

CODE DE CONDUITE

VOLONTARIATO INTERNAZIONALE
PER LO SVILUPPO



Insieme, per un mondo possibile

Organisation non gouvernementale - Onlus - Promue par le CNOS - Centre national des œuvres salésiennes
Accréditée auprès de l'ECOSOC avec un statut consultatif spécial - Associée au DBN - Don Bosco Network

Via Appia Antica 126, 00179 Rome (Italie) - Tél. +39 06 516291 - Fax +39 06 51629299
vis@volint.it - www.volint.it - CF 97517930018

RÉSUMÉ

INTRODUCTION	3
Article 1 : Fonction du code de conduite.....	3
Article 2 : Diffusion du code de conduite	4
Article 3 : Principes directeurs et caractéristiques fondamentales des activités du VIS.....	4
Article 4 : Interdiction de comportements contraires au code de conduite	9
Article 5 : Obligations de diligence, de loyauté et de cohérence avec l'inspiration salésienne	11
Article 6 : Ressources humaines et normes fondamentales du travail au sein du VIS.....	11
Article 7 : Conditions de travail du personnel du VIS	13
Article 8 : Relations avec les agents publics, identification et gestion des contractants, relations avec les partenaires	14
Article 9 : Relations avec les bailleurs de fonds et les donateurs.....	15
Article 10 : Règles relatives à l'utilisation des biens et à l'utilisation du réseau et des appareils électroniques	16
Article 11 : Utilisation et protection des informations.....	16
Article 12 : Relations avec la presse et les autres médias	17
Article 13 : Interdiction des conflits d'intérêts	18
Article 14 : Informations à communiquer au Conseil de Surveillance (dénonciation et autres informations)	18
Article 15 : Activités d'inspection du Conseil de Surveillance	19
Article 16 : Sanctions en cas de violation du code de conduite	19
Article 17 : Principes de l'activité de vérification du Conseil de Surveillance	19
Article 18 : Bonnes pratiques administratives et d'archivage	20
Article 19 : Critères de comportement relatifs au traitement des paiements	21

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

AICS : Agence italienne de coopération au développement
ATS : Association à but temporaire
AUDEX : Auditeur externe
AUDIN : Auditeur interne
C/B : Compte bancaire
CCP : Corps civil de la paix
CE : Comité exécutif du VIS
COGE/COAN : Comptabilité générale et analytique
CRFPC/Desk : Coordinateur régional des finances, de la planification et du contrôle et Desk CVT au siège
CRP/Desk : Coordinateur du programme régional et bureau du programme au siège
CS [SB, ODV] : Conseil de Surveillance (conformément au décret législatif 231/2001)
DCOM : Département de la communication
DCRF : Département des campagnes et de la collecte de fonds
DFPC : Département des finances, de la planification et du contrôle
DG : Directeur général
DP : Département du programme
CE : Commission européenne
ECG : Éducation à la citoyenneté mondiale
ECHO : Office humanitaire de la Commission européenne
ED. JJ/MM/ANNÉE : Édition JJ/MM/ANNÉE (dernière mise à jour et/ou approbation)
ETM : Expert thématique
FACQ : Fonction d'achat
GEST : Gestion
MAECI : Ministère des affaires étrangères et de la coopération internationale
MoU : Protocole d'accord
ONG : Organisation non gouvernementale
ONLUS : Organisation à but non lucratif d'utilité sociale
OOII : Organisations internationales
OSC : Organisation de la société civile
PCM : Gestion du cycle de projet
PDC : Plan comptable
PG/PRAG : Guide pratique Europeaid
PM : Chef de projet/gestionnaire
PN : Première note (fichier ou enregistrement PN)
PPs : Pays partenaires
PRES : Président
PRMG : gestionnaire de programme / gestionnaire de programme
RAL : Gestionnaire administratif in Loco
RDCOM : Chef du département communication et numérique
RDCRF : Chef du département campagne et collecte de fonds
CPRDF : Chef du département des finances, de la planification et du contrôle
RDP : Chef du département des programmes
REV : Organisme de contrôle (anciennement contrôleur(s))
RPL : Responsable/représentant de pays in Loco
RR.UU. : Département des ressources humaines
RRU : chef du département des ressources humaines
SAD : Soutien à distance
SAM : Soutien aux activités missionnaires
SCU : Service civil universel
SDGs : Sustainable Development Goals (objectifs de développement durable)
TES : Trésorier
UE - Union européenne

INTRODUCTION

VIS est une organisation non gouvernementale (ONG) et une organisation de la société civile (OSC) pour la coopération internationale, fondée en Italie en 1986, promue par le CNOS - Centro Nazionale Opere Salesiane, qui - en tant qu'organisme laïc et coresponsable - soutient l'engagement social traditionnel des Salésiens en Italie et dans les pays du Sud du monde, inspiré par le système préventif de Don Bosco et la pratique éducative salésienne. En cohérence avec sa propre identité et dans le cadre des Objectifs de Développement Durable (ODD, Agenda 2015 - 2030) définis par les Nations Unies, face aux situations d'injustice qui nient les droits fondamentaux d'une grande partie de l'humanité, l'objectif du VIS est de promouvoir des parcours concrets d'engagement pour la solidarité internationale et la paix. VIS a le statut juridique d'une association dotée de la personnalité morale et est :

- ONG officiellement reconnue par le ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale, et donc inscrite, conformément à l'article 26, paragraphe 2, de la loi 11/08/2014 n° 125, dans la liste des organisations de la société civile (OSC) auprès de l'Agence italienne pour la coopération au développement, par le décret 2016/337/000285/2 du 04/04/2016 ;
- Organisation à but non lucratif d'utilité sociale, inscrite au registre de l'ONLUS auprès de la DR Lazio de l'Agence des recettes en vertu de l'article 32, paragraphe 7, de la loi 11/08/2014 n° 125 ;
- ONG accréditée avec *le statut consultatif spécial* auprès du *Conseil économique et social* des Nations unies (ECOSOC) par décision n° 226 du 27 juillet 2009 ;
- Depuis 2018, partenaire d'ECHO (Office européen de protection civile et d'aide humanitaire de l'Union européenne) ; le partenariat a également été confirmé en 2020 avec la délivrance du Certificat de partenariat humanitaire de l'UE 2021 - 2027 ;
- ONG accréditée et/ou partenaire d'institutions européennes et internationales pour la mise en œuvre de programmes internationaux de coopération au développement, ainsi qu'ONG officiellement reconnue par les autorités locales dans plusieurs pays où elle opère.

Le VIS est un membre fondateur du Réseau Don Bosco, un réseau international d'ONG d'inspiration salésienne, de CINI - Coordinamento Italiano Network Internazionali et du Comité italien pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Elle participe également à l'ASVIS - Alliance italienne pour le développement durable, à la FRA - *Plate-forme de la société civile de l'Agence des droits fondamentaux* et à la *Plate-forme de la société civile de l'UE contre la traite des êtres humains*.

Article 1 : Fonction du code de conduite

1.1 Le présent code constitue l'ensemble des valeurs sur lesquelles se fondent les actions du VIS et les principes dont le respect est jugé d'une importance fondamentale pour le bon fonctionnement, la fiabilité de la gestion, la crédibilité et l'image du VIS.

1.2 Toutes les relations et activités exercées au nom du VIS et/ou dans son intérêt et/ou d'une manière ou d'une autre en rapport avec lui, tant en interne qu'en externe, sont conformes aux dispositions du présent code. Le respect des règles et des dispositions du présent code fait partie intégrante et essentielle des obligations contractuelles découlant de toute activité et, en particulier, des contrats de travail (employés) et d'autres règles contractuelles (collaborateurs ou consultants).

1.3 Les dispositions du présent Code constituent des spécifications exemplaires des obligations générales de diligence et de loyauté dont l'accomplissement est exigé par la loi des salariés (articles 2104 et 2105 du Code civil) et des obligations de loyauté et de bonne foi exigées des collaborateurs à quelque titre que ce soit (articles 1175 et 1375 du Code civil).

1.4 Le Code de conduite est promu et approuvé par le Comité exécutif (CE). Le Code est soumis à une révision par le CE lui-même qui, à cette fin, prendra en considération les suggestions et les observations de

tous les destinataires du présent Code, ainsi que toute évolution réglementaire et toute modification des procédures nationales et internationales les plus répandues, de même que l'expérience acquise dans l'application de ces normes.

1.5 Le présent code est porté à la connaissance de toutes les parties intéressées (telles que les membres, les présidences, les participants, les volontaires, les travailleurs et les collaborateurs, les donateurs, les fournisseurs, les partenaires, etc.), par une diffusion directe auprès des principales *parties prenantes* et par la publication et/ou la promotion sur les canaux d'information du VIS, conformément aux lignes directrices établies à cet effet par le comité exécutif.

