



CODE D'ETHIQUE

La CISV établit avec le présent document un Code d'éthique, inspirée de ses valeurs et de ses principes mais également des documents sur lesquels elle se fonde et s'organise, ainsi que ses pratiques d'actions.

1) PREAMBULE

a) CISV

La CISV ASBL (Association Sans But Lucratif), en italien *Comunità Impegno Servizio Volontariato Onlus* (Communauté Engagement Service Volontariat ASBL) est une association communautaire, sans but lucratif, laïque et indépendante, fondée en 1961 à **Turin**. Les associés – donateurs, volontaires, salariés, partenaires, collaborateurs, sympathisants – partagent les valeurs, les projets et le style de vie.

Veillez consulter le site www.cisvto.org pour la description historique et institutionnelle de la CISV.

b) **DECRET LEGISLATIF 231/2001**

En date du 8 Juin 2001, le législateur italien a promulgué le décret législatif n° 231 (ci-après dénommé «Décret») qui concerne «la Responsabilité administrative des personnes juridiques, des sociétés et des associations, même dépourvues de la personnalité juridique» (ci-après, également «Entités» et, à titre individuel «Entité»).

Le décret a introduit dans le système juridique italien le principe de la responsabilité des Entités pour les infractions commises, dans leur intérêt ou à leur profit, par les salariés et/ou à d'autres sujets indiqués dans l'art. 5 du même Décret (par exemple les administrateurs, les auditeurs d'entreprise, les dirigeants, les représentants de l'organisme, y compris les personnes soumises à leur direction ou surveillance), sauf si, l'organisme n'ait pas adopté et réalisé efficacement un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adéquat.

Le présent Code d'éthique fait référence aux dispositions du décret mentionné.

c) **CODE D'ETHIQUE**

L'Association CISV sans but lucratif, ci-après CISV, agit dans le secteur de la coopération internationale depuis 1973, et vise à apporter sa contribution pour un monde plus juste et respectueux envers les droits et la dignité de chaque personne.

Pour que cela puisse devenir réel et crédible, il est nécessaire de définir et mettre en œuvre certains comportements, certaines attitudes et relations qui puissent exprimer ce que la CISV veut être. Le présent Code d'éthique est ainsi une pièce angulaire du *modus vivendi et operandi* de la CISV.

Le Code d'éthique de la CISV est issu de "La Charte des principes de la CISV" qui exprime les valeurs et les principes caractéristiques de l'association et expliquent l'ensemble des droits, des obligations et des responsabilités qui doivent être respectés par les destinataires du présent Code. Il représente aussi l'ensemble des mesures et des procédures préventives et disciplinaires permettant de réduire le risque de commettre des infractions au sein de l'organisation.

Le présent Code (et les procédures et directives qui le complètent) est contraignant et doit être respecté par le personnel (salariés, collaborateurs expatriés, personnel et collaborateurs locaux), par les membres de l'association et tous ceux qui coopèrent avec (collaborateurs, fournisseurs et partenaires).

Il est également notifié aux sujets qui ont un rapport avec la CISV tels que les donateurs et bailleurs de fonds privés ou institutionnels, les partenaires, les institutions nationales, internationales et locales, les fournisseurs, la presse et les médias, les organismes de contrôle en Italie et à l'étranger.

d) DESTINATAIRES

Sont inclus dans les destinataires du Code d'éthique:

- Tout le personnel de la CISV (salariés, collaborateurs, volontaires bénévoles en service civique) en Italie et à l'étranger;
- Les entités qui opèrent dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités au sein de la CISV;
- Les membres de l'Association.

La connaissance, le respect et la mise en œuvre du Code d'éthique de la CISV représentent un élément essentiel et un acte nécessaire pour chaque destinataire, avec la conscience et la garantie du sérieux, de l'efficacité, de la dignité, de la fiabilité et de la qualité du travail de l'Association.

e) REFERENCES

Le code renvoie à la Charte des Principes de la CISV et aux conventions internationales suivantes:

- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (Organisation des Nations Unies - ONU):
 - <https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=itn> (en italien)
 - <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=frn> (en français)
- Conventions fondamentales de l'Organisation International du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail (*International Labour Organization – ILO*)
 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_151918.pdf (en italien)
 - <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm> (en français)
- La Convention ONU relative aux droits de l'enfant (*Convention on the Rights of the Child-CRC*):
 - <https://www.unicef.org/rightsite/files/furkindererklartit.pdf> (en italien)
 - <https://www.unicef.org/fr/convention-droits-enfant/texte-convention> (en français)
- La Convention pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes - ONU (*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW*):
 - http://unipd-centrodirittiumani.it/it/strumenti_internazionali/Convenzione-sulleliminazione-di-tutte-le-forme-di-discriminazione-nei-confronti-delle-donne-1979/25 (en italien)
 - <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> (en français)
- La loi Italienne sur la Prostitution des mineurs (Legge 3 agosto 1998, n. 269):
 - <https://www.camera.it/parlam/leggi/98269l.htm>

Le présent Code d'éthique porte l'attention sur l'ensemble des droits, des obligations et des responsabilités des destinataires et de quiconque coopère à divers titres avec la CISV.

2) LES PRINCIPES ET LES PRATIQUES DE REFERENCE DE LA CISV

a) REGLEMENT ET CHARTE DES PRINCIPES DE LA CISV

La CISV définit dans son règlement (Annexe 1) et surtout dans la Charte des principes (Annexe 2), les valeurs et les principes régissant son engagement et ses activités.

Ces documents (voir les pièces-jointes), auxquels on se réfère dans le présent code, constituent des repères primaires à la base du présent document.

Nous attirons l'attention sur ce qui concerne les valeurs et les principes de référence de la centralité de l'individu, ainsi que de la solidarité internationale, contenus dans la Charte des Principes.

b) PROTECTION ET VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES DROITS

Le respect des droits et la protection de son personnel conformément à la législation nationale et à celle du pays où elle agit est un principe essentiel de la CISV.

La mission de l'Association CISV consiste à diffuser et à affirmer la culture des droits à travers l'information et la sensibilisation pour la défense et le respect des droits fondamentaux de tous les peuples, comme prévu par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies.

La CISV agit de façon neutre et indépendante à l'égard des convictions personnelles et des groupes politiques, des confessions religieuses, des revendications ethniques, des intérêts privés, tout en donnant priorité à la justice, à l'équité, à l'intégrité et à la mise en pratique des principes éthiques fondamentaux.

La CISV est contre toute forme de discrimination en ce qui concerne l'orientation sexuelle, le genre, l'âge, les origines, la religion, l'appartenance politique et syndicale, la langue, l'état de santé et le respect de la dignité d'autrui.

La CISV soutient et valorise les diverses cultures, traditions et coutumes (à condition qu'elles respectent ce qui est prévu par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies) et les différences, dans la conviction que cela soit un aspect fondamental dans l'accomplissement d'un progrès respectueux et réel.

c) LEGALITE ET TRANSPARENCE

La CISV s'engage pour le respect de la légalité, que nous considérons comme une condition fondamentale pour la protection de tous, en particulier des plus faibles.

La CISV travaille en conformité des lois et des règlements en vigueur dans les pays où elle est présente et intervient.

Nous affirmons le droit à l'objection de conscience et à l'action pour le changement de dispositions réglementaires en contradiction avec les valeurs dont nous nous inspirons.

Nous nous engageons en faveur d'une conduite transparente, ce qui signifie pour la CISV faire face à une gestion efficace des fonds obtenus et collectés, et en rendre compte aux bailleurs de fonds et aux donateurs, tant institutionnels que privés, aux partenaires et aux bénéficiaires, en leur donnant tous les résultats acquis, de l'affectation des ressources économiques, de nos stratégies et de nos méthodes.

d) EQUITE ET IMPARTIALITE

La CISV agit dans le cadre d'une conduite inspirée par l'équité et l'impartialité, en adoptant le même comportement et les mêmes critères envers tous les interlocuteurs avec lesquels l'Association entre en contact, quels que soient les différents types de relations et de communications demandées-par le rôle institutionnel des interlocuteurs.

3) LES REGLES D'ACTION DE LA CISV EN TANT QU'ORGANISATION

a) VALORISATION DES RESSOURCES LOCALES

La CISV s'engage à valoriser les ressources humaines locales, en adoptant autant que possible une politique de genre adéquate, afin d'accroître le professionnalisme et l'expérience sur le terrain et ainsi garantir un développement concret et durable des pays où elle intervient.

