lors à fournir des rapports, à rédiger des avis, à tenir des documents comptables, financiers et autres fiables, complets, précis et motivés. Nous exécutons nos missions et tâches en vue de réaliser les objectifs de notre Service pour atteindre les objectifs de l'organisation. Nous avons le droit à l'information et à la formation portant sur tous les aspects de notre fonction, ainsi qu'à ceux relatifs à l'évolution de notre carrière. Nous actualisons nos connaissances et capacités liées à notre domaine professionnel et développons nos compétences professionnelles.

### **VI.3 Gestion interne**

Les supérieurs hiérarchiques impliquent leurs collaborateurs, de façon ouverte et transparente, dans la gestion du Service ou Département. Dans ce cadre, ils donnent les moyens, pouvoirs, compétences et responsabilités adéquats. Ils informent régulièrement de la politique, des missions et des objectifs à réaliser par le Service/Département. La Direction informe également son personnel des éléments qui touchent à la vie de l'organisation. Les supérieurs hiérarchiques contribuent au développement des compétences des membres du personnel. Dans cette optique, ils mettent en place une communication relative aux nouveaux concepts et à leur application ainsi qu'aux évolutions légales et réglementaires.

#### **VI.4 Communication externe**

Lors des communications externes, nous veillons à ne pas porter préjudice à l'image de l'UVCW, ni à celle des membres. Notre Président est notre porte-parole. Seuls les membres du personnel qui y sont habilités (expertise) peuvent, par délégation, prendre officiellement position et faire des déclarations officielles en son nom.

#### **VI. 5 Protection des actifs de l'UVCW**

Il est de notre devoir de protéger les actifs de notre organisation à savoir les biens mobiliers et immobiliers, les moyens financiers et les informations sensibles appartenant à notre organisation. Nous devons nous assurer qu'aucun de ces actifs n'est dérobé, cédé, endommagé ou détruit de manière illicite. L'usage d'actifs de l'UVCW à titre personnel ne peut se faire que dans le cadre des règles prévues ou moyennant l'autorisation écrite du supérieur hiérarchique. Nous identifions et protégeons les actifs et les données sensibles en prenant les mesures de contrôle interne adéquates.

#### **VI.6 Nous restons vigilants**

L'UVCW promeut une culture de la communication franche et ouverte. Nous sommes vivement encouragés à saisir les personnes compétentes concernant les questions et situations susceptibles d'aller à l'encontre du présent Code. Si nous sommes au courant d'agissements illégaux ou irréguliers d'autres membres du personnel, nous en informons immédiatement notre supérieur hiérarchique direct ou les supérieurs de celui-ci. Si des membres du personnel, quelle que soit leur position hiérarchique, demandent à d'autres membres du personnel d'agir de façon illégale, irrégulière ou contraire au présent Code, ces derniers en informent immédiatement leur supérieur hiérarchique direct ou les supérieurs de celui-ci.

De façon générale, l'ensemble des collaborateurs de l'UVCW et leurs supérieurs hiérarchiques donnent l'exemple et démontrent leur adhésion au présent Code.