Article 2 : Diffusion du code de conduite

2.1 Le présent code de conduite s'applique aux "destinataires" suivants :

- les membres de tous les organes sociaux du VIS, tels que le comité exécutif, l'assemblée des membres, l'assemblée des participants, le président, les vice-présidents et le comité des commissaires aux comptes ;
- membres du VIS Principals ;
- les dirigeants de l'organisation ;
- les employés, les collaborateurs, les consultants et toutes les personnes qui travaillent/opèrent temporairement avec le VIS, dans le respect de leur autonomie professionnelle et dans le cadre des interventions mises en œuvre, où qu'ils travaillent, en Italie et à l'étranger.

Le code de conduite s'applique également aux partenaires de mise en œuvre, en Italie et dans les pays cibles, ainsi qu'aux fournisseurs, aux entrepreneurs et aux tiers qui participent de diverses manières à la mise en œuvre des activités institutionnelles.

2.2 L'EIDD assure, le cas échéant par la désignation de fonctions internes spécifiques, la diffusion du présent Code auprès de toutes les parties intéressées, ainsi que :

- a) l'interprétation et la clarification de ses dispositions, également sur recommandation du Conseil de Surveillance (CS) quant à l'opportunité d'une telle action ;
- b) la vérification de son respect effectif ;
- c) l'adoption de mesures relatives à la suppression des infractions à ses règles, qui constituent des fautes disciplinaires.

Conformément aux dispositions établies à cet effet par les principaux donateurs institutionnels, le VIS publie le présent code de conduite sur son site web www.volint.it et le rend disponible dans les principales langues véhiculaires. Les relations contractuelles et/ou les accords de différents types signés en Italie et à l'étranger par l'ONG peuvent faire référence et/ou renvoyer à ce lien.

Article 3 : Principes directeurs et caractéristiques fondamentales des activités du VIS

3.1 Les principes inspirateurs de l'activité du VIS et des personnes qui font partie de sa structure opérationnelle à divers titres, en Italie et dans les pays partenaires, sont définis par le statut de l'organisation et par le règlement général ; ils sont également précisés et détaillés dans les motions de l'assemblée des membres et, au niveau des activités, dans la planification stratégique et la programmation annuelle, ainsi que dans le rapport social établi chaque année.

¹Conformément au principe selon lequel "*le développement appartient à tout l'homme, à chaque homme*", le VIS ne conçoit le développement que s'il est intégral et universel, s'il reconnaît tous les êtres humains comme détenteurs de droits inaliénables, qui vont de pair avec la responsabilité dans la rencontre et la relation mutuelles.

¹ Voir : Paul VI, Lettre encyclique *Populorum Progressio*, 1967.

La vision de VIS est donc celle d'un *"monde où chaque personne peut jouir pleinement de ses droits et participer dignement et activement à la vie de la communauté, en favorisant son développement"*. L'engagement est orienté vers ceux qui sont le plus dans le besoin, les pauvres, où la pauvreté est principalement conçue comme un manque d'opportunités. Et parmi ceux qui vivent dans des situations de difficulté et d'exclusion, le VIS accorde une plus grande attention aux enfants, aux garçons et aux filles, aux jeunes les plus vulnérables, conformément au charisme de Don Bosco.

Cette vision a conduit l'organisation à adopter une approche visant à élargir les capacités individuelles et sociales, dans la double perspective du développement et/ou du renforcement des capacités des *titulaires de droits* à revendiquer et à exercer leurs droits fondamentaux (*capacités d'autonomisation*), et des capacités des *détenteurs de devoirs* à remplir leurs obligations (*capacités de responsabilisation*) selon le principe de la responsabilité. La **mission du VIS** est donc de *"promouvoir le développement et l'élargissement des capacités de chaque personne - entendue comme individu et comme membre d'une communauté - en accordant une attention particulière aux filles, aux garçons et aux jeunes les plus défavorisés et les plus vulnérables, en leur offrant des possibilités d'éducation, de formation et d'insertion socioprofessionnelle, ainsi que des outils pour la promotion et la protection de leurs droits"*.

En résumé, le VIS met en œuvre des programmes de coopération internationale dans les pays partenaires, principalement par le biais d'une approche intégrée, afin de

- éduquer, soigner et soutenir les enfants, les adolescents et les jeunes en situation de vulnérabilité et en risque d'exclusion sociale ;
- assurer la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et la réinsertion sociale des jeunes ;
- promouvoir les droits de l'homme, en particulier ceux des enfants, des adolescents et des femmes ;
- Promouvoir le développement des communautés locales en soutenant les établissements d'enseignement locaux, la formation des enseignants et des gestionnaires locaux, et le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes ;
- veiller à ce que les interventions mises en œuvre à la suite d'une situation d'urgence (conflit ou catastrophe), dans les contextes où l'ONG opère déjà ou à la demande de ses partenaires locaux, ne s'arrêtent pas à la cessation de l'urgence elle-même (ce que l'on appelle le *secours* et la première urgence), mais soient toujours liées à une perspective de développement humain et durable à moyen et à long terme ;
- promouvoir une vision du phénomène migratoire et des problèmes qu'il soulève fondée sur les droits de l'homme, c'est-à-dire la protection et la promotion de la liberté et du droit de toute personne à mener une vie digne partout dans le monde, soit en construisant et en réalisant sa propre existence dans son propre pays, soit en développant son propre projet migratoire en toute sécurité et avec des perspectives de réussite. Pour cette raison, le VIS configure de manière contextuelle et complémentaire, d'une part, le devoir de solidarité pour accueillir, promouvoir et inclure les migrants et les réfugiés dans nos sociétés et, d'autre part, le devoir de coopération pour le développement et la promotion des droits dans les pays d'origine et de transit afin de créer des opportunités de développement local ;
- élargir l'accès à l'information et à la formation grâce aux nouvelles technologies ;
- garantir un développement durable et respectueux de l'environnement, notamment en renforçant la biodiversité et en encourageant l'utilisation des énergies renouvelables.

En Italie et en Europe, le VIS compte parmi ses objectifs prioritaires :

- sensibiliser le public aux questions de solidarité et de coopération internationale ;
- encourager le volontariat international effectué de manière éducative et orientée vers la personne afin de promouvoir le développement humain et durable ;
- la formation, avec des méthodologies différentes et innovantes, sur des questions et des disciplines liées à la coopération internationale et aux droits de l'homme ;

- mener des activités de *plaidoyer* visant à sensibiliser et à influencer les institutions qui, à différents niveaux, par leurs actions et leurs décisions, sont en mesure d'affecter la quantité, la qualité et l'efficacité de la coopération internationale et de la lutte contre la pauvreté, la promotion et la protection des droits des enfants et des adolescents et la qualité de l'éducation.

Le VIS mène ses activités institutionnelles conformément aux principes et critères suivants :

3.2 Dans la conduite de ses activités de coopération et, en particulier, de ses interventions à caractère humanitaire, le VIS opère exclusivement pour la protection et la promotion des droits fondamentaux des personnes et des communautés bénéficiaires, de manière **indépendante, impartiale et neutre** et dans le respect du **principe de non-discrimination** (religieuse, ethnique, de genre et d'orientation sexuelle, culturelle, politique et sociale), en encourageant au contraire le respect de la diversité, des différences et du pluralisme. Dans ce sens et à cette fin, le VIS adhère aux principes fondamentaux et aux contenus établis par les documents/actes internationaux suivants, s'engageant à les mettre en œuvre dans ses programmes et à promouvoir leur connaissance et leur diffusion auprès de ses opérateurs :

- Le consensus européen sur l'aide humanitaire ;*
- 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 ;*
- Normes Sphère.*

3.3 Le VIS est conscient de la position, du rôle et de la fonction qu'il assume et exerce dans chaque contexte opérationnel et s'engage à toujours reconnaître les limites et les conséquences de son action. C'est pourquoi il adopte l'**approche "ne pas nuire"** comme méthode de conduite humanitaire, en s'engageant toujours à étudier et à comprendre en profondeur, d'une part, les contextes et les communautés cibles, y compris les conflits éventuels, l'environnement politique et sa dynamique, les normes et pratiques socioculturelles caractérisant la vie communautaire et, d'autre part, l'impact de ses programmes d'aide et leurs interactions dans ces mêmes contextes, dans le but de limiter ou de prévenir les effets négatifs indésirables et de maximiser les résultats positifs. Dans le cas d'un conflit, cette approche se concentre sur l'efficacité des pratiques de "construction de la paix" et aide les acteurs humanitaires à comprendre les complexités liées à la fourniture d'une assistance adéquate aux sociétés civiles et aux personnes dans le besoin. Le principe "*Do-No-Harm*" doit être appliqué à tous les stades du cycle de vie du projet, en commençant par l'identification des besoins et des problèmes, lors de la conception, de l'initiation, de la mise en œuvre et du suivi et de l'évaluation des interventions. À cette fin, il est nécessaire de

- impliquer les communautés cibles à chaque étape des programmes, en encourageant leur participation aux processus décisionnels, et mettre en œuvre les procédures et politiques existantes en matière de responsabilité et de réclamation en permettant un retour d'information et une participation effective des publics cibles et des parties prenantes ;
- chercher à identifier les facteurs/acteurs/conditions de connexion et de division au sein des contextes et communautés cibles, et à définir les implications et interactions des programmes avec eux, afin de minimiser les sources de tension, de méfiance et de conflit, et de développer au contraire celles de confiance, d'égalité, de coopération et de pacification.

