CODE D'ETHIQUE

Maisons Des Enfants ONLUS – MA.D.E.
Via Goffredo Mameli, 17 – 00153 Roma
tel. + 39 331 8130974 - e-mail: info@mademada.org - www.mademada.org

ART. 1

Mission

Maisons des enfants ONLUS (qui deviendra à terme ETS) plus brièvement MA.D.E est une association à but non lucratif (mentionnée ci-dessous comme Association ou MA.D.E) et présente les valeurs et les buts suivants en lien avec son statut:

- *L'Association, sans buts lucratifs, est apolitique et impartiale et elle a pour objectif la coopération : l'aide au développement et la solidarité internationale. L'association poursuit des buts civiques, de solidarité et d'utilité sociale en réalisant, à titre exclusif ou principal, des activités visant la défense des droits des enfants, le développement intégral de la personne, la promotion de la justice sociale et la solidarité entre les peuples.*

- *L'Association s'engage à aider les enfants de Madagascar à travers la promotion et la mise en œuvre d'activités de collecte de fonds qui financent et soutiennent des projets d'intervention et d'aide humanitaire pour les enfants défavorisés et leurs familles. Elle promeut également des projets autonomes ou des projets menés en coopération avec des organisations locales et internationales de charité et d'assistance.*

La priorité est accordée à la protection des droits des enfants et des adolescents. En particulier, en Italie, elle mène des activités de sensibilisation sur ces thèmes et de *fundraising* pour le financement des projets locaux. Actuellement, elle œuvre à Madagascar grâce à un accord de siège avec le Gouvernement de la République de Madagascar.

L'association gère deux centres dans la capitale «Centre Maison de Famille» et «Centre Mère Enfant» dans lesquels il existe plusieurs programmes centrés sur trois grands thèmes: la nutrition, la santé, l'école/formation.

Elle collabore avec des partenaires locaux avec lesquels elle partage des principes et des buts, pour le bon fonctionnement des projets.

Elle soutient des projets locaux avec des objectifs communs.

ART. 2

Objet et domaine d'application

Ce Code d'éthique est la synthèse des principes et des valeurs qui doivent guider l'action et le comportement des organes statutaires, des membres, des bénévoles, des employés et des collaborateurs en général, afin d'assurer une activité responsable, qualitativement valide et attentive aux besoins des bénéficiaires et de tous les acteurs impliqués. L'importance de ce document se situe dans la prise de conscience de la valeur de ces règles et dans le partage par ses destinataires des

principes de diligence, de loyauté, d'impartialité et de soins apportés aux intérêts des bénéficiaires.

MA.D.E exige de ses propres employés, de ses bénévoles, de ses membres et de ses collaborateurs en général, de se comporter conformément aux prescriptions contenues dans ce Code d'éthique, et demande le respect du principe de réciprocité, c'est-à-dire que les tiers agissent à son égard selon des règles inspirées de cette même conduite éthique.

ART. 3

Principes généraux

MA.D.E choisit les méthodes et les outils à travers lesquels elle met en œuvre les objectifs fixés par le Conseil de Direction de l'association. Les actions sont gérées dans le respect le plus total des principes d'intégrité, de rectitude, de bonne foi, de proportionