

CODE DE CONDUITE DU CCRE

A propos du CCRE

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) est la plus grande organisation de collectivités locales et régionales en Europe. Ses membres sont plus de 60 associations nationales de municipalités et régions de 40 pays européens. Ensemble, ces associations représentent quelque 100 000 collectivités locales et régionales.

Les objectifs du CCRE sont doubles : influencer la législation européenne au nom des collectivités locales et régionales et fournir une plateforme d'échange entre ses associations membres et leurs élus et experts.

En outre, le CCRE est la section européenne de Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), l'organisation mondiale des collectivités locales

Code de conduite

A. Introduction

Alors qu'un comportement professionnel, respectueux, courtois et sensible est la norme lors des événements et activités du CCRE, le CCRE reconnaît qu'il existe un large éventail de circonstances potentielles où le harcèlement, la violence et la discrimination peuvent se produire.

Le harcèlement, la violence et la discrimination peuvent être commis par, envers ou entre

- **Le personnel du CCRE**
- **Le personnel des associations membres**
- **Les élus**
- **Les tiers¹**

Le CCRE a un devoir d'attention et de vigilance à l'égard de toutes les personnes susmentionnées lors de ses événements ou d'événements externes où les membres et/ou le personnel représentent le CCRE. Pour cette raison, le CCRE a la responsabilité de développer une culture de tolérance zéro envers les comportements de harcèlement, de violence ou de discrimination. Alors que les droits du personnel du secrétariat sur le lieu de travail sont couverts par la loi belge², le code de conduite du CCRE vise à couvrir les lacunes potentielles des dispositions de la loi belge et est adapté aux contextes dans lesquels un risque accru a été identifié, y compris - mais sans s'y limiter - les conférences, les célébrations, les repas et les réunions, considérant que les causes du harcèlement, de la violence et de la discrimination sont variées et peuvent être liées aux structures de pouvoir, aux différences de pouvoir et aux attitudes.

Le code de conduite du CCRE est une déclaration du comportement souhaité que doivent observer le personnel du CCRE, le personnel des associations membres, les élus et les tiers lorsqu'ils participent à des événements ou activités organisés par le CCRE ou dans lesquels le CCRE est représenté. Il définit également une procédure pour : i) signaler et traiter les incidents sur place ; ii) enquêter sur les rapports d'infractions présumées au code ; iii) assurer la protection des droits individuels au cours d'une enquête ; iv) assurer le suivi et les éventuels remèdes et/ou sanctions. En outre, le CCRE a estimé nécessaire et a décidé d'ajouter certaines dispositions spécifiques dédiées à la violence basée sur le genre et au harcèlement sexuel.

Le code de conduite du CCRE peut être complété à l'avenir par des mesures supplémentaires visant à réduire, prévenir et atténuer les problèmes de harcèlement, de violence et de discrimination.

¹ La violence et le harcèlement de tiers font référence aux abus que le personnel peut subir sur le lieu de travail et qui ne sont pas le fait d'un collègue. Cela couvre des cas tels qu'un enseignant agressé par un élève ou ses parents, une infirmière harcelée sexuellement par un patient ou un employé municipal victime de cyberharcèlement. À cet égard, nous renvoyons aux "lignes directrices multisectorielles pour lutter contre la violence et le harcèlement de tiers liés au travail" qui ont été élaborées dans le cadre du Comité du dialogue social européen en 2010 : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5175>.

² Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs pendant l'exécution de leur travail ; articles 101 et 119 du Code pénal social ; loi générale du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination ; loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre la discrimination entre femmes et hommes ; loi du 30 juillet 1981 visant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ; La loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs pendant l'exécution de leur travail, notamment celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ; l'exécution de leur travail dans le cadre de procédures judiciaires ; la loi du 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs pendant l'exécution de leur travail dans le cadre de procédures judiciaires.

B. Le code

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) s'engage à fournir un environnement professionnel exempt de harcèlement, de violence et de discrimination pour toute personne, indépendamment, entre autres, de son sexe, de sa couleur, de ses origines ethniques et sociales, de ses caractéristiques génétiques, de sa langue, de sa religion ou de ses convictions, de ses opinions politiques ou de toute autre opinion, de son appartenance à une minorité nationale, de sa fortune, de sa naissance, de son handicap, de son âge, de son orientation sexuelle ou de son statut socio-économique.³

Le CCRE ne tolère pas le harcèlement, la violence ou la discrimination sous quelque forme que ce soit.