Le but restera celui de s'engager à valoriser les organismes, les structures et les infrastructures présents au sein des pays dans lesquels l'Association mène une action.

b) LES CRITERES DE CHOIX DES PARTENAIRES

La CISV qu'elle soit présente en Italie, en Europe ou bien dans d'autres pays, agit avec une politique de partage, de collégialité et de collaborations avec des partenaires ayant les mêmes finalités et objectifs, ainsi que les mêmes principes éthiques décrits dans ce Code.

Par rapport à aux partenaires internationaux et nationaux, la CISV recherche des sujets compétents et fiables, et privilégie les sujets ayant des objectifs, des finalités et des méthodologies opérationnelles cohérentes et synergiques avec celles de l'Association.

Dans le cas de partenaires publics, le lien de partenariat ne doit pas conditionner ce qui est en œuvre, les objectifs, les finalités et les principes du partenaire et celles de la CISV.

Dans le cas de partenaires privés et/ou à but lucratif, la CISV se réfère au «Guide pour la collaboration avec les entreprises» pour la sélection de ce genre de coopération (document en annexe).

La CISV refuse en particulier de recevoir des dons de matériels, de services ou de ressources financières provenant d'entreprises qui produisent ou commercialisent des armes, de la pornographie et à tout ce qui est nuisible et dégradant à la personne humaine et à l'environnement et, de toute façon, ce qui ne respecte pas les principes éthiques de la CISV.

En ce qui concerne les partenaires locaux, le choix et la collaboration se fait sur les critères suivants:

- La priorité est donnée aux partenaires de la société civile;
- Les partenaires ne doivent pas avoir de connotation politique;
- Les partenaires publics sont soumis aux mêmes règles citées ci-dessous;
- Construction de relations durables, avec des réalités représentatives et de référence pour la communauté, sur la base des besoins réels et de la viabilité des projets réalisés;
- Valorisation et renforcement des capacités et des compétences des partenaires, aussi bien que des individus que les communautés, pour qu'il puisse y avoir des conditions durables et une pérennisation des activités accomplies.

c) FINANCIERS ET DONATEURS

La CISV base ses relations avec les bailleurs de fonds et les donateurs, aussi bien publics que privés, sur des principes d'équité et de transparence en vertu des garanties suivantes:

- Les fonds ne doivent être versés que sur des comptes au nom de la CISV, et non à d'autres, pour permettre d'établir la traçabilité et la provenance des fonds reçus;

- Les fonds obtenus seront bien utilisés aux finalités prévues et non à des finalités différentes de celles prévues dans l'accord;
- La gestion doit être scrupuleuse, en donnant des informations complètes et transparentes sur les fonds reçus et les résultats obtenus—dans le but d'allouer autant que possible pour atteindre les meilleurs résultats en faveur des bénéficiaires;
- Il est formellement interdit d'offrir ou de promettre de l'argent, d'accorder des faveurs ou des bénéfices quelconques ainsi qu'exercer des pressions illicites afin d'obtenir des préférences et s'accaparer les financements.

d) UTILISATION DES RESSOURCES ECONOMIQUES ET DE COMPTABILITE

La CISV enregistre correctement chaque opération de transaction. Elle adopte une procédure interne d'enregistrement, d'autorisation, de vérification cohérente et appropriée, conformément aux règles en vigueur.

Eventuelles pratiques de corruption et de collusion ne sont pas autorisées.

La réalisation des activités à caractère économique est correctement et rigoureusement relevée de façon à contrôler le développement économique de la CISV et consentir toutes les vérifications nécessaires pour pouvoir adopter un comportement d'une association sans but lucratif, comme indiquent la dénomination CISV ASBL et le règlement.

La gestion comptable de la CISV est basée sur des principes comptables prévus et réglementés par la législation italienne. Pour la comptabilité des projets de coopération, la CISV utilise et respecte les prospectus adoptés par les divers bailleurs de fonds institutionnels.

Les bilans annuels de la CISV sont élaborés conformément à la législation applicable, certifiés par des sociétés d'audit indépendantes et inscrites aux ordres professionnels.

