

# CODE DE CONDUITE

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE  
PER LO SVILUPPO



*Insieme, per un mondo possibile*

Organisme non-gouvernemental sans but lucratif • Sous l'égide de CNOS - *Centro Nazionale Opere Salesiane*  
Accrédité à ECOSOC sur statut spécial de conseil • Associé du réseau DBN - *Don Bosco Network*

Via Appia Antica 126, 00179 Roma (Italie) - Tél. +39-06516291 - Fax +39-0651629299  
vis@volint.it - www.volint.it - Code fiscal italien 97517930018

## Table des matières

Introduction	3
Article 1: Fonction du Code de Conduite et principes qui inspirent les activités de VIS .....	3
Article 2: Diffusion du Code de Conduite .....	7
Article 3: Interdiction de comportements contraires au Code de Conduite .....	8
Article 4: Obligations de diligence, loyauté et cohérence avec l'inspiration salésienne .....	9
Article 5: Ressources humaines et normes fondamentales du travail chez VIS .....	10
Article 6: Conditions de travail des personnels utilisés par VIS .....	11
Article 7: Rapports avec les fonctionnaires, Identification et gestion des contractants, Rapports avec nos partenaires .....	12
Article 8: Relations avec les bailleurs de fonds ou donateurs .....	13
Article 9: Normes sur l'utilisation de biens, réseaux et dispositifs électroniques .....	14
Article 10: Utilisation et protection des informations .....	15
Article 11: Rapports avec la Presse ou avec d'autres moyens de communication de masse .....	15
Article 12: Interdiction des conflits d'intérêt .....	16
Article 13: Information de l'Organisme de Vigilance .....	16
Article 14: Inspections de l'Organisme de Vigilance .....	17
Article 15: Sanctions en cas de violation du Code de Conduite .....	18
Article 16: Principes des activités de vérification de l'Organisme de Vigilance .....	18
Article 17: Pratiques correctes de gestion administrative et de documentation comptable .....	19
Article 18: Critères de comportement relatif à la gestion des paiements .....	20

## Introduction

VIS, acronyme de *Volontariat international pour le développement*, est une organisation non gouvernementale (ONG) et une société civile de coopération internationale (OSC). Elle est née en Italie, en 1986, sur initiative du Centre italien des œuvres salésiennes (CNOS - *Centro Nazionale Opere Salesiane*). En tant qu'organisme laïc co-responsable, VIS épaula l'engagement social des Salésiens en Italie et dans les pays déshérités du monde, en s'inspirant du système préventif de Don Bosco et des usages éducatifs des Salésiens. En ligne avec sa propre identité et dans le cadre des *Objectifs du Millénaire pour le Développement* des Nations Unies 2000-2015 et des *Objectifs de Développement durable* de l'UNDP 2015-2030, l'objectif que VIS se pose face à des situations d'injustice qui nient à une grande partie de l'humanité ses droits fondamentaux, est celui de proposer des parcours concrets d'engagement en faveur de la solidarité internationale et de la paix. Le statut juridique de VIS est celui d'une association ayant personnalité juridique:

- en sa qualité de ONG/OSC, VIS est officiellement reconnu par le ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale, au sens de l'art. 26, paragraphe 2, de la loi italienne N°125 du 11/08/2014; il est donc inscrit dans la *Liste des Organisations de la société civile* tenue par l'Agence italienne de Coopération au Développement au sens du décret N°2016/337/000285/2 du 04/04/2016;
- en sa qualité d'ONLUS (organisation d'utilité sociale sans but lucratif), il est inscrit dans la *Liste des ONLUS* tenue par la Direction de la Région Latium de l'Agence italienne des Recettes (*Agenzia delle Entrate*) au sens de l'art. 32, paragraphe 7, de la loi italienne N° 125 du 11/08/2014;
- en sa qualité d'ONG, il lui a été octroyé le *Statut consultatif spécial* auprès du *Conseil économique et social des Nations Unis* (ECOSOC), par résolution N° 226 du 27 juillet 2009;
- en sa qualité d'ONG, il a signé le contrat-cadre de partenariat 2014-305 avec ECHO - Direction générale pour la Protection civile et les Opérations d'aide humanitaire;
- en sa qualité d'ONG, il est accrédité auprès de différentes institutions européennes ou internationales pour la réalisation de programmes de coopération internationale au développement et il est officiellement reconnu par les Autorités locales de nombreux pays où il travaille.

VIS est un membre fondateur du *Réseau Don Bosco*, réseau international des ONG d'inspiration salésienne, du *CINI - Coordinamento Italiano Network Internazionali* et du *Comité italien de Promotion et Protection des Droits de l'Homme*. En outre, VIS est membre de *ASVIS – Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile*, de la *Plateforme européenne de la société civile* et de la *Plateforme électronique européenne de lutte contre la traite des êtres humains*.

### Article 1: Fonction du Code de Conduite et principes qui inspirent les activités de VIS

1.1 Le présent Code de Conduite rassemble l'ensemble des valeurs sur lesquelles VIS fonde son action et il expose les principes que VIS considère comme fondamentaux pour assurer un bon fonctionnement, une gestion fiable, une crédibilité et une bonne image de ses activités.

1.2 Toutes les relations et toutes les actions faites au nom et/ou dans l'intérêt de VIS ou qui, d'une manière ou d'une autre, se rapportent à VIS, à son fonctionnement interne comme à ses rapports avec l'extérieur, doivent se conformer aux dispositions du présent Code de Conduite. L'observance de ses normes et dispositions fait partie intégrante et essentielle des obligations contractuelles de toute activité se rapportant à VIS et, notamment, des contrats de travail de ses employés comme des normes contractuelles de ses rapports avec ses collaborateurs ou consultants.

1.3 Les dispositions du présent Code constituent des prescriptions qui reprennent les obligations générales de diligence et de fidélité que la loi italienne prétend des travailleurs (art. 2104 et 2105 du Code

civil italien) comme celles de correction et de bonne foi qui sont requises de ses collaborateurs, à quel que titre que ce soit (art. 1175 et 1375 de ce même Code).

1.4 Notre Code de Conduite est proposé et approuvé par notre CE (*Comité Exécutif*) qui en soigne également les révisions. A ce propos, CE prend en considération les suggestions et/ou les commentaires de tous les destinataires du Code. Il tient également compte de toute éventuelle évolution des normes et/ou de toute modification apportée aux plus usuelles procédures nationales et internationales et ne manque pas de s'inspirer de l'expérience acquise dans l'application de ces normes.

1.5 Il sera donné connaissance de l'existence de ce Code de Conduite à toutes les personnes concernées (Associés, Responsables de sites, participants-bénévoles, bénévoles, employés ou collaborateurs, donateurs, fournisseurs, partenaires, etc.) ainsi que par diffusion directe parmi les principaux bailleurs de fonds et par publication sur les différents réseaux d'information de VIS conformément aux indications données par le CE.

1.6 Les principes qui inspirent les activités de VIS et de tous ceux qui font partie, d'une manière ou d'une autre, de sa structure opérationnelle en Italie et dans les pays en voie de développement sont exposés dans nos Statuts comme dans notre Règlement Général. Ils sont également spécifiés en détail dans les Motions de l'Assemblée de nos Associés et, sur le plan de nos activités, dans notre Bilan annuel.

En application du principe selon lequel le développement «... doit être intégral, c'est-à-dire promouvoir tout homme et tout l'homme.»<sup>1</sup>, VIS ne comprend le développement que s'il est intégral et universel et que s'il reconnaît que tous les êtres humains sont dépositaires de droits inaliénables qui s'accompagnent d'une nécessité de rencontre et de relation réciproque.

La **vision** de VIS se concrétise donc en "*un monde où tout être humain pourrait jouir pleinement de ses droits et participer dignement et activement à la vie de sa communauté afin d'en favoriser le développement*" Cet engagement s'adresse principalement à ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire aux pauvres et aux déshérités, là où l'origine de cette condition se perçoit surtout comme un manque d'opportunités. C'est au milieu de ceux qui vivent en conditions de difficultés et d'exclusion que VIS s'attache à prêter son attention, dans l'esprit du charisme de Don Bosco, aux groupes particulièrement vulnérables des enfants, adolescents et jeunes gens.

