

CENTRE DE RECHERCHE SUR L'ANTI-CORRUPTION



POLITIQUE **ANTI**-CORRUPTION

Tolérance zéro face à la corruption

Le Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption est une organisation opérant dans plusieurs territoires de la République Démocratique du Congo. Nous œuvrons en faveur des intérêts et des valeurs du peuple congolais. Les employés sont en contact avec de nombreuses organisations publiques différentes, des citoyens, des entreprises, des ONG ainsi que d'autres partenaires du monde entier.

Le **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption** soutient activement la lutte contre la corruption à l'échelle nationale et offrent à ses organisations et communautés partenaires des conseils destinés à prévenir la corruption.

Le **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption** est déterminé à maintenir les règles les plus strictes en matière d'intégrité et d'éthique au travail au sein de ses employés et à travers tous ses domaines d'activité. Nous avons par conséquent adopté une politique de **tolérance zéro** vis-à-vis de la corruption sous toutes ses formes.

Cette politique anti-corruption et son Code de conduite s'appliquent à l'ensemble du personnel travaillant au **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption** à Uvira et en poste dans les représentations en provinces. La politique anti-corruption a pour objet d'assurer et d'encourager des comportements et des éthiques au travail obéissant aux règles les plus strictes en matière d'intégrité personnelle et organisationnelle, aussi bien au niveau interne à

l'organisation qu'au niveau externe avec les nombreux partenaires différents.

Cette politique anti-corruption sert de guide aux employés du **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption** quant au comportement à adopter face à la corruption et aux pratiques corrompues et établit en outre les lignes directrices à respecter afin de prévenir la corruption.

Qu'est-ce que la corruption?

Par corruption, on entend l'abus de pouvoir reçu en délégation à des fins privées. La corruption frappe toutes les personnes dont la vie, les moyens d'existence ou le bonheur dépendent de l'intégrité de ceux qui occupent une position d'autorité. Elle constitue une menace pour la stabilité et la sécurité des sociétés et elle sape les institutions et valeurs démocratiques.

Cette définition correspond à la notion de corruption définie dans le Code pénal Congolais et dans les conventions internationales de lutte contre la corruption, et elle couvre aussi bien le fait de recevoir et de donner des pots-de-vin que d'autres formes de corruption active ou passive.

Les termes les plus utilisés pour caractériser la corruption sont trafic d'influence, fraude, détournement ou extorsion. Mais la corruption n'est pas exclusivement une affaire d'argent qui change de mains ;

elle peut aussi prendre la forme de services rendus afin d'obtenir des avantages tels qu'un traitement de faveur, une protection spéciale, des services supplémentaires ou des délais plus courts.

Anti-corruption: Code de conduite

L'ensemble du personnel au sein du **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption** s'engage à respecter et à promouvoir les principes fixés par le Code de conduite ci-dessous.

1. Conflit d'intérêts

Nous éviterons tout conflit – avéré ou potentiel – entre nos intérêts personnels et ceux du Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption.

Un conflit d'intérêts naît d'une situation dans laquelle un employé du **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption** a un intérêt personnel de nature à influencer ou paraître influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions. Par intérêt personnel, on entend notamment tout avantage pour lui-même ou elle-même ou en faveur de sa famille, de proches, d'amis ou de personnes ou organisations avec lesquelles il ou elle a ou a eu des relations professionnelles. En cas de conflit d'intérêts potentiel ou réel, les employés sont tenus d'en informer immédiatement leur supérieur hiérarchique.

2. Corruption

Nous n'opérerons ou n'accepterons aucune forme de corruption.

La corruption consiste à proposer, donner (corruption active), recevoir, solliciter ou accepter (corruption passive) un objet de valeur en vue d'influer les actions d'un agent public dans l'exercice de ses fonctions. La corruption est un délit pénal en République Démocratique du Congo.

3. Extorsion

Nous ne chercherons à influencer, à des fins privées, aucune personne ou aucun organisme en faisant usage de notre position officielle ou en utilisant la force ou des menaces.

L'extorsion se produit lorsqu'un agent sollicite ou obtient illégalement de l'argent ou des biens matériels par intimidation. L'extorsion a lieu par le moyen de menaces de violences physiques ou matérielles, de menaces d'accusation personnalisée de délit, ou de menaces de révéler des informations compromettantes.

4. Fraude

Nous nous abstenons de tromperie, ruse ou abus de confiance pour obtenir un avantage injuste ou malhonnête.

La fraude se caractérise par le fait de tromper une personne pour soutirer des avantages (pécuniaires ou autres), afin de se soustraire à une obligation ou engendrant une perte pour autrui. La fraude implique un comportement délibérément malhonnête,

trompeur, ou frauduleux, des pratiques frauduleuses ou des agissements sous des faux prétextes. La fraude est un délit pénal en République Démocratique du Congo.

