



Union interparlementaire

Pour la démocratie. Pour tous.

# Code de conduite des responsables de la gouvernance de l'UIP

Octobre 2023

# Table des matières

Page

<b>Gouverner l'Union interparlementaire.....</b>	<b>3</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
I. Objet du Code .....	3
II. Champ d'application du Code .....	4
III. Principes généraux.....	4
Chapitre I - Devoir de diligence .....	4
Chapitre II - Honnêteté et intégrité .....	6
Chapitre III - Redevabilité, transparence et ouverture .....	8
Chapitre IV - Dignité et respect .....	10
IV. Signalement et application .....	12
<b>Annexe I .....</b>	<b>15</b>
<b>Annexe II.....</b>	<b>16</b>

**Document publié le** : 25 octobre 2023

**Approuvé par** : 212<sup>e</sup> session du Conseil directeur

Le présent document peut être révisé périodiquement à la lumière de l'expérience acquise et des évolutions techniques. Toute modification sera notifiée aux utilisateurs en temps utile par le biais d'un amendement au document.

# Gouverner l'Union interparlementaire

Le présent Code de conduite des responsables de la gouvernance de l'UIP vise à renforcer et à entretenir une culture de confiance et de responsabilité mutuelle à tous les niveaux : pour et entre les Parlements membres, entre les Parlements membres et le Secrétariat de l'UIP, ainsi qu'au sein du Secrétariat.

## 1. Vision

Les responsables de la gouvernance sont chargés de guider l'UIP vers la réalisation de sa vision.

Un monde dans lequel chaque voix compte, un monde où la démocratie et les parlements sont au service des citoyens pour promouvoir la paix et le développement.

## 2. Mission

L'UIP attend des responsables de la gouvernance qu'ils guident l'Organisation vers la réalisation de sa vision d'une manière qui soit compatible avec la réalisation des objectifs énoncés dans sa Stratégie.

L'UIP est l'organisation mondiale des parlements nationaux. Nous promovons une gouvernance, des institutions et des valeurs démocratiques, de concert avec les parlements et parlementaires afin de faire ressortir et de répondre aux besoins et aspirations des citoyens. Nous œuvrons pour la paix, la démocratie, les droits de l'homme, l'égalité des sexes, l'autonomisation des jeunes, l'action climatique et le développement durable grâce au dialogue politique, à la coopération et à l'action parlementaire.

## 3. Principes et valeurs

Pour réaliser la vision de l'UIP, il est extrêmement important que les responsables de la gouvernance de l'Organisation agissent dans l'intérêt supérieur de l'UIP et respectent les valeurs fondamentales de l'Organisation (égalité, inclusion, respect, intégrité et solidarité) dans l'exercice de leurs fonctions de gouvernance et de contrôle des commissions, programmes, activités, missions et Assemblées de l'UIP. En tant que représentants de premier plan de l'UIP, les responsables de la gouvernance doivent donner l'exemple, respecter strictement les Statuts et Règlements de l'UIP et incarner les principes et les valeurs fondamentales de l'Organisation.

Le présent Code de conduite des responsables de la gouvernance de l'UIP (ci-après "le Code") reflète les valeurs fondamentales de l'Organisation.

## Introduction

### I. Objet du Code

1. Le Code a pour objet d'aider tous les responsables de la gouvernance à s'acquitter de leurs obligations à l'égard de l'UIP. Il :
  - a) établit les normes et les principes de conduite attendus de tous les responsables de la gouvernance dans l'exercice de leurs fonctions ;
  - b) fixe les règles de conduite qui sous-tendent ces normes et principes et auxquelles tous les responsables de la gouvernance doivent se conformer ; et ce faisant
  - c) garantit la confiance des citoyens dans les normes que doivent respecter tous les responsables de la gouvernance et dans l'engagement de l'UIP à faire respecter ces règles.

## II. Champ d'application du Code

1. Le Code s'applique à tous les responsables de la gouvernance dans tous les aspects de leur vie publique pendant l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités en tant que responsables de la gouvernance de l'UIP. Il ne vise pas à réglementer l'activité des responsables de la gouvernance dans l'exercice de leurs autres fonctions professionnelles ou dans leur vie privée.
2. Les obligations énoncées dans le présent Code complètent celles qui s'appliquent à tous les responsables de la gouvernance en vertu des règles de procédure et autres règles de l'UIP, y compris ses Statuts, ses Règlements et sa Politique en matière de protection des données personnelles.
3. Toute allégation de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, commis par un responsable de la gouvernance lors de l'Assemblée de l'UIP ou d'autres événements est régie par la *Politique visant à prévenir et à éliminer le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des Assemblées et autres événements de l'UIP*.
4. L'expression "responsables de la gouvernance" désigne les personnes suivantes :
  - le/la président(e) de l'UIP
  - les vice-président(e)s de l'UIP
  - les président(e)s et vice-président(e)s des Assemblées de l'UIP
  - les membres du Comité exécutif
  - les membres élus des organes statutaires et spécialisés de l'UIP (par exemple, les bureaux des commissions permanentes, les comités spécialisés, les forums, les conseils, les groupes consultatifs, les groupes de travail, etc.)
  - les candidat(e)s aux postes de responsables de la gouvernance de l'UIP
5. La conduite du/de la secrétaire général(e) et des autres membres du personnel de l'UIP est régie par le *Code de conduite du personnel de l'UIP*<sup>1</sup> ainsi que par la *Politique de prévention et de lutte contre la fraude et la corruption*<sup>2</sup>, qui complètent le Règlement et le Statut du personnel ainsi que d'autres règles de procédure.
6. Le présent Code est une déclaration d'intention au nom de l'ensemble des responsables de la gouvernance de l'UIP. Il n'est pas juridiquement contraignant et ne constitue pas non plus un accord ou un serment. Il repose au contraire sur l'hypothèse que tous les responsables de la gouvernance de l'UIP acceptent de se conformer au présent Code à partir du jour où ils annoncent leur candidature à un poste de responsable de la gouvernance de l'UIP.

## III. Principes généraux

- Devoir de diligence
- Honnêteté et intégrité
- Redevabilité, transparence et ouverture
- Dignité et respect

### Chapitre I - Devoir de diligence

1. Le devoir de diligence représente l'obligation pour les responsables de la gouvernance de toujours agir dans l'intérêt supérieur de l'UIP. Ils doivent pour cela s'acquitter de leurs responsabilités d'une manière qui soit conforme et utile à la mission, aux objectifs, à la stratégie et aux valeurs fondamentales de l'Organisation. Pour les membres des organes statutaires et spécialisés de l'UIP, agir dans l'intérêt supérieur de l'Organisation est un aspect essentiel de leur responsabilité en tant que gardiens des ressources de l'UIP, à savoir exercer une responsabilité globale concernant l'utilisation de ces ressources (financières, physiques, intellectuelles, numériques et humaines).

<sup>1</sup> Lien : [www.ipu.org/sites/default/files/code\\_of\\_conduct-f.doc.pdf](http://www.ipu.org/sites/default/files/code_of_conduct-f.doc.pdf)

<sup>2</sup> Lien : [www.ipu.org/sites/default/files/anti-fraud\\_and\\_corruption\\_policy-f.doc.pdf](http://www.ipu.org/sites/default/files/anti-fraud_and_corruption_policy-f.doc.pdf)

## 2. Agir dans l'intérêt de l'UIP

- 2.1. Si les responsables de la gouvernance doivent assumer leurs responsabilités à l'égard de leur propre parlement, ils sont tenus de travailler dans l'intérêt supérieur de l'UIP, en gardant à l'esprit l'indépendance, l'impartialité et la neutralité de l'Organisation. Ils sont censés agir sans jamais perdre de vue que l'UIP doit prendre en compte dans ses travaux les intérêts de différents groupes et maintenir un certain équilibre entre ces intérêts, dans le but d'atteindre les objectifs stratégiques de l'Organisation.
- 2.2. Les responsables de la gouvernance doivent s'abstenir de prendre part aux décisions de l'UIP lorsque leurs obligations envers leur parlement ou leurs intérêts personnels les placent dans un conflit d'intérêts direct avec l'intérêt supérieur de l'Organisation.

## 3. Protéger la réputation de l'UIP

Par leur comportement, les responsables de la gouvernance ont un impact sur la réputation de l'UIP, qu'ils agissent en leur qualité de responsables de la gouvernance ou dans le cadre de leurs autres fonctions professionnelles. Ils doivent montrer l'exemple et agir de manière à protéger la réputation de l'Organisation.

## 4. Utiliser les ressources de l'UIP de manière appropriée

Les responsables de la gouvernance sont les gardiens des ressources de l'UIP et doivent s'acquitter de leurs devoirs de manière à promouvoir une utilisation responsable de ces ressources par l'ensemble des parties prenantes aux réunions, programmes, missions et activités financés par l'Organisation. Les responsables de la gouvernance peuvent avoir accès à des ressources, des réseaux et des informations, y compris au Répertoire des Membres de l'UIP, dont l'accès est régi par le document intitulé *Politique et procédures de l'UIP en matière de protection des données personnelles*<sup>3</sup>. Ces ressources doivent être utilisées dans le seul intérêt de l'Organisation.

## 5. Respect des protocoles établis par l'UIP en matière de santé et de sécurité

Il est attendu des responsables de la gouvernance qu'ils soutiennent les mesures prises par l'Organisation pour assurer un environnement sain et sûr lors des événements de l'UIP. Il peut s'agir, par exemple, de respecter des protocoles sanitaires, à savoir des notes écrites ou des mesures de précaution à prendre avant d'assister aux Assemblées, événements ou conférences de l'UIP, y compris les visites au Siègne de cette dernière.

## 6. Attentes : les responsables de la gouvernance doivent,

- s'acquitter de toutes leurs obligations professionnelles en tant que titulaires de mandats de l'UIP avec diligence et efficacité, au mieux de leurs capacités, pour renforcer la confiance du public à l'égard de l'Organisation ;
- bien connaître les activités et les opérations de l'UIP, et comprendre la stratégie, les politiques et les valeurs essentielles de l'Organisation afin d'être en mesure de porter des jugements éclairés sur ses affaires ;
- développer une compréhension commune des risques, notamment financiers, programmatiques et liés à la réputation, et de la façon de les gérer ;
- promouvoir une prise de décision robuste, équitable et transparente ;
- le cas échéant, pour la prise de décision, analyser les données probantes pertinentes et les avis de la communauté des parties prenantes de l'UIP ;
- assister à toutes les réunions où leur présence est requise, sauf si des circonstances exceptionnelles rendent leur participation compliquée ;
- ne jamais entreprendre d'action susceptible de porter atteinte à la réputation et à l'intégrité de l'UIP dans son ensemble ou de ses Membres en général ;
- respecter la culture, les structures et les coutumes des populations et des pays avec lesquels l'UIP travaille, tout en se conformant aux codes de conduite et aux politiques de l'Organisation et en gardant à l'esprit les normes internationales applicables en matière de droits de l'homme ;

<sup>3</sup> Lien : [www.ipu.org/fr/propos-de-luip/statuts-et-reglements-de-luip](http://www.ipu.org/fr/propos-de-luip/statuts-et-reglements-de-luip)

- respecter la structure hiérarchique de l'Organisation ainsi que les fonctions et le rôle du/de la secrétaire général(e) tels qu'ils sont définis dans les Statuts et Règlements de l'UIP.
7. Obligations : les responsables de la gouvernance doivent,
- prendre leurs décisions de bonne foi, sur la base d'une procédure régulière équitable et équilibrée fondée sur des faits essentiels pertinents ;
  - travailler ensemble dans un esprit démocratique et de respect mutuel ;
  - hiérarchiser et gérer sans délai les risques susceptibles d'affecter l'UIP ainsi que ses programmes, missions et activités, notamment les risques financiers, programmatiques et liés à la réputation ;
  - protéger et préserver les biens, actifs et ressources de l'UIP, et les utiliser de manière appropriée ;
  - s'abstenir d'utiliser les réseaux sociaux ou autres médias ou tout moyen de communication électronique de manière irresponsable ou d'une façon qui nuirait indûment à la réputation de l'UIP et constituerait un manquement à leurs obligations en matière de confidentialité ;
  - s'abstenir de présenter ou de diffuser des données inexactes concernant l'UIP ou ses programmes, activités ou missions.
  - s'abstenir d'engager financièrement l'UIP à moins d'y être officiellement autorisés ;
  - utiliser les informations reçues à titre confidentiel uniquement dans le cadre de leurs fonctions et dans l'intérêt de l'UIP.

## Chapitre II - Honnêteté et intégrité

1. Travailler de manière intègre nécessite de la transparence, de l'impartialité, de l'équité et de la sincérité. Dans le cadre de cette responsabilité, tous les responsables de la gouvernance sont tenus de préserver les intérêts et les objectifs de l'UIP, d'agir sans parti pris et d'être totalement transparents quant aux intérêts privés susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus.
2. On considère qu'un conflit d'intérêts survient lorsque, par ses actes ou par omission, les intérêts d'un responsable de la gouvernance interfèrent avec l'exercice de ses pouvoirs, son rôle, ses devoirs ou ses fonctions officielles dans le cadre d'une activité, ou sont incompatibles avec le respect des principes d'intégrité, d'indépendance et d'impartialité auxquels est tenue cette personne en vertu de son rôle ou de son poste. Il convient de préciser que le plaidoyer d'un responsable de la gouvernance en faveur de changements de politiques au profit de populations spécifiques ou ayant trait aux droits de l'homme ne soulève pas de conflit d'intérêts s'il est mené : i) sans que ses intérêts privés soient mis en jeu ; et ii) en respectant les principes, les valeurs fondamentales et l'intérêt supérieur de l'UIP.
3. La *Politique de prévention et de lutte contre la fraude et la corruption de l'UIP*<sup>4</sup> définit les pratiques interdites auxquelles les responsables de la gouvernance ne doivent en aucun cas se livrer.
4. Pour respecter le principe d'intégrité, tous les responsables de la gouvernance auxquels sont confiées des ressources de l'UIP doivent agir sans parti pris et dans l'intérêt supérieur de l'Organisation lorsqu'ils participent aux processus de prise de décision.
5. Attentes : les responsables de la gouvernance doivent,
  - prendre les mesures nécessaires pour faire face aux situations pouvant entraîner des conflits d'intérêts réels ou potentiels, mais aussi aux situations de perception de conflits d'intérêts ;
  - promouvoir le respect des lois, politiques et pratiques de bonne gouvernance applicables dans le cadre des programmes et des activités financés par l'UIP ;

<sup>4</sup> [www.ipu.org/fr/propos-de-luip/statuts-et-reglements-de-luip](http://www.ipu.org/fr/propos-de-luip/statuts-et-reglements-de-luip)

- être transparents concernant les personnes qui cherchent à les influencer, notamment par le biais du lobbying, en demandant des conseils et en faisant des déclarations appropriées ;
- en aucun cas profiter de leur fonction de responsable de la gouvernance pour obtenir un quelconque avantage personnel ou professionnel pour eux-mêmes, leur famille, leurs amis, leurs associés ou toute autre organisation à laquelle ils sont associés ;
- s'abstenir de profiter indûment et de laisser une tierce partie profiter indûment (directement ou indirectement) de l'association avec une entreprise ou une organisation en affaires avec l'UIP ou s'appropriant à conclure une transaction avec elle (ni de l'association avec la direction ou de la détention d'un intérêt financier). Tout conflit d'intérêts potentiel (tel que des liens familiaux ou la détention d'actions) avec un fournisseur, un prestataire de services, ou un partenaire commercial doit être divulgué.
- s'abstenir, en règle générale, d'accepter ou de recevoir des cadeaux ou des faveurs d'une valeur supérieure à 200 CHF par cadeau en rapport avec leur fonction de responsable de la gouvernance de l'UIP, ou de recevoir, dans le cadre de leur fonction, toute invitation qui n'est pas nécessaire à l'exercice de leurs fonctions (voir chapitre II. 6).

6. Obligations : les responsables de la gouvernance doivent,

- faire preuve d'une transparence totale en ce qui concerne leurs intérêts privés dès lors qu'ils sont liés à leur fonction de responsable de la gouvernance de l'UIP ;
- communiquer au Directeur/à la Directrice des services administratifs de l'UIP, à l'adresse électronique [declaration@ipu.org](mailto:declaration@ipu.org), une déclaration annuelle de tous les cadeaux, avantages et invitations d'une valeur supérieure à 200 CHF qui leur ont été accordés dans l'exercice de leurs fonctions à l'UIP (voir le formulaire figurant à l'Annexe II).
- s'abstenir d'intimider le personnel du Secrétariat ou d'autres responsables de la gouvernance ou d'exercer une pression induue sur ces personnes dans le but d'influencer l'élaboration de politiques, d'influer dans l'examen de cas relatifs aux droits de l'homme (intimidation et pression sur les plaignants et d'autres sources d'information) ou d'influer sur des décisions financières, opérationnelles ou administratives. Les responsables de la gouvernance doivent respecter la procédure de mise en œuvre et d'application décrite dans le présent Code (chapitre IV) ;
- remplir toutes les fonctions officielles avec intégrité, en se gardant de toute malhonnêteté ou corruption, y compris mais non exclusivement, en refusant de céder à tout favoritisme, népotisme, copinage ou corruption active<sup>5</sup> ;
- s'abstenir d'abuser de leurs rôles, devoirs et fonctions officiels ;
- s'abstenir d'accorder un traitement préférentiel ou injuste ;
- s'abstenir de se livrer aux pratiques interdites suivantes :
  - a) corruption ;
  - b) fraude ;
  - c) coercition ;
  - d) collusion ;
  - e) violence<sup>6</sup> ;
  - f) obstruction ;
  - g) représailles ;
  - h) financement du terrorisme ;
  - i) blanchiment d'argent ;
  - j) espionnage.
- s'abstenir de profiter indûment de la réputation de l'UIP pour favoriser leurs intérêts privés ou ceux de personnes ou d'institutions associées ou, le cas échéant, leur carrière politique ou professionnelle ;

<sup>5</sup> Les termes "favoritisme", "népotisme", "copinage" et "corruption" comprennent, sans s'y limiter, des comportements tels que le traitement injuste d'une personne ou d'un groupe sur la base de préjugés, le soutien ou la faveur accordée à des amis ou à des membres de la famille (notamment lors de nominations), et l'acceptation, l'offre ou la prise en considération de tout avantage personnel inapproprié.

<sup>6</sup> Définition de l'ONU : La violence peut être physique, sexuelle, émotionnelle ou psychologique, ou prendre la forme de menaces contre une autre personne. Elle recouvre tout comportement visant à effrayer, intimider, terroriser, manipuler, offenser, humilier, culpabiliser ou blesser autrui.

- informer le/la président(e) de l'UIP de toute enquête ou poursuite en cours pour des infractions pénales (à l'exception des infractions mineures telles que les infractions au code de la route). Lorsque les autorités demandent à un responsable de la gouvernance de fournir des données ou des informations qu'il détient du fait de ses fonctions officielles en tant que responsable de la gouvernance de l'UIP, il doit, dans la mesure où la loi le permet, en informer immédiatement le/la président(e) de l'UIP, qui consulte le/la secrétaire général(e) et, s'il y a lieu, prend note de leurs conseils et y donne suite.

### Chapitre III - Redevabilité, transparence et ouverture

1. La redevabilité, la transparence et l'ouverture sont des valeurs fondamentales de l'UIP et des facteurs essentiels pour permettre à l'Organisation d'atteindre ses objectifs stratégiques.
2. L'UIP considère la transparence comme faisant partie du processus plus large de gouvernance éclairée et d'apprentissage organisationnel. La transparence fait de l'UIP une organisation et un partenaire fiable et garantit sa responsabilité devant ses Membres.
3. Tous les responsables de la gouvernance sont comptables de leurs décisions et de leurs actions et doivent agir et prendre des décisions de manière ouverte et transparente.
4. On attend des responsables de la gouvernance qu'ils s'acquittent de leurs responsabilités, c'est-à-dire :
  - communiquer ouvertement et honnêtement sur l'UIP et les travaux de l'Organisation, en veillant à ce que le public se sente en confiance et à l'aise dans ses interactions avec les Membres et les services de l'UIP ;
  - promouvoir le respect des politiques et des procédures de l'UIP ;
  - se tenir au courant des recherches et des informations pertinentes en lien avec les programmes et les activités financés par l'UIP ;
  - appliquer et promouvoir le plein respect des restrictions entourant les documents ou les délibérations confidentiels ou sensibles ;
  - faire preuve de la plus grande discrétion dans toutes les questions relatives à leurs activités officielles et manier toutes les informations confidentielles et sensibles avec la plus grande prudence ;
  - demeurer comptable devant l'UIP de toutes les décisions et mesures prises ;
  - collaborer à toutes les enquêtes menées en relation avec une violation présumée du présent Code et se conformer à toute décision finale (y compris toute action ou mesure qui en découle) prise à la suite de ces enquêtes.
5. Les responsables de la gouvernance doivent :
  - continuer à adopter des systèmes et des approches qui favorisent la confidentialité, l'intégrité et la transparence lorsqu'ils travaillent sur les objectifs et les stratégies de l'UIP ;
  - continuer à se concentrer sur une gouvernance hautement éthique, efficace et transparente ;
  - intensifier leurs efforts pour prévenir, identifier et répondre aux cas et allégations de comportements contraires aux principes et valeurs de l'UIP ;
  - communiquer rapidement à leurs parlements respectifs les résolutions de l'UIP ou les activités entreprises par l'Organisation.
6. Soutien financier octroyé par l'UIP aux responsables de la gouvernance lors des Assemblées, réunions, conférences, événements ou missions de l'UIP :

En principe, le budget de l'UIP ne couvre pas les frais encourus par les responsables de la gouvernance. Néanmoins, dans les cas exceptionnels où des frais ne sont pas entièrement pris en charge par un responsable de la gouvernance<sup>7</sup>, un parlement ou une organisation, le Secrétariat de l'UIP peut accepter des demandes de soutien financier. Dans ce cas, les principes suivants s'appliquent :

<sup>7</sup> Le mandat du/de la président(e) de l'UIP fait l'objet de dispositions administratives spécifiques définies dans une circulaire d'information.

- a) Les responsables de la gouvernance sont tenus de vérifier auprès du Secrétariat de l'UIP les procédures financières applicables avant d'engager des dépenses qui seront prises en charge par l'Organisation.
- b) Les responsables de la gouvernance sont censés utiliser les fonds de l'UIP de manière raisonnable, conformément aux normes éthiques, et uniquement dans le cadre des activités de l'UIP. Ces dépenses doivent être autorisées à l'avance par le/la secrétaire général(e) et justifiées par des documents originaux appropriés.

## 7. Communication avec des tiers et le public :

- 7.1 Les responsables de la gouvernance représentant l'UIP en leur qualité officielle doivent respecter les résultats, les résolutions et les positions adoptés par les Membres lorsqu'ils font des déclarations officielles. Ceci est particulièrement important pour la communication sur les sujets sensibles. À cette fin, les responsables de la gouvernance doivent indiquer clairement au public concerné que toute observation personnelle ne reflète pas la position de l'UIP et n'est pas approuvée par celle-ci, et ils doivent consulter le/la secrétaire général(e) avant de faire des déclarations aux médias. Les responsables de la gouvernance sont également encouragés à faire figurer sur leurs comptes de réseaux sociaux une clause de non-responsabilité indiquant clairement que les messages qu'ils publient ne représentent pas le point de vue de l'UIP, et à s'abstenir d'utiliser le logo de l'UIP sur leurs comptes de réseaux sociaux.
- 7.2 Les responsables de la gouvernance doivent faire preuve de la plus grande discrétion dans toutes les questions relatives à leurs activités officielles et manier toutes les informations confidentielles et sensibles avec la plus grande prudence, notamment celles obtenues lors des réunions à *huis clos*. Ils doivent préserver la confidentialité de tous les documents et/ou travaux internes et ne communiquer ces informations à personne, sauf si ces informations ou documents sont déjà publics ou si le partage de ces informations a été préalablement approuvé par le/la président(e) de l'UIP. Ces obligations de confidentialité restent valables après l'expiration de leur mandat de responsable de la gouvernance.
- 7.3 En cas de doute, il convient de demander conseil au responsable du Secrétariat chargé de la communication de l'UIP. Les modèles de documents et les logos de l'UIP doivent être utilisés sur tous les documents et dans tous les courriels de l'Organisation.

## 8. Missions de l'UIP

Dans le cadre de leurs fonctions officielles au sein de l'UIP, les responsables de la gouvernance doivent prendre, en étroite collaboration avec le Secrétariat de l'UIP, les dispositions nécessaires pour mener à bien leurs missions ou visites. Une fois leur mission ou visite achevée, les responsables de la gouvernance présentent un rapport officiel au/à la secrétaire général(e).

## 9. Formation

Les responsables de la gouvernance sont tenus de prendre connaissance des Statuts et Règlements de l'UIP ainsi que des politiques qui s'appliquent à eux du fait de leur fonction, et de suivre les programmes ou sessions de formation que l'Organisation peut organiser à leur intention. En cas de doute sur la portée ou le contenu des règles ou règlements applicables, les responsables de la gouvernance doivent consulter le/la secrétaire général(e).

## 10. Sécurité

Lorsqu'ils assistent à des réunions, représentent l'UIP lors de réunions extérieures ou effectuent des missions au nom de l'Organisation, les responsables de la gouvernance acceptent de se conformer aux règles de sécurité en vigueur dans le pays concerné et à toute autre instruction en matière de sécurité.

## Chapitre IV - Dignité et respect

### 1. Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent aux fins du présent Code :

- a) La **discrimination**<sup>8</sup> s'entend de tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondé sur la race, le sexe, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, la préférence sexuelle, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale ou toute autre qualité. Elle peut viser une personne ou un groupe de personnes donnés ou prendre la forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir.
- b) L'**intimidation**<sup>9</sup> est une forme de violence qui peut être définie comme un comportement non désiré et agressif qui découle d'un rapport de force déséquilibré, réel ou perçu comme tel. Il s'agit d'un comportement qui se répète ou qui risque de se répéter au fil du temps. La cyberintimidation est une forme d'intimidation exercée à l'aide des technologies numériques (par exemple les réseaux sociaux, les plateformes de messagerie et les téléphones portables).
- c) Le **harcèlement**<sup>10</sup> s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Le harcèlement implique généralement une série d'incidents fondés sur le genre, l'identité de genre et son expression, l'orientation sexuelle, les capacités physiques, l'apparence physique, l'appartenance ethnique, la race, l'origine nationale, l'affiliation politique, l'âge, la religion ou tout autre motif.
- d) Le **harcèlement sexuel** est un type particulier de comportement interdit. On entend par harcèlement sexuel tout comportement malvenu à connotation sexuelle, dont il est raisonnable de considérer qu'il est offensant ou humiliant ou qu'il peut être perçu comme tel. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de toutes sortes de conduites, de nature verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites et électroniques, et intervenir entre personnes de genres différents ou de même genre.
- e) On entend par **exploitation sexuelle** le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement, en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique ;
- f) On entend par **atteinte sexuelle** toute intrusion physique ou toute menace d'intrusion physique de nature sexuelle, imposée de force ou favorisée par une situation d'inégalité ou des conditions de coercition.

### 2. Exemples<sup>11</sup>

Exemples d'actes de violence physique, verbale ou psychologique dans le contexte d'une manifestation :

- fait de pousser ou de bousculer une personne ;
- abus délibéré d'une position de pouvoir ou comportement insultant visant à humilier ou à dénigrer une personne ou un groupe ;
- fait de crier ou de proférer des paroles agressives, des injures ou des menaces.

Exemples d'actes de harcèlement dans le contexte d'une manifestation :

- fait d'exclure une personne ou de la tenir à l'écart d'activités professionnelles, sans raison ni autorité légitime ;
- dénigrement systématique d'une personne ou d'un groupe, y compris par des rumeurs, des commérages ou des moqueries, chantage.

<sup>8</sup> ONU [daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?OpenAgent&DS=ST/SGB/2008/5&Lang=F](https://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?OpenAgent&DS=ST/SGB/2008/5&Lang=F)

<sup>9</sup> Conseil de l'Europe [www.coe.int/fr/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/preventing-bullying-and-violence](https://www.coe.int/fr/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/preventing-bullying-and-violence)

<sup>10</sup> Code de conduite des Nations Unies pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies

<sup>11</sup> Code de conduite pour la prévention de toutes les formes de violence et de harcèlement dans le cadre des manifestations placées sous l'égide de l'OIT.

Exemples d'exploitation, d'atteinte ou de harcèlement sexuels dans le contexte d'un événement :

- contact physique délibéré et non sollicité ou proximité physique indue ;
  - remarques ou gestes à connotation sexuelle à propos du physique ou de l'apparence ;
  - plaisanteries ou propositions à caractère sexuel explicite, et présentation ou exposition de contenus à caractère sexuel explicite ;
  - remarques, questions ou insinuations concernant la vie privée d'une personne ;
  - harcèlement sexuel résultant d'un environnement hostile ;
  - invitations répétées d'une personne à des activités sociales alors que celle-ci a signifié clairement qu'elle les trouvait importunes ;
  - fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique ;
  - toute intrusion physique à caractère sexuel, telle que le viol, commise par la force, par la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou menace d'une telle intrusion.
3. Une politique de tolérance zéro est appliquée dans les cas de discrimination, d'intimidation et de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel. Les responsables de la gouvernance doivent s'abstenir de se livrer à la discrimination, à l'intimidation, au harcèlement, ainsi qu'à des actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles.
4. Le droit à la liberté d'opinion et d'expression est un droit fondamental qui contribue au respect de tous les autres droits et constitue un fondement essentiel de la démocratie. Cependant, l'exercice de ce droit ne doit porter atteinte à aucun des droits et libertés d'autrui, y compris au droit à l'égalité et à la non-discrimination. Les responsables de la gouvernance doivent suivre les *Lignes directrices pour la gestion des propos injurieux lors des réunions de l'UIP*, approuvées lors de la 278<sup>e</sup> session du Comité exécutif ([Annexe I](#)).
5. Les responsables de la gouvernance soutiennent l'engagement de l'UIP à poursuivre les efforts visant à mettre fin au sexisme, au harcèlement et à la violence contre les femmes au parlement et à servir de modèle et de référence en la matière pour les parlements nationaux et d'autres organisations internationales.
6. Le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et d'autres abus de pouvoir comme l'intimidation, peut rendre l'environnement de travail toxique. Ce type de comportement peut nuire gravement à la réputation de l'UIP, de ses Membres et de ses partenaires. Les responsables de la gouvernance doivent veiller à ce que de tels comportements ne soient ni pratiqués ni tolérés.
7. Attentes : les responsables de la gouvernance doivent,
- faire preuve de compréhension à l'égard de cultures, convictions et contextes variés dans l'exercice de leurs pouvoirs, responsabilités et fonctions, tout en respectant les codes de conduite et les politiques de l'UIP et en gardant à l'esprit les normes internationales applicables en matière de droits de l'homme ;
  - accorder de l'importance à la diversité des points de vue et en tirer parti pour prendre des décisions consensuelles ;
  - dans le cadre de leur rôle de conseil et de contrôle, s'assurer que l'environnement de travail de l'UIP est fondé sur le respect mutuel et l'ouverture ;
  - donner l'exemple pour ce qui est de promouvoir l'égalité des sexes en tant que modèles à suivre ;
  - incarner les valeurs fondamentales de l'UIP que sont l'égalité, l'inclusion, le respect, l'intégrité et la solidarité dans toutes les interventions liées à la mission de l'UIP, y compris les visites sur le terrain, les activités de plaidoyer et les réunions de gouvernance.

8. Obligations : les responsables de la gouvernance doivent,
- s'abstenir de toute intimidation, de tout harcèlement, y compris sexuel, ou de tout autre abus de pouvoir ;
  - ne pas proposer de l'argent, un emploi, des biens ou des services en échange de relations sexuelles, de faveurs sexuelles, ou autres comportements exploités, dégradants ou humiliants ;
  - faire preuve d'équité et rejeter toute discrimination dans leurs échanges avec les organisations et les personnes ;
  - pratiquer et promouvoir des délibérations, une prise de décision et des interactions sociales respectueuses dans tous les événements de l'UIP ;
  - traiter leurs collègues responsables de la gouvernance, les autres délégués, les partenaires, le personnel de l'UIP et le personnel du pays hôte avec courtoisie et respect, sans recourir au harcèlement, y compris au harcèlement sexuel, ni à la violence physique ou verbale, et s'abstenir d'exercer toute influence indue sur leurs activités.

#### IV. Signalement et application

Il incombe au premier chef à chaque responsable de la gouvernance de respecter le présent Code.

1. **Conseils d'ordre général.** Les responsables de la gouvernance ayant besoin d'orientations concernant des conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus ou d'autres dilemmes éthiques pourront demander conseil au/à la secrétaire général(e) de l'UIP.
2. Principes
  - a) **Signalement d'un acte répréhensible.** Les responsables de la gouvernance doivent signaler immédiatement au/à la président(e) de l'UIP ou, le cas échéant, au/à la vice-président(e) du Comité exécutif, tout acte répréhensible suspecté ou observé. S'ils sont témoins d'actes de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, lors d'une Assemblée ou d'un événement de l'UIP, ils peuvent immédiatement demander conseil et soutien et signaler le problème aux interlocuteurs désignés ou en écrivant à [speakout@ipu.org](mailto:speakout@ipu.org). L'information sera ensuite transmise au groupe de lutte contre le harcèlement du Secrétariat de l'UIP.
  - b) **Discrétion.** Les responsables de la gouvernance doivent faire preuve de discernement et de bon sens et éviter de parler ouvertement de leurs préoccupations.
  - c) **Tolérance zéro à l'égard des représailles.** Les menaces, les actes d'intimidation ou toute autre forme de représailles à l'égard d'une personne qui a déposé plainte ou communiqué des informations à l'appui d'une plainte sont interdits. L'UIP prendra les mesures appropriées pour prévenir les représailles et y répondre, conformément à sa politique et à ses règlements et à ses règles en la matière.
  - d) **Allégations fausses ou trompeuses.** Un plaignant ne doit jamais délibérément formuler des allégations fausses ou trompeuses concernant des comportements interdits. Rapporter sciemment de fausses informations est contraire au présent Code et, s'il est établi à l'issue d'une enquête que les allégations sont fondées sur une intention malveillante, des sanctions peuvent être appliquées (voir le paragraphe 4 de la "Procédure informelle" ci-dessous).

#### 3. Procédure régulière

En cas d'allégations de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, lors d'une Assemblée ou d'un événement de l'UIP, il convient de suivre la procédure de plainte décrite dans la *Politique visant à prévenir le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des Assemblées et autres événements de l'UIP*. Le/la plaignant(e) doit immédiatement demander conseil et soutien et signaler le problème aux interlocuteurs désignés ou en écrivant à [speakout@ipu.org](mailto:speakout@ipu.org). L'information sera ensuite transmise au groupe de lutte contre le harcèlement du Secrétariat de l'UIP.

Dans tous les autres cas, les dispositions suivantes s'appliquent :

## Étape 1

# Signalement

Toute violation présumée du Code de conduite par un responsable de la gouvernance peut être signalée au Comité de surveillance et de déontologie en en faisant part par écrit au/à la président(e) de l'UIP.

Si la violation présumée concerne le/la président(e) de l'UIP ou est présentée par le/la président(e) de l'UIP, le signalement doit être effectué auprès du/de la vice-président(e) du Comité exécutif désigné(e) conformément à l'article 5.2 du Règlement du Comité exécutif.

La plainte doit normalement être déposée rapidement et au plus tard dans un délai de deux ans à compter de la date de l'incident ou, en cas d'incidents répétés, de la date de commission de la conduite interdite la plus récente.

## Étape 2

# Investigation

Le/la président(e) de l'UIP ou, le cas échéant, le/la vice-président(e) du Comité exécutif, transmet le signalement de conduite interdite au/à la secrétaire général(e) et en informe le/la responsable de la gouvernance visé(e).

Avec l'aide du/de la responsable désigné(e) du Secrétariat, le/la secrétaire général(e) engage un enquêteur externe indépendant pour mener une enquête et rédiger un rapport.

Le/la secrétaire général(e) soumet le rapport d'enquête au/à la président(e) de l'UIP ou au/à la vice-président(e) du Comité exécutif, le cas échéant.

Si le signalement de conduite interdite est crédible et vérifiable et qu'il ne justifie pas l'ouverture d'une enquête, le/la président(e) de l'UIP peut adresser un avertissement au/à la responsable de la gouvernance concerné(e).

Si le signalement de conduite interdite n'est pas crédible ou vérifiable, aucune démarche n'est nécessaire.

## Étape 3

# Examen et sanction

Le/la président(e) ou le/la vice-président(e) du Comité exécutif présente les conclusions de l'enquêteur externe indépendant au Comité de surveillance et de déontologie en vue d'un examen final et d'éventuelles sanctions.

Le Comité de surveillance et de déontologie examine le rapport d'enquête avec le soutien logistique et administratif du service responsable désigné par le Secrétariat.

Sur la base d'un vote à la majorité, le Comité de surveillance et de déontologie décidera de la sanction éventuelle conformément au présent Code et en informera le Conseil directeur.

- **Récusation.** Si la conduite interdite concerne directement ou indirectement un membre du Comité de surveillance et de déontologie, la personne visée ne prendra pas part aux délibérations et aux décisions relatives au cas traité. En outre, si un plaignant ou un auteur présumé est originaire du même pays que l'un des membres du comité susmentionné, ce membre ne prendra pas part aux délibérations et aux décisions relatives au cas en question.

- **Anonymat.** L'identité du/de la plaignant(e) est communiquée, si nécessaire, aux personnes directement impliquées dans l'enquête, mais n'est pas rendue publique au cours de l'enquête ou lors de la publication du rapport, sauf si le/la plaignant(e) y consent par écrit. Les personnes chargées de l'enquête sont tenues de protéger l'identité du plaignant et tout manquement à cette obligation peut constituer une infraction au présent Code. Toutes les personnes concernées par la plainte sont tenues de protéger l'identité de toute personne qui fournit des éléments de preuve et tout manquement à cette obligation peut constituer une infraction au présent Code. Lorsqu'un responsable de la gouvernance fait l'objet d'une enquête pour des faits présumés d'intimidation, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, son identité demeure confidentielle jusqu'à la fin de la procédure.

### **Procédure informelle**

1. Si le/la plaignant(e) choisit d'engager d'abord une procédure informelle, le/la président(e) ou, le cas échéant, le/la vice-président(e) du Comité exécutif, peut proposer l'une des deux options suivantes :
  - Prendre contact avec l'auteur présumé de l'infraction et tenter de trouver une solution.
  - Faire appel à un tiers pour faciliter le dialogue avec l'auteur présumé de l'infraction.
2. L'échec d'une tentative de résolution informelle n'exclut pas le dépôt d'une plainte officielle.
3. Si un plaignant souhaite retirer sa plainte à un quelconque stade, il doit en faire la demande par écrit à la/au président(e) ou, le cas échéant, à la/au vice-président(e) du Comité exécutif.

### **Conséquences possibles d'un acte répréhensible**

Si des responsables de la gouvernance agissent d'une manière contraire aux attentes et aux obligations du présent Code, des mesures correctives seront définies selon une approche proportionnée fondée sur des précédents, et pourront inclure :

- Un blâme officiel du/de la président(e) de l'UIP ou du/de la vice-président(e) du Comité exécutif, sous la forme d'un courrier officiel adressé au/à la responsable de la gouvernance concerné(e), à son parlement ainsi qu'au/à la président(e) de son groupe géopolitique.
- La révocation des fonctions de gouvernance de l'UIP jusqu'à ce que certaines conditions soient satisfaites, par exemple la participation à des formations et à des ateliers.
- Le retrait, pour une durée déterminée ou indéterminée, des fonctions de gouvernance de l'UIP et des Assemblées, événements, conférences et réunions de l'UIP.
- La transmission des éléments de la plainte à toute autorité d'enquête ou disciplinaire compétente à l'égard de l'auteur de l'infraction, ainsi qu'aux autorités nationales compétentes, en particulier lorsque des allégations crédibles d'infraction pénale possible se révèlent fondées à l'issue de l'enquête.
- La privation de la possibilité d'occuper un poste officiel de gouvernance au sein de l'UIP.
- Le/la plaignant(e) peut également solliciter l'aide d'autres autorités compétentes, comme la police, en gardant à l'esprit le cadre juridique applicable.

## 138e Assemblée<sup>12</sup>

### Gérer les propos injurieux lors des réunions de l'UIP

*Le droit à la liberté d'opinion et d'expression est un droit fondamental qui contribue au respect de tous les autres droits et constitue un fondement essentiel de la démocratie. Cependant, l'exercice de ce droit ne doit porter atteinte à aucun des droits et libertés d'autrui, y compris au droit à l'égalité et à la non-discrimination. Trouver des moyens de concilier la nécessité de protéger et de promouvoir le droit à la liberté d'opinion et d'expression lors des réunions de l'UIP tout en luttant contre la discrimination et l'incitation à la haine est un défi permanent. Les présidents des groupes géopolitiques et des commissions permanentes sont invités à examiner les lignes directrices suivantes qui permettront de gérer les discours de haine et les manifestations d'intolérance lors des réunions de l'UIP.*

#### **Règles de l'UIP concernant les propos injurieux**

Conformément au Règlement de l'Assemblée de l'UIP, le Président de l'Assemblée a la prérogative de rappeler un orateur à l'ordre lorsque l'intéressé s'écarte de la question discutée ou qu'il nuit à la tenue des débats "en prononçant des mots injurieux". Le Président peut retirer la parole au délégué qui se laisse aller à des propos injurieux, en guise, de sanction et peut également faire supprimer les mots litigieux du compte rendu des débats (article 24 du Règlement de l'Assemblée). Il appartient au Président de l'Assemblée de "prendre toutes mesures" de nature à rétablir la bonne marche des travaux de l'Assemblée (article 25 du Règlement de l'Assemblée). Des dispositions similaires sont prévues dans les règlements respectifs du Conseil directeur (articles 24 et 25), des commissions permanentes (articles 30 et 31) et du Forum des femmes parlementaires (articles 17 et 18).

Ces règles constituent le cadre juridique de la gestion des propos injurieux lors des réunions de l'UIP. Cependant, elles restent vagues et ne définissent pas ce qui doit être considéré comme "des propos injurieux". Compte tenu de ce qui précède, les lignes directrices suivantes sont proposées pour faciliter une application cohérente et plus efficace de la réglementation de l'UIP en la matière.

#### **Lignes directrices pour la gestion des propos injurieux lors des réunions de l'UIP**

1. Le comportement des Membres doit être caractérisé par le respect mutuel et fondé sur les valeurs et les principes de l'UIP, tels qu'ils sont énoncés dans les Statuts et Règlements de l'Organisation, et respecter la dignité de chacun. En outre, il ne doit pas compromettre le bon déroulement des travaux.
2. Au cours des débats tenus dans le cadre des réunions de l'UIP, les orateurs doivent s'identifier clairement, porter leur badge d'identification de manière bien visible et s'abstenir d'utiliser des propos diffamatoires, intolérants, racistes ou xénophobes.
3. Le président de séance doit rappeler à l'ordre tout orateur qui perturbe le bon déroulement des travaux. Si l'infraction est répétée, il doit rappeler l'orateur à l'ordre une deuxième fois et faire consigner les faits dans le procès-verbal.
4. Si la perturbation persiste ou si une nouvelle infraction est commise, l'orateur peut se voir retirer la parole. Le président de séance peut décider de faire désactiver le microphone de l'orateur.
4. Si des perturbations menacent d'entraver les travaux de la réunion de l'UIP, le président de séance doit clôturer ou suspendre la séance pour une durée déterminée afin de rétablir l'ordre. S'il ne peut pas se faire entendre, il doit quitter le fauteuil de la présidence : cela aura pour effet de suspendre la séance.
5. Dans les cas graves de désordre ou d'emploi de propos incitant clairement à la haine<sup>13</sup> lors d'une réunion de l'UIP, le président de séance doit suspendre la séance. Il peut ordonner que les parties de l'intervention contenant des propos diffamatoires, intolérants, racistes ou xénophobes, ou des paroles incitant clairement à la haine, soient supprimées du compte rendu des débats.

<sup>12</sup> Adopté lors de la 278<sup>e</sup> session du Comité exécutif

<sup>13</sup> Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression estime que les éléments suivants sont essentiels pour déterminer si des propos constituent une incitation à la haine :

- le danger réel et imminent de violence résultant des propos tenus ;
- l'intention de celui qui les prononce d'inciter à la discrimination, à l'hostilité ou à la violence; et
- l'examen rigoureux du contexte dans lequel les propos haineux ont été prononcés.



Union interparlementaire  
Pour la démocratie. Pour tous.

**FORMULAIRE DE L'UIP POUR LA DÉCLARATION DES CADEAUX,  
AVANTAGES, INVITATIONS ET VOYAGES PAYÉS OFFERTS  
AUX RESPONSABLES DE LA GOUVERNANCE**

**L'objet/le service reçu/offert à déclarer est le suivant :**

- Cadeau
  - Avantage
  - Invitation
  - Voyage payé
- 

**Informations sur le cadeau / l'avantage/ l'invitation / le voyage payé**

Reçu de/offert par :

Nom :

Poste :

Organisation/pour le compte de :

Source :

- Parlement
  - Gouvernement
  - Privé
- 

**Veillez fournir une brève description du cadeau, de l'avantage, de l'invitation ou du voyage payé que vous avez reçu ou offert :**

---

**Veillez décrire brièvement les circonstances dans lesquelles le cadeau / l'avantage / l'invitation / le voyage payé a été / sera reçu et pourquoi il n'a pas été / ne peut pas être refusé (veillez joindre d'autres documents justificatifs si nécessaire)**

**ÉVALUATION**

**Valeur estimée du cadeau / de l'avantage :**

(Veillez indiquer le montant en monnaie locale et la conversion en CHF)

Monnaie locale :

CHF :

---

**DESTINATAIRE :**

**Réaction et utilisation**

- Accepter/garder – usage personnel
- Accepter/garder – usage officiel

Signature du destinataire :

Nom :

Poste :

Date :

Pour toute assistance supplémentaire, veuillez contacter le Directeur/la Directrice des services administratifs de l'Union interparlementaire à l'adresse suivante : [declaration@ipu.org](mailto:declaration@ipu.org)