Le harcèlement, la violence et la discrimination peuvent prendre de nombreuses formes. Il/elle peut :

- a) Être physique, psychologique, verbale et/ou sexuelle (y compris l'intimidation délibérée, le harcèlement ou la filature, la photographie ou l'enregistrement importun, le contact physique inapproprié) ;
- b) Il peut s'agir d'incidents ponctuels ou de comportements plus systématiques, de la part d'un individu ou d'un groupe ;
- c) Provenir d'actions ou de comportements du personnel du CCRE ou des associations membres, d'élus ou de tiers ;
- d) Cela va des cas d'irrespect aux menaces plus graves et aux agressions physiques ;
- e) Constituer des infractions pénales qui nécessitent l'intervention des autorités publiques ;
- f) Affecter profondément la personnalité, la dignité et l'intégrité de la victime ;
- g) Survenir sur le lieu de travail, dans l'espace public ou dans un environnement privé, et être lié au travail ;
- h) Se produire sous la forme de cyberintimidation/cyberharcèlement par le biais d'un large éventail de technologies de l'information et de la communication (TIC).

Les personnes invitées à cesser tout comportement de harcèlement, de violence ou de discrimination doivent s'exécuter immédiatement.

³ Motifs de discrimination tirés de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, principe 2 et article 10. Ils sont également inscrits dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 21. Non-discrimination).

C. Conformité et procédures

Portée

Le code de conduite du CCRE est un document public et il peut être adopté et adapté par d'autres organisations qui souhaitent mettre en place un code de conduite. Il est fourni au personnel du CCRE, au personnel des associations membres, aux élus et aux tiers participant aux activités ou événements du CCRE - y compris ceux qui se déroulent en ligne - afin de garantir que la politique est bien connue et comprise par toutes les parties concernées. L'acceptation de respecter les dispositions du code de conduite du CCRE est implicite par la participation à une activité ou un événement du CCRE ; les participants seront également invités à reconnaître leur adhésion au code de conduite dans les formulaires d'inscription et les contrats de service.

Comité d'enquête

Un petit comité d'enquête est créé pour suivre les allégations de mauvaise conduite, évaluer les faits et proposer des remèdes ou des sanctions. Les allégations de mauvaise conduite doivent faire l'objet d'une enquête dans les 30 jours suivant le rapport initial. Le comité d'enquête sera composé d'un membre senior du personnel du CCRE, d'un représentant d'une association membre du CCRE, d'un membre de la Commission permanente pour l'égalité du CCRE, et du chargé de mission/conseiller du CCRE pour l'égalité des genres et la diversité ; le groupe doit comprendre au moins une femme et un homme.

Le Comité d'enquête est nommé par le Secrétaire général ou le Président et/ou un membre du Bureau exécutif en cas de conflit d'intérêt (par exemple, si le Secrétaire général du CCRE est directement impliqué dans la plainte).

Confidentialité

Afin de garantir la confidentialité et l'impartialité, si l'une des parties à la plainte (lésée ou accusée) est un membre du personnel du CCRE, un cadre supérieur (par exemple, le Secrétaire général/directeur) d'une association membre remplacera le membre du personnel du CCRE au sein du Comité d'enquête. De même, si le ou les représentants de l'association membre sont impliqués dans la plainte, un cadre supérieur d'une autre association membre les remplacera dans le Comité d'enquête.

Procédure

En cas de violation présumée du code de conduite du CCRE, les procédures suivantes ont été mises en place :

A. Exigences concernant le signalement d'incidents de mauvaise conduite (immédiat / in situ)

Tout incident concernant une violation du code de conduite du CCRE doit être signalé par la partie lésée au Secrétaire général du CCRE, ou à un membre senior du personnel du CCRE, dès que possible, verbalement ou par courriel. Bien que le CCRE encourage le signalement immédiat des cas de mauvaise conduite, il ne fixe pas de limite de temps à ce signalement, compte tenu des bonnes raisons pour lesquelles les parties lésées peuvent retarder le signalement, comme le fait d'être manipulées, d'avoir peur de leur agresseur ou d'être angoissées par le processus d'enquête.