Les informations et les données de la CISV fournies à des tiers ainsi que les relevés comptables et de gestion garantissent la véracité, la transparence, la clarté, la précision et l'intégralité, ce qui permet d'avoir une information exacte sur la situation économique, patrimoniale et financière. La CISV a adopté et applique la procédure comptable, que tout le personnel et tous les opérateurs doivent respecter, de sorte que chaque relevé comptable relative à une transaction doit être conservée avec des documents justificatifs. La documentation justificative doit être repérable et archivée, en conformité aux procédures, afin de faciliter la consultation des entités internes et externes qualifiées à effectuer les contrôles.

e) RESSOURCES HUMAINES

Les ressources humaines, aussi bien en Italie que dans les pays où intervient l'Association, sont un patrimoine fondamental pour la CISV. Les compétences, le professionnalisme, l'engagement sont des valeurs incontournables et déterminantes pour atteindre ses objectifs et mettre en pratique notre mission. Nous nous engageons pour que les rôles et les compétences de chacun soient respectés, tout en partageant et en se soutenant réciproquement, afin de pouvoir travailler en synergie et dans un esprit de groupe et ainsi exprimer au mieux ses compétences et son potentiel.

Nous nous engageons également à ce que notre personnel bénéficie du respect qui lui est dû sans aucune forme de discrimination,—par rapport à: convictions religieuses, orientation sexuelle, genre, âge, éventuel handicap, nationalité, origines, opinions politiques ou activités syndicales.

La CISV, avant de commencer un contrat de travail avec la personne sélectionnée, s'engage à donner les informations suivantes:

- Le rôle, les fonctions et les attributions du futur collaborateur;

- Le salaire et la législation fiscale en vigueur applicables en fonction du type de contrat de travail;
- Les normes et les procédures à adopter afin d'effectuer correctement et en sécurité l'activité professionnelle.

En outre, elle s'applique à ce que:

- Les relations avec le personnel, les collaborateurs, les volontaires et les membres des organes statutaires soient caractérisées par un respect mutuel et fondés sur un contexte d'un rapport franc, collaboratif et communicatif;
- La législation et du code du travail en Italie et à l'étranger soit respectée;
- Le milieu du travail soit approprié et fonctionnel par rapport aux activités à réaliser;
- Le mode de comportement soit de nature à diffuser et connaître les objectifs visés par l'Association;
- Les compétences et les apports de chacun, en vue de la réalisation des objectifs communs soient valorisés;
- La disponibilité à l'écoute de tous ceux qui affirment être l'objet d'actes ou de comportements non cohérents avec les principes mentionnés ci-dessus soit garanti;
- L'apparition d'éventuels conflits entre le personnel, les collaborateurs, les volontaires et en général au sein des ressources humaines, soit géré de façon appropriée afin de résoudre tout problème;
- Il y aura une formation et une information adéquates sur les conditions de sécurité et le contexte culturel du pays où agit l'opérateur qui aura un contrat de travail, ainsi que sur les pratiques sanitaires de vaccination et de prévention sanitaire.

f) PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET LA CONFIDENTIALITÉ

Dans ses activités, ses relations et ses contacts, la CISV applique le respect des normes et des règles dans le domaine de la confidentialité. L'Association adopte les nécessaires dispositions – comme prévu au sens de la législation en vigueur (Règlement Général sur Protection des Données, RGPD UE n. 2016/679), en ce qui concerne pour l'acquisition, le traitement et la communication des données sensibles – de façon à les protéger.

Les données à caractère personnel et sensibles détenues par la CISV sont traitées légalement et de manière correcte, pour garantir la sécurité et les droits des personnes concernées, y compris la protection contre l'accès non autorisé aux données par des tiers.

4) CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL ET DES COLLABORATEURS

a) LE STYLE COMMUNAUTAIRE

La CISV, en cohérence avec le «C» de Communauté de son acronyme, demande à son personnel et à ses collaborateurs de travailler dans un esprit professionnel, collaboratif, responsable, moralement correct et respectueux, comme il convient à une communauté. Le respect envers les personnes, les ressources, l'équipement, les lieux et tout ce qui concerne le CISV est une attitude fondamentale et essentiel à vivre et à pratiquer, tel qu'un style de vie et de travail visant à éviter le gaspillage et les dépenses financières.

b) LA NON-DISCRIMINATION

Le personnel, les collaborateurs et tout opérateur de la CISV est tenu d'observer et de respecter le principe de la non-discrimination en ce qui concerne les aspects liés au sexe, au genre, à l'âge, aux origines, à la religion, à l'appartenance politique et syndicale, à la langue ou l'état de santé et le respect de la dignité d'autrui.

c) LE RECRUTEMENT DE MINEURS

Le recrutement de mineurs est, en principe, à éviter dans l'activité de projet. Cependant, dans certains cas exceptionnels, il convient de vérifier et d'évaluer chaque cas en tenant compte des droits et de la législation du pays. Une dérogation éventuelle pourrait être accordée après une demande par écrit suivie d'une évaluation très attentive, toujours en tenant compte de la législation du pays où nous opérons et du consentement du siège de Turin.

d) HARCELEMENT (MOBBING E STALKING)

Il est formellement interdit d'adopter des comportements tels que le harcèlement, la violence, la menace, l'abus d'autorité, qu'elle soit psychologique, moral ou sexuel, en tant que comportements préjudiciables à la dignité humaine et à l'intégrité psychophysique, ou bien la détérioration du climat sur le lieu de travail.

e) COMPORTEMENT SEXUEL

Il est formellement interdit d'avoir des relations sexuelles ou de nature sexuelle avec des mineurs. Il est interdit d'avoir des relations sexuelles avec les bénéficiaires des projets, puisque que ces situations pourraient avoir des conséquences négatives sur le rapport de coopérations de la CISV et, ainsi, créer des dynamiques ayant des impacts négatifs sur l'équité des interventions et l'équilibre de la collaboration avec les organisations bénéficiaires ou de partenariat. Il est interdit d'accorder, d'offrir ou de promettre de l'argent, des faveurs ou des bénéfices quelconques en échange de prestations sexuelles. La CISV adopte une précise politique relative à l'exploitation et aux abus sexuels (PSEA - *protection from sexual exploitation and abuse*).

f) LES DROGUES ET LES SUBSTANCES PSYCHOTROPES

Il est formellement interdit de consommer des drogues et/ou des substances psychotropes, et surtout de travailler sous l'influence de drogues, d'alcool, de substances psychotropes et en général de toutes substances considérées illégales dans les pays où l'on opère. La présence de ces substances n'est pas autorisée dans les bureaux et sur les lieux de travail, ainsi que dans les structures communes où se trouve le personnel de la CISV, comme les maisons partagées, ou dans les habitations de la CISV.

g) COMPORTEMENT ET IMAGE

- Le personnel de la CISV doit se comporter dans le respect des lois, des Droits de l'Homme et de l'éthique, ainsi qu'adopter un comportement professionnel et éduqué afin de représenter l'Association dans un contexte de travail en public, avec les institutions gouvernementales, les autorités locales, les bailleurs de fonds, les organismes et les sujets avec lesquels l'Association coopère, les partenaires et les bénéficiaires.
- Il faut éviter toute forme de comportement qui puisse nuire à l'Association, à son image.
- Les comportements cités dans les deux points précédents doivent être respectés même en dehors des heures de travail et dans la vie privée, dans la mesure où ils constituent une partie de l'image extérieure de l'Association.
- Le code vestimentaire et les soins personnels doivent être respectés, en considérant le rôle exercé, les circonstances professionnelles, les coutumes et les traditions, la culture et les confessions locales.

h) CONFLITS D'INTERET

Dans le déroulement de ses activités, la CISV ne permet pas aux destinataires d'être en situation de conflit d'intérêts ou même seulement d'envisager une telle situation.

Par conflit d'intérêt, on entend le fait d'avoir des intérêts privés dans le même secteur d'intervention institutionnelle qui peut être géré pour obtenir des avantages personnels, ou lors d'une poursuite d'un intérêt différent de notre mission, ou bien encore que quelques activités mises en place puissent interférer avec la capacité du destinataire d'assumer des décisions exclusivement dans le seul intérêt de la CISV.

Toute situation susceptible de constituer ou de créer un conflit d'intérêt doit être rapidement communiquée par le destinataire au délégué du personnel en Italie, ou à son référent à l'étranger, afin d'obtenir les évaluations et les indications nécessaires à ce propos.

