

LE CODE DE COMPORTEMENT (LE SYSTEME DE GESTION DU CISP)

B. LES VALEURS ET LE CODE DE COMPORTEMENT 2

B.1 LES VALEURS: LE CODE DE COMPORTEMENT ET L'ENGAGEMENT DU CISP EN FAVEUR DU PRINCIPE D'OBLIGATION DE RENDRE DES COMPTES.....	2
B.2 LE CODE DU COMPORTEMENT DU CISP ET DE SON PERSONNEL	5
<i>B.2.2 COMPORTEMENTS INTERDITS.....</i>	<i>6</i>
<i>B.2.2.5 RECEL, BLANCHIMENT D'ARGENT ET USAGE DE FAUX.....</i>	<i>7</i>
B.3 NORMES REGISSANT LA VIE ADMINISTRATIVE	8
B.4 PROTECTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	8
B.4.1 NON-DISCRIMINATION, EGALITE DES CHANCES, VIOLENCES ET MALTRAITANCE.....	8
B.4.2 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	9
B.5 DECLARATION DU CISP AU SUJET DES REGLES DE COMPORTEMENT	9
A L'INTENTION DE SON PERSONNEL DANS TOUS LES PAYS OU IL ŒUVRE.....	9
B.6 PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES	11
B.7 DISPOSITIONS FINALES.....	11

B. Les valeurs et le Code de Comportement

B.1 Les Valeurs: le Code de Comportement et l'engagement du CISP en faveur du principe d'obligation de rendre des comptes.

Toutes les instances organisatrices et les personnes qui travaillent pour le CISP sont appelées à observer, soutenir, valoriser et diffuser le patrimoine de valeurs et de principes qui définit l'activité de l'organisation. En premier lieu, le CISP a défini un code de conduite qui inscrit son action dans la coopération internationale. En outre, le CISP, de par sa participation à des réseaux d'Organisations non Gouvernementales italiennes et européennes, a contribué à définir des engagements contraignants en faveur du principe d'obligation de rendre des comptes, c'est-à-dire de faire toute la transparence sur les résultats de ses actions et sur ses activités de gestion et d'administration.

B.1.1 Le Code de Comportement (en vigueur depuis le 7 Aprile 1997)

1. Les projets ont pour but de satisfaire les besoins effectifs des populations et sont définis en tenant compte des caractéristiques économiques, sociales et culturelles des différents contextes. Cela signifie, entre autres, porter une attention constante à ce que ces projets soient menés dans le respect des cultures locales.
2. La pratique de la coopération tend à la plus grande valorisation des ressources techniques, professionnelles et matérielles à disposition sur place. Cela implique, par exemple, que les fonctions attribuées au personnel expatrié ne doivent pas nuire aux rôles et aux contributions du personnel local, ou les marginaliser, mais au contraire, en favoriser et en valoriser les capacités. Il s'agit donc aussi de promouvoir des formes et des actions de coopération Sud-Sud.
3. Les activités réalisées dans les pays tiers tendent à renforcer, améliorer ou, si besoin est, à modifier les plans d'intervention nationaux, mais en aucun cas elles ne pourront être conçues sans tenir compte de ces plans. La coopération ne peut, en effet, se superposer ou se substituer aux instances de planification locales. Au contraire, la coopération ne peut jouir de l'autorité et du prestige pour négocier – si besoin est – l'introduction de corrections dans les politiques et les plans d'intervention locaux qu'à la condition d'agir en respectant pleinement ces instances et en dialogant avec elles.
4. Pour garantir une grande efficacité des projets, il est nécessaire d'être particulièrement attentif à l'identification, la planification, la gestion et l'évaluation de ceux-ci. Ces activités doivent être réalisées avec la participation des bénéficiaires et les informations recueillies dans le cadre de ces activités doivent leur être apportées.
5. Le professionnalisme constitue un critère déontologique fondamental, qui caractérise les rapports entre le CISP, les pays et les communautés auprès desquelles il intervient et il représente une condition préalable à l'affirmation de relations efficaces fondées sur la collaboration et le respect mutuel.
6. Bien que le principe de non-ingérence dans la vie politique et religieuse des pays tiers soit respecté, il semble toutefois opportun de promouvoir, même à travers des collaborations opérationnelles spécifiques, le rôle des institutions et des organismes dont l'action concrète contribue aux processus de développement et de démocratisation. Dans ce contexte, il semble particulièrement important de valoriser le rôle des associations féminines et de celles qui représentent les intérêts des petits producteurs et des autres catégories d'individus marginalisés (réfugiés, communautés indigènes, minorités ethniques, etc.).
7. Pour des raisons de transparence, les gouvernements, les partenaires et les communautés locales doivent être informés de la provenance des ressources qui rendent possible la réalisation