Sans préjudice des possibilités prévues par la loi belge pour traiter de tels incidents, le Secrétaire général du CCRE (ou son représentant) recevant le rapport in situ informera le Secrétaire général/Directeur de l'organisation, de l'entreprise ou de l'association ou des associations concernées (l'association des parties accusées et accusatrices) ou leur représentant présent à ce moment-là et le Secrétaire général du CCRE (ou son représentant) prendra immédiatement des mesures pour mettre fin à la faute en faisant preuve de discernement. Le Secrétaire général du CCRE informera ensuite, par écrit, le Secrétaire général/Directeur de l'organisation/des organisations, de l'entreprise/des entreprises ou de l'association/des associations concernées (des parties plaignante et accusée) et transmettra l'affaire au Comité d'enquête pour examen.

B. Exigences relatives aux enquêtes sur les rapports de mauvaise conduite

Au cours d'une enquête sur un rapport d'inconduite, le CCRE cherchera à protéger les droits et la vie privée des individus en respectant les points suivants :

- Les personnes qui font l'objet d'une enquête doivent recevoir toutes les informations concernant les allégations portées contre elles et avoir la possibilité de répondre.
- Toute personne qui allègue une violation du code ne doit pas être désavantagée en raison d'une telle action. Les individus doivent pouvoir signaler les cas de mauvaise conduite en toute sécurité, sans crainte de représailles et en s'attendant à ce que la confidentialité soit respectée.
- Toutes les délibérations concernant les violations présumées du code doivent être menées en toute confidentialité.

Les infractions au présent code de conduite seront traitées en interne. Dans le cas où la mauvaise conduite présumée pourrait constituer un comportement illégal, c'est-à-dire dans les situations où la législation détermine l'audition/la prise en compte d'une affaire, le Secrétaire général du CCRE ou le comité d'enquête transmettra l'affaire aux autorités compétentes et informera le Secrétaire général/Directeur de la ou des organisations, entreprises ou associations membres concernées.

Cela n'exclut pas le droit des personnes concernées de saisir elles-mêmes les autorités compétentes.

C. Assurer la conformité

Si, à la suite de l'examen et de l'évaluation du rapport d'inconduite, le comité d'enquête conclut qu'il n'y a pas eu de violation du code de conduite du CCRE, la partie lésée et la partie accusée seront informées de la conclusion et un rapport sera remis à la Présidence du CCRE indiquant la date, le lieu, les parties impliquées, la plainte et la conclusion.

Si, à la suite de l'examen et de l'évaluation du rapport d'inconduite, le comité d'enquête conclut qu'il y a eu violation du code de conduite du CCRE, la partie lésée et la partie accusée seront informées de

la conclusion et, selon la gravité de la situation, le comité d'enquête recommandera un remède ou des sanctions appropriées, telles que :

- Dans la mesure du possible, la conciliation informelle sera privilégiée (par exemple, en présentant des excuses et/ou en émettant un avertissement).
- Le Comité d'enquête peut recommander, en fonction de la gravité de l'infraction et s'il s'agit d'une récidive, d'expulser l'auteur de l'infraction de l'événement et d'informer par lettre le Secrétaire général/Directeur - ou le président s'il s'agit d'un homme ou d'une femme politique - de l'association concernée en lui demandant de prendre des mesures disciplinaires en vertu de son propre code, y compris de ne pas envoyer l'auteur de l'infraction aux futures réunions.

D. Personnes dignes de confiance

Le CCRE a formé deux de ses collaborateurs au rôle de « personne de confiance ». Ces collègues dédiés sont des points d'entrée en cas de conflit et de problèmes mentaux au travail, par exemple le stress, la peur de l'échec, les conflits, les problèmes émotionnels ou les comportements abusifs. Ces collaborateurs dédiés sont les premiers points de contact de l'organisation en cas de problèmes/tensions entre collègues.

Leur formation leur a donné les connaissances pratiques nécessaires pour réagir et agir correctement dans des situations de stress mental au travail. Ils ont appris à jouer un rôle de médiateur dans le cadre juridique belge et à développer des compétences pour reconnaître plus rapidement les problèmes mentaux émergents chez leurs collègues. Dans le cas des situations décrites ci-dessus, ils seront le premier contact pour le rapport de mauvaise conduite et agiront en tant que facilitateurs entre les collègues impliqués et les directeurs du CCRE afin de trouver des solutions pour aller de l'avant.

Pour plus d'informations :

Fabrizio Rossi

Secrétaire général

Tel. +32 2 500 05 32

fabrizio.rossi@ccre-cemr.org

Valérie Solle

Assistante du Secrétaire général

Tel. +32 2 500 05 32

valerie.solle@ccre-cemr.org

Révisé en 2026