

Code de déontologie

Préambule

Le présent code de déontologie s'inspire de l'*Umbrella Statement* et de la *Conflict of Interest Policy* de Transparency International¹ dont il partage les objectifs, les valeurs et les principes d'action. Sur cette base et sur celle des statuts, le comité, le conseil consultatif et le bureau de Transparency International Suisse (ci-après TI Suisse) se dotent, par décision du comité du 21 janvier 2019, d'un code de déontologie qui remplace l'ancien code après en avoir mis à jour la teneur. Ce code a pour vocation de pérenniser une culture de l'intégrité au sein de TI Suisse.

1. Champ d'application

- 1.1 Le présent code de déontologie s'applique aux membres du comité, du conseil consultatif et du bureau de TI Suisse.
- 1.2 Le présent code de déontologie lie les membres des organes mentionnés en 1.1 pour toutes leurs activités professionnelles, bénévoles, sociales et privées, en particulier lorsque la non-observation du code pourrait porter atteinte à l'intégrité ou à la réputation de TI Suisse, des membres de son personnel ou des deux.

2. Principes directeurs des activités de TI Suisse

- 2.1 TI Suisse a pour mission d'identifier, dans tous les domaines de l'existence, les conditions et les structures qui favorisent la corruption, puis de les faire évoluer de façon que la corruption soit mise au ban de la société et que son exercice soit rendu durablement plus difficile.
- 2.2 TI Suisse condamne la corruption avec vigueur toutes les fois que son existence est suffisamment établie.
- 2.3 TI Suisse respecte strictement toutes les dispositions légales et garantit que ses prises de position et ses actions sont fondées sur des informations étayées et sur des analyses sérieuses.
- 2.4 TI Suisse travaille en coopération avec les personnes, les entreprises, les organisations et les groupements engagés dans le combat contre la corruption.
- 2.5 TI Suisse agit en toute indépendance et sans esprit partisan.
- 2.6 TI Suisse ne verse pas de don à des partis politiques, à des élu-e-s ou à des candidat-e-s à un mandat politique.
- 2.7 TI Suisse pratique, envers l'opinion publique, les médias et les organes publics ou leurs représentant-e-s, une politique de communication et de défense des intérêts fondée sur la vérité, la transparence, l'objectivité et l'équité. En l'occurrence, elle respecte notamment ses « Dix règles de bonne pratique applicables aux lobbyistes »² et s'inspire des principes exposés dans le *Code of Ethical Advocacy* de Transparency International³.
- 2.8 Le travail et l'impact de TI Suisse se fondent sur l'engagement de ses membres et de ses employé-e-s. La tâche prioritaire de son comité est de promouvoir cet engagement.
- 2.9 Les membres du comité et du conseil consultatif de TI Suisse travaillent à titre bénévole.

¹ Annexes I et II.

² Annexe III.

³ Transparency International, [Code of Ethical Advocacy](#), approuvé le 30 août 2015 par le Comité international de Transparency International.

- 2.10 Les membres du comité, du conseil consultatif et du bureau de TI Suisse s'engagent, après avoir pesé leur adhésion au principe de transparence, à garder le secret sur les éléments qui doivent rester confidentiels afin de ne pas contrevenir aux dispositions de la législation sur la protection des données.

3. Conflits d'intérêts

- 3.1 Le comité, le conseil consultatif et le bureau de TI Suisse ainsi que les membres ou les employé-e-s s'engagent:

- à éviter ou à révéler les conflits se produisant entre des intérêts personnels et les intérêts de TI Suisse et entre ces derniers et les intérêts de ses partenaires;
- à ne pas utiliser leur qualité de membre ou d'employé-e de TI Suisse à des fins personnelles;
- à ne pas entrer en conflit avec les intérêts de TI Suisse dans l'exercice de leurs activités professionnelles;
- à ne pas utiliser leur qualité de membre ou d'employé-e de TI Suisse à des fins publicitaires, en particulier à ne pas apposer le logo de TI sur leurs travaux personnels et à ne pas mettre en avant leur appartenance au comité ou au conseil consultatif dans l'exercice de leurs activités. L'appartenance au comité ou au conseil consultatif peut toutefois être mentionnée sur le curriculum vitæ et sur les réseaux sociaux professionnels (comme LinkedIn ou Xing);
- à ne pas utiliser les exposés, les ateliers, etc. réalisés en tant que représentant-e de TI Suisse à des fins de publicité personnelle;
- à se concerter au préalable avec le bureau sur la teneur de toute charge de représentation de TI Suisse, à indiquer clairement sa qualité de représentant-e de TI Suisse et à faire une distinction claire entre les interventions faites à titre personnel et celles faites au nom de TI Suisse. Les fonctions en tout genre exercées au sein d'autres associations, sociétés ou organisations et toutes les activités réalisées dans le domaine de la lutte contre la corruption sont à signaler au bureau;
- à se récuser lorsque survient un conflit d'intérêts.

3.2 Activités rémunérées

Les employé-e-s du bureau de TI Suisse peuvent exercer des activités rémunérées pour des tiers

- uniquement avec l'approbation de la supérieure ou du supérieur lorsque l'activité a un lien avec la corruption;
- uniquement s'ils annoncent cette activité à la supérieure ou au supérieur avant de l'entamer et si celle-ci est compatible avec l'activité au service de TI Suisse, dans tous les autres cas.

Les membres du comité et du conseil consultatif ne peuvent pas exercer d'activité rémunérée pour TI Suisse. Toute dérogation à cette règle requiert l'autorisation de la présidente ou du président. Les membres du comité et du conseil consultatif ainsi que les employé-e-s du bureau donnent des exposés pour le compte de TI Suisse contre le versement de la rémunération fixée dans les tarifs du bureau. La rémunération est reversée à TI Suisse. Toute dérogation à cette règle requiert l'autorisation de la présidente ou du président.

Les membres du comité et du conseil consultatif peuvent postuler pour un emploi rémunéré ou un contrat de services auprès d'une autre section nationale ou du Secrétariat international de TI pour autant qu'ils ne bénéficient pas d'un avantage par rapport aux autres candidat-e-s lors de la sélection ou de la réalisation du mandat. Ils ne peuvent pas utiliser des informations privilégiées et doivent éviter tout acte qui pourrait donner cette impression. Lorsqu'ils exercent des activités étrangères à TI Suisse, les membres du comité et du conseil consultatif ne peuvent pas utiliser d'informations privilégiées provenant de TI et doivent être sensibilisés au fait que des tiers pourraient supposer qu'ils utilisent de telles informations.

- 3.3. Les conflits d'intérêts effectifs ou potentiels doivent être signalés immédiatement à la présidente ou au président ou, dans le cas des employé-e-s du bureau, à la directrice ou au directeur, qui adopte les mesures ad hoc. Lorsque la présidente ou le président a un intérêt personnel dans l'affaire ou que son impartialité est compromise, c'est le comité qui tranche (la présidente ou le président devant se récuser); lorsque la directrice ou le directeur a un intérêt personnel dans l'affaire ou que son impartialité est compromise, c'est la présidente ou le président qui tranche.