des projets spécifiques.

8. Les projets doivent être gérés de telle sorte qu'il soit certain que ceux-ci soient soutenables en matière économique, sociale et institutionnelle et qu'ils continuent de produire des bénéfices. Ils doivent en outre être conduits en tenant compte de la nécessité d'optimiser l'utilisation des ressources financières, et ce, afin qu'ils apportent le meilleur bénéfice possible aux populations locales.

9. La coordination concrète entre les agences et les organismes de coopération internationale d'une part et les institutions des pays bénéficiaires d'autre part, constitue un instrument important pour rendre le plus efficace possible les actions et les politiques entreprises. À ce propos, le CISP certifie qu'il est disponible à rendre public les informations relatives à ses activités.

10. En ce qui concerne les actions humanitaires qui visent à répondre à des urgences complexes, le CISP souscrit au Code de Conduite élaboré par le Comité International de la Croix Rouge, qui affirme, entre autres, les principes suivants: droit universel à l'aide humanitaire, sans limitations liées à l'idéologie, à la religion, à l'identité ethnique et culturelle, au sexe ou à d'autres considérations; autonomie politique et opérationnelle des interventions afin que celles-ci ne finissent pas par venir en aide, surtout dans les situations de conflit, une faction particulière; respect des droits de l'individu tels qu'ils sont définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

B.1.2 Les engagements pris par le CISP en souscrivant à la Charte sur l'obligation de rendre des comptes des ONGI (16 Octobre 2013)

B.1.2.1 Paramètres juridiques, organisationnels, administratifs et financiers

Le CISP considère que les critères suivants, de type organisationnel, juridique et administratif, sont essentiels et incontournables: (i) séparation – dans les rôles, les pouvoirs et les responsabilités – du domaine de la gouvernance de celui de la gestion; (ii) transparence et traçabilité des lignes de pouvoir et de responsabilité; (iii) clarté des mandats et des rôles internes et existence d'un organigramme; (iv) publicité des informations relatives aux groupes dirigeants.

Pour mettre en œuvre les principes susmentionnés, le CISP s'engage à se doter de: (i) un Directoire avec des devoirs et des pouvoirs en matière de supervision des activités de l'ONG, d'évaluation de l'action menée par les dirigeants et les agents, d'observation continue du système de gestion et de surveillance interne; (ii) une définition claire des pouvoirs de la base associative, qui doit être réunie au moins une fois par an pour un débat libre, ouvert et fructueux sur les politiques et les stratégies de l'ONG.

L'action des membres des organes de direction prévus par le Statut est caractérisée par la gratuité de leur œuvre de surveillance, de supervision et d'orientation et par l'absence de tout motif de conflit d'intérêts en ce qui concerne les activités réalisées par l'ONG.

Le CISP s'engage pleinement à utiliser les ressources financières reçues, qu'elles soient publiques ou privées, à des fins et aux conditions définies par les différentes parties au préalable.

Le CISP s'engage à formaliser et respecter le système de gestion, en surveillant de manière continue son application.

Le CISP s'engage à se doter de deux instances de contrôle et de vérification de son bilan: un collège d'auditeurs des comptes et un organisme de certification externe.