Il n'est pas autorisé aux opérateurs d'accepter de l'argent ou des faveurs en provenance de tiers, pour des conseils ou pour la réalisation de services en lien avec la CISV.

i) PARTICIPATION A DES ACTIVITES POLITIQUES

Il est interdit aux destinataires de participer aux actions politiques subversives de l'ordre public tout comme aux opérations militaires. Il est également interdit au personnel et aux collaborateurs à l'étranger de participer activement à la vie politique de l'Etat où l'on opère.

Il est interdit au personnel en Italie d'utiliser son rôle à l'intérieur de la CISV au profit des partis politiques.

En ce qui concerne les destinataires qui assurent des fonctions de représentation de l'Association, le Conseil d'administration de la CISV doit être informé de l'éventuelle prise du rôle dans un parti politique. Le Conseil procédera à une évaluation pour s'assurer qu'il n'y ait pas de conflit avec la responsabilité et le rôle assumé.

j) SECURITE

Les attitudes et les comportements, qui en quelque sorte peuvent comporter des risques pour la sécurité et/ou la santé de l'individu ou des autres, doivent être évités. Dans tous les pays, la sécurité a une très grande importance et peut comporter des risques et des conséquences qui ne doivent pas être sous-estimés. Il est donc du devoir de chaque collaborateur d'agir pour la sécurité et d'en être promoteur à tout moment.

k) LA VIE PRIVEE

Il est interdit au personnel de la CISV, et aux destinataires en général, d'utiliser les informations dont ils ont connaissance à des fins autres qu'à la stricte exécution des fonctions dont ils sont chargés.

l) SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

En ce qui concerne le système adopté par la CISV en matière de sécurité, qu'il soit d'hygiène, de santé ou de sécurité sur le lieu de travail, tous les destinataires du présent Code d'éthique sont tenus à:

- Selon les procédures à suivre dans le domaine de ses fonctions, faire attention à sa propre sécurité et à sa propre santé, ainsi que de ceux qui sont présents sur le lieu de travail, pour prévenir des situations complexes et pouvant avoir des conséquences à cause de ses propres actions ou omissions;
- Contribuer avec les préposés, à l'exécution des obligations prévues en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail;
- Utiliser correctement les équipements de travail, les moyens de transport éventuels y compris les dispositifs de sécurité;
- Notifier au personnel en charge les déficiences des équipements, des moyens, des dispositifs et de tout ce qui peut représenter ou comporter un danger, en veillant directement, en cas d'urgence, dans le cadre de ses propres compétences et de ses possibilités.

m) UTILISATION DES OUTILS DE TRAVAIL ET DU LIEU DU TRAVAIL

Chaque employé, collaborateur, opérateur, que ce soit en Italie ou à l'étranger, est responsable des équipements, des outils de travail et des ressources que la CISV donne et met à disposition. Le tout doit être exclusivement utilisé à des finalités professionnelles. La gestion de ces biens doit se faire avec grande précaution et ils ne doivent jamais être laissés sans surveillance, de façon à éviter tout risque de vol, de manipulation ou de pertes.

Les ordinateurs fixes ou portables doivent être gérés avec grande prudence, en veillant à les maintenir dans des conditions d'efficacité maximale, à travers l'initiative individuelle ou l'utilisation des installations de l'entreprise dédiées à l'entretien.

Les logiciels installés et les périphériques éventuellement connectés à chaque ordinateur attribué pour utilisation doivent être fournis ou autorisés.

Les serveurs et les réseaux de l'entreprise: tous les fichiers créés ou modifiés dans le cadre de l'activité de travail doivent se trouver sur les serveurs de l'entreprise pour qu'ils puissent être partagés, selon les droits d'accès prévus, et ne doivent pas se trouver sur un seul ordinateur. Les programmes et les dossiers ne concernant pas les fonctions prévues ne peuvent pas être répartis sur les serveurs du réseau de l'entreprise, sans une autorisation spécifique.

L'utilisation d'Internet par le personnel, les collaborateurs, les opérateurs, doit toujours s'inspirer de principes de diligence et de régularité. Toutes les transactions effectuées sur internet, sur chaque ordinateur, laissent une trace sur les serveurs de l'organisme, dont l'Association se réserve le plein contrôle.

