



INTERNATIONAL ASSOCIATION OF
Educating Cities
ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
Villes Éducatrices
ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE
Ciudades Educadoras

CODE D'ÉTHIQUE

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction
2. Mission
3. Valeurs
4. Parties prenantes
5. Politiques
 - 5.1. Sponsors et fournisseurs
 - 5.2. Relations avec d'autres entités
 - 5.3. Cadeaux
 - 5.4. Réunions de l'association
 - 5.5 Abus et accusations
6. Mise à jour et diffusion du code
7. Entrée en vigueur

1. INTRODUCTION

Le présent code d'éthique a pour objet de définir l'identité de l'Association Internationale des Villes Éducatrices (AIVE) et le comportement attendu de toutes les personnes qui lui sont associées ou liées. L'adoption de ce code définit l'*ethos* et la culture de l'organisation, tout en présentant nos valeurs et certaines lignes directrices pour guider la prise de décision à laquelle doivent faire face les personnes qui en font partie.

Objectif du code d'éthique :

- Définir les valeurs par lesquelles l'Association souhaite être caractérisée.
- Créer un environnement inclusif, respectueux, éducatif et sûr pour toutes les personnes concernées.
- Spécifier certaines politiques afin de savoir comment procéder face à des situations et des problèmes spécifiques.

2. MISSION

Comme établi dans la Charte des Villes Éducatrices, le but de cette association est de construire une communauté et une citoyenneté libre, responsable et solidaire, capable de vivre ensemble dans la différence, de résoudre pacifiquement ses conflits et de travailler pour le bien commun ; une citoyenneté consciente des défis auxquels l'humanité est confrontée aujourd'hui, avec des connaissances et des compétences qui lui permettent d'assumer la coresponsabilité dans la recherche des solutions requises par le moment historique que nous vivons.

En ce sens, nous concevons l'éducation comme un processus qui dure toute la vie et qui sert à mobiliser les consciences afin de concilier liberté et responsabilité, en éveillant le sens de l'interdépendance entre les personnes et la nature comme manière d'habiter la ville et la planète. Cela implique de favoriser la réflexion et l'esprit critique, la capacité à comprendre des problèmes complexes et d'encourager la participation coresponsable à la conception et à l'élaboration des politiques, ainsi que d'imaginer et de promouvoir des modes de vie qui n'impliquent ni la destruction du territoire ni l'inégalité entre les personnes.

3. VALEURS

Voici les valeurs se dégageant de la Charte des Villes Éducatrices et qui régissent l'AIVE, et avec lesquelles nous nous engageons à agir.

- **Égalité et intégrité.** Toutes les personnes ont la même dignité, quelles que soient leurs circonstances, et méritent donc la même considération et le même respect. Nous nous engageons à promouvoir des conditions de pleine égalité afin que toutes les personnes se sentent respectées et soient respectueuses, capables de dialoguer et d'écouter activement. Par conséquent, nous nous opposons à 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.
- **Reconnaissance et appréciation de la diversité culturelle** des personnes et des villes qui composent l'AIVE. La reconnaissance implique de connaître les personnes dans leur contexte et, grâce à cette connaissance de leurs particularités, d'apprécier leurs valeurs et leurs apports singuliers. La diversité est un signe de pluralisme et sa reconnaissance est un signe de respect de la liberté. En outre, nous comprenons que la diversité est un moteur de créativité et d'innovation au sein de l'organisation.
- **Solidarité et responsabilité.** Conscients de l'interdépendance des personnes entre elles et avec la planète, nous souhaitons que cette prise de conscience se traduise par la solidarité. De même, nous nous engageons à assumer la responsabilité des privilèges et des facilités dont nous disposons pour prendre soin de notre environnement et des personnes se trouvant dans des conditions plus difficiles. En particulier, nous tenons à accorder une attention particulière à tout groupe vulnérable, précaire, moins visible ou moins légitimé socialement. Nous voulons que ce sens de la solidarité et de la responsabilité nous touche aussi bien au niveau quotidien et local qu'au niveau mondial, en promouvant la solidarité entre les villes qui composent l'AIVE, en nous intéressant aux défis mondiaux et en nous engageant, dans la mesure du possible, à y répondre.
Nous encourageons le dialogue intergénérationnel avec des projets communs et partagés entre des groupes de personnes d'âges différents.
- **Confiance démocratique.** Notre association, au-delà de favoriser l'épanouissement individuel des personnes, vise également à cultiver des compétences collectives et à contribuer au bien