Le CISP s'engage à rendre public son bilan et à joindre à ses données financières une description des activités menées.

Le CISP s'engage à indiquer clairement dans son bilan certains paramètres essentiels comme: (i) les frais de gestion; (ii) les dépenses liées aux levées de fonds¹ et aux contributions recueillies; (iii) la destination des éventuels excédents de gestion.

Le CISP s'engage à respecter et appliquer scrupuleusement les normes en matière de travail en vigueur en Italie et dans les différents pays où il œuvre.

B.1.2.2 Mesurer l'efficacité et l'impact des interventions

Pour le CISP, placer au cœur de son action le principe d'obligation de rendre des comptes, signifie, à côté des paramètres juridiques, administratifs et organisationnels susmentionnés, prendre les engagements concrets suivants:

- faire tous les efforts possibles pour rendre les résultats de ses projets réalisés clairs et vérifiables;
- donner la priorité à l'évaluation des résultats obtenus par un contrôle constant;
- démontrer que les projets sont menés conformément aux règles, procédures et lois définies au préalable et qu'ils visent à atteindre les résultats décidés;
- rapporter correctement l'état d'avancement des projets et leurs résultats et permettre à tous ceux qui seraient intéressés d'avoir accès aux informations concernant leur état d'avancement.

Le CISP est conscient du fait que, afin que les engagements susmentionnés soient concrètement réalisables, il est indispensable que chaque projet soit formulé en comportant des objectifs clairs, des résultats mesurables, l'indication concrète du processus nécessaire pour atteindre les résultats et les objectifs, la prévision des mécanismes et des instruments de contrôle pour identifier et corriger d'éventuels problèmes.

Afin de rendre concrets les engagements pris, le CISP s'engage à:

- mettre l'évaluation des projets au centre de son action de coopération internationale;
- publier sur son site web les résultats des évaluations;
- s'engager à fournir à quiconque en ferait la demande motivée les informations fiables sur les résultats des projets;
- favoriser les occasions de confrontation ouvertes au public portant sur les résultats des évaluations.

L'engagement de rendre public les résultats obtenus des initiatives de coopération internationale est pris vis-à-vis des donateurs, des institutions, de l'opinion publique, des gouvernements et des partenaires dans le pays où le CISP œuvre.

1 "Fund raising" dans le texte, N.d.T.