4. Dons (mécénat y compris), cadeaux, invitations et avantages divers

- 4.1 Le comité fait respecter le principe de transparence financière. Les dons, cadeaux, invitations et avantages divers ne peuvent être offerts, octroyés ou acceptés que dans le respect du principe de transparence et des limites énoncées dans le présent code. Ces avantages ne doivent en aucun cas enfreindre les dispositions légales applicables ou les règles internes de la structure à qui appartient la personne qui les offre et de celle qui les accepte.
- 4.2 TI Suisse s'abstient strictement d'offrir ou d'octroyer des avantages (cadeaux, invitations ou avantages d'un autre type) dans l'intention d'influencer les actes ou les décisions d'autrui. Le comité, le conseil consultatif et le bureau de TI Suisse, ainsi que les membres et les employé-e-s, font preuve d'une grande retenue lorsqu'ils octroient un avantage, dont la valeur doit rester symbolique et conforme aux usages sociaux et ne pas dépasser la limite de 50 francs (valeur commerciale). Lorsque le destinataire est un agent public, il faut faire preuve d'une retenue particulièrement grande.
- 4.3 TI Suisse n'accepte que les dons (aides financières et prestations appréciables en argent) qui ne limitent ou ne compromettent pas son indépendance, son intégrité et sa crédibilité et qui proviennent de sources compatibles avec ses objectifs et ses valeurs. TI Suisse n'accepte aucun qui pourrait lui être octroyé dans l'intention d'influer sur son appréciation ou sur son financement action.
- 4.4 Les personnes énoncées au ch. 1.1 n'acceptent aucun don au nom de TI Suisse à titre individuel. Les dons sont uniquement acceptés par TI Suisse (bureau et comité) et affectés à la réalisation des tâches conformément aux statuts de l'association.
- 4.5 TI Suisse déclare chaque don d'une valeur égale ou supérieure à 2000 francs dans son rapport de gestion annuel et y publie le nom de la donatrice ou du donateur. Les donateurs-trices en sont informés par le bureau. Ne sont pas astreintes à l'obligation de déclarer et de publier les prestations fournies à titre bénévole par des membres du comité et du conseil consultatif ou par d'autres personnes en faveur de TI Suisse.
- 4.6 L'acceptation d'un don d'une valeur inférieure à 10 000 francs est du ressort de la directrice ou du directeur, qui consulte la présidente ou le président pour les montants égaux ou supérieurs à 5000 francs. L'acceptation de dons d'une valeur égale ou supérieure à 10 000 francs est du ressort du comité. Cet organe statue aussi sur l'acceptation de dons dont l'origine n'a pas pu être établie en dépit des recherches menées par le bureau (dons anonymes) et dont la valeur ne dépasse pas

500 francs. TI Suisse n'accepte jamais des dons anonymes d'une valeur supérieure à 500 francs. S'il est impossible de les rendre, ils sont versés à une institution d'utilité publique.

- 4.7 Le comité, le conseil consultatif et le bureau de TI Suisse ainsi que les membres ou les employé-e-s ne peuvent pas accepter de cadeaux, invitations ou autres avantages, à l'exception des avantages symboliques et conformes aux usages sociaux dont la valeur commerciale n'excède pas 50 francs. Pour les invitations à des repas, la limite est de 80 francs.

L'acceptation d'avantages et d'invitations ne doit en aucun cas compromettre l'indépendance, l'intégrité et la liberté d'action dans le cadre de l'activité au service de TI Suisse ni éveiller un soupçon de vénalité ou de partialité. Si cela ne peut être garanti, même des avantages symboliques doivent être refusés. En cas de doute, c'est la directrice ou le directeur (la présidente ou le président pour les membres du comité et du conseil consultatif) qui tranche. Le bureau tient un registre des avantages acceptés.

5. Préservation de l'intégrité de TI Suisse et de ses employé-e-s; règlement des conflits et préposée ou préposé à l'intégrité