L'utilisation personnelle d'Internet ne donne aucun droit de confidentialité, en particulier, en ce qui concerne:

- Naviguer sur des sites qui peuvent révéler des aspects de la vie privée (par exemple, des informations sur la santé, les orientations sexuelles, les opinions et/ou l'appartenance syndicale, politique, religieuse, ethnique) ou, en tout cas, sans rapport avec l'exécution des tâches assignées;
- Effectuer des transactions financières, d'achat en ligne et de banque à distance;
- Participer à un forum ou à des conversations (les *chats* en ligne) et à des tableaux d'affichage en ligne;
- S'inscrire sur des sites dont le contenu n'est pas lié à l'activité professionnelle.

La CISV dispose des mots de passe d'accès et se réserve le droit de vérifier le contenu des ordinateurs, de supprimer les programmes et fichiers non prévus ou réputés dangereux.

n) TRAVAIL A DISTANCE

En cas de travail effectué à distance (télétravail), une attention particulière est nécessaire pour réduire les risques pour la confidentialité, l'accessibilité des informations et l'accès par des tiers à des données sensibles. Le travail à distance n'est pas prévu dans l'ordinaire, sauf dans des cas exceptionnels, et sur autorisation de son responsable en accord avec le responsable des ressources humaines du siège d'origine.

o) COMPENSATIONS NON AUTORISEES

Le personnel, les collaborateurs et les opérateurs de la CISV ne sont pas autorisés à recevoir ou à accepter des honoraires, des dons ou d'autres types de paiements, des faveurs et des avantages par d'entreprises, d'organismes, des personnes (par exemple: les partenaires ou les partenaires potentiels, les entreprises et les fournisseurs des travaux, des biens et des services, les

bénéficiaires, les politiques, les contreparties des gouvernements, etc.) qui puissent bénéficier de programmes et d'activités menés et gérés par la CISV.

p) PUBLICATIONS

Les opérateurs qui souhaitent publier extérieurement des articles ou d'autres documents concernant les activités des programmes gérés par la CISV devront demander et obtenir l'autorisation du Responsable de la Communication du siège de Turin. Tout le matériel, les procédures, les formations et les documents établis et préparés par le personnel de la CISV des dans le cadre de fonctions exécutées sont de la propriété de l'Association.

q) DEMANDES DE CONTRIBUTION OU DE PERFORMANCE A DES TIERS

Le personnel de la CISV n'est pas autorisé à participer à des appels d'offres, à des contributions ou à des financements d'organismes publics nationaux, communautaires ou internationaux à des fins qui ne sont pas celles de l'Association.

Le personnel de la CISV n'est pas autorisé à fournir à des tiers son travail ou ses services en rapport avec les activités de l'Association, sauf communication préalable à son responsable, ou exercer des activités contraires ou incompatibles avec les devoirs du service et avec les finalités et l'image de l'Association.

5) CONSEILLERS ET FOURNISSEURS

En ce qui concerne les fournisseurs et les conseillers de la CISV:

1. Informe l'adoption d'un code d'éthique et exige qu'il soit respecté;
2. Exige en particulier le respect des Droits de l'Homme, des droits des salariés, de l'environnement et des conventions internationales auxquelles la CISV fait référence;
3. Applique ses propres procédures administratives dans la sélection et la gestion de ses fournisseurs et conseillers en cohérence avec celles de l'Union Européenne, de l'État Italien et des financeurs qui les prévoient;
4. Met en œuvre des procédures et directives non discriminatoires lors de la sélection des fournisseurs de biens et de services, y compris financiers, en utilisant comme critères les normes de qualité, de service et d'économie, et dans le choix des consultants en utilisant comme critère la compétence et le professionnalisme;
5. Favorise, dans le respect des normes légales, la sélection de fournisseurs, de professionnels, d'opérateurs professionnels, techniques et économiques locaux pour l'achat de services, de biens, de travaux en recherchant la bonne qualité et l'éthique;
6. Demande des garanties spécifiques quant au respect des lois en vigueur et des règles fiscales;
7. Exige le respect des clauses contractuelles, en ce qui concerne les fournisseurs, notamment en ce qui concerne la qualité, le délai de livraison et la destination finale des biens de projet, même si le fournisseur fait appel à des tiers;
8. Exige le respect des clauses contractuelles aux consultants, notamment en ce qui concerne la qualité de la prestation et le respect des délais de réalisation;

6) CONNAISSANCE, DISTRIBUTION ET DIFFUSION DU CODE D'ETHIQUE

Le Code d'éthique est un document qui est présenté à ceux qui entretiennent des relations avec la CISV, qu'ils soient internes ou externes à la structure opérationnelle, s'assurant de sa bonne compréhension et de sa mise en œuvre. Le Code est publié sur le tableau d'affichage au siège de la CISV de Turin, dans les sièges des pays où l'Association est présente et/ou publiée sur le tableau d'affichage en ligne, s'il existe; il est remis aux-employés et aux collaborateurs en format papier ou électronique (en *.pdf*) et il est également publié sur le site internet www.cisvto.org, avec la possibilité de le télécharger.

Par conséquent, le Conseil des gouverneurs et les responsables de la CISV s'engagent à faire connaître le Code, à le diffuser et à l'appliquer, ainsi qu'à prendre des mesures correctives si nécessaire. Chaque individu qui fait partie de la CISV a le devoir d'observer et de respecter le Code, ainsi que de se comporter de manière cohérente, se faisant ainsi témoin crédible et positif de l'image que la CISV veut donner d'elle-même à l'intérieur et à l'extérieur de l'Association.

7) SURVEILLANCE, INFRACTIONS ET SANCTIONS

a) COMMISSION DE SURVEILLANCE

Le Conseil d'administration de la CISV établit une Commission de Surveillance et lui confie la tâche de vérifier l'application du présent Code. Les membres de la Commission de Surveillance s'engageront à remplir leur mandat avec équité, loyauté, autonomie et sans préjugés.

La Commission de Surveillance proposera des modifications éventuelles au Conseil d'administration de la CISV, des mises à jour et des suggestions, aussi en raison de problèmes ou de difficultés rencontrés dans l'accomplissement de son mandat, ainsi que dans le respect ou en adéquation de l'évolution des lois et des activités de la CISV.

b) VIOLATIONS

Le respect du présent Code d'éthique fait partie intégrante des obligations contractuelles de tous ceux qui travaillent avec la CISV.

Les mesures disciplinaires prévues par la convention collective applicable seront prises à l'encontre du personnel et, en tout état de constatation, de toute personne ayant des contrats/rerelations de travail avec la CISV en cas de violation du Code d'éthique. Dans le cas d'entités extérieures, les mesures jugées nécessaires et/ou appropriées pour empêcher la répétition de l'infraction constatée seront également prises.

Les mesures prises peuvent aller jusqu'à la résiliation du contrat.

L'information des violations présumées du présent Code doit être rédigée par écrit et communiquée à la Commission de Surveillance

(CISV – Commission de Surveillance, Corso Chieri 121/6 – 10132 Torino, ITALIA ou à l'adresse e-mail: organismovigilanza@cisvto.org).

c) SANCTIONS

Lorsque l'infraction des principes énoncés dans le présent Code d'éthique et dans les procédures prévues par les protocoles internes est constatée, la relation de confiance entre la CISV et son personnel et les personnes qui, à divers titres, collaborent avec l'Association est compromise.

Les infractions feront l'objet d'une poursuite rigoureuse, rapide et immédiate, par l'adoption – à l'encontre des auteurs des infractions, lorsque cela est jugé nécessaire pour la protection des intérêts de la CISV et dans la mesure où cela est compatible avec le cadre juridique en vigueur – de mesures disciplinaires et/ou de sanctions appropriées et proportionnées, indépendamment de la pertinence pénale éventuelle de tels comportements et de l'instauration d'une procédure pénale dans les cas où ils constituent un délit.

Les violations constatées du présent Code d'éthique, après consultation de la Commission de Surveillance, donneront lieu à des mesures spécifiques.

8) ACTUALISATIONS ET MODIFICATIONS

Le présent document peut faire l'objet de modifications, de compléments et de mises à jour.

Document approuvé par le Conseil d'administration de la CISV, le 7 mai 2019.