B.2 Le Code du Comportement du CISP et de son personnel

B.2.1 Principes généraux

- A. Le CISP s'est toujours engagé à appliquer des principes rigoureux lors de ses activités, faisant du sérieux, de la fiabilité et la précision de l'action de ses dépendants et collaborateurs un point d'honneur, si bien qu'il a acquis au fil des ans une excellente réputation tant nationale qu'internationale.
- B. L'une des caractéristiques de l'action du CISP est sa conduite absolument correcte et conforme aux lois; les normes de ce Code de Comportement (ci-après dénommé 'le Code') doivent guider tous les dépendants et les collaborateurs du CISP, qu'elle que soit leur position, en garantissant la transparence des opérations et des comportements exigés par l'organisme.
- C. Les dispositions contenues dans le Code indiquent, par ailleurs, les principes et les lignes directrices qu'il faut suivre lors de l'exécution des tâches et des fonctions attribuées, en Italie comme dans tous les pays où le CISP œuvre.
- D. Le respect des lois italiennes et de celles en vigueur dans les pays où le CISP œuvre, des règlements internes, des dispositions statutaires, de l'intégrité éthique et professionnelle, est un engagement et un devoir constants de tous les dépendants et les collaborateurs; cela influe sur les comportements de toute l'organisation.
- E. La réalisation des projets de coopération, et plus généralement l'activité du CISP, doivent se dérouler dans un cadre de transparence, d'honnêteté, de correction, de bonne foi et dans le plein respect des règles établies pour protéger et sauvegarder la vie humaine dans toutes ses expressions.
- F. Le CISP s'inspire de la défense et de la promotion des Droits de l'Homme et agit pour soutenir la construction de sociétés fondées sur les principes d'égalité, de solidarité et de rejet de la guerre.
- G. Le CISP reconnaît la place centrale des droits civils et politiques, des droits sociaux, économiques et culturel et des droits de troisième génération (auto-détermination, paix, développement et sauvegarde de l'environnement).
- H. Le CISP rejette toute forme de discrimination, de corruption, de travail forcé ou de travail des mineurs, à commencer par l'exploitation sexuelle et commerciale, en particulier en prenant en considération la reconnaissance et la sauvegarde de la dignité, de la liberté et de l'égalité des êtres humains. Lorsqu'il agit, le CISP s'inspire du droit universel à l'aide humanitaire, sans limitations liées à l'idéologie, à la religion, à l'origine ethnique et culturelle ou au sexe.
- I. Pour ce faire, le CISP intervient dans le cadre de référence qu'est la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, en adhérant, quand elle met en œuvre des actions humanitaires dont le but est de régler des situations d'urgence complexes, au Code de Conduite élaboré par le Comité international de la Croix Rouge.
- L. Tous les dépendants et les collaborateurs du CISP, quelle que soit leur position, sans distinction ni exception, mettent en accord leurs actions et leurs comportements avec les principes et les contenus du Code, dans le cadre de leurs propres fonctions et responsabilités; ils sont pleinement conscients que le respect du Code constitue une composante essentielle de la qualité de leurs prestations de travail et de leur activité. Les rapports entre les dépendants et les collaborateurs, quelle que soit leur position, doivent être caractérisés par des critères et des comportements d'honnêteté, de collaboration sincère, de loyauté et de respect mutuel.
- M. En aucun cas, la conviction d'agir en faveur ou dans l'intérêt du CISP ne peut justifier ou légitimer, même en partie, l'adoption de comportements en contraste avec les principes et les contenus du Code.

B.2.2 Comportements interdits

B.2.2.1 Corruption et concussion

1. Tous les pays prohibent la corruption de leurs fonctionnaires publics et nombreux sont ceux qui prohibent aussi la corruption des fonctionnaires d'autres pays.
2. Il est interdit aux dépendants et aux collaborateurs, quelle que soit leur position, d'offrir de l'argent ou quelque service que ce soit, pour obtenir par la suite des avantages illicites ou des traitements de faveur, au cours d'adjudications, de projets ou de procédures, y compris celles qui ont pour but d'obtenir des financements publics de la part d'organismes de la Communauté Européenne, d'États étrangers et d'organisations internationales.
3. Les paiements dont on ne peut justifier l'origine sont prohibés dans toutes les activités du CISP qui doivent avoir lieu avec des gouvernements, des organismes internationaux tout comme dans le secteur privé.
4. Le CISP interdit de: offrir de l'argent, des présents ou des compensations qui peuvent être raisonnablement considérés comme dépassant les pratiques normales de politesse; exercer des pressions illicites; promettre tout objet, service, prestation ou faveur à des officiers publics, à des personnes en charge du service public, à des dirigeants fonctionnaires ou dépendants de l'Administration Publique ou d'organismes privés d'utilité publique ou à leurs proches, reconnus légalement ou non, qu'ils soient italiens ou d'une autre nationalité.
5. Le CISP se pourvoit d'un système de contrôles internes pour assurer que les opérations économiques sont enregistrées de façon appropriée, claire et véridique.
6. Il n'est pas défendu de rembourser des dépenses légitimes supportées par des dépendants et des collaborateurs, dès lors qu'elles sont directement liées au déroulement des tâches et des activités pour le compte du CISP, comme les frais de transport ou d'hébergement.