- 5.1 La confiance réciproque, le respect et la préservation de l'intégrité de tous les membres des organes et du personnel sont les valeurs qui guident la coopération au sein de TI Suisse. TI Suisse respecte scrupuleusement toutes les lois et prescriptions relatives à la protection des employé-e-s et s'engage à garantir l'égalité dans la promotion professionnelle, sans tolérer d'inégalité de traitement fondée sur l'origine ethnique ou nationale, la couleur de peau, le sexe, l'âge, la religion, les limitations physiques, l'état civil, la grossesse, l'orientation sexuelle ou la nationalité. Lorsque des problèmes ou des conflits se posent en lien avec l'activité professionnelle, TI Suisse les aborde le plus rapidement possible, en toute confidentialité et d'une façon qui respecte les employé-e-s et les autres personnes impliquées, et les résout dans toute la mesure du possible.
- 5.2 TI Suisse ne tolère aucune forme de discrimination, menace, harcèlement sexuel ou autre genre d'abus de pouvoir ou encore de comportement hostile ou abusif sur le lieu de travail.
- 5.3 Le comité nomme une préposée ou un préposé à l'intégrité à qui, en sa qualité de dispositif d'alerte indépendant, les lanceurs-euses d'alerte internes et externes peuvent signaler toute infraction au présent code. Les signalements reçus par la préposée ou le préposé à l'intégrité bénéficient de la plus stricte confidentialité et sont également acceptés sous forme anonyme.
- 5.4 La préposée ou le préposé à l'intégrité est indépendant du comité, du conseil consultatif et du bureau et dispose de compétences d'enquête étendues (en particulier un accès étendu aux dossiers). Elle ou il examine tout acte d'un membre d'un organe ou du personnel dont il prend connaissance et qui contrevient au présent code et recommandera au comité, le cas échéant, des sanctions ou d'autres mesures appropriées. Le comité entend la personne incriminée, pour autant que celle-ci le souhaite.
- 5.5 Le comité statue sur les propositions de la préposée ou du préposé à l'intégrité. Les parties impliquées ont la possibilité de faire appel au [Board Ethics Committee](#) de Transparency International e.V. (TI Global Movement). Ce dernier décide lui-même, sur la base de ses propres directives et dans les limites de ses compétences, s'il intervient et de quelle manière.
- 5.6 Dans la mesure où cela est raisonnablement exigible, les signalements doivent en premier lieu être internes et avoir pour destinataires la supérieure ou le supérieur (pour les membres du personnel), la présidente ou le président (pour les membres des organes) ou encore la préposée ou le préposé à l'intégrité. Il va de soi que tout acte constitutif d'une infraction pénale peut aussi être signalé directement aux autorités compétentes. Les signalements à des personnes ou des organes

externes, y compris le public ou les médias, sont licites à titre exceptionnel lorsque le signalement interne n'est pas traité dans un délai raisonnable et que TI Suisse n'aborde pas de façon appropriée des infractions effectivement constatées au présent code ou d'autres irrégularités effectivement constatées.

- 5.7 TI Suisse ne tolère aucun acte de discrimination ou autre inégalité de traitement de quelque forme que ce soit à l'encontre des lanceurs-euses d'alerte ou d'autres personnes qui effectuent un signalement de bonne foi ou prennent part à une enquête sur des actes de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail.

* * *

Annexe

I. [TI Umbrella Statement](#)

A Statement of Vision, Values and Guiding Principles for Transparency International

Adopted by the TI Annual Membership Meeting in Prague, 6 October, 2001 and updated by

- the TI Annual Membership Meeting in Bali, 28 October 2007;
- the TI Annual Membership Meeting in Berlin, 16 October 2011.

Our vision

A world in which government, politics, business, civil society and the daily lives of people are free of corruption.

Our values

- Transparency
- Accountability
- Integrity
- Solidarity
- Courage
- Justice
- Democracy

Our guiding principles

We are a civil society organization committed to respecting the following principles:

1. As coalition builders, we will work cooperatively with all individuals and groups, with for profit and not for profit corporations and organizations, and with governments and international bodies committed to the fight against corruption, subject only to the policies and priorities set by our governing bodies.
2. We undertake to be open, honest and accountable in our relationships with everyone we work with and with each other.
3. We will be democratic, politically non partisan and non sectarian in our work.
4. We will condemn bribery and corruption vigorously and courageously wherever it has been reliably identified.
5. The positions we take will be based on sound, objective and professional analysis and high standards of research.
6. We will only accept funding that does not compromise our ability to address issues freely, thoroughly and objectively.
7. We will provide accurate and timely reports of our activities to our stakeholders.
8. We will respect and encourage respect for fundamental human rights and freedoms.
9. We are committed to building, working with and working through national chapters worldwide.
10. We will strive for balanced and diverse representation on our governing bodies.
11. As one global movement, we stand in solidarity with each other and we will not act in ways that may adversely affect other Chapters or the TI movement as a whole.