5. Détournement

Nous ne nous approprierons pas illégalement ni ne détournerons des biens ou des fonds qui nous sont confiés.

Le détournement correspond à l'appropriation illicite ou le détournement de biens ou de fonds confiés légalement à une personne en sa qualité officielle d'agent. Le détournement est un délit pénal en République Démocratique du Congo.

6. Cadeaux

Nous ne ferons, demanderons ou recevons, directement ou indirectement, aucun cadeau, aucune faveur susceptible d'influencer notre jugement, l'exercice de nos fonctions ou l'accomplissement de notre mission. Cela n'inclut pas l'hospitalité conventionnelle ni les cadeaux de faible valeur.

Les exemples de corruption couvrent les cas où un cadeau ou un autre avantage financier est offert, accordé, sollicité ou accepté en échange d'un service recherché. Cadeaux et hospitalité peuvent se révéler être un comportement corrompu en soi, et ils peuvent servir à promouvoir la corruption ou être interprétés comme relevant de la corruption. Ces cadeaux peuvent prendre la forme de versement d'argent en espèces ou d'actifs offerts sous forme de cadeaux ou de dons politiques ou de

charité. L'hospitalité couvre les repas, les frais d'hôtel, les billets d'avion et les divertissements ou événements sportifs.

En règle générale, les employés ne doivent pas recevoir de cadeaux ou d'autres avantages dans le cadre de leur travail. Toutefois, des cadeaux de faible valeur peuvent être acceptés.

8. Rapporter la corruption

Nous signalerons toute infraction, soupçonnée ou avérée, au présent Code de conduite.

Tous les employés sont tenus de se familiariser avec le Code de conduite et de respecter ses principes. Ils doivent signaler toute violation, soupçonnée ou avérée, des règles à leur supérieur hiérarchique.

Ouverture et transparence sont la règle

Un maximum d'ouverture et de transparence constitue la clé pour lutter contre la corruption, et les informations concernant la gestion et l'administration du **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption** sont en principe accessibles au public.

Le **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption** assure ouverture et transparence à l'égard du public et de ses partenaires par le biais de son propre site Internet. En interne, le **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption** s'assure que tous les employés se sont familiarisés avec la politique anti-corruption.

7. Népotisme et favoritisme

Nous ne favoriserons pas nos amis, les membres de notre famille ou d'autres relations personnelles étroites dans le cadre du recrutement, de la conclusion de contrats, d'actions d'aide ou d'autres situations.

Le népotisme correspond au favoritisme envers la famille et les amis sans considération du mérite. La famille et les amis sont favorisés en raison des relations personnelles étroites plutôt que sur la base d'une appréciation professionnelle et objective de leurs aptitudes ou capacités.

Où et comment signaler la corruption

Conformément à l'approche de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption, un employé est tenu de signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique tout cas de corruption spécifique, soupçonné ou avéré, impliquant d'autres

employés, des partenaires au sein des programmes ou des projets.

En cas de corruption, soupçonnée ou avérée, tel que le trafic d'influence, le **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption** décidera, sur la base des informations disponibles, s'il y a lieu d'en informer les autorités congolaises, et éventuellement de transmettre le dossier à la police.

Mise en œuvre du Code de conduite

Le personnel du **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption** participera régulièrement à la formation anti-corruption appropriée.

Le Code de conduite sera complété par des lignes directrices et des instructions, existantes ou si besoin nouvelles, ciblées sur des domaines d'action spécifiques.



Code de conduite anti-corruption

1. Nous éviterons tout conflit – avéré ou potentiel – entre nos intérêts personnels et ceux du **Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption**.
2. Nous n'opérerons ou n'accepterons aucune forme de corruption.
3. Nous ne chercherons à influencer, à des fins privées, aucune personne ou aucun organisme en faisant usage de notre position ou en utilisant la force ou des menaces.
4. Nous nous abstiendrons de tromperie, ruse ou abus de confiance pour obtenir un avantage injuste ou malhonnête.
5. Nous ne nous approprierons pas illégalement ni ne détournerons des biens ou des fonds qui nous sont confiés.
6. Nous ne ferons, demanderons ou recevrons, directement ou indirectement, aucun cadeau, aucune faveur susceptible d'influencer notre jugement, l'exercice de nos fonctions ou l'accomplissement de notre mission. Cela n'inclut pas l'hospitalité conventionnelle ni les cadeaux de faible valeur.
7. Nous ne favoriserons pas nos amis, les membres de notre famille ou d'autres relations personnelles étroites dans le cadre du recrutement, de la conclusion de contrats, d'actions d'aide ou d'autres situations.
8. Nous signalerons toute infraction, soupçonnée ou avérée, au présent Code de conduite.

Lu et Approuvé

Signatures