B.2.2.2 Escroquerie et malversation

1. Le système législatif italien comporte des normes qui visent à encadrer les mouvements de fonds publics, de contributions et de subventions de la part de l'État, d'autres organismes publics et de l'Union Européenne, afin d'éviter qu'on n'arrive à des endettements dérivant de l'utilisation ou de la présentation de faux documents ou de l'omission d'informations nécessaires.
2. Le CISP condamne toute conduite frauduleuse, en interdisant la production de faux documents qui attesteraient de l'existence de conditions requises pour participer à une adjudication. De plus, il condamne, en règle générale, toute conduite qui viserait à altérer la réalité dans des situations où il serait indispensable de représenter faussement les faits pour obtenir des bénéfices, des services, des subventions et des reconnaissances.
3. Le CISP n'autorise pas d'utiliser les sommes reçues de la part d'organismes publics, nationaux et communautaires, à titre de subventions, affectations de crédits, contributions ou financements, à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été versées.

B.2.2.3 Crimes et délits d'entreprise terroriste ou contre la Nation, l'État et la paix publique

1. Le CISP condamne fermement tout acte de violence à des fins d'atteinte grave à l'ordre public ou de terrorisme, en œuvrant assidûment pour éviter par tous les moyens que les fonds gérés par le CISP et utilisés pour réaliser ses projets, mais aussi les biens et le matériel qu'il fournit aux associations et aux communautés, ne puissent servir, d'une quelconque manière, pour commettre des crimes et délits de terrorisme.
2. Le CISP met en œuvre des mécanismes de contrôle et de vérification de l'activité des partenaires, publics et privés, avec lesquels il collabore à la réalisation des projets mais aussi des

mécanismes de contrôle et de vérification de la destination des fonds, en tentant d'éviter tout contact avec les institutions et les associations suspectées de commettre des actes contraires aux principes et aux valeurs que le CISP a adoptés.

3. Chaque dépendant ou collaborateur qui aurait connaissance d'actes ou de comportements commis qui pourraient contribuer à une entreprise terroriste en tout genre, d'aide ou de financement de telles activités ou à une entreprise visant à troubler l'ordre public, doit en faire part à son responsable hiérarchique direct.

B.2.2.4 Prévention des délits contre les personnes

1. Le CISP, s'engage, dans son action, avant tout, à protéger et sauvegarder la vie humaine.

2. Le CISP condamne toute forme d'exercice, sur un individu, de pouvoirs conférés par le droit de propriété; il condamne la réduction ou le maintien d'un individu dans un état d'esclavage ou de servitude, en le contraignant à effectuer des prestations de travail ou des prestations sexuelles, ou encore à s'adonner à la mendicité ou toute prestation susceptible de l'exploiter.

3. Afin d'éviter que les dépendants, les collaborateurs, les membres des organes statutaires du CISP puissent commettre des délits de servitude et de réduction en esclavage, de traite des êtres humains, c'est-à-dire le commerce et l'aliénation d'individus, le CISP leur interdit d'exercer sur quiconque des pouvoirs susceptibles de réduire ou de maintenir ce dernier dans un état de sujétion; il leur interdit de contraindre une personne à effectuer des prestations de travail ou des prestations sexuelles, ou encore à s'adonner à la mendicité ou toute prestation susceptible de l'exploiter.

4. Le CISP condamne toute forme d'exploitation sexuelle des mineurs, ainsi que toute conduite visant, même indirectement, à favoriser la pornographie juvénile, en s'engageant avec force à éviter que ses dépendants, collaborateurs et membres des organes statutaires puissent commettre de tels délits.

5. Le CISP s'engage à éviter que ses dépendants, collaborateurs et membres des organes statutaires ne puissent commettre des crimes et délits dérivant de pratiques de mutilation des organes génitaux féminins, puisque ces actes porteraient atteinte à l'image du CISP, engagé depuis toujours dans la lutte contre ces pratiques.

6. Le CISP interdit expressément à son personnel d'utiliser les bureaux, les locaux et les structures, plus particulièrement les structures sanitaires, s'il s'avérait qu'elles puissent servir ou contribuer, même occasionnellement, à de telles pratiques.