II. Conflict of Interest Policy von Transparency International

Approved by the Board of Directors 28 October 2004, and updated by
- the Annual Membership Meeting on 14 November 2006 in Guatemala City;
- the Annual Membership Meeting on 30 November 2016 in Panama City.

1. Introduction and Applicability

TI's global efforts to raise the ethical standards of government officials, business people and other individuals could be compromised by any ethical lapses on the part of individuals representing TI or any of its National Chapters. It is essential that everyone associated with TI or any of its National Chapters be highly sensitive to potential conflicts of interest.

For the purpose of this policy, a conflict of interest is a situation where anybody associated with TI and/ or a National Chapter of TI is confronted with choosing between the duties and demands of their position and their own private interests. As such, this policy applies, except as otherwise stated, to every person associated with Transparency International (TI), its Secretariat or any of its National Chapters as a board member, officer, resource person or staff member. The "interests of any person associated with TI" include the interests of any person with whom they have a close personal relationship, including their spouse, life partner, children, parents or siblings.

Conflicts of interest may arise from time to time in the course of such persons' activities and decisions. They may arise in their work for the TI movement with regard to pecuniary or financial interests, or interests that impede them in their duty to act in the best interests of the TI movement

2. General Policy

a. Every person associated with TI (according to paragraph 1) must avoid or manage any potential real or perceived conflict of interest (inter alia by refraining from any decision making or voting on matters subject to a potential conflict of interest), and openly acknowledge any potential or actual conflict of interest which arises through his/her association with TI.

b. Members of the International Board of Directors, Individual Members, and members of the board of directors or any similar governance body of any National Chapter, shall declare all their financial and non-financial interests apart from those which could not potentially lead to or could not conceivably be perceived as a conflict of interest. Such declaration shall be made by way of an online register, which shall be open to the public. Where there are personal safety or similar serious concerns about full publicity, parts or even the whole of the declaration should be submitted to the Chairperson of the TI-Board Ethics Committee who shall hold it, and act upon it as appropriate, in confidence, while the National Chapter concerned should then demonstrate that due processes are in place in the Chapter for robust conflict of interests management.

3. Remunerated Work Contracts and Consultancies

a. Staff members (including management) of TI and its National Chapters sometimes are employed by, or paid work for, other organisations. Such work may be undertaken: (i) where the work is related to corruption, only with the express permission of their superior; (ii) in all other cases, only if the work is declared as early as practicable.

b. Much of TI's work is done by individuals who are not employees of TI or any of its National Chapters but who act for or on behalf of TI on a voluntary basis. This includes, among others, the members of the International Board of Directors and the International Advisory Council of TI, most of the members of the boards of directors or other governance bodies of any of the National Chapters, the resource persons and enlisted volunteers active throughout the TI movement. Many of such individuals will have business, professional and other affiliations.

c. Members of the International Board of Directors, or companies or other organisations with which such Members are currently affiliated, may not perform remunerated work for the TI Secretariat. Similarly, members of the board of directors or any similar governance body of any National Chapter, or companies or other organizations with which such individuals are currently affiliated, may not perform remunerated work for their own National Chapter. As a matter of exception senior paid staff of a National Chapter may ex-officio serve concurrently as Board members of that Chapter if so foreseen by the Chapter's by-laws and under a contract approved by such board of directors or other governance body, as the case may be.

d. (i) Members of the International Board of Directors, or companies or other organizations with which such members are currently affiliated, may apply and compete for remunerated work contracts with any of the National Chapters, and (ii) members of the board of directors or any similar governance body of any National Chapter, or companies or other organizations with which such individuals are currently affiliated, may apply and compete for remunerated work contracts with any of the other National Chapters or with the TI Secretariat; provided however that they are not offered any advantages over any competitors with respect to being awarded or carrying out such work. They must not utilize privileged information and do everything to contradict the perception of having utilized privileged information; in addition, they will not exercise their board function to the extent it relates to the conditions of the contract or the selection or supervision of such contract. In other words, they do not need to be disqualified in such cases because of their affiliation with TI, but neither may they be given the “inside track”. When doing non-TI related work, board members or their companies shall not utilize privileged TI information, and shall also be sensitive to the perception that they might be utilizing such information.

e. Resource persons and volunteers active anywhere in the TI movement, or companies or other organizations with which such individuals are affiliated, may apply and compete for remunerated work contracts with TI, or any of its National Chapters, provided they are not offered any advantages over any competitors with respect to being awarded or carrying out such work. They must not utilize privileged information and do everything to contradict the perception of having utilized privileged information. In other words, they do not need to be disqualified because of their affiliation with TI, but neither may they be given the “inside track”. When doing non-TI related work, resource persons shall not utilize privileged TI information, and shall also be sensitive to the perception that they might be utilizing such information.

f. TI and the National Chapters will be transparent in their decision-making processes when commissioning paid work, and will follow transparent tender procedures.

g. TI and the National Chapters will not hire or undertake any business relation with members of immediate family, i.e., a spouse, parent, child, or sibling of any of its staff or of its Board members without specific authorization through unanimous decision of the respective Board which may consider such possibility only after the due process ensuring open competition and level playing field has been exhausted.

4. Gifts and Entertainment

No person associated with TI or any of its National Chapters shall accept any gift, entertainment, loan or anything else of value from any organisation or individual if it could be reasonably construed or perceived that the gift is motivated by a wish to influence TI.

5. How to Deal with a Possible Conflict of Interest

a. Potential conflicts of interest should be identified and declared by the person in potential conflict, or reported by other members of the movement, as soon as they become aware of such potential conflict of interest.

b. Such disclosure or report should be made to the Chairman of TI or of the respective National Chapter or to another suitable senior officer or director.

c. The evaluation of a potential conflict of interest must be made by the TI International Board of Directors or the National Chapter board or by un-involved individuals, such as the TI Board's Ethics Committee or any ethics body of any of the National Chapters. The evaluation may determine the absence of a conflict of interest, or it may lead to the conclusion that (i) the respective person should not go ahead with the evaluated activity or that (ii) he/she should recuse him/herself from participating in decision making by TI or any of its National Chapters with reference to the matter in conflict.

d. The chairpersons of TI and its National Chapters respectively, and the respective Chief Executive on their behalves, are responsible for ensuring that all persons associated with the activities of TI or any of its National Chapters are made aware of the policy and procedures regarding conflict of interest. In addition, these policy and procedures should be made available to the general membership through publication, for example, on the website or in a newsletter.

6. Disclosure of Payments to National Chapter or TI International Board Members

When a TI National Chapter or the TI Secretariat makes payments including allowances– but excluding approved expenses and per diems – to a member of the International Board of TI, to a member of the board of the National Chapter in question, or a member of the board or a staff member of any other National Chapter – this should be declared in full in the annual Financial Statement and Annual Report of the chapter in question or of the TI-Secretariat. Such reporting should also outline the procurement/tender procedures conducted that led to such payment. Such requirement for disclosure does not apply to salaries and benefits paid to individuals in the exceptional situation foreseen under 3.c. of this policy, whereby they as senior paid staff of a National Chapter concurrently serve ex-officio as Board members of that Chapter.

7. TI Board's Ethics Committee

TI's International Board of Directors has established an Ethics Committee for the purpose of providing advice on ethical questions to anybody associated with the movement. The Terms of Reference and contact details of the Board Ethics Committee can be obtained through the TI-Secretariat or the Internet.

8. Scope of this policy

This policy sets minimum standards. Individual conflict of interest policies developed by National Chapters or the TI-Secretariat should be in line with this policy.

III. TI Suisse - Dix règles de bonne pratique applicables aux lobbyistes*)

(Etat janvier 2019 ; élaborées dans le contexte du rapport « Le lobbying en Suisse » (Transparency International Suisse (Berne, 2019))

- 1) Les lobbyistes signalent toujours clairement leur fonction de représentants d'intérêts. Ils mènent au grand jour toutes leurs actions de relations publiques, lesquelles doivent être identifiables à tout moment, en indiquant clairement en particulier l'auteur des documents et la source des informations qui y figurent. Ils veillent toujours à ce que leurs déclarations soient correctes, complètes et à jour.
- 2) Les lobbyistes déclarent l'identité de leur employeur ou de leur mandant ainsi que les intérêts, objectifs ou finalités qu'ils promeuvent dans le cadre du mandat concerné. Ils signalent les futurs mandats qui vont les lier et veillent à ce que les mandats et activités de lobbying qu'ils ont accomplis restent publics pendant au moins 24 mois. Les lobbyistes qui exercent la profession d'avocat ou de fiduciaire mentionnent expressément à leurs clients le caractère public de ces données et soulignent que les activités de lobbying ne sont pas couvertes par le secret professionnel légal.
- 3) Les lobbyistes déclarent périodiquement les revenus tirés de chaque mandat ou versés par chacun de leur client. Les entreprises et organisations occupant des lobbyistes internes doivent quant à elles déclarer leurs dépenses annuelles de lobbying. Ces informations financières sont divulguées en utilisant une fourchette suffisamment étroite pour être significative.
- 4) Les lobbyistes déclarent leurs activités professionnelles, principales et accessoires, leurs activités bénévoles et tout autre intérêt qui les lie ainsi que tout don ou autre avantage accordé à un tiers qui pourrait se rapporter de quelque manière que ce soit à leurs activités de lobbying. Sont notamment visés les dons et le parrainage en faveur de député-e-s, de candidat-e-s aux élections législatives, de partis, de comités électoraux et de comités de votation.
- 5) Les lobbyistes veillent à ne pas représenter d'intérêts incompatibles. Ils s'engagent à signaler dans les meilleurs délais tout conflit d'intérêts éventuel ou effectif à leurs clients et au public cible de leurs activités de lobbying.
- 6) Les lobbyistes respectent scrupuleusement la législation et les recommandations pertinentes en matière de lutte contre la corruption. Ils s'interdisent tout particulièrement d'accorder des avantages indus, de quelque nature que ce soit, à des fonctionnaires ou à des agents publics, notamment sous la forme de cadeaux, de prestations en espèces ou en nature. Lorsqu'ils réalisent des actions visant à entretenir des relations sociales telles que la remise d'invitations ou de cadeaux, celles-ci ne doivent pas dépasser un montant modique (une centaine de francs approx.).
- 7) Dans la pratique de leur profession, les lobbyistes font preuve d'honnêteté, de probité intellectuelle et d'intégrité sur le plan déontologique et moral. Ils s'interdisent notamment d'utiliser des déclarations ou des informations qui, à leur connaissance ou appréciation, sont mensongères ou trompeuses. Ils ne doivent pas non plus taire des informations essentielles dans le cas d'espèce.
- 8) Les lobbyistes ne cherchent pas à obtenir des informations d'une manière malhonnête ou en manquant à la déontologie. En aucun cas, les lobbyistes n'inciteront un fonctionnaire ou un agent public à enfreindre les règles et les normes de comportement qui lui sont applicables. Ils font preuve d'une prudence et d'un sens des responsabilités extrêmes lorsqu'ils utilisent des informations protégées par la législation, des informations confidentielles ou d'autres informations sensibles. L'utilisation d'informations de ce genre en faveur d'intérêts particuliers n'est acceptable que si aucun intérêt prépondérant ne s'y oppose.
- 9) Quand bien même un mandant ou un employeur leur demanderait d'adopter une conduite illicite, malhonnête ou contraire à l'éthique et persisterait dans ses intentions, les lobbyistes professionnels doivent se conformer aux présentes règles, sans égard aux conséquences personnelles auxquelles ils s'exposent.
- 10) Les lobbyistes cherchent en permanence à approfondir leur formation professionnelle et veillent notamment à se tenir au fait de l'évolution des règles de conduite et des bonnes pratiques.

* * *

Transparency International Suisse
Schanzeneckstrasse 25
Case postale
3001 Berne

+41 31 382 35 50
info@transparency.ch
www.transparency.ch/fr