Cette vision a donc porté VIS à adopter une approche de développement des capacités individuelles et sociales de chacun, dans une double perspective de construction et/ou de renforcement de leur capacité de revendiquer et de jouir de leurs droits fondamentaux comme de construction et/ou renforcement de leur capacité d'en assumer les devoirs et obligations, sur la base d'un principe de responsabilité. En conséquence, VIS a pour **mission** "*de promouvoir et de renforcer les capacités de chaque être humain -- entendu en tant qu'individu et en tant de membre d'une communauté -- en accordant une attention particulière aux enfants, adolescents ou jeunes gens les plus déshérités et/ou les plus vulnérables pour leur fournir des opportunités d'études, de formation et/ou d'emploi et en leur donnant les instruments nécessaires pour qu'ils puissent prétendre à leurs droits et les conserver*".

En bref, VIS propose dans les pays en voie de développement des Programmes de coopération internationale selon une approche intégrée à l'effet de:

- éduquer, instruire, élever et soutenir des enfants, adolescents ou jeunes gens vulnérables, risquant une exclusion sociale;
- garantir une formation professionnelle et l'accès à l'emploi ou à la réinsertion sociale des jeunes;
- promouvoir les Droits de l'Homme, en particulier chez les enfants, les adolescents et les femmes;
- promouvoir le développement des collectivités locales, en soutenant les structures d'enseignement existantes sur le territoire, la formation des enseignants et celle des cadres locaux, le développement d'un sens de l'entreprise chez les jeunes;

<sup>1</sup> Cfr. Paul VI, Lettre encyclique *Populorum progressio*, 26 mars 1967.

- d'éviter que les interventions mises en place par VIS suite à une urgence (conflit ou calamité), dans le contexte d'actions déjà mises en place dans le pays concerné ou sur demande de ses partenaires locaux, ne disparaissent à la fin de l'urgence (fin de l'aide ou des premiers secours), du fait que nos interventions sont toujours empruntées d'une perspective de développement humain durable dans le moyen ou sur le long terme;
- promouvoir une vision du phénomène des migrations et des problèmes que cela entraîne fondée sur les Droits de l'Homme, c'est-à-dire sur la possibilité qui doit être donnée à chaque être humain de mener une vie digne partout dans le monde, qu'il veuille la construire et la réaliser dans son propre pays ou qu'il préfère émigrer dans la sécurité et avec de bonnes perspectives de succès de son projet. Pour ce motif, VIS configure de façon contextuelle et complémentaire d'un côté le devoir de solidarité, d'accueil, de promotion et d'intégration des migrants ou réfugiés qui débarquent dans nos sociétés et, de l'autre, le devoir de coopération au développement et à la promotion des Droits de l'Homme dans les pays d'où ils proviennent, ou par où ils transitent, dans le but de construire des opportunités de mise en valeur locale;
- élargir l'accès aux informations et à la formation par l'application de nouvelles technologies;
- assurer un développement durable respectueux de l'environnement en mettant en valeur la biodiversité et en encourageant l'utilisation de ressources renouvelables.

En Italie comme en Europe, VIS a pour objectifs prioritaires:

- la sensibilisation de l'opinion publique sur les thèmes de la solidarité et de la coopération internationale;
- l'encouragement au bénévolat international, dans le cadre d'un professionnalisme de l'éducation et de la promotion individuelle visant à une mise en valeur durable des êtres humains;
- la formation, au moyen de méthodologies diversifiées et innovatrices, en matière de thèmes et de disciplines en rapport avec la coopération internationale et le respect des Droits de l'Homme;
- la réalisation de campagnes de promotion en faveur de nos activités visant à sensibiliser les institutions qui, à des niveaux différents, influent par leurs actions et/ou par leurs décisions sur la quantité, la qualité et l'efficacité de la coopération internationale et de la lutte contre la pauvreté, ainsi que sur la promotion et la protection des droits des enfants et adolescents et sur la qualité de leur éducation.

1.7 Dans le cadre de ses activités de coopération et, notamment, dans celui de ses interventions de nature humanitaire, VIS travaille exclusivement pour la protection et la promotion des droits fondamentaux des individus et des communautés destinataires. Il le fait de façon indépendante, impartiale et neutre, dans le respect du principe de la non-discrimination, qu'elle soit religieuse, raciale, sexuelle, culturelle, politique ou sociale. Il encourage au contraire le respect des diversités, des différences et le pluralisme. A cet effet et en ce sens, il adhère aux principes et aux contenus fondamentaux établis par les textes internationaux suivants et s'engage à les mettre en pratique dans ses propres programmes et à en assurer la connaissance et la diffusion au sein de tous ses personnels:

- a) *Consensus européen sur l'aide humanitaire;*
- b) *Code de conduite pour le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et pour les organisations non gouvernementales (ONG) lors des opérations de secours en cas de catastrophe;*
- c) *Sphere Standards.*

1.8 VIS s'emploie à promouvoir et à respecter les critères d'efficacité, de transparence et de responsabilité qui lui sont reconnus au niveau international. Cet engagement s'adresse aussi bien à notre organisation interne qu'à nos actions extérieures et donc à nos relations et aux interventions que nous mettons en place pour réaliser nos objectifs.

VIS s'engage à respecter ces critères vis-à-vis de tous les bailleurs de fonds qui s'impliquent dans ses activités, pour un motif ou pour un autre.

1.9 VIS garantit une gestion et une information transparente à l'égard des donateurs, de ses partenaires et des principaux bailleurs de fonds. Il reconnaît qu'il doit leur rendre compte de ses activités, aussi bien du point de vue financier que de celui de l'efficacité de ses interventions et il sait que le rôle des donateurs est essentiel pour la réalisation de sa mission et des objectifs qu'il se propose.

1.10 VIS adhère aux normes de précision et d'honnêteté usuellement requises pour la présentation et l'interprétation des informations, études et recherches.

1.11 VIS fait en sorte d'assurer que ses activités de coopération au développement et d'intervention en urgence respectent l'environnement des collectivités locales concernées. Ses actions visent toujours à garantir le respect et la protection du milieu au sein duquel il opère, aussi bien au niveau de son siège central que sur le terrain. A cet effet nous nous engageons:

- à respecter de hauts standards de compatibilité avec l'environnement dans nos actions d'achat et de gestion des déchets;
- à informer en temps utile toutes les instances directement ou indirectement concernées dès qu'il y a risque de préjudice pour l'environnement au niveau de la collectivité ou des individus;
- à donner un compte-rendu annuel sur l'aspect environnement de nos activités et de notre conduite.

1.12 La stratégie mise en œuvre par VIS pour collecter, gérer, mettre en réserve ou employer ses ressources financières s'inspire au principe de la "responsabilité morale, directe ou indirecte". Elle est en ligne avec son engagement de contribuer à un développement économique et financier éthique. C'est pourquoi, dans le cadre de ses activités de collecte de fonds comme dans celles de gestion de ses ressources financières, VIS adopte de fondamentaux critères éthiques d'exclusion, critères qui s'appliquent à l'évaluation de ses donateurs, à celle des tiers impliqués dans la gestion des fonds acquis comme à la nature des opérations ou à l'emploi qui en sont faits, à titre provisoire ou définitif. Ces critères d'exclusion sont:

- a) Implication dans le développement, la production ou la vente d'armes;
- b) Encouragement à une consommation excessive d'alcool ou de tabac ou à une trop grande propension aux jeux de hasard; violation des droits des travailleurs;
- c) Violences contre la vie d'un être humain;
- d) Violation des droits de l'homme;
- e) Violation des droits des enfants et des adolescents;
- f) Violation des droits des travailleurs tels qu'ils sont identifiés par les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail;
- g) Complicité avec des injustices commises par des Etats;
- h) Abus d'utilisation de ressources naturelles et préjudices causés à l'environnement naturel;
- i) Fraude, recyclage, corruption ou autres activités illégales;
- j) Non-respect des principes de légalité et de transparence;
- k) Comportements irresponsables en marketing et dans les activités de vente;
- l) Implication dans le secteur de la pornographie.

En particulier aucune relation ne saurait être établie avec des entreprises, ou avec des fondations qui en seraient leur directe émanation ou sous leur contrôle direct, ainsi qu'avec des entités, institutions, associations, comités ou autre association, qui utiliseraient à des fins de collecte de fonds des comportements dont les caractéristiques fondamentales, identifiées sur la base de documents institutionnels et sociaux officiels (tels que les statuts, les règlements, les directives, les missions officielles, les rapports des Conseils d'Administration, etc.), sont en eux-mêmes manifestement incompatibles avec les principes éthiques ci-dessus.

VIS ne saurait en aucun cas établir relations:

- qui seraient susceptibles de conditionner son indépendance;
- qui risqueraient d'entraîner ses finalités institutionnelles vers une instrumentalisation effective et manifeste à des fins commerciales ou lucratives.

Le CE décide en la matière et ses résolutions reportent les motifs de ses décisions.

Un résumé des décisions ainsi prises devra être présentée annuellement par le Président à l'Assemblée des Associés, lequel peut éventuellement demander à voir le texte intégral de la résolution et de son instruction.

Si, lors d'une enquête sur la compatibilité du comportement de nos partenaires faite sur la base des critères ci-dessus, il apparaissait par le biais de l'Internet ou par celui d'autres instruments de communication ou d'information qu'il y a contraste avec ces critères, ne serait-ce que potentiellement, l'Assemblée des Associés fera une évaluation raisonnable de la subsistance des garanties de conformité aux critères éthiques adoptés et/ou de l'existence qu'un risque élevé pour l'image et pour la crédibilité de VIS et rendra une décision qui donnera les directives nécessaires pour prendre des accords avec eux et les assortira de conditions auxquelles ils devront se conformer.

Tout ceci sans préjudice pour l'obligation de respect de ce qui est indiqué dans le présent Code de Conduite en matière de relations instaurées et de sanctions y relatives si des informations nous parvenaient quant à des comportements de partenaires qui, bien que non en rapport direct avec VIS, seraient de toute façon incompatibles avec les critères éthiques énoncés ci-dessus. Le cas échéant, une nouvelle évaluation sera faite par l'Assemblée des Associés, selon les modalités indiquées ci-dessus.

1.12 Conformément à notre mission et en étroite liaison avec nos finalités institutionnelles, nos activités de collecte et de gestion de fonds seront toujours faites au bénéfice exclusif des destinataires de nos activités institutionnelle et/ou dans le but d'améliorer les capacités opérationnelles de VIS.

1.13 La soutenabilité économique et financière de VIS et de sa structure est une valeur essentielle et nécessaire si l'on veut en garantir la continuité ainsi que l'efficacité et l'efficacités de ses interventions. Toutefois, l'importance de cette soutenabilité ne doit en aucun cas autoriser nos destinataires et/ou nos partenaires à violer les principes contenus dans le présent Code de Conduite dans un but d'obtenir des résultats économiques favorables.

## **Article 2: Diffusion du Code de Conduite**

2.1 Le présent Code de Conduite s'applique à tous les destinataires ci-dessous :

- aux membres de tous les organes sociétaux de VIS (CE, Assemblée des associés, Assemblée des participants volontaires, Président, Vice-présidents, Collège des Commissaires aux comptes);
- aux membres des organes de protection VIS;
- aux cadres dirigeants de VIS;
- à ses salariés, collaborateurs, conseillers ainsi qu'à tous ceux qui travaillent ou collaborent avec VIS, dans le respect de leur autonomie professionnelle et dans le cadre des interventions mises en œuvre, en Italie comme à l'étranger.

Le Code de conduite s'applique également à nos partenaires opérationnelles, en Italie comme dans les pays destinataires, ainsi qu'aux fournisseurs, aux entrepreneurs et aux tiers impliqués à titre divers dans la réalisation de nos activités institutionnelles.

2.2 VIS assure la diffusion du présent Code de Conduite aux personnes concernées éventuellement par ses fonctions internes spécifiquement préposées. Il s'occupe également:

- a) de l'interprétation à donner à ses dispositions ou à leur éclaircissement, éventuellement sur signalisation de l'Organisme de Vigilance qui en indiquerait la nécessité;
- b) de la vérification de sa mise en pratique effective;
- c) de l'adoption de mesures visant à l'élimination des violations commises, ces violations étant susceptibles de constituer des infractions disciplinaires.

Conformément aux dispositions éventuellement établies par les principaux donateurs institutionnels, le VIS publie ce Code de conduite sur son site [www.volint.it](http://www.volint.it) et il le propose dans les principales langues véhiculaires. Les contrats et/ou les accords de tout type signés en Italie ou à l'étranger par VIS peuvent renvoyer et/ou se référer à ce lien.

### Article 3: Interdiction de comportements contraires au Code de Conduite

3.1 Le fait de rechercher l'intérêt de VIS ne peut en aucun cas justifier, de la part d'une personne agissant dans la sphère de VIS, d'une conduite contraire aux lois nationales ou internationales applicables, aux dispositions du Modèle d'organisation ou du présent Code de Conduite, aux contrats signés par VIS, à ses normes statutaires, à ses règlements internes ou à toute autre règle applicable.

3.2 Les destinataires du présent Code de Conduite ne sauraient agir d'une façon qui irait à l'encontre de la dignité de l'homme, quel que soit le pays où ils se trouvent et quelle que soit leur relation avec VIS, et/ou de la crédibilité et de la réputation de VIS, indépendamment de la responsabilité qu'ils encourent le cas échéant. Ces comportements seront considérés comme d'autant plus graves s'ils sont fait dans le cadre d'une fonction au sommet (c'est-à-dire comportant un pouvoir reconnu et dominant au sein d'un rapport de travail en collaboration ou subordination). Si certains comportements devaient violer les normes juridiques des pays où nous travaillons, ils seront considérés comme extrêmement graves.

On relève, en particulier, les obligations suivantes:

- interdiction de faire usage d'alcool ou de drogues: il est interdit de consommer de l'alcool, des drogues ou toute autre substance similaire, ou d'en fournir, durant les heures de travail et/ou sur les lieux de travail, en Italie comme à l'étranger;
- interdiction de posséder du matériel pornographique: il est strictement interdit de posséder du matériel pornographique publié ou de consulter du matériel de ce genre par l'entremise de la toile ou d'adresses électroniques disponibles sur les engins électroniques présents dans les locaux, les magasins ou dans toute autre espace où VIS ou ses partenaires travaillent;
- interdiction de faire demande, explicitement ou implicitement, de rapports sexuels, qu'ils soient payants ou en nature: il est strictement interdit de demander d'avoir des rapports sexuels payants ou libres sur les lieux de travail ou dans tout autre espace similaire et, plus généralement, partout où une conduite de ce genre pourrait affecter la dignité du/de la destinataire et nuire à la crédibilité et à la réputation de VIS.

3.3 VIS pratique une politique de **"tolérance zéro"** en ce qui concerne l'abus ou l'exploitation d'êtres humains, en particulier s'il s'agit d'enfants ou de bénéficiaires de ses interventions, et il s'engage à ce que tous ses travailleurs/collaborateurs, visiteurs, attributaires, fournisseurs, sous-traitants ou partenaires opérationnels agissent en respectant et en protégeant les droits fondamentaux et la dignité des personnes concernées. Pour ce motif, les éléments suivants constituent des principes fondamentaux et impératifs:

- i) Les abus ou l'exploitation sexuelle perpétrés d'une quelconque manière par des opérateurs humanitaires constituent des actes très graves de mauvaise conduite et constituent en soi un motif de résiliation de leur contrat de travail. De plus, ces actes doivent être signalés aux autorités compétentes, aussi bien locales qu'internationales, afin qu'ils soient dûment poursuivis et punis.
- ii) Toute pratique sexuelle avec des enfants ou avec des adolescents (c'est-à-dire avec des enfants âgés de moins de 18 ans) est interdite, indépendamment de ce qui peut être considéré comme étant la "majorité" ou "l'âge du consentement" au niveau local. Une conviction erronée quant à l'âge d'un enfant ou d'un adolescent ne saurait constituer une excuse. En ce qui concerne les ressortissants italiens, il leur est rappelé que toute activité sexuelle avec des enfants est punie par la loi italienne, indépendamment du pays où ce délit est commis.
- iii) Interdiction de toute forme d'échange d'argent, de travail, de biens ou de services en matière d'échanges sexuels, de faveurs sexuelles ou autres formes humiliantes et dégradantes d'exploitation. Ceci inclut aussi l'assistance due aux bénéficiaires en échange de prestations sexuelles.



- iv) Tout rapport sexuel entre opérateurs humanitaires et bénéficiaires de nos interventions est interdit, car il se fonderait sur des conditions de volonté/pouvoir qui sont intrinsèquement inégaux. Ces rapports ne peuvent que miner la crédibilité et l'intégrité du travail humanitaire.
- v) Si un opérateur devait avoir des doutes ou des suspicions à propos d'abus sexuels ou de formes d'exploitation de la part d'un collègue, qu'il appartienne ou non à VIS, il devra immédiatement le dénoncer (cf. procédure du Code de conduite s'y rapportant) et signaler les faits délictueux comme prévu dans le Système de gestion de VIS.
- vi) Tous les opérateurs humanitaires ont l'obligation de créer et de conserver un milieu environnant en mesure d'éviter tout risque d'exploitation sexuelle ou toute forme d'abus et ils doivent encourager l'application des contenus du présent Code de conduite. Les cadres-dirigeants et les responsables, quel que soit leur niveau, sont spécifiquement responsables de mettre en place et de développer des systèmes susceptibles de garantir un bon environnement.
- vii) Les travailleurs et les collaborateurs de VIS, comme toute personne agissant dans le cadre des activités institutionnelles de l'ONG (partenaires, fournisseurs, stagiaires, etc.) ne sont pas autorisés à:
  - punir et/ou châtier des enfants bénéficiaires, sous aucune forme;
  - avoir des comportements susceptibles de discréditer, humilier, diminuer ou dégrader la dignité des enfants et/ou de perpétrer un abus physique ou émotionnel quelconque à leur encontre;
  - employer un langage non approprié, agressif, offensant, sexuellement provocant ou dégradant en présence d'enfants;
  - discriminer ou manifester des traitements clairement différents, inégaux ou de faveur pour certains enfants par rapport à d'autres.
- viii) Si des agents ou collaborateurs de VIS devaient se convaincre que le comportement tenu par des représentants ou des collaborateurs de nos partenaires internationaux ou locaux puisse constituer une hypothèse d'abus, de tourment ou d'exploitation, ou même s'ils n'en nourrissaient que des soupçons, ils devront au plus tôt le signaler à l'Organisme de Vigilance selon la procédure de dénonciation. Les actions ayant été dûment prouvées lors de l'instruction conduite par l'Organisme de Vigilance seront portées à la connaissance du CE afin qu'il évalue le caractère de nos rapports avec le partenaire concerné. Le CE pourra également en demander une évaluation à l'Assemblée des Associés.

#### **Article 4: Obligations de diligence, loyauté et cohérence avec l'inspiration salésienne**

4.1 La qualité et la force de VIS sont le résultat des efforts et de l'engagement de l'ensemble de son personnel. Toute personne est directement responsable de ses actions dans l'exercice de ses fonctions.

4.2 Tout personnel ou collaborateur est tenu d'obtempérer, avec diligence et loyauté, aux obligations relevant de sa mission ainsi qu'au respect et à la bonne conservation des biens de VIS et il doit toujours avoir un comportement responsable et conforme à ce qui est dit dans le Règlement interne et dans le Règlement disciplinaire, dans le présent Code de Conduite, dans les lois et dans les Conventions syndicales de secteur.

4.3 Tout personnel ou collaborateur doit être conscient de l'inspiration salésienne de VIS et doit donc avoir des comportements qui reflètent obligatoirement cette inspiration, dans son travail comme hors de son travail.

4.4 Le personnel et les collaborateurs de VIS doivent s'abstenir de participer, même indirectement, à des activités d'associations secrètes ou à des organismes ayant une nature criminelle ou terroriste, ou plus simplement à des groupes politiques cherchant à s'affirmer par des moyens militaires.

4.5 En cohérence avec nos principes de communion et de partage entre Salésiens et laïcs dans l'esprit de la mission de Don Bosco<sup>2</sup>, toute personne qui collabore avec nous dans le cadre de nos activités, en Italie ou à l'étranger, doit s'abstenir de pratiquer, de suggérer, de suivre, d'admettre ou de tolérer des styles ou des conduites de vie qui seraient contraires aux principes chrétiens et aux principes éthiques qui les inspirent et/ou contraires à la dignité des êtres humains, de leur vie et de leurs droits.

4.6 Toute personne bénéficiaire ou concernée par les activités et/ou par les projets de VIS, en Italie comme dans les PVS, doit être traitée avec respect et dignité, sans distinction de race, de sexe, de croyance religieuse, de pensée politique ou de condition sociale, et jamais elle ne devra être exposée à des vexations ou à des abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

## **Article 5: Ressources humaines et normes fondamentales du travail chez VIS**

5.1 Au-delà de ce qui est établi des articles 2 et 3, en ce qui concerne les ressources humaines employées par l'organisme, il est spécifié clairement que VIS ne fera jamais usage de travaux forcés ou contraints d'une manière ou d'une autre.

5.2 Jamais VIS ne fera travailler des enfants ou adolescents d'un âge inférieur à celui qui est prévu par la loi italienne de protection du travail des mineurs.

5.3 Toute personne travaillant pour VIS sera traitée avec respect et dignité et jamais elle ne sera exposée à des vexations ou à des abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

5.4 Les employés de VIS sont engagés sur la base d'un contrat de travail dans les règles. Aucune forme de travail irrégulier ou instauré en violation des lois italiennes sur l'emploi, la fiscalisation ou la sécurité sociale ne sera tolérée.

5.5 Les ressources humaines sont pour VIS un de ses principaux motifs de succès, aussi bien du point de vue institutionnel que du point de vue de son organisation et de ses opérations. Tout le personnel doit être à la connaissance des normes qui disciplinent l'exercice de ses propres fonctions et les comportements qu'il doit tenir en conséquence, il doit connaître quels sont ses droits et ses possibilités de carrière, mais il doit également être conscient de ses devoirs et des obligations qui se rapportent à sa tâche.

Tout personnel a notamment le droit:

- d'exercer les fonctions de sa qualification, même s'il peut arriver qu'il soit destiné à une autre fonction selon les besoins de nos opérations, dans le respect des lois italiennes et de la Convention syndicale de secteur;
- de recevoir le traitement légal et économique prévu dans son contrat dans le respect des lois italiennes, de la Convention syndicale de secteur et/ou des conventions associatives;
- de bénéficier de sécurité et de protection de sa santé sur les lieux de son travail, lesquels doivent répondre aux normes italiennes en vigueur en matière de sécurité et d'hygiène;
- de bénéficier d'une assistance légale dans les cas prévus dans son contrat et/ou dans la Convention syndicale de secteur.

5.6 VIS offre à tous ses employés ou collaborateurs les mêmes opportunités, sur la base de leur mérite et dans le respect du principe de la parité. Il consent à chacun de développer ses propres aptitudes,

<sup>2</sup> Cfr. *Salesiani e laici: comunione e condivisione nello spirito e nella missione di Don Bosco*. Documents du Chapitre général 24 de la Société de Saint François de Sales, dans Actes du Conseil Général de la Société salésienne des Œuvres de Don Bosco, Rome, 1996.

capacités et/ou compétences en proposant des programmes de formation ou des cours de mise-à-niveau, dans la mesure où les conditions contingentes le permettent.

5.7 Des devoirs précis sont attribués aux employés, sur la base de leur contrat de travail, établi en fonction de la Convention syndicale de secteur et/ou de la convention associative applicable et dans le respect des normes du Code civil italien et autres lois italiennes disciplinant la matière. Ils ont le devoir d'agir loyalement et consciencieusement et de respecter leurs obligations en s'en tenant, dans le cadre de leur mission, aux comportements prévus dans le présent Code de conduite.

Tout collaborateur doit notamment:

- être à connaissance et appliquer les normes en vigueur ainsi que les processus, les procédures et les grandes lignes de conduite de VIS, sans oublier les principes contenus dans le présent Code de Conduit;
- appliquer les dispositions et les instructions reçues de la Direction Générale de la ONG;
- s'acquitter de toutes les obligations nécessaires pour garantir la sécurité et l'hygiène sur les lieux de son travail;
- fournir à ses collègues, à ses supérieurs ou à son responsable direct une collaboration effective en leur communiquant toutes les informations en sa possession et en ayant des comportements qui lui permettent d'œuvrer avec un maximum d'efficacité et d'efficience pour mener à bien ses tâches et atteindre les objectifs préfixés;
- avoir une conduite, user d'un langage, et se vêtir en accord avec ses fonctions;
- acquérir les compétences professionnelles indispensables pour correctement exercer sa fonction et maintenir, pendant toute la durée de son contrat de travail, un bon niveau de connaissances et acquérir plus d'expérience en améliorant continuellement sa préparation et en suivant les cours de mise-à-jour ou de mise-à-niveau que VIS lui propose.

5.8 Les rapports entre employés et collaborateurs de VIS doivent être imprégnés de principes de cohabitation civile, transparence, confiance, intégrité, respect réciproque et garantie des droits et libertés de tous les êtres humains. Les rapports entre fonctions au sein de VIS doivent être imprégnés de principes de loyauté et de correction et ils doivent s'inspirer au principe du partage de la responsabilité dans l'intérêt commun et dans le but de concourir ensemble à la réalisation des objectifs de VIS.

5.9 Les Responsables d'une activité doivent exercer les pouvoirs qui leur sont délégués dans le respect de la dignité de leurs collaborateurs et dans un esprit de contribuer à leur croissance professionnelle.

5.10 Toute conduite ou toute forme de comportement discriminatoire qui, en Italie ou dans les PVS, comporterait, directement ou indirectement, une offense ou un dénigrement fondé sur la race, la religion, la langue, le sexe, la nationalité ou l'origine d'une personne, est strictement interdit.

5.11 Dans le cadre de ses activités de projet dans les PVS, VIS s'emploie à embaucher en priorité des ressources humaines locales, sans aucune discrimination, et à les aider à se mettre en valeur professionnellement dans le respect des normes en matière d'emploi en vigueur dans leur pays tout en leur garantissant, de toute façon, le respect des normes internationales en matière d'emploi.

## **Article 6: Conditions de travail des personnels utilisés par VIS**

6.1 VIS considère que de bonnes conditions de travail sont essentielles et, dans l'exercice de ses activités, il adopte toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité physique et morale de ses employés, collaborateurs ou bénévoles, selon leurs tâches, leur expérience et les techniques utilisées. Il procède à ce propos à une sérieuse évaluation des risques pour leur santé ou leur sécurité et il les élimine ou du moins il les réduit à un minimum, en fonction du progrès technique atteint. Pour les bénévoles et les agents expatriés présents dans les PVS, l'évaluation de leurs conditions de travail et des risques qui y sont liés se

fait au regard des normes usuellement retenues au niveau international dans le secteur de la coopération non gouvernementale, ainsi qu'au vu des caractéristiques spécifiques du contexte local.

6.2 VIS garantit des conditions de travail dans le respect de la dignité de chacun, et dans le respect d'une rétribution équitable.

6.3 Toutes les personnes impliquées dans les activités de VIS ont la responsabilité de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer les conditions des deux paragraphes ci-dessus, chacune dans sa propre sphère d'attributions et de compétences.

### **Article 7: Rapports avec les fonctionnaires, Identification et gestion des contractants, Rapports avec nos partenaires**

7.1 Aucun employé ou collaborateur de VIS ne doit promettre ou verser à quiconque des sommes ou des biens en nature, quel qu'en soit l'importance ou la valeur, ni élargir des faveurs à des fonctionnaires italiens ou étrangers en vue de promouvoir ou d'avantager nos intérêts, même en cas d'invitations illicites à le faire.

7.2 Toute autre forme d'aide ou de contribution, sponsorship, annonce publicitaire, commission ou autre est également interdite du fait qu'elle ne serait qu'un escamotage des dispositions ci-dessus puisqu'elle en aurait les mêmes finalités.

7.3 Toute personne qui recevrait de fonctionnaires, de façon claire ou implicite, des demandes d'avantages du genre de ceux qui sont indiqués ci-dessus doit cesser sur le champs tout rapport avec eux et elle doit en informer immédiatement son Supérieur hiérarchique ou l'Organisme de Vigilance.

7.4 VIS identifie ses contractants par application de procédures transparentes, sûres et non discriminatoires. Il se fonde pour ce faire sur des critères de compétitivité des services ou des produits offerts et sur leur qualité. Ces procédures sont utilisées aussi bien en Italie que dans les pays en voie de développement et elles peuvent être modulées en fonction de procédures plus restrictives requises par les donateurs institutionnels ou par les Autorités locales.

7.5 Il est interdit à tous les employés ou collaborateurs de VIS d'accepter un service quelconque de la part de nos fournisseurs, ce qui influencerait négativement sur notre travail, ne serait-ce que du point de vue de notre image.

7.6 VIS cherche et sélectionne ses consultants avec impartialité, autonomie et indépendance de jugement et il leur demande de respecter les principes exposés dans le présent Code de Conduite. Toutes nos relations avec des sociétés ou des professions libérales doivent être sanctionnées par écrit (contrat ou engagements) et être signées par les deux parties. Le contrat ou la lettre d'engagement doivent clairement indiquer les coûts et autres frais impliqués.

Ces contrats ou lettres d'engagement doivent mentionner une clause par laquelle VIS informe le contractant de la nécessité de respecter les dispositions prévues dans le présent Code de Conduite et dans le décret législatif italien N° 231/2001.

Tout collaborateur de VIS attaché à un contrat ou à un engagement doit en monitorer les résultats, conserver la documentation y relative et signaler à son Supérieur toute éventuelle modification ou distorsion par rapport à l'accord d'origine. Il doit immédiatement informer l'Organisme de Vigilance s'il existe le moindre risque au sens du susdit décret législatif.

7.7 En ce qui concerne nos rapports avec les Administrations, il est interdit à tout employé ou collaborateur de VIS d'avoir les comportements suivants:

- de fournir des services à tout individu extérieur qui serait en rapport avec VIS, ses consultants, partenaires ou collaborateurs en général, en l'absence d'une justification appropriée découlant des obligations contractuelles ou d'engagement de l'individu en question, dans le respect des usages en vigueur localement;
- de proposer à des fonctionnaires, ou à des individus en rapport avec eux, des opportunités commerciales susceptibles de les avantager à titre personnel ou encore de leur promettre d'autres types de faveurs (comme une promesse d'embauche, etc.);
- de faire des cadeaux, en argent ou en nature, à des fonctionnaires ou en recevoir, au-delà de ce qui est d'usage;

Il est notamment interdit de faire des cadeaux à des fonctionnaires italiens ou étrangers, ou à des membres de leurs familles, qui pourraient influencer la liberté de jugement ou l'indépendance de VIS en lui assurant un avantage quelconque. Les hommages consentis ne peuvent être que de faible valeur et faits uniquement dans le but de promouvoir notre image et notre crédibilité. Tous les cadeaux, sauf ceux d'un coût infime, doivent être correctement documentés afin que l'Organisme de Vigilance puisse les vérifier comme il se doit.

- de communiquer à une Administration des informations qui ne répondent pas à la vérité, d'établir et de lui fournir des documents faux, d'omettre des informations alors qu'elles sont nécessaires;
- de violer les systèmes informatiques d'une Administration en vue d'en tirer des informations, ou de les manipuler, à l'avantage de VIS.

7.8 VIS considère qu'il est fondamental et stratégique de développer des activités institutionnelles en coopération avec des partenaires, italiens ou internationaux.

Dans le choix et dans sa gestion de ses partenaires, VIS s'attache à maintenir une cohérence avec sa propre vision, sa mission et ses principes, afin d'éviter que ne se créent des conditions favorables ou défavorables lors de la réalisation d'un projet. Par conséquent, dans ce but, le présent Code de conduite est diffusé parmi les partenaires en Italie et à l'étranger, et en ce qui les concerne, les aspects suivants sont évalués:

- nos partenaires doivent s'inspirer à des principes éthiques similaires, comparables ou cohérents avec les nôtres;
- nos partenaires doivent être connus dans notre sphère d'intérêt et ils doivent avoir des compétences et un professionnalisme reconnus dans l'exécution des projets auxquels ils participent;
- nos partenaires doivent pouvoir garantir une transparence administrative et comptable et ils doivent respecter la fiscalité et les normes de l'emploi en vigueur localement;
- nos partenaires doivent respecter leurs obligations vis-à-vis de nous, au sens de ce qu'ils ont signé dans leurs engagements ("*MoU - Memorandum of Understanding*" ou "*Accordi di partenariato*") et ils ne doivent gêner en rien une exécution correcte de nos interventions; si un de nos partenaires venait à violer les principes du présent Code de Conduite, signalisation immédiate doit en être faite au CE et à l'Organisme de Vigilance.

## **Article 8: Relations avec les bailleurs de fonds ou donateurs**

8.1 Pour pouvoir exercer ses activités en Italie et à l'étranger, VIS a besoin de financements privés ou publics. Nos communications avec les donateurs comme avec le grand public doivent avoir un maximum de transparence de façon à leur permettre de faire leurs libéralités en pleine conscience de cause et, dans la mesure du possible, pour un motif déterminé. Quand un donateur ne précise pas le motif de sa libéralité, celle-ci est destinée au soutien institutionnel de VIS, et donc uniquement utilisée dans le cadre des objectifs de nos Statuts pour la réalisation des activités qui s'y rapportent.

8.2 Dans nos rapports avec les donateurs, il nous est interdit de présenter des déclarations mensongères dans le but d'obtenir des subventions publiques, des contributions ou des financements.

8.3 Il est interdit de destiner les sommes reçues à titre de subventions, contributions ou financement à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été débloquées. Ce n'est qu'en cas d'une impossibilité non prévue de pouvoir nous acquitter des fins requises par les donateurs privés, que le CE pourra décider de les utiliser autrement, en en informant les donateurs concernés.

8.4 Vis-à-vis des donateurs et bailleurs de fonds, VIS s'engage:

- à garantir à tous nos bailleurs de fonds, bienfaiteurs ou partenaires, une information appropriée de l'usage fait des sommes reçues, dans le respect des normes sur la confidentialité ;
- à leur fournir des informations vraies sur les objectifs visés par nos projets, dont notamment en premier lieu le respect de la dignité de tout individu;
- à avoir conscience et à être responsable de toutes les opérations de collecte de fonds et de communication mises en place, même quand elles ont été déléguées ou réalisées par des tiers;
- à procéder aux écritures comptables, aux opérations de gestion et de contrôle et aux éventuelles certifications de façon claire et transparente, dans le respect des normes en vigueur;
- à lutter contre toutes les pratiques de corruption ou de faveur illégitimes au sein de VIS ou extérieures et à les éliminer;
- à confier à un organisme indépendant, ayant l'expérience voulue, la révision de ses bilans établis conformément aux critères de transparence et de fiabilité requis, lesdits bilans étant mis à disposition du public dans ses bureaux de Rome et publiés selon les normes éventuellement prévues.

#### **Article 9: Normes sur l'utilisation de biens, réseaux et dispositifs électroniques**

9.1 Les employés ou collaborateurs de VIS sont directement et personnellement responsables de la protection et de la conservation des biens qui leur sont confiés pour réaliser leurs tâches et du fait qu'ils les utilisent dans le respect des normes de protection et de conservation des biens d'autrui et des autres lois en la matière.

9.2 La connexion sur l'Internet, les appareils téléphoniques ou de télécopie, les adresses de courrier électronique et les appareils d'enregistrement vidéo mis éventuellement à disposition ne doivent être utilisés que pendant le temps strictement nécessaire pour l'exécution des tâches requises. Même chose s'applique à l'utilisation des téléphones portables personnels durant les activités institutionnelles.

9.3 Les employés ou collaborateurs de VIS ne sont pas autorisés à installer directement des logiciels sur le PC qu'ils ont en dotation, ni à les copier, ni à effacer ceux qui y sont installés, sauf autorisation expresse donnée par le Président ou par le Responsable du Secteur technique, dûment délégué à ce faire.

9.4 Tout usage personnel des ordinateurs, appareils de télécopie, imprimantes ou photocopieuses appartenant à VIS est interdit.

9.5 Il n'est en outre pas consenti aux personnes autorisées à entrer dans le réseau interne de VIS, dans son système de courrier électronique ou à avoir accès à sa connexion Internet: a) de télécharger des logiciels ou dossiers musicaux ni de mémoriser sur son réseau interne des dossiers n'ayant pas de rapport étroit avec leurs tâches; b) d'utiliser à des fins personnelles, sauf en cas d'autorisation écrite, ses services de courrier électronique ou de réseau, ni de correspondre avec d'éventuels mineurs en l'absence d'une autorisation écrite des personnes qui en ont l'autorité parentale; c) d'effectuer des actes visant à se soustraire aux contrôles, éventuellement occasionnels, que VIS pourrait ordonner sur l'utilisation du courrier électronique ou de l'Internet conformément aux dispositions de la loi, de façon collective, nominative ou sur les dispositifs des différents postes de travail; d) d'effectuer des actes visant à empêcher que le travail puisse continuer par utilisation du courrier électronique ou de l'Internet quand elles sont absentes.

9.6 En cas d'absence ou par suite d'une nécessité de travail, tous les employés ou collaborateurs de VIS doivent permettre la consultation du contenu des messages de poste électronique qui leur sont adressés. Ils ont faculté de nommer préventivement une personne qu'ils autorisent à consulter le contenu de leurs messages pour pouvoir le communiquer à la Direction en cas de nécessité.

### **Article 10: Utilisation et protection des informations**

10.1 Les contacts développés par VIS sont une ressource fondamentale sur laquelle tout destinataire du présent Code de Conduite doit veiller. Tous les destinataires ont de plus l'obligation de garantir un maximum de confidentialité sur les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

10.2 Lesdits Destinataires ont l'obligation de ne révéler à personne les informations concernant notre patrimoine de contacts ou nos connaissances techniques ou financières, pas plus que toute autre information qui ne serait pas du domaine public sauf si cette révélation était requise par la loi ou par des dispositions réglementaires internes.

10.3 Dans le cadre de ses activités en Italie comme à l'étranger, VIS ramasse beaucoup d'informations personnelles se rapportant à des donateurs, bienfaiteurs ou bénéficiaires. Il s'engage à les traiter dans le respect des lois en matière de confidentialité en vigueur dans les différentes juridictions où il travaille et de mettre en pratique toutes les dispositions prévues pour les protéger. A ce propos, VIS garantit un très haut niveau de sécurité dans ses procédures de sélection et dans l'usage de ses systèmes technologiques d'information. Il s'engage à traiter les informations personnelles comme les informations sensibles dans le respect des dispositions en vigueur en thème de confidentialité.

10.4 A la base de son système de gestion des données et des informations, actualisé ensuite par l'entrée en vigueur sur le territoire européen du Règlement 679/2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, VIS a mis en oeuvre une politique spécifique de protection de ces données qui constitue son engagement fondamental vis-à-vis de toutes les personnes concernées (utilisateurs, travailleurs, collaborateurs, attachés, fournisseurs, Garant, etc.). En particulier, VIS s'engage vis-à-vis de tous à observer les comportements spécifiés dans le Modèle organisationnel et de gestion des données stipulé dans le décret législatif italien N° 231/2001 auquel le présent Code de conduite se réfère aussi bien au niveau de ses principes généraux que de ses instruments de contrôle.

### **Article 11: Rapports avec la Presse ou avec d'autres moyens de communication de masse**

11.1 VIS ne s'adresse à la Presse ou aux organismes de communication de masse que par l'intermédiaire de ses organes officiels ou par celui de Responsables internes dûment délégués à ce faire. L'attitude de nos organes ou Responsables doit être emprunte d'une parfaite correction, disponibilité et transparence dans le respect d'une politique de communication qui se doit d'être vraie, exempte de violence et respectueuse des droits et de la dignité des êtres humains.

11.2 Quel que soit le cas, toute information ou communication concernant VIS destinée à l'extérieur doit être précise, vraie, complète, transparente et non contraire aux principes exposés jusqu'ici.

11.3 Plus particulièrement, en matière de processus de communication, VIS s'engage à respecter les principes suivants:

- garantir une utilisation correcte des images de mineurs et des informations sensibles, en n'en faisant usage que pour des objectifs statutaires;
- communiquer et promouvoir, lors de nos activités de communication ou de sensibilisation dans le cadre de nos campagnes de collecte de fonds, une connaissance objective et réelle des pays où nous intervenons, sans discrimination de sexe, de race, de religion ou autre, et sans utilisation déformée, aux fins de nos objectifs, des informations et/ou de la documentation photographique recueillies à ce propos;
- garantir relativement à nos stratégies et modalités de réalisation de nos interventions une ouverture et une disponibilité à la confrontation, aussi bien vis-à-vis de nos personnels que de nos bailleurs de fonds;
- assurer au sein de notre organisation une communication appropriée entre Associés, bienfaiteurs, et bénévoles en leur communiquant nos stratégies, nos programmes et toute information utile pour qu'ils puissent y participer avec efficacité et pour mieux développer notre vie associative.

### **Article 12: Interdiction des conflits d'intérêt**

12.1 Dans l'exercice de leurs fonctions, et aux différents niveaux de leurs responsabilités, les destinataires du présent Code de Conduite doivent s'abstenir de prendre des décisions et d'avoir des activités susceptibles d'être en conflit avec les activités de VIS, ou qui seraient incompatibles avec sa mission ou avec ses valeurs. Toute situation en violation de cette norme doit être immédiatement signalée à l'Organisme de Vigilance. S'il y a conflit d'intérêt, la personne concernée doit s'abstenir de participer aux réunions et évaluations qui traitent de la question.

Par ailleurs, il faut éviter les conflits d'intérêt entre toute activité entreprise au sein de VIS et d'éventuels intérêts économiques, personnels ou familiaux. On relève enfin, comme cela sera mieux détaillé dans la suite, que nul n'est autorisé à tirer des avantages personnels des activités qu'il exerce au nom ou pour le compte de VIS.

12.2 Il est interdit à quiconque d'utiliser des informations dont il serait venu à connaissance dans le cadre de ses fonctions à des fins qui ne se rapportent pas à ses tâches.

12.3 Les informations qui sont légitimement diffusées doivent être complètes, transparentes, compréhensibles et précises.

12.4 Dans l'exercice de ses fonctions, VIS fait en sorte d'éviter les situations de conflit d'intérêt, que le conflit soit réel ou simplement potentiel, et tous ses employés ou collaborateurs ont l'obligation de faire de même.

12.5 Il y a conflit d'intérêt chaque fois qu'un employé ou collaborateur de VIS fait quelque chose qui satisfait à des intérêts autres que ceux de VIS ou ceux des bénéficiaires de ses interventions, dans un but d'en tirer un avantage personnel. Chaque fois qu'il y a possibilité de situation de conflit potentiel, il leur est faite obligation d'en donner communication à leurs supérieurs afin de résoudre le problème.

### **Article 13: Information de l'Organisme de Vigilance**

13.1 L'Organisme de Vigilance doit être tenu informé, par les cadres, employés, consultants, fournisseurs ou collaborateurs de VIS, de tout fait, action ou omission susceptible d'entraîner des responsabilités au sens du décret législatif italien N° 231/2001.

13.2 Le présent Code de conduite transpose l'art. 2 de la loi italienne N° 179 du 30 novembre 2017 en ce qui concerne la protection des travailleurs ou collaborateurs qui signalent des actes illicites dans le



secteur privé et, de plus, il tient compte des indications contenues dans les documents suivants, adoptés comme modèles de référence du fait qu'ils font autorité en la matière:

- *La disciplina in materia di whistleblowing - Nota illustrativa*, publiée par Confindustria en janvier 2018 (Discipline de la dénonciation - Note d'explication);
- *La Trasposizione della Direttiva EU sul whistleblowing del 2016*, de Trasparency International Italia (Transposition de la Directive UE en matière de mesures de protection en cas de dénonciation d'illicites)
- *Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*, Détermination N° 6 du 28.04.2015 de l'Autorité italienne de lutte contre la corruption ANAC - *Autorità Nazionale Anticorruzione* portant principes directeurs en matière de protection des employés publics qui signalent des faits illicites (en se référant exclusivement aux règles générales également applicables au secteur privé).

13.3 L'Organisme de Surveillance est le destinataire des dénonciations effectués par les personnels de VIS, qu'ils soient cadres ou subalternes.

13.4 Une dénonciation de conduite illicite doit être fondée sur des éléments de fait précis et doit être communiquée à l'Organisme de Surveillance. Même chose s'applique aux violations du Modèle organisationnel et de gestion de VIS venues à la connaissance des personnes qui en effectuent la communication. Cela implique que toute communication de dénonciation peut se référer aussi bien à des violations de la loi italienne qu'à des actes contraires aux règles internes que VIS émane en toute autonomie (Code de conduite, Règlements, contrats de travail, règles de bonne pratique, etc.). Dans ce contexte, les informations expressément prévues dans la Détermination N° 6 du 28.04.2015 d'ANAC, dans la Transposition de la Directive UE de Trasparency International Italia ou dans le Modèle organisationnel repris par VIS du Décret législatif italien N° 231/2001 peuvent, en général, faire l'objet d'une communication.

13.5 Ces communications peuvent être faites de façon anonyme ou non. Le principal canal utilisé par VIS pour recevoir les dénonciations est l'adresse de courrier électronique réservée de l'Organisme de Surveillance: [odv@volint.it](mailto:odv@volint.it). Toutefois, l'Organisme de Surveillance peut également recevoir des communications en format papier.

13.6 L'Organisme de Surveillance effectue les évaluations nécessaires et contrôle également qu'aucune action de rétorsion ou de discrimination, directe ou indirecte, n'est faite vis-à-vis de l'auteur de la communication pour des motifs liés, directement ou indirectement, à la communication faite.

13.7 L'Organisme de Surveillance comme toutes les fonctions de VIS doivent respecter les normes internes en vigueur en matière de confidentialité des informations.

13.8 VIS s'engage à diffuser correctement la procédure de dénonciation et à prévoir une formation et une mise à jour adéquate sur la teneur de la loi italienne N° 179 du 30 novembre 2017 et des principes de référence à respecter.

13.9 Les critères, les modalités et les procédures spécifiques en matière de dénonciation sont spécifiées dans le Modèle organisationnel repris par VIS du Décret législatif italien N° 231/2001, auquel le présent Code de conduite renvoie pour plus d'approfondissement et pour une correcte mise en œuvre.

## **Article 14: Inspections de l'Organisme de Vigilance**

14.1 Tout employé ou collaborateur de VIS devra collaborer loyalement avec les Inspecteurs délégués par l'Organisme de Vigilance pour effectuer un audit de conformité.

14.2 A l'occasion des audits de conformité, il est demandé de fournir aux Inspecteurs toutes les informations demandées ainsi que leur documentation justificative.

14.3 En cas de signalisation d'anomalies ou de non-conformités de la part des Inspecteurs de l'audit de conformité, les employés ou collaborateurs de VIS devront faire tout ce qui est nécessaire pour mettre en place les actions de correction ou de prévention requises.

14.4 Ces mêmes règles de comportement devront être appliquées dans le cadre des activités qui adoptent un système de gestion de la qualité ou des éléments unitaires de ce système lors des audits de première, seconde ou troisième partie.

### **Article 15: Sanctions en cas de violation du Code de Conduite**

15.1 VIS ne consentira à aucune violation des dispositions du présent Code de conduite.

15.2 Toute violation commise par un employé sera considérée comme une infraction disciplinaire et sera passible des sanctions prévues à l'art. 7 de la loi italienne N° 300 du 20 mai 1970, aux art. 2119 et 2106 du Code civil italien, au décret législatif italien N° 231 du 8 juin 2001, et aux normes collectives ou réglementaires applicables.

15.3 Toute violation commise par un collaborateur coordonné et continu, par des travailleurs autonomes ou, d'une manière générale, par des collaborateurs extérieurs, entraîne une responsabilité contractuelle et elle sera sanctionnée comme telle sur la base des principes généraux du Droit et des normes qui régissent les rapports contractuels.

15.4 Toute violation faite par des cadres dirigeants sera sanctionnée sur la base des normes statutaires et réglementaires ainsi que des lois civiles et pénales italiennes en vigueur.

### **Article 16: Principes des activités de vérification de l'Organisme de Vigilance**

16.1 Les activités de vérification de l'Organisme de Vigilance se fondent sur les principes suivants, qui entendent garantir l'intégralité, l'impartialité et l'efficacité des audits:

#### *a) Comportement éthique*

Le comportement tenu par les Inspecteurs durant les audits de conformité se fondera sur la confiance, l'intégrité, la confidentialité et la discrétion.

#### *b) Présentation impartiale*

Les Inspecteurs reporteront fidèlement et avec précision les résultats et les conclusions d'audit dans leurs Rapports d'audit, en signalant les éventuels obstacles rencontrés et les opinions divergentes non résolues entre le groupe d'audit et l'organisation qui fait l'objet de l'audit.

#### *c) Professionnalisme*

Les Inspecteurs fonderont le contenu de leurs Rapports d'audit sur les connaissances dont ils disposent au niveau professionnel, qu'ils intégreront des informations relevées au cours de l'audit.

#### *d) Indépendance*

Les Inspecteurs doivent conserver leur objectivité durant tout le processus des audits afin d'assurer que leurs résultats et conclusions ne soient fondés que sur les preuves relevées pendant l'audit.

#### *e) Approche fondée sur les preuves*

Les preuves contenues dans les audits devront être vérifiables. Elles seront accompagnées d'échantillons sur les informations reportées dans le Rapport d'audit.

## **Article 17: Pratiques correctes de gestion administrative et de documentation comptable**

17.1 VIS élabore et adopte des procédures de gestion administrative et financière qui disciplinent tous les aspects et tous les secteurs ayant une importance pour la conduite de nos activités institutionnelles en Italie comme dans les pays en voie de développement. Tous les employés ou collaborateurs de VIS, dans le cadre des fonctions qui leur sont assignées, doivent appliquer ces procédures.

Les procédures en questions s'inspirent des principes et critères suivants<sup>3</sup>.

17.2 Les employés de VIS qui, chacun selon sa responsabilité, interviennent dans la gestion de la documentation comptable ont pour obligation:

- a) d'avoir un comportement correct, transparent et emprunt d'esprit de collaboration ainsi que respectueux des normes de loi, des procédures internes et des principes de fiabilité de notre secteur dans toutes leurs activités d'élaboration de budgets ou d'établissement de bilans ainsi que dans toutes leurs communications afin de fournir à nos Associés ainsi qu'à tous les bailleurs de fonds de VIS une information transparente, vraie et correcte sur notre situation économique, patrimoniale et financière;

A cet effet, il leur est fait interdiction expresse:

- o de préparer ou de communiquer des chiffres faux, comportant des lacunes ou susceptibles de donner une description non correcte de notre situation économique, patrimoniale ou financière;
- o d'omettre de communiquer des chiffres ou des informations au sujet de notre situation économique, patrimoniale ou financière, alors que ces chiffres ou informations sont requis par des normes et/ou par des procédures en vigueur.

- b) de s'en tenir aux principes et prescriptions contenus dans les instructions pour l'établissement des bilans et des comptes-rendus périodiques prévues par la loi ou par les règlements de secteur;

- c) d'assurer un bon fonctionnement de VIS et de ses organes, en se pliant à tout contrôle interne sur sa gestion et en facilitant à l'Assemblée des Associés sa tâche de formulation libre et correcte de sa volonté;

- d) d'effectuer en temps utile, de façon correcte et en toute bonne foi toutes les communications requises par la loi et en évitant de créer des obstacles aux contrôles des Autorités de vigilance;

A ce propos, il leur est fait interdiction expresse:

- o d'omettre de faire en temps utile, de façon complète et précise, toutes les signalisations périodiques prévues par la loi ou par les normes applicables;

<sup>3</sup> En ce qui concerne notamment les stratégies de lutte contre les fraudes auxquelles le système de gestion de VIS s'inspire, voir:

- Commission Européenne, *Protection civile et Opérations d'aide humanitaire européenne, Stratégie antifraude de la Commission Européenne, 2014.*
- Transparency International, *Manuel des bonnes pratiques pour prévenir la corruption dans le cadre des opérations humanitaires, 2014.*

- o d'inclure dans ces communications ou transmissions des faits qui ne répondent pas à la réalité, ou encore de cacher des faits importants en ce qui concerne nos conditions économiques, patrimoniale ou financières;
  - o d'avoir des comportements créant des obstacles aux fonctions de vigilance, éventuellement lors d'inspections de l'Autorité administrative (claires oppositions, prétextes de refus, comportements systématiques d'obstruction ou carences de collaboration comme par exemple des retards dans la communication ou dans la mise à disposition des documents).
- e) élaborer, appliquer, monitorer et vérifier, en Italie comme dans nos structures à l'étranger, toutes les procédures nécessaires pour établir les bilans et les comptes-rendus périodiques des projets et pour gérer nos ressources financières.

### **Article 18: Critères de comportement relatif à la gestion des paiements**

18.1 Il est rigoureusement interdit aux employés de VIS qui, chacun selon sa responsabilité, interviennent dans la gestion des paiements:

- a) d'avoir des rapports commerciaux avec des personnes physiques ou juridiques dont on connaît, ou dont on suppose, l'appartenance à des organisations criminelles ou travaillant hors de la licéité, comme par exemple, des personnes liées au blanchiment de capitaux, au terrorisme, au trafic de drogues, à l'usure, etc. ;
- b) d'utiliser des instruments ne faisant pas l'objet d'une procédure interne pour effectuer des opérations de transfert de sommes importantes;
- c) de donner des sommes en argent à des individus ou à des organisations ayant été condamnés pour activités illicites, notamment dans le cadre d'activités terroristes ou subversives de l'ordre public.

De plus, tous les Destinataires du présent Code de Conduite, ont l'obligation expresse:

- a) de demander toutes les informations nécessaires pour évaluer la fiabilité commerciale et la solidité économique de nos fournisseurs ou la fiabilité professionnelle et solidité économique de nos partenaires;
- b) de s'assurer que tous les paiements sont faits régulièrement en vérifiant, notamment, pour chaque transaction, qu'il y a bien coïncidence entre le nom figurant sur la commande, le contrat ou sur tout autre document comptable et le nom de qui encaisse les sommes payées;
- c) d'avoir un comportement correct, transparent, de bonne foi, dans un esprit de collaboration et respectueux des normes de loi et des procédures internes dans l'exécution de différentes opérations de gestion des Listes de fournisseurs, donateurs ou destinataires de ressources financières;
- d) de relever avec attention tous les paiements reçus d'établissements de crédits ou de clients à l'étranger;
- e) de vérifier soigneusement, même dans les cas qui sont directement gérés par les différentes structures de VIS dans les pays en voie de développement, tous les rapports contractuels ou d'autre type à l'origine de transferts de ressources financières en faveur d'entités ayant un siège, une résidence ou une liaison que l'on peut raisonnablement vérifier en lançant une recherche (sur l'Internet ou sur d'autres moyens d'information ou banques de données) dans des pays que le GAFI - Groupe d'Action Financière (*FATF - Financal Action Task Force* en anglais) considère comme "non coopérants" (cfr. <http://www.fatf-gafi.org/>).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> GAFI -- Groupe d'Action Financière, est un organisme intergouvernemental créé en 1989. Ses objectifs sont l'élaboration des normes et la promotion de l'efficace application de mesures en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et/ou le financement du terrorisme. GAFI élabore des Recommandations qui, bien que non contraignantes d'un point de

---

vue purement juridique, sont reconnues comme normes d'application internationale. Elles définissent les mesures qu'un pays doit adopter pour lutter efficacement contre ces fléaux.