B.2.2.5 Recel, blanchiment d'argent et usage de faux

1. Le CISP observe toutes les lois qui interdisent le blanchiment d'argent et qui imposent la traçabilité et la documentation de toute transaction en argent liquide. Il s'engage, en outre, à se procurer des informations et une documentation suffisantes concernant les donateurs ou les partenaires éventuels, afin de s'assurer que ces derniers soient engagés dans des activités légitimes et que leurs fonds proviennent de ressources légales.

2. Le CISP s'oppose à toute forme d'activité qui peut constituer un délit d'usage de faux. Il est donc interdit de falsifier ou de mettre en circulation (par l'achat et/ou la vente) des billets, monnaie, cartes de crédits et autres valeurs dont l'origine est illégale.

B.3 Normes régissant la vie administrative

1. Pour ce qui est de la gestion de l'activité administrative, le CISP applique les standards de comportement éthique les plus élevés et observe les lois en vigueur, en respectant aussi leurs principes fondateurs.
2. Le CISP poursuit les objectifs définis dans les statuts dans le respect des lois, des statuts et des règlements internes, en garantissant le bon fonctionnement des organes sociaux, la protection des droits de participation des membres de l'organisation et en sauvegardant l'intégrité du patrimoine de l'organisme.
3. Le CISP est tenu de rédiger des bilans clairs et véridiques qui représentent correctement et de façon bien compréhensible, sa situation économique, patrimoniale et financière. Pour ce faire, il doit appliquer les lois et les prescriptions que les ordres professionnels observent communément.
4. Chaque opération ou transaction doit être correctement enregistrée et autorisée mais aussi être vérifiable, légitime, cohérente et opportune, conformément aux lois et des normes en vigueur.
5. Il est nécessaire, pour garantir l'intégrité du CISP et la réalisation de ses objectifs, que la gestion administrative soit efficace. Les trois principaux éléments qui caractérisent la fonction du Responsable du Bureau Administratif sont: a) Application des lois, des normes et règlements en vigueur; b) Mise en pratique de procédures internes rigoureuses qui garantissent que l'on dispose d'informations adéquates au moment des prises de décision et protection des disponibilités matérielles et financières; c) vérification et contrôle des opérations réalisées par les différentes instances organisatrices internes.
6. À ce sujet, on considère fondamentales les normes de comportement suivantes:
 - conserver soigneusement les documents relatifs à toutes les transactions;
 - examiner périodiquement les enregistrements comptables et les processus liés à son travail;
 - sauvegarder le patrimoine du CISP;
 - enregistrer soigneusement toutes les transactions, afin de faciliter la préparation des bilans, en respectant les principes de comptabilité communément acceptés et toutes les règles en vigueur;
 - préparer soigneusement la documentation financière basée sur des faits réels et vérifiables;
 - sauvegarder et réviser les processus et les procédures de contrôle de l'activité administrative et financière;
 - s'assurer que toutes les transactions soient exécutées après avoir été spécifiquement autorisées par le Directeur.

B.4 Protection des conditions de travail

B.4.1 Non-discrimination, égalité des chances, violences et maltraitance

1. Le CISP offre l'égalité des chances au travail. En ce qui concerne l'embauche, la sélection, la rémunération, la formation, l'attribution des tâches, les promotions et la cessation des rapports de travail, ou toute autre activité en matière de ressources humaines, il n'exerce aucune forme de discrimination en fonction de l'origine ethnique et culturelle, la nationalité, la religion, les opinions, l'appartenance à une communauté, le sexe, l'âge, la nationalité, l'état civil ou la situation familiale, l'orientation et l'identité sexuelles, l'appartenance à une association syndicale ou encore l'existence d'un handicap antérieur ou non.
2. À ce sujet, on considère fondamentales les normes de comportement suivantes:

- traiter toute personne avec respect et de façon à préserver sa dignité;
- dénoncer à son supérieur responsable direct ou au Directeur tout individu qui aurait commis un acte discriminatoire contre quelqu'un ou qui l'aurait molesté;
- s'assurer que les décisions concernant les individus soient libres de tout préjugé ou d'intention discriminatoire et qu'elles ne soient basées que sur les faits;
- garantir que la sélection du personnel ait lieu de façon claire et transparente sur la base d'éléments de comparaison objectifs.