commun. Nous favorisons ainsi la confiance démocratique : la pratique de la coexistence pacifique à travers la formation aux valeurs éthiques et civiques, le respect de la pluralité des différentes formes possibles de gouvernement démocratique et l'encouragement de mécanismes représentatifs et participatifs de qualité. Nous nous engageons donc à promouvoir le dialogue, l'écoute active, la sensibilisation communautaire et la participation citoyenne. De cette manière, nous construisons un sens de la citoyenneté démocratique et mondiale basé sur l'expérience continue de coresponsabilité dans le cadre d'une initiative collective. Nous promovons également la participation des villes au sein de l'association et dans les organes de représentation et de coordination, et nous encourageons une organisation décentralisée en réseaux territoriaux qui nous permette d'aborder et de répondre aux divers défis et besoins des différents territoires.

La transparence est la base de la confiance. L'AIVE exige des personnes exerçant des fonctions représentatives, des employés et des membres qu'ils fassent preuve d'honnêteté, de transparence et d'équité dans la gestion des ressources, des subventions ou des aides qu'ils reçoivent et dans les relations commerciales et institutionnelles, et de rendre compte de l'exercice de leurs fonctions.

L'engagement en matière de confidentialité sera un autre élément fondamental de la confiance. L'AIVE reconnaît que l'information est l'un de ses principaux atouts, essentiel à la gestion des activités. L'un de ses objectifs est donc de préserver l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des informations, ainsi que de minimiser les risques découlant de leur divulgation et de leur utilisation abusive.

- **Exemplarité et loyauté institutionnelle.** Toute personne associée à l'AIVE devra garder à l'esprit qu'elle a un devoir envers l'association et que les actions qu'elle mène en son sein représentent également les valeurs de l'AIVE. En particulier, les membres du Comité Exécutif et le personnel du Secrétariat et des différentes délégations et réseaux doivent diriger l'association en donnant l'exemple, en défendant les intérêts collectifs et, par extension, respecter les engagements et les lignes de conduite décrits dans le présent code. Leur comportement doit être un modèle à suivre pour le reste des personnes associées et préserver ainsi la confiance de l'Assemblée Générale et des entités collaboratrices.

Une preuve de loyauté envers l'institution consistera à la citer chaque fois qu'il sera fait usage de ses documents, même si l'on n'en est plus membre. Il est nécessaire de mentionner les sources d'information, l'auteur des textes et le lieu ou l'occasion où l'information a été mise à disposition. Il existe un devoir de transparence et de responsabilité en matière de

reconnaissance des droits d'auteur et de la propriété intellectuelle, ainsi qu'un devoir de gratitude à l'égard des entités ayant participé à la création de ces contenus ou matériels.

L'exemplarité et la loyauté institutionnelle s'appliquent également à l'utilisation des réseaux sociaux, tant institutionnels que personnels. Il est important d'être conscient que les contenus partagés, suivis et rendus visibles par les membres de l'AIVE, en particulier ceux qui occupent des postes à plus grande responsabilité, seront étroitement liés à l'image de l'association.

D'autre part, la responsabilité et la transparence qui caractérisent cette association impliquent d'éviter tout conflit d'intérêt dans les décisions à prendre. Par conflit d'intérêts, nous entendons la priorisation d'intérêts personnels ou professionnels par rapport à ceux de l'organisation. Si quelqu'un a un conflit d'intérêt, il est nécessaire de jouer cartes sur table afin de trouver une manière commune de le gérer.

Enfin, pour garantir que les identités et les intérêts personnels n'interfèrent pas avec le fonctionnement de l'AIVE, l'indépendance politique et religieuse sera maintenue. En d'autres termes, l'association reconnaît le droit de ses membres et de ses employés à exercer leur liberté d'expression, de pensée politique et de participation à la vie publique, à condition que cela n'entrave pas l'exercice de leur activité au sein de l'AIVE et que cette participation n'implique pas qu'un observateur extérieur puisse associer l'organisation à une option politique ou à une autre.

- **Durabilité.** Nous visons à promouvoir activement la participation et la coresponsabilité de toutes les personnes de l'AIVE dans l'adoption de modes de vie et de consommation équitables, résilients et durables, selon les principes de suffisance, de partage et de justice. La durabilité comporte une dimension écologique, sociale et économique. En ce qui concerne la première, l'on veillera à tout moment à ce que les critères de durabilité guident l'activité de l'association et à ce que le respect des procédures et des exigences environnementales applicables dans chaque cas soit exigé. En ce qui concerne la deuxième, elle inclut la promotion de l'égalité au sein de l'association. Quant à la dernière, l'AIVE agira avec efficacité et efficience économique en vue d'atteindre les objectifs de l'organisation, avec une répartition équitable et raisonnée des ressources.

En outre, l'efficacité et l'efficience devront se traduire par un effort pour assurer le professionnalisme des employés, ainsi que l'amélioration continue des projets réalisés. Dans une société de la connaissance, le succès de toute entité implique deux mouvements : d'une part, la formation des personnes qui en font partie et, d'autre part, le transfert des connaissances acquises à l'organisation. De cette manière, nous serons à la hauteur d'un

environnement de production accélérée de connaissances qui exige une mise à jour continue des compétences, des techniques et des savoirs.

4. PARTIES PRENANTES

Concernant la portée de ce code, il se réfère aux actions des personnes qui sont continuellement liées à l'association, ainsi qu'à celles qui participent de manière ponctuelle pendant la durée de leur participation. Toutes ont le devoir de connaître, de respecter et de faire respecter ce code, et assument l'obligation de signaler tout non-respect ou toute pratique qu'elles observent et qui est contraire à son contenu. Elles peuvent également soumettre des améliorations et des suggestions concernant le code.

Au niveau des parties prenantes internes, ce code d'éthique doit être particulièrement pertinent pour les personnes employées et celles qui dirigent l'AIVE. Toutefois, il doit également être connu et respecté par les parties prenantes externes, telles que les sponsors, les fournisseurs ou les bénévoles.

Pour assurer le respect, la connaissance, la dynamisation et la révision du code d'éthique, un comité d'éthique sera mis en place. Il s'agira d'un organe consultatif et non punitif. Il sera composé des villes qui forment le Comité Exécutif, étant donné qu'elles représentent la diversité culturelle des municipalités qui composent l'Association, et de deux ou trois personnes extérieures issues du domaine de l'éthique ou des services à la citoyenneté dans leurs villes respectives (médiateur, ombudsman, ou professeurs d'université). Ce comité sera l'organe chargé de recevoir les plaintes et les rapports de non-respect du code, ainsi que les suggestions, les propositions d'amélioration ou les doutes concernant des situations et des problèmes complexes dans lesquels il existe des conflits de valeurs et où on ne sait pas quelle est la meilleure option.

En cas de situations proches d'un comportement criminel, l'organisme compétent sera le Comité Exécutif de l'AIVE.

Jusqu'à présent, le code d'éthique visait à expliquer les valeurs par lesquelles nous souhaitons être guidés. Désormais, afin de rendre son application plus efficace, nous présentons des politiques concrètes et plus protocolisées pour encourager certains comportements et éradiquer ceux que nous considérons comme contraires aux valeurs énoncées ci-dessus.

5. POLITIQUES

5.1. Sponsors et fournisseurs

L'AIVE s'efforcera, dans la mesure du possible, d'établir des relations avec des fournisseurs et des sponsors qui travaillent avec des valeurs plus proches de celles qui régissent son activité. À cet égard, les critères suivants seront pris en compte :

- 1) Objectivité. L'association devra disposer de critères clairs et connus pour la sélection de fournisseurs et de sponsors, qui seront revus périodiquement afin d'obtenir les conditions les plus satisfaisantes pour l'association et qui soient respectueuses de sa mission et de ses valeurs.
- 2) Qualité. Les fournisseurs et les sponsors devront garantir à l'association un travail rigoureux et dans de bonnes conditions afin de contribuer au développement de sa mission.
- 3) Indépendance. Les organes directeurs de l'association et les personnes autorisées à exécuter des actions de recrutement et de parrainage devront maintenir l'intégrité et l'objectivité dans les procédures de passation de marchés qui leur sont confiées.

Les lignes directrices pratiques découlant de ces critères sont les suivantes :

- Pour la sélection des fournisseurs et la recherche de sponsors, les caractéristiques suivantes seront principalement prises en compte : la qualité, proximité, le prix, les services supplémentaires et la valeur sociale qu'ils apportent. En ce qui concerne les fournisseurs, l'on s'efforcera de choisir les services et les produits des entités sociales (entreprises d'insertion, coopératives, etc.) parmi les offres existantes sur le marché. L'association donnera la priorité à l'achat et à l'utilisation internes de services et de produits respectueux de l'environnement, durables, issus du commerce équitable et, d'une manière générale, présentant une valeur sociale et culturelle. Les mêmes lignes directrices seront appliquées à la recherche de sponsors.
- En ce qui concerne les fournisseurs, si l'un des membres du comité exécutif, ou un membre de la famille directe ou une personne ayant un lien de parenté en tant que conjoint, partenaire ou parent jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité avec une personne engagée par l'association, effectue une prestation de services ou de produits, celle-ci sera effectuée avec la plus grande transparence et responsabilité, sans oublier la confidentialité.

L'évaluation des entités avec lesquelles l'AIVE envisage de s'associer permettra d'établir des relations éthiques qui contribuent positivement aux objectifs et aux valeurs institutionnelles.

A cet effet, les aspects suivants seront pris en compte : avoir une connaissance claire de l'origine et de la provenance des dons reçus, d'assurer que la nature et les objectifs de l'organisme de financement sont cohérents avec la mission et le but de l'AIVE et que l'alliance proposée ne constitue pas un risque potentiel pour la réputation de l'AIVE. En revanche, l'utilisation desdits fonds par l'AIVE se fera de manière transparente et publique.

5.2. Relation avec d'autres entités

Des accords de collaboration seront établis avec des partenaires sociaux (universités, organisations syndicales et patronales, médias, etc.), à condition qu'ils soient conformes à la mission et aux valeurs de l'AIVE et qu'ils contribuent à améliorer son travail.

Les raisons seront expliquées sur la base de critères tels que : cohérence avec les valeurs. Pour chaque collaboration avec une autre entité, la raison et la durée ou la prévision de la continuité devront être précisées. Les relations ne seront pas poursuivies en cas de divergences en termes de valeurs et de procédures n'ayant pu être résolues. Les rencontres et les séminaires avec des organisations poursuivant les mêmes objectifs seront encouragés.

5.3. Cadeaux

Toute personne membre du Secrétariat, du Comité Exécutif, des délégations ou des villes coordinatrices de réseaux ne pourra offrir, demander ou accepter, directement ou indirectement, des cadeaux, des services ou des compensations que pour des raisons de courtoisie, que nous entendons comme des gestes de gratitude dont la valeur est symbolique et peu chère¹.

Dans les cas où, en raison de leur origine ou de leurs caractéristiques, l'acceptation des cadeaux pourrait susciter des doutes, à titre individuel, il incombera à la Présidence et à la Trésorerie de l'AIVE de décider de leur utilisation ou de leur éventuelle restitution.

Néanmoins, nous nous engageons à éliminer progressivement les cadeaux, en proposant comme alternative la rédaction d'un message ou d'une lettre pour témoigner gratitude.

¹ *La valeur du cadeau ne peut excéder 50 euros en Europe. Un critère similaire doit être appliqué dans les autres pays, en tenant compte de la valeur de la monnaie et du contexte économique du lieu où se déroule l'événement.*

Les dons en espèces sont expressément interdits.

5.4. Réunions de l'association

Il est établi que les congrès internationaux présentiels se tiennent tous les deux ans, en alternant la destination géographique, afin de faciliter la participation des villes d'une région spécifique à chaque fois région et de rendre les rencontres entre les différentes villes membres de l'AIVE plus durables et responsables.

Les rencontres des réseaux territoriaux et thématiques seront également régies par les critères de durabilité et de responsabilité.

Ainsi, lorsqu'il s'agira de décider quelles réunions se tiendront en ligne et quelles réunions se tiendront face à face, le rapport coût/bénéfice sera pris en compte et la nécessité de ces réunions devra être justifiée (par exemple, visites d'étude *in situ* à des projets d'intérêt éducatif, intérêt d'encourager les relations professionnelles et la coopération entre les villes, etc.)

Dans le cas des réunions sur place, l'horaire, le programme et le nombre de personnes participant de chaque ville devront être adaptés aux objectifs à atteindre.

Les rencontres mettront l'accent sur l'aspect éducatif des projets et des politiques des villes qui les accueillent, plutôt que de les promouvoir pour le tourisme ou pour favoriser l'économie locale.

Dans le but de réduire l'impact écologique des rencontres, la priorité sera donnée aux transports les plus durables, l'utilisation de matériaux à usage unique sera réduite, des options réutilisables ou compostables seront choisies et une bonne gestion des déchets sera mise en place.

En ce qui concerne la restauration, l'achat d'aliments locaux, biologiques, de saison et de menus alimentaires nutritifs sera priorisé ; des fournisseurs de denrées alimentaires travaillant avec des commerces de proximité et des matériaux recyclables seront sélectionnés.

Une sensibilisation sera également menée à cet égard en informant les participant(e)s des mesures prises pour réduire l'impact environnemental de l'événement.

5. Abus et accusations

Il conviendra de distinguer les infractions au code d'éthique ou les comportements moralement répréhensibles, des abus qui constituent des infractions légales et des délits. L'AIVE s'engage à répondre à la demande de toute personne s'étant sentie maltraitée, intimidée ou violentée.

Le premier type de comportement sera signalé au comité d'éthique et sera traité au sein de l'association afin d'y remédier. En cas d'abus ou de discrimination fondée sur la classe sociale, l'origine, l'ethnie, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la diversité fonctionnelle, la fonction ou toute autre raison, des procédures de plainte devront être engagées.

Le Comité Exécutif de l'AIVE est l'organe habilité à engager la procédure et à déterminer la sanction correspondante. Conformément à l'article 24 des statuts, la décision d'engager une procédure disciplinaire sera prise à la majorité simple. Ce comité élaborera un protocole de réponse aux abus et aux agressions permettant de soutenir la victime et de faciliter les démarches nécessaires pour l'accompagner. Selon la gravité, il sera statué sur un avertissement, une exclusion temporaire de l'activité de l'AIVE ou une expulsion définitive.

Deux canaux de signalement des infractions au code sont mis en place. Ils s'effectueront par courrier électronique à : iaec_ethic_mailbox@bcn.cat. Les cas affectant le personnel du Secrétariat devront être communiqués par l'intermédiaire de la [Boîte aux lettres Éthique et de Bonne Gouvernance de la Ville de Barcelone](#). Le communiqué doit exposer toutes les données et tous les détails dont on a connaissance. Si la personne qui communique les faits le demande, l'anonymat sera préservé. Ces deux canaux servent uniquement et exclusivement à communiquer d'éventuelles conduites pouvant impliquer un comportement contraire au 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 auprès du comité exécutif de l'AIVE ne porteront pas atteinte au droit d'informer, à titre individuel, les autorités compétentes de l'infraction commise présumée, dans la mesure où celle-ci peut constituer une infraction administrative, civile ou pénale en vertu de la législation applicable. Pour sa part, l'AIVE devra décider s'il y a lieu de soutenir la plainte devant les institutions judiciaires.

6. MISE À JOUR ET DIFFUSION 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 membres du réseau. Il sera également intégré à la section Transparence du site web de l'Association.

Ce code d'éthique est un élément vivant : l'activité de l'Association et son environnement sont en constante évolution et il est donc susceptible d'être révisé et mis à jour à l'avenir. Toute modification ou mise à jour du présent code d'éthique sera communiquée aux membres de l'organisation.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent code entrera en vigueur le jour suivant son adoption et sera porté à la connaissance de l'ensemble des membres. Il restera en vigueur indéfiniment tant que le Comité Exécutif ou l'Assemblée n'en auront pas décidé autrement.