3.4 VIS est fermement convaincue que **l'égalité des sexes et l'égalité des chances** doivent être au cœur de son engagement en faveur de la construction de sociétés véritablement démocratiques et d'une répartition équitable des ressources pour lutter contre l'inégalité dans le monde. L'égalité des sexes est un droit de l'homme explicitement reconnu au niveau international et HIA cherche à promouvoir la dignité de chaque personne, les droits de l'homme et l'élimination de la pauvreté et de l'injustice pour tous les sexes et tous les âges. L'engagement de l'ONG à cet égard repose sur le cadre des droits de l'homme et les principes fondamentaux, avec une référence particulière à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de

discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), ainsi qu'aux principes et aux cibles énoncés dans les Objectifs de développement durable (ODD). VIS s'engage à faire en sorte que toutes les personnes puissent pleinement accéder à leurs droits et en jouir sans discrimination fondée sur leur identité de genre, y compris les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes. À cette fin, l'ONG travaillera :

- dans sa structure organisationnelle et opérationnelle (voir *Ressources humaines et normes fondamentales du travail au VIS*), par la sélection, la formation et l'adoption d'une approche participative, afin de développer un personnel dévoué et préparé à appliquer - en Italie et dans les pays partenaires - une perspective de genre et l'égalité des chances dans tous les domaines de travail, ainsi que le principe de "tolérance zéro" à l'égard du harcèlement sexuel, des abus et de toutes les formes d'exploitation (voir *Interdiction de comportements contraires au code de conduite*) ;
- à travers ses programmes et ses activités institutionnelles, en adoptant une perspective transversale et d'égalité des chances, contribuer à combler le fossé existant entre les hommes et les femmes dans les centres de décision, la distribution et l'accès aux ressources ; l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances sont en effet des éléments essentiels à la poursuite de la *mission* de l'organisation ;
- par le biais de ses politiques, de ses actions de plaidoyer, de sa communication, de ses campagnes et de sa formation, à développer son engagement public en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'égalité des chances.

3.5 Le VIS veille à ce que ses programmes de développement et d'urgence respectent l'**environnement naturel** dans lequel vivent les communautés locales cibles et le personnel avec lequel il travaille. Dans la conception et la conduite de ses actions, elle veille au respect et à la protection de l'environnement dans lequel elle opère, tant au siège que dans les pays partenaires. A cette fin, elle s'engage à :

- respecter des normes élevées de compatibilité environnementale dans la passation des marchés (travaux, fournitures et services) et dans la gestion des déchets : en particulier, mais pas exclusivement, lors de la conception de travaux de génie civil dans les pays d'intervention (nouvelles constructions et/ou rénovation d'écoles, de centres, etc.), la priorité sera donnée aux propositions ayant un impact environnemental minimal, respectueuses du patrimoine naturel existant, sans impact négatif sur la vie des communautés présentes et contribuant au développement communautaire intégral ; lors de l'achat d'équipements et de matériel dans les pays d'intervention, on utilisera les éléments suivants. En particulier, mais pas exclusivement, lors de la conception de travaux de génie civil dans les pays d'intervention (nouvelles constructions et/ou rénovation d'écoles, de centres, etc.), la préférence sera donnée aux propositions ayant un impact minimal sur l'environnement, respectueuses du patrimoine naturel existant, sans impact négatif sur la vie des communautés présentes et contribuant au développement intégral des communautés ; lors de l'achat d'équipements et de matériel de bureau et de laboratoire, la préférence sera donnée aux fournitures ayant un impact minimal sur la consommation d'électricité, la pollution de l'air (émissions de CO₂), la consommation d'eau, et aux fournisseurs qui se soucient de l'environnement et du respect des droits de l'homme ;
- prévenir par tous les moyens la survenance de dommages à l'environnement et, en tout état de cause, informer rapidement toutes les personnes directement ou indirectement concernées en cas de risque imminent de dommages à l'environnement de la communauté locale ou au leur ;
- contrôler, évaluer et rendre compte annuellement de la dimension environnementale de ses activités et de sa conduite ;
- se référer et mettre en œuvre non seulement les principes internationaux fondamentaux (liés aux ODD) et les plus largement partagés en la matière, mais aussi les politiques et les stratégies développées et diffusées par l'Église catholique et les Salésiens de Don Bosco.

3.6 Le VIS s'engage à promouvoir et à respecter les critères internationalement reconnus d'**efficacité**, de **transparence** et de **responsabilité**. Cet engagement concerne aussi bien l'organisation interne de la

structure du VIS lui-même que ses actions vis-à-vis du monde extérieur et, par conséquent, les relations et les interventions que l'organisation met en place dans l'exercice de ses activités.

La SIA s'engage à respecter les critères ci-dessus envers toutes les *parties prenantes* impliquées de différentes manières dans les activités de l'organisation.

3.7 Le VIS garantit une gestion et une information transparentes, tant à l'égard des donateurs que de ses partenaires et principales parties prenantes ; il reconnaît la nécessité de rendre compte de ses activités, tant sur le plan financier qu'en termes d'efficacité de ses interventions, et considère la contribution des donateurs comme essentielle à l'accomplissement de sa *mission* et à la réalisation des objectifs de ses projets.

3.8 Le VIS respecte les normes généralement admises de précision technique et d'honnêteté dans la présentation et l'interprétation indépendantes de données, d'études et de recherches.

3.9 Les politiques du VIS en matière de **collecte de fonds**, de gestion, d'affectation et d'utilisation des ressources financières s'inspirent du principe de la "*responsabilité morale directe et indirecte*" et sont conformes à l'engagement du VIS de contribuer au développement d'une économie et d'une finance éthiques. C'est pourquoi, tant pour la collecte de fonds que pour la gestion des ressources financières, le VIS adopte les critères éthiques fondamentaux suivants pour l'évaluation des financeurs, des donateurs et des tiers participant à la gestion des fonds obtenus, ainsi que pour l'évaluation de la nature des opérations/emplois effectués de manière temporaire ou permanente :

- a) Participation au développement, à la production et à la vente d'armes ;
- b) Incitation à la consommation excessive d'alcool, de tabac et de jeux d'argent
- c) Violence contre la vie humaine.
- 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 définis dans les conventions de l'OIT.
- g) Complicité avec les injustices commises par les gouvernements.
- h) Abus des ressources naturelles / dommages à l'environnement.
- i) Fraude, blanchiment d'argent, corruption et autres activités illégales.
- j) Non-respect des principes de légalité et de transparence
- k) Comportement irresponsable dans le domaine du marketing et de la vente
- l) Implication dans l'industrie pédophile et pornographique.

En particulier, aucune relation ne peut être établie avec des entreprises ou des fondations émanant directement d'elles et contrôlées par elles, ainsi qu'avec des organismes, des institutions, des associations, des comités et toute autre réalité associative ou non associative ayant pour objet la collecte de fonds, dont les caractéristiques fondamentales, identifiées sur la base de documents institutionnels et sociaux officiels (tels que, par exemple, les statuts, les règlements, les directives, la mission officielle, les rapports du conseil d'administration, etc.

En tout état de cause, il n'est pas possible d'établir des relations :

- affecter l'indépendance du VIS ;
- comportent le risque d'une instrumentalisation effective et flagrante des finalités institutionnelles de l'organisme à des fins commerciales ou lucratives.

Le Comité exécutif décide de l'établissement de telles relations par une résolution qui doit en tout état de cause être motivée. Un résumé des décisions prises est présenté annuellement par le président à l'assemblée générale des membres qui, dans des cas particuliers, peut demander que le texte intégral de la résolution et de l'enquête lui soit communiqué.

Si, même en présence d'une vérification positive de la compatibilité effectuée selon les critères spécifiés ci-dessus, des informations ou des nouvelles sur le comportement possible des partenaires apparaissent, via Internet ou d'autres outils de communication, qui sont même seulement potentiellement en conflit avec lesdits critères l'assemblée générale devra procéder à une évaluation de l'existence de garanties

raisonnables de respect des critères éthiques adoptés et/ou des profils de risque élevé pour l'image et la crédibilité de l'ONG et prendre la décision correspondante, en donnant également des indications sur les directives spécifiques et/ou les conditions auxquelles les accords doivent être soumis.

Nonobstant, en tout état de cause, l'obligation de respecter les dispositions du présent code en ce qui concerne les relations établies et les sanctions qui en découlent, si des nouvelles et des informations devaient apparaître ultérieurement concernant d'éventuels comportements des associés, sans rapport avec la relation avec le VIS mais incompatibles avec les critères éthiques susmentionnés, il sera nécessaire de procéder à une nouvelle évaluation par l'assemblée générale des actionnaires dans les termes indiqués ci-dessus.

3.10 Conformément à sa mission et dans le strict respect de ses objectifs institutionnels, les activités de collecte et de gestion de fonds du VIS sont toujours et en tout état de cause menées exclusivement au profit des bénéficiaires des activités institutionnelles et dans le but d'améliorer les capacités opérationnelles de l'ONG.

3.11 La durabilité économique et financière de l'organisation et de sa structure est une valeur essentielle et nécessaire pour garantir sa continuité ainsi que l'efficacité et l'efficience de ses actions.

Toutefois, dans tous les cas, la valeur de la durabilité ne doit en aucun cas conduire les bénéficiaires et les partenaires de l'EIDD à violer les principes contenus dans le présent code afin d'obtenir des résultats économiques favorables.

Article 4 : Interdiction de comportements contraires au code de conduite

4.1 La poursuite des intérêts du VIS ne peut jamais justifier un comportement contraire aux lois nationales et internationales applicables, aux dispositions du modèle organisationnel et du présent code de conduite, aux contrats conclus par le VIS, aux règles statutaires, aux règlements internes et aux autres règles applicables par toute personne agissant au sein du VIS.

4.2 Les destinataires du présent code ne peuvent agir de manière à porter atteinte à la dignité des êtres humains, où qu'ils se trouvent et quelle que soit la relation qu'ils entretiennent avec l'organisation, ainsi qu'à la crédibilité et à la réputation du VIS, indépendamment de la responsabilité pénale d'un tel comportement. Ce comportement est considéré comme encore plus grave s'il est adopté dans l'exercice d'une fonction apicale (c'est-à-dire d'un pouvoir reconnu et dominant dans le cadre d'une relation de travail de collaboration ou de subordination). Si le comportement viole les règles juridiques des pays dans lesquels l'ONG opère, ces actes sont considérés comme extrêmement graves.

En particulier, les obligations suivantes sont pertinentes :

- Interdiction de consommer de l'alcool ou des drogues : il est interdit de consommer et/ou de fournir de l'alcool, des drogues ou des substances similaires pendant le travail et, en général, sur le lieu de travail, en Italie et dans les opérations à l'étranger ;
- Interdiction de possession de matériel pornographique : il est strictement interdit de posséder et/ou de partager du matériel pornographique, sur support électronique ou imprimé, dans les locaux, entrepôts, espaces ou dans toute autre installation de l'ONG et de ses partenaires, via son site web, ses adresses e-mail ou toute publication ;
- Interdiction des demandes explicites ou implicites de relations sexuelles, rémunérées ou en nature : il est strictement interdit de demander des relations sexuelles, rémunérées ou en nature, que ce soit sur le lieu de travail ou dans tout autre environnement similaire, ou dans tous les cas où un tel comportement personnel peut porter atteinte à la dignité du destinataire et nuire à la crédibilité et à la réputation de l'organisation ;

Enfin, il est interdit d'exercer des pressions de quelque nature que ce soit sur une personne appelée à faire des déclarations aux autorités judiciaires, afin d'empêcher ou de modifier (faussement) son témoignage. Il

est également interdit d'aider ceux qui ont commis une infraction pénale à se soustraire aux investigations des autorités judiciaires ou à se soustraire aux recherches et enquêtes effectuées par celles-ci.

4.3 Le VIS applique une politique de "**tolérance zéro**" à l'égard de l'abus et de l'exploitation des personnes, en particulier des enfants et des bénéficiaires de ses interventions, et s'engage à veiller à ce que tous ses travailleurs/employés, visiteurs, cessionnaires, fournisseurs, sous-traitants et *partenaires chargés de la mise en œuvre* agissent dans le respect et la protection des droits fondamentaux et de la dignité des personnes. Pour cette raison, ils constituent des principes fondamentaux et inaliénables :

- i. Les abus et l'exploitation sexuels perpétrés de quelque manière que ce soit par des travailleurs humanitaires constituent des fautes très graves et sont en soi un motif de licenciement. En outre, ces actes doivent être signalés aux autorités compétentes, tant locales qu'internationales, pour qu'elles les poursuivent et les sanctionnent.
- ii. Les activités sexuelles avec des enfants et des jeunes (c'est-à-dire avec des personnes âgées de moins de 18 ans) sont interdites indépendamment de ce qui est considéré comme "l'âge de la majorité" ou "l'âge du consentement" au niveau local. La méconnaissance de l'âge d'un enfant ou d'un jeune ne constitue pas un moyen de défense. En ce qui concerne les citoyens italiens, il convient de noter que l'activité sexuelle avec des enfants est punie par la loi, quel que soit le pays dans lequel l'infraction est commise.
- iii. Sont interdits : toute forme d'échange d'argent, de travail, de biens ou de services contre des services sexuels, ainsi que les faveurs sexuelles ou d'autres formes d'exploitation humiliantes et dégradantes. Cela comprend également l'échange de l'aide due au(x) bénéficiaire(s) contre des services sexuels.
- iv. Les relations sexuelles entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires de l'aide sont en tout état de cause interdites, car elles sont fondées sur des conditions de volonté et de pouvoir intrinsèquement inégales. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail humanitaire.
- v. Si un travailleur humanitaire a des inquiétudes ou des soupçons d'abus ou d'exploitation sexuels de la part d'un collègue, qu'il appartienne ou non à la même organisation, il doit signaler d'urgence ces inquiétudes ou ces soupçons par le biais de la procédure de *dénonciation* (voir l'article correspondant du présent code de conduite) afin de signaler les actes répréhensibles tels qu'ils sont formalisés dans le système de gestion du VIS.
- vi. Tous les travailleurs humanitaires ont l'obligation de créer et de maintenir un environnement qui prévient les risques d'exploitation sexuelle et toutes les formes d'abus, et de promouvoir l'application du contenu de ce code de conduite. Les directeurs et les superviseurs à tous les niveaux ont la responsabilité spécifique de soutenir et de développer des systèmes qui garantissent ce type d'environnement.
- vii. Les employés et collaborateurs du VIS, ainsi que toute personne agissant dans le cadre des activités institutionnelles de l'ONG (par exemple, les partenaires, les fournisseurs, les stagiaires, etc) :
 - punir et/ou châtier les enfants bénéficiaires sous quelque forme que ce soit ;
 - se comporter de manière à discréditer, humilier, rabaisser ou dégrader la dignité des enfants ou perpétrer toute forme d'abus physique et/ou émotionnel.
 - utiliser un langage inapproprié ou avoir un comportement harcelant, offensant, sexuellement provocant ou dégradant en présence d'enfants ;
 - discriminer ou manifester un traitement substantiellement différent, inégal ou favorable à l'égard de certains enfants par rapport à d'autres.
- viii. Si les employés du VIS ont connaissance d'un comportement de la part de représentants ou de collaborateurs de partenaires internationaux ou locaux pouvant constituer un abus, un harcèlement ou une exploitation, ou s'ils soupçonnent un tel comportement, ils doivent le signaler d'urgence au comité scientifique par le biais de la procédure de *dénonciation des dysfonctionnements*. Les actes avérés résultant de l'enquête menée par le SB sont portés à l'attention du Comité exécutif afin que

la nature des relations avec le partenaire spécifiquement impliqué dans l'affaire puisse également être évaluée. Le comité exécutif peut également associer l'assemblée générale à cette évaluation.

Article 5 : Obligations de diligence, de loyauté et de cohérence avec l'inspiration salésienne

5.1 La qualité et la force de l'organisation sont le résultat des efforts et de l'engagement de l'ensemble de son personnel. Chacun est directement responsable des actes accomplis dans l'exercice de ses fonctions.

5.2 Chaque membre du personnel est tenu de remplir, avec diligence et loyauté, les obligations liées à sa fonction et est également tenu de respecter et de protéger le patrimoine de l'organisation par un comportement responsable conforme aux dispositions du règlement intérieur, y compris disciplinaire, du présent code, de la loi et de la négociation collective.

5.3 Chaque membre du personnel doit être conscient de l'inspiration salésienne du VIS et est donc tenu d'adopter un comportement, professionnel ou non, qui, dans l'exercice de ses fonctions, soit cohérent avec cette inspiration.

5.4 Tous les membres du personnel du VIS s'abstiennent de participer, même indirectement, aux activités d'associations secrètes, d'associations ou d'organismes ayant des objectifs criminels ou terroristes ou poursuivant des objectifs politiques par l'intermédiaire d'organisations à caractère militaire.

²5.5 Le personnel qui collabore de quelque manière que ce soit avec le VIS, en cohérence avec les principes de communion et de partage entre salésiens et laïcs dans l'esprit et la mission de Don Bosco, doit s'abstenir de pratiquer, suggérer, mettre en œuvre, permettre ou tolérer, dans le cadre des activités de l'ONG en Italie et à l'étranger, des styles et des conduites de vie différents des principes chrétiens et des principes éthiques inspirateurs et en tout cas en contraste avec la dignité de la vie et de la personne humaine et avec les droits de celle-ci.

5.6 Toute personne bénéficiant des activités et projets du VIS et/ou y participant, en Italie et dans les pays partenaires, sans distinction d'appartenance ethnique, de sexe et d'orientation sexuelle, de confession religieuse, de pensée politique ou de condition sociale, est traitée avec respect et dignité ; personne ne fait l'objet de harcèlement ou d'abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

Article 6 : Ressources humaines et normes fondamentales du travail au sein du VIS

6.1 Outre les dispositions des articles 2 et 3 relatives aux ressources humaines employées par l'organisation, il est plus particulièrement indiqué que le VIS ne recourt jamais au travail forcé ou autrement asservi.

6.2 L'EID ne doit jamais employer de travailleurs dont l'âge est inférieur à celui prévu par les dispositions légales protégeant l'emploi des enfants et des adolescents.

6.3 Chaque employé de l'entité doit être traité avec respect et dignité et ne doit pas être soumis à un harcèlement ou à des abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux.

6.4 Les employés et les collaborateurs sont employés dans le cadre de contrats de travail réguliers, aucun emploi irrégulier ou en violation des lois sur le travail, la fiscalité et la sécurité sociale n'étant toléré.

² Cf. *Salésiens et laïcs : Communion et partage dans l'esprit et la mission de Don Bosco : Documents du 24^e Chapitre général de la Société de Saint François de Sales*, Actes du Conseil général de la Société salésienne de Saint Jean Bosco, Direction générale des Œuvres de Don Bosco, Rome, 1996.

6.5 Les ressources humaines représentent pour le VIS l'un des principaux facteurs de réussite, tant du point de vue institutionnel que du point de vue organisationnel et opérationnel. Tous les employés doivent être informés des règles régissant l'exercice de leurs fonctions et du comportement qu'ils doivent adopter en conséquence, en tenant compte non seulement de leurs droits et des possibilités de croissance dont ils peuvent bénéficier, mais aussi des devoirs et obligations qu'implique la relation de travail.

L'employé, en particulier, a le droit :

- l'exercice des fonctions inhérentes à leur qualification tout en pouvant être affecté à une autre fonction, compte tenu des besoins opérationnels et dans le respect de la loi et des conventions collectives nationales de travail ;
- le traitement économique et réglementaire prévu par la loi et par les contrats de travail collectifs, associatifs et individuels ;
- la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, qui doit être conforme à la réglementation en vigueur en matière de santé et de sécurité ;
- l'assistance juridique dans les cas expressément prévus par les réglementations contractuelles collectives et individuelles.

6.6 L'ASA offre à tous les employés et collaborateurs les mêmes opportunités, sur la base de critères de mérite et dans le respect du principe d'égalité et de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et permet à chacun de développer ses aptitudes, ses qualifications et ses compétences, en proposant, selon les possibilités et les conditions contingentes, des programmes de formation et/ou des cours de remise à niveau.

6.7 Conformément à l'engagement de l'organisation en faveur de **l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'égalité des chances**, en tant que principe fondamental et caractéristique de son action, le VIS s'engage à veiller à ce que

- que les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines sont élaborées dans une perspective de genre et d'égalité des chances ;
- la collecte permanente d'informations et de données sur l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de la main-d'œuvre et des structures de gouvernance, ainsi que sur les niveaux de salaire moyens ;
- des stratégies ciblées pour remédier à toute preuve d'inégalité entre les sexes et de déséquilibre en matière de diversité et de niveaux de rémunération ;
- développer les capacités et les compétences du personnel et des partenaires en matière d'égalité des sexes et de diversité et veiller à ce que l'ensemble des plans opérationnels, des tâches et des évaluations reflètent un engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'égalité des chances ;
- une "tolérance zéro" à l'égard du harcèlement sexuel, des abus et de toutes les formes d'exploitation et de discrimination.

6.8 En vertu des contrats de travail applicables, qu'ils soient collectifs, associatifs ou individuels, ainsi que des dispositions du code civil et de la loi, des devoirs spécifiques sont assignés à l'employé et au collaborateur. Il doit agir de manière loyale et consciencieuse afin de respecter ces obligations, en adhérant à la conduite envisagée par le présent code de conduite dans l'exécution des services demandés. En particulier, chaque employé doit

- connaître et respecter la législation applicable, les processus, les procédures et les lignes directrices de l'organe, ainsi que les principes contenus dans le présent code ;
- se conformer aux dispositions et aux instructions émises par la direction de l'ONG ;
- remplir toutes les obligations nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ;
- fournir à leurs collègues, responsables et/ou superviseurs une coopération adéquate, en communiquant toutes les informations et en mettant en place tous les comportements qui leur

permettent d'agir avec une efficacité maximale dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées et dans la poursuite d'objectifs communs ;

- se comporter et utiliser un langage et des vêtements adaptés à l'environnement de travail ;
- acquérir les compétences professionnelles indispensables à l'exercice de ses activités et maintenir, pendant toute la durée de la relation de travail, un niveau adéquat de connaissances et d'expérience, en mettant constamment à jour sa préparation et en participant aux cours de recyclage ou de perfectionnement proposés et activés par l'Organisme.

6.9 Les relations entre les collaborateurs et/ou les employés du VIS doivent être menées conformément aux principes de coexistence civile, de transparence, de confiance et d'intégrité, dans le respect mutuel et en veillant à la protection des droits et des libertés des personnes. Les relations entre les différents postes au sein de l'Organisation doivent être marquées par les principes de loyauté et d'équité et doivent s'inspirer du principe de responsabilité partagée, en ayant pour objectif commun l'intérêt de l'Organisation et afin de contribuer ensemble à la réalisation de ses objectifs.

6.10 Les responsables d'activités individuelles doivent exercer les pouvoirs liés à la délégation reçue, en respectant et en garantissant la dignité de leurs collaborateurs et en favorisant leur développement professionnel.

6.11 Est interdite, en Italie et dans les pays partenaires, toute conduite qui, directement ou indirectement, comporte une offense, un dénigrement pour des raisons d'ethnie, de religion, de langue, de sexe, de nationalité, d'origine, ou qui constitue une forme quelconque de comportement discriminatoire.

6.12 Le VIS, dans le cadre des activités de projet menées dans les pays partenaires, s'engage à employer en priorité les ressources humaines locales et à les valoriser professionnellement, sans aucune discrimination, dans le respect de la réglementation du travail du pays dans lequel il opère, en garantissant en tout état de cause le respect des normes internationales de protection du travail.

Article 7 : Conditions de travail du personnel du VIS

7.1 La protection des conditions de travail est considérée comme une valeur primordiale par l'ASA, qui est tenue d'adopter dans l'exercice de ses activités les mesures qui, en fonction de la nature particulière du travail, de l'expérience et de la technique, sont nécessaires pour protéger l'intégrité physique et la personnalité morale des travailleurs et des collaborateurs, y compris les volontaires, après une évaluation des risques pour la santé et la sécurité, dans le but de les éliminer ou de les réduire au minimum par rapport aux connaissances acquises sur la base du progrès technique. Dans le cas des volontaires et des travailleurs dans les pays partenaires, l'évaluation des conditions de travail et des risques pour la sécurité est effectuée en tenant compte à la fois des normes généralement reconnues et adoptées au niveau international dans le secteur de la coopération non gouvernementale et des spécificités et particularités des contextes locaux.

7.2 L'ASA garantit des conditions de travail qui respectent la dignité de l'individu et le principe d'une rémunération équitable.

7.3 Toutes les personnes en charge des activités de l'entité sont responsables de l'adoption des mesures visées aux deux paragraphes précédents, dans le cadre de leurs pouvoirs et compétences respectifs.

Article 8 : Relations avec les agents publics, identification et gestion des contractants, relations avec les partenaires

8.1 Les collaborateurs du VIS s'abstiennent de promettre ou de verser des sommes ou des biens en nature, quelle qu'en soit l'entité ou la valeur, ou tout autre avantage, à des agents publics italiens ou étrangers afin de promouvoir ou de favoriser les intérêts de l'organisation, même à la suite de pressions illégales.

8.2 Les différentes formes d'aide ou de contribution qui, sous forme de parrainage, de publicité, de nomination, de conseil, etc., poursuivent les mêmes objectifs interdits, parce qu'elles sont considérées comme contournant les dispositions du paragraphe précédent, sont interdites.

8.3 Quiconque reçoit, expressément ou implicitement, des demandes d'avantages visés aux deux paragraphes précédents de la part d'agents publics doit immédiatement suspendre toute relation avec le demandeur et en informer immédiatement son supérieur hiérarchique et, en tout état de cause, le Conseil de Surveillance.

8.4 Le VIS identifie ses contractants au moyen de procédures spéciales qui doivent être transparentes, sûres et non discriminatoires, en utilisant des critères relatifs à la compétitivité des services et des produits offerts et à leur qualité. A cette fin, le VIS adopte des procédures ad hoc, à mettre en œuvre en Italie et dans les pays où l'ONG opère, en les adaptant, le cas échéant, aux procédures de *passation de marchés* plus restrictives prévues par les bailleurs de fonds institutionnels ou les autorités locales.

8.5 Il est interdit à tout employé du VIS d'accepter des avantages de quelque nature que ce soit de la part de fournisseurs, qui pourraient influencer indûment son travail ou même sembler lui être destinés.

8.6 Le VIS recherche et sélectionne ses consultants en toute impartialité, autonomie et indépendance de jugement et leur demande de respecter les principes contenus dans le présent code. La forme écrite est obligatoire pour toutes les relations avec les entreprises et les professionnels indépendants, c'est-à-dire par le biais d'un contrat ou d'une mission comportant des engagements mutuels signés par les parties. Le contrat et la lettre de mission doivent indiquer clairement et spécifiquement les coûts et autres charges du service.

Chaque contrat/lettre de mission comporte une clause par laquelle le VIS informe le contractant des dispositions du présent code de conduite et du décret législatif 231/2001, ainsi que de la nécessité de se conformer à ces dispositions.

Chaque employé du VIS participant à la mission doit contrôler les résultats des services de conseil fournis, conserver la documentation produite et signaler tout changement ou toute distorsion par rapport à l'accord initial à son supérieur hiérarchique ou, s'il existe un risque au sens du décret législatif n° 231/01, au Conseil de Surveillance (CS).

8.7 Il est interdit à l'ensemble du personnel du VIS d'adopter les comportements suivants dans ses relations avec l'administration publique (AP) :

- effectuer des prestations en faveur de parties externes en relation avec l'ONG, de consultants, de partenaires et de collaborateurs en général, qui ne sont pas justifiées de manière adéquate dans le cadre de la relation contractuelle établie avec eux, ou par rapport au type de tâche à accomplir et aux pratiques en vigueur dans la zone locale ;
- proposer des opportunités d'affaires qui pourraient bénéficier personnellement aux employés de l'AP ou accorder d'autres avantages de quelque nature que ce soit (promesses d'emploi, etc.) en faveur de représentants de l'AP ou, en tout état de cause, de personnes qui leur sont liées ;
- donner ou recevoir de l'argent ou des cadeaux à des agents publics en dehors des pratiques généralement admises. En particulier, il est interdit d'offrir à des agents publics italiens ou étrangers, ou à leurs proches, tout type de cadeau susceptible d'influencer leur discrétion ou leur indépendance de jugement ou de les inciter à obtenir un avantage quelconque pour le VIS. Les

cadeaux autorisés se caractérisent toujours par la modicité de leur valeur ou par le fait qu'ils visent à promouvoir "l'image et la crédibilité de l'Association". Tous les cadeaux offerts - à l'exception de ceux de faible valeur - doivent faire l'objet d'une documentation appropriée permettant au SB de les vérifier ;

- communiquer des données erronées à l'autorité palestinienne, préparer et fournir de faux documents, omettre des informations pertinentes ;
- le piratage des systèmes d'information de l'AP afin d'obtenir ou de manipuler des informations au profit de l'association.

8.8 Le VIS considère qu'il est fondamental et stratégique de mener ses activités institutionnelles en coopération avec des partenaires italiens et internationaux.

Lors de la sélection et de la gestion des partenaires, le VIS agit de manière à maintenir la cohérence avec sa vision, sa mission et ses principes, et à éviter l'existence de conditions particulièrement favorables ou défavorables à la mise en œuvre d'un projet. C'est pourquoi le présent code de conduite est diffusé auprès des partenaires en Italie et à l'étranger, et les aspects suivants sont évalués en fonction d'eux :

- les partenaires doivent être guidés par des principes éthiques égaux, comparables ou cohérents avec ceux du VIS ;
- les partenaires doivent être connus dans le domaine concerné et posséder des compétences et une expertise reconnues dans la mise en œuvre des projets auxquels ils participent ;
- les partenaires doivent garantir la transparence administrative et comptable et se conformer aux réglementations locales en matière de fiscalité et de travail ;
- les partenaires doivent respecter les obligations contractées avec le VIS dans des "MoU - Memorandum of Understanding" ou des "Partnership Agreements" spécifiques et ne doivent pas entraver la mise en œuvre correcte et légale d'une action. Si un partenaire agit de manière à violer les principes du présent code, il doit le signaler immédiatement à la CE et au SB.

Article 9 : Relations avec les bailleurs de fonds et les donateurs

9.1 Pour le développement de ses activités en Italie et à l'étranger, le VIS a recours à des financements privés et publics. La communication avec les donateurs individuels et le grand public doit être marquée par la plus grande transparence, afin de leur permettre d'effectuer leurs dons en toute connaissance de cause et, dans la mesure du possible, de manière ciblée. Lorsque le donateur n'oriente pas spécifiquement son don, celui-ci doit être considéré comme un soutien institutionnel de l'organisation, donc exclusivement destiné à la poursuite de ses objectifs statutaires et à la mise en œuvre des activités qui y sont liées.

9.2 Dans les relations avec les donateurs, il est interdit de faire des déclarations mensongères en vue d'obtenir des subventions, des contributions ou des financements publics.

9.3 Il est interdit d'affecter les sommes reçues à titre de versements, de contributions ou de financements des parties susmentionnées à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été allouées, sauf en cas d'impossibilité d'atteindre les objectifs fixés par les donateurs privés, sous réserve de la décision du Comité exécutif et de l'information ultérieure des donateurs concernés.

9.4 En ce qui concerne les donateurs et les bailleurs de fonds, en particulier, le VIS s'engage à

- garantir, dans le respect de la législation relative à la protection de la vie privée, une information adéquate sur son travail et sur toutes les *parties prenantes* concernées : bailleurs de fonds, donateurs, sympathisants, partenaires ;
- fournir des informations véridiques sur l'objet et les buts de ses projets, en veillant avant tout au respect de la dignité de chaque personne ;
- être conscient et responsable de toutes les actions de *collecte de fonds* et de communication, y compris celles qui sont déléguées ou réalisées par des tiers ;

- mettre en œuvre des registres comptables et des procédures de gestion et de contrôle appropriés et transparents, conformément aux réglementations applicables et aux éventuelles certifications ;
- combattre et éliminer les pratiques de corruption et les faveurs illégitimes exercées au sein de l'Organisation et/ou par des parties extérieures ;
- confier à des organismes indépendants et expérimentés l'audit de ses états financiers annuels, qui doivent être mis à disposition dans ses locaux et rendus publics conformément aux règles applicables et aux critères de transparence et de responsabilité adoptés dans le secteur.

Article 10 : Règles relatives à l'utilisation des biens et à l'utilisation du réseau et des appareils électroniques

10.1 Les employés de l'entité sont directement et personnellement responsables de la protection et de la conservation des biens de l'entité qui leur sont confiés dans l'exercice de leurs fonctions respectives, ainsi que de leur utilisation dans le respect des règles établies pour la conservation et la protection des biens et d'autres réglementations légales.

10.2 La connexion Internet mise à disposition, le téléphone, le fax, le courrier électronique et les équipements électroniques/ordinateurs ne doivent être utilisés que pendant le temps indispensable et uniquement à des fins professionnelles, de même que les téléphones portables personnels dans le cadre des activités institutionnelles.

10.3 Les employés de l'Organisation ne peuvent procéder à l'installation directe de programmes sur les ordinateurs personnels, ni dupliquer ou supprimer les programmes installés, sauf autorisation expresse du Président ou, sur délégation expresse, du DG ou du chef du secteur technique.

10.4 Il est interdit d'utiliser les ordinateurs, télécopieurs, imprimantes et photocopieurs de l'organisation à des fins personnelles.

10.5 Les employés ayant accès au réseau interne, à l'Internet ou au système de courrier électronique ne sont pas autorisés à a) télécharger des logiciels ou des fichiers musicaux ou conserver sur le réseau interne des fichiers qui ne sont pas strictement liés à l'exercice de leurs fonctions ; b) utiliser à des fins personnelles, sauf autorisation écrite expresse, les services de courrier électronique ou de réseau, ou correspondre avec des utilisateurs mineurs sans l'autorisation écrite des personnes exerçant l'autorité parentale sur eux c) accomplir des actes visant à se soustraire aux contrôles de l'utilisation du courrier électronique et de l'internet que l'entité peut effectuer conformément à la loi, y compris des actes occasionnels ou ponctuels, que ce soit en mode collectif ou sur des appareils et des postes de travail individuels ; d) accomplir des actes visant à empêcher la continuité des activités professionnelles par l'utilisation du courrier électronique et de l'internet en leur absence.

10.6 En prévision de la possibilité que, en cas d'absence et pour des raisons professionnelles, le contenu des messages électroniques qui leur sont adressés doive être connu, les employés de l'entité doivent permettre à une autre personne, éventuellement désignée par eux à l'avance, de vérifier le contenu des messages et de transmettre à la direction de l'entité ceux qui sont considérés comme pertinents pour l'accomplissement de leur travail.

Article 11 : Utilisation et protection des informations

11.1 Les connaissances développées par l'Organe constituent une ressource fondamentale que chaque destinataire du Code doit protéger. Tous les destinataires du présent code de conduite sont tenus d'assurer la plus grande confidentialité des informations traitées dans le cadre de leur fonction.

11.2 Par conséquent, les destinataires sont tenus de ne pas divulguer à des tiers des informations concernant la conception, les connaissances techniques et financières de l'organisme, ainsi que d'autres informations non publiques, sauf dans les cas où une telle divulgation est requise par la loi ou par d'autres règlements internes.

11.3 Dans le cadre de ses activités en Italie et à l'étranger, le VIS recueille un nombre important de données à caractère personnel concernant les donateurs, les sympathisants et les bénéficiaires, qu'il s'engage à traiter conformément à toutes les lois sur la protection de la vie privée en vigueur dans les juridictions dans lesquelles il opère et aux meilleures pratiques en matière de protection de la confidentialité. À cette fin, le VIS assure un niveau élevé de sécurité dans la sélection et l'utilisation de ses systèmes de *technologie de l'information pour le traitement des données* à caractère personnel et des informations confidentielles, conformément aux réglementations applicables en matière de protection de la vie privée.

11.4 Le VIS place à la base de son système de gestion des données et des informations, révisé à la suite de l'entrée en vigueur sur le territoire européen du règlement n° 679/2016 (*règlement général sur la protection des données*), une politique spécifique de protection des données à caractère personnel, qui constitue l'hypothèse fondamentale d'engagement de l'entité à l'égard de toutes les parties prenantes de son système de protection de la vie privée (utilisateurs, travailleurs, collaborateurs et employés, fournisseurs, garant, etc.) En particulier, le VIS s'engage envers toutes les parties prenantes à observer une série de comportements concernant la protection des données à caractère personnel, qui sont principalement spécifiés dans le modèle d'organisation 231/2001 et dans les documents relatifs au traitement concerné, auxquels le présent code de conduite renvoie à la fois pour une étude plus approfondie et pour une mise en œuvre concrète.

Article 12 : Relations avec la presse et les autres médias

12.1 Le VIS ne s'adresse aux organes de presse et de communication de masse que par l'intermédiaire des organes statutaires et des responsables internes qui y sont délégués. Ceux-ci agissent avec un maximum de correction, de disponibilité et de transparence, dans le respect d'une politique de communication qui doit être véridique, non violente et respectueuse des droits et de la dignité de la personne.

12.2 En tout état de cause, les informations et communications relatives à l'Organisation et destinées au monde extérieur doivent être exactes, véridiques, complètes, transparentes et non contraires aux principes énoncés.

12.3 En particulier, en ce qui concerne les processus de communication, l'EIDD s'engage à respecter les principes suivants :

- veiller au bon usage des images de mineurs et des informations sensibles, en les utilisant uniquement à des fins légales ;
- communiquer et promouvoir dans ses activités de communication, ses campagnes de sensibilisation et de collecte de fonds, la connaissance objective et la réalité des pays visés, sans discrimination de genre et d'orientation sexuelle, d'ethnie, de religion ou de toute autre nature, et sans utiliser - aux fins de ses propres initiatives - les informations et les images spécifiquement collectées de manière déformée ;
- être ouvert et disponible pour la discussion, en ce qui concerne ses "politiques" et la manière dont il met en œuvre ses interventions, avec sa base sociale et d'autres parties prenantes ;
- maintenir une communication interne adéquate avec les membres, les sympathisants, les collaborateurs et les bénévoles, en leur communiquant les stratégies, les programmes et toute information utile à la participation effective et au développement de la vie de l'association.

Article 13 : Interdiction des conflits d'intérêts

13.1 Les destinataires du présent Code, dans l'exercice de leurs fonctions - aux différents niveaux de responsabilité - ne doivent pas prendre de décisions ou exercer des activités qui pourraient être en conflit d'intérêt avec celles de l'organisation ou incompatibles avec sa mission et/ou ses valeurs. Toute situation de violation de cette règle doit être immédiatement signalée au SB. Dans ce cas, la personne concernée doit s'abstenir de participer aux discussions et aux évaluations concernant l'opération/l'acte.

En outre, les conflits d'intérêts entre les intérêts commerciaux personnels et familiaux et les activités au sein de la structure de l'ONG doivent être évités. Enfin, il est à noter - comme détaillé ci-dessous - qu'aucun bénéficiaire ne peut tirer des avantages personnels des activités menées au nom et/ou pour le compte de l'organisation.

13.2 Il est interdit à quiconque d'utiliser les informations acquises dans l'exercice de ses fonctions à des fins étrangères à l'exercice de celles-ci.

13.3 Les informations diffusées légalement doivent être complètes, transparentes, compréhensibles et exactes.

13.4 Dans l'exercice de toute activité et, en particulier, dans la passation de marchés (de travaux, d'achats et de services), dans la sélection et la gestion de l'URRU, dans l'attribution de missions et de traitements de toute nature, le VIS s'efforce d'éviter les situations de conflit d'intérêts, réel ou seulement potentiel, et tous ses employés et collaborateurs, en Italie et dans les pays partenaires, se conforment à ce mode de fonctionnement.

13.5 Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un employé du VIS travaille à la satisfaction d'intérêts autres que ceux de l'organisation et des destinataires de son travail, pour son bénéfice personnel. Lorsque des situations de conflit potentiel se présentent, l'employé en informe son supérieur afin de résoudre le problème.

Article 14 : Informations à communiquer au Conseil de Surveillance (dénonciation et autres informations)

14.1 Le VIS a adopté une procédure de signalement des actes illicites au Conseil de Surveillance, conformément à la directive européenne n° 1937 de 2019 et au décret législatif n° 24 de 2023, qui est à la disposition de toutes les parties intéressées sur le site web de l'entité. Il s'agit de la ***Procédure de protection des personnes qui signalent des actes illicites (Whistleblowing)***.

14.2 La procédure de dénonciation permet à toute personne liée au VIS par une relation de travail ou professionnelle de signaler au Conseil de Surveillance des violations du modèle organisationnel de l'entité ou des règles obligatoires, à condition qu'elles soient liées à la protection de l'intérêt public ou de l'intégrité de l'entité et non à de simples plaintes ou réclamations personnelles, avec une garantie de confidentialité et avec les mesures de protection identifiées par la loi et décrites dans la procédure, à commencer par l'interdiction des représailles.

14.3 La procédure de dénonciation fait partie intégrante du présent code de conduite.

14.4 Les personnes qui souhaitent faire des rapports au Conseil de Surveillance de la manière habituelle ou qui ne remplissent pas les conditions prévues par la procédure de signalement d'actes répréhensibles dans le cadre de la modalité de dénonciation (par exemple, parce qu'elles n'ont pas de relation de travail ou professionnelle avec le VIS) peuvent envoyer des informations ou des soupçons de violation des dispositions contenues dans le code de conduite et les politiques du VIS, de la manière suivante :

- un message électronique à l'adresse suivante, réservée aux membres de l'Organe : odv@volint.it ;

- par courrier ordinaire : en envoyant une enveloppe scellée portant la mention "ODV - Confidentiel" et adressée à Organismo di Vigilanza, Volontariato Internazionale per lo Sviluppo, via Appia Antica 126, 00179 Roma ;
- par téléphone : en appelant le +39.06.516291 et en laissant un numéro de téléphone auquel un membre du Conseil de Surveillance ou le président du VIS pourra être contacté ;
- en personne : en demandant une réunion spécifique avec le président du VIS ou un membre du Conseil de Surveillance dans les locaux.

Le VIS garantit la confidentialité de la procédure, le secret de l'identité du dénonciateur, de toute personne suspectée et/ou impliquée et entendue au cours de l'enquête, de l'instruction et du traitement de la plainte.

Article 15 : Activités d'inspection du Conseil de Surveillance

15.1 Chaque membre du personnel du VIS coopère pleinement avec le personnel d'inspection chargé par le Conseil de Surveillance d'effectuer des audits de *conformité*.

15.2 Lors des audits de *conformité*, toutes les informations et preuves documentaires requises doivent être fournies aux auditeurs.

15.3 En cas de signalement d'anomalies et de non-conformités par les auditeurs de *conformité*, chaque employé de l'entité doit faire tout ce qui est nécessaire pour mettre en œuvre les actions correctives ou préventives requises.

15.4 Les mêmes règles de conduite sont observées, dans le cadre des activités qui adoptent un système de gestion de la qualité ou des éléments individuels de celui-ci, lors des audits de première, deuxième et troisième parties.

Article 16 : Sanctions en cas de violation du code de conduite

16.1 Le VIS ne permet pas les violations des dispositions du présent code.

16.2 Toute infraction commise par le(s) salarié(s) constitue une faute disciplinaire et entraîne les conséquences en matière de sanction prévues par l'article 7 de la loi n° 300 du 20 mai 1970, les articles 2119 et 2106 du code civil, le décret législatif n° 231 du 8 juin 2001, ainsi que les dispositions collectives et réglementaires appliquées.

16.3 Toute violation commise par les collaborateurs coordonnés et continus, les travailleurs indépendants et les collaborateurs externes en général est source de responsabilité contractuelle et, en tant que telle, est sanctionnée conformément aux principes généraux du droit et aux règles régissant les relations contractuelles concernées.

16.4 Toute infraction commise par les directeurs sera sanctionnée conformément aux dispositions légales et réglementaires et au droit civil et pénal applicable.

Article 17 : Principes de l'activité de vérification du Conseil de Surveillance

17.1 L'activité de vérification menée par le Conseil de Surveillance repose sur les principes inspirateurs suivants, qui visent à garantir l'exhaustivité, l'impartialité et l'efficacité de l'audit :

a) Comportement éthique

Au cours de l'audit de *conformité*, la conduite sera basée sur la confiance, l'intégrité, la confidentialité et la discrétion.

b) Présentation impartiale

L'auditeur rendra compte fidèlement et précisément des constatations, des conclusions et des rapports d'audit, en signalant les obstacles importants rencontrés au cours de l'audit et les divergences d'opinion non résolues entre l'équipe d'audit et l'organisation auditée.

c) Professionnalisme adéquat

Les auditeurs fondent le contenu du rapport d'audit sur leurs connaissances professionnelles, complétées par les informations enregistrées au cours de l'audit.

d) Indépendance

Les auditeurs conserveront un état d'esprit objectif au cours du processus d'audit afin de s'assurer que les constatations et les conclusions de l'audit sont fondées uniquement sur des éléments probants.

e) Approche fondée sur des données probantes

Les éléments probants sont vérifiables. Elles seront basées sur des échantillons d'informations disponibles et indiquées dans le rapport d'audit.

Article 18 : Bonnes pratiques administratives et d'archivage

18.1 Le VIS élabore et adopte des procédures de gestion administrative et financière régissant tous les aspects et domaines pertinents pour la conduite de ses activités institutionnelles en Italie et dans les pays partenaires. Tous les collaborateurs/employés de l'ONG, dans le cadre des fonctions exercées, doivent se conformer aux procédures susmentionnées. Les procédures s'inspirent des principes et des critères décrits ci-dessous.³

18.2 Les employés de l'ASA qui, selon leurs responsabilités respectives, sont impliqués dans la gestion de la comptabilité sont tenus de

- a) se comporter de manière correcte, transparente et coopérative, dans le respect de la loi, des procédures internes et des principes de responsabilité du secteur, dans toutes les activités visant à établir le budget et le bilan final et les autres communications d'entreprise, afin de fournir aux actionnaires et à toute autre partie prenante de l'ASA des informations transparentes, véridiques et correctes sur la situation économique, patrimoniale et financière. A cet égard, il est expressément interdit de :
 - o préparer ou communiquer des données fausses, incomplètes ou susceptibles de fournir une description incorrecte de la situation économique, patrimoniale et financière ;
 - o omettre de communiquer les données et informations requises par la loi et les procédures en vigueur concernant la situation économique, patrimoniale et financière ;
- b) respecter les principes et exigences contenus dans les instructions pour la préparation des états financiers et des rapports périodiques régis par la loi et les réglementations sectorielles ;
- c) assurer le bon fonctionnement de l'Association et de ses organes de direction, en garantissant et en facilitant toutes les formes de contrôle interne de la gestion, ainsi que la formation libre et correcte de la volonté de l'Assemblée ;
- d) effectuer toutes les communications requises par la loi de manière prompte, correcte et de bonne foi, en n'entravant en aucune façon les contrôles des autorités de Surveillance. À cet égard, il est expressément interdit de :
 - o ne pas établir, avec l'exhaustivité, l'exactitude et la ponctualité requises, tous les rapports périodiques exigés par les lois et règlements applicables ;
 - o divulguer dans les communications et transmissions susmentionnées des faits qui ne correspondent pas à la réalité, ou dissimuler des faits pertinents concernant les conditions économiques, patrimoniales ou financières ;

³ En ce qui concerne plus particulièrement les stratégies antifraude qui inspirent le système de gestion du VIS, cf :

- Direction générale de l'aide humanitaire et de la protection civile - ECHO, *Stratégie anti-fraude. Résumé*, 2014.

- Transparency International, *Prévenir la corruption dans les opérations humanitaires. Manuel de bonnes pratiques*, 2014.

- o adopter un comportement qui entrave l'exercice des fonctions de contrôle, y compris lors des inspections, par l'autorité administrative (opposition expresse, refus prétexte ou même comportement obstructif ou non coopératif, tel que des retards dans les communications ou dans la mise à disposition de documents) ;
- e) mettre en place, appliquer, suivre et vérifier, en Italie et à l'étranger, les procédures nécessaires à la préparation du budget et des rapports périodiques et de projet, ainsi qu'à la gestion des ressources financières.

Article 19 : Critères de comportement relatifs au traitement des paiements

19.1 Les membres du personnel du VIS participant au traitement des paiements dans le cadre de leurs responsabilités respectives respectent les interdictions suivantes :

- a) entretenir des relations d'affaires avec des personnes (physiques ou morales) connues ou soupçonnées d'appartenir à des organisations criminelles ou d'opérer en marge de la loi, telles que, par exemple, des personnes liées au blanchiment d'argent, au terrorisme, au trafic de drogue, à l'usure, etc ;
- b) utiliser des instruments qui ne font pas l'objet d'une procédure interne pour effectuer des opérations de transfert de montants significatifs ;
- c) faire des dons en espèces à des personnes (individus ou organisations) condamnées pour des activités illégales, en particulier des activités terroristes ou de subversion de l'ordre public ;

19.2 Les destinataires du présent code ont l'obligation expresse de :

- a) en ce qui concerne la fiabilité commerciale/professionnelle des fournisseurs et des partenaires, demander toutes les informations nécessaires pour évaluer leur fiabilité et leur solidité économique ;
- b) s'assurer que tous les paiements ont été effectués avec une régularité précise : il convient notamment de vérifier, pour toute opération, la coïncidence entre la personne au nom de laquelle sont enregistrés l'ordre, le contrat ou les documents comptables et la personne qui encaisse les sommes correspondantes ;
- c) se comporter de manière correcte, transparente, de bonne foi et coopérative, dans le respect de la loi et des procédures internes, dans toutes les activités visant à gérer les dossiers des fournisseurs, des donateurs et des bénéficiaires de ressources financières ;
- d) accorder une attention particulière aux paiements reçus des établissements de crédit/clients de l'étranger ;
- e) vérifier avec une attention particulière, y compris dans les cas directement traités par les bureaux du VIS dans les pays partenaires, les relations contractuelles et tout autre type de relation impliquant des transferts de ressources financières avec des personnes ayant leur siège, leur résidence ou un lien raisonnablement vérifiable par des recherches ciblées (en utilisant l'internet et d'autres moyens d'information et bases de données) avec les pays considérés comme "non coopératifs" par le GAFI - FATF (voir <http://www.fatf-gafi.org>) ;
- f) vérifier minutieusement, en Italie et dans les pays partenaires, les relations contractuelles et les paiements sous-jacents aux relations de partenariat afin de s'assurer - raisonnablement par des recherches ciblées (avec Internet et d'autres moyens d'information et de base de données) - et d'exclure que les ressources financières alimentent les interactions et l'implication des partenaires (en particulier, mais pas exclusivement, de connaissance et d'acquisition et/ou d'établissement récents) avec des activités terroristes et/ou criminelles de diverses natures.

Cette procédure a été traduite de l'italien vers français uniquement pour la commodité des lecteurs internationaux. En cas de divergence d'interprétation ou de litige relatif à l'interprétation, la procédure originale en italien prévaudra.



Insieme, per un mondo possibile