B.4.2 Santé et sécurité

1. Le CISP s'engage à offrir un environnement de travail sûr sans risque ni danger. La santé et les sécurité de ses dépendants et collaborateurs font l'objet de la plus grande attention et ne peuvent, pour aucun motif, être menacées.

2. À ce sujet, on considère fondamentales les normes de comportement suivantes:

- prendre les précautions adéquates, pour prévenir les risques ou les difficultés auxquels pourraient être confrontés dans leur travail les dépendants du CISP;
- dénoncer les accidents de travail ou les conditions de sécurité insuffisantes;
- connaître les procédures d'urgence en vigueur dans son environnement de travail;
- dénoncer tout acte ou menace de violence à l'encontre des dépendants et des collaborateurs du CISP;
- respecter les normes nationales et tous les standards prévus en matière de santé et de sécurité;
- mener toutes les opérations de manière à sauvegarder le santé ou, du moins, à réduire au maximum le risque de lésion des dépendants et le risque de perte des biens;
- être préparé à d'éventuelles urgences qui pourraient se vérifier.

B.5 Déclaration du CISP au sujet des Règles de Comportement à l'intention de son personnel dans tous les pays où il œuvre

Le Conseil de Direction du CISP a officiellement signé le 8 juillet 2016, la déclaration suivante, qui intègre en tous points le Code de Conduite du CISP lui-même compris dans le Système de Gestion de l'organisation. La déclaration affirme l'interdiction et encourage la prévention de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels, conformément aux recommandations des principales agences humanitaires internationales. La déclaration suivante officialise les principes et les normes que le CISP avait de facto adoptés, conformément au Code de Conduite.

Le CISP adopte une politique de tolérance-zéro en matière d'abus et d'exploitation des enfants et des bénéficiaires et il s'engage pour que tous ses travailleurs, visiteurs, sous-contractants, fournisseurs / sous-traitants et partenaires dans la mise en œuvre, agissent dans le respect et pour la protection des enfants.

Principes-clés

Les abus et l'exploitation sexuels de la part d'opérateurs humanitaires constituent des actes graves de mauvaise conduite et constituent un motif valable de rupture du rapport de travail. En outre, de tels actes doivent être signalés aux instances des forces de l'ordre compétentes.

- L'activité sexuelle avec des enfants (personnes dont l'âge est inférieur à dix-huit ans) est interdite, quelque soit l'âge légal de la majorité ou quelque soit l'âge toléré au niveau local. La conviction erronée de l'âge d'un enfant n'est pas une défense. En ce qui concerne les

citoyens italiens, on rappelle que l'activité sexuelle sur mineur est sanctionnée par la loi italienne, quel que soit le pays où le délit est commis.

- Toute forme d'échange d'argent, de travail, de biens ou de services pour des activités de nature sexuelle est interdite, tout comme les faveurs sexuelles et autres formes humiliantes et dégradantes d'exploitation. Ceci inclut l'échange d'assistance qui est due aux bénéficiaires.
- Les rapports sexuels entre opérateurs humanitaires et bénéficiaires sont interdits compte tenu du fait qu'ils sont basés sur des dynamiques de pouvoir intrinsèquement inégales. De tels rapports nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail humanitaire.
- Dès lors qu'un opérateur humanitaire a des préoccupations ou des doutes au sujet d'abus sexuels ou d'exploitation de la part d'un collègue de travail, que ce dernier appartienne ou non à la même organisation, il ou elle doit faire part de ses inquiétudes à travers l'instrument du "whistleblowing"² pour signaler les délits comme cela est décrit dans le Système de Gestion du CISP.
- Tous les opérateurs humanitaires ont l'obligation de créer et de préserver un environnement qui prévienne les risques d'exploitation et d'abus sexuels; ils ont en outre l'obligation de promouvoir l'application du code de conduite. Les Dirigeants, à chacun de leurs niveaux, ont la responsabilité spécifique de soutenir et de développer des systèmes qui garantissent ce type d'environnement.
- Les travailleurs du CISP ne peuvent:
 - Punir ou châtier les enfants bénéficiaires.
 - Avoir des comportements en mesure de discréditer, humilier, diminuer ou dégrader les enfants ou encore de commettre toute forme d'abus émotif.
 - Utiliser un langage inapproprié ou avoir des comportements de harcèlement ou offensifs, sexuellement provocants ou dégradants en présence des enfants.
 - Discriminer, adopter un traitement inégal ou de faveur pour certains enfants par rapport à d'autres.

2 Système de mécanismes d'alerte ayant recours à des informateurs internes, N.d.T.

B.6 Protection des données personnelles

1. Le CISP s'engage à protéger non seulement les informations concernant ses dépendants et ses collaborateurs, mais aussi celles des tiers qui sont recueillies au cours de son activité; il s'engage à éviter d'en faire un usage inapproprié ou non consenti.
2. Le CISP entend garantir que le traitement des données personnels à l'intérieur de ses structures se fasse en respectant les droits, les libertés fondamentales et la dignité des personnes concernées comme les dispositions législatives et réglementaires en vigueur le prévoient.
3. Le traitement des données personnelles doit se faire de façon légale et honnête; seules les données nécessaires à des fins bien déterminées, explicites et légitimes seront recueillies et enregistrées. Leur conservation se limite au temps nécessaire pour le recueillir. Le CISP s'engage, en outre, à adopter des mesures de sécurité préventives adaptées pour toutes les banques de données dans lesquelles sont recueillies et conservées les données personnelles, afin d'éviter tout risque de destruction, de perte, d'accès ou de traitement non autorisés.
4. Les dépendants et les collaborateurs, en charge du traitement des données personnelles, doivent respecter la législation en vigueur, et en particulier:
 - obtenir et traiter seulement les données nécessaires et opportunes à des fins directement liées aux fonctions et responsabilités assumées;
 - obtenir et traiter ces données seulement à l'intérieur de procédures spécifiques et les conserver et archiver de telle sorte que des individus non autorisés ne puissent pas en avoir connaissance;
 - présenter et ranger ces données de sorte que tout individu autorisé à l'accès de celles-ci puisse aisément en faire le cadre le plus précis, complet et véridique possible.

B.7 Dispositions finales

1. Le CISP exige de tous ses dépendants et collaborateurs une connaissance approfondie des valeurs et des principes portés par le Code et une adhésion sincère à ce dernier.
2. Tous les dépendants et collaborateurs, en l'Italie comme à l'étranger, sont tenus informés de l'adoption du Code et doivent s'engager à le respecter et à observer les principes d'intégrité, d'honnêteté, de correction et de transparence vers lesquels tend le CISP quand il réalise ses projets.
3. Les membres du Directoire et le Directeur, en approuvant le Code, s'engagent à leur tour, dans l'exercice de leurs fonctions, à en respecter et en faire respecter les principes.
4. Dans le cadre des rapports contractuels avec les dépendants et les collaborateurs du CISP, le respect des normes du Code doit être considéré comme l'une des obligations essentielle en ce qui concerne les rapports de travail. Tout dépendant ou collaborateur est par conséquent tenu de prendre connaissance du Code et d'adopter une conduite conforme aux principes et prescriptions qu'il contient.
5. L'observation des normes du Code concourt à mettre en évidence les obligations auxquelles les membres des organes statutaires sont tenus dans l'exercice de leurs activités.



CISP HEADQUARTERS

VIA GERMANICO 198 - 00192 ROME - ITALIA
T. +39 06 3215498 - F. +39 06 3216163
Email cisp@cisp-ngo.org - WWW.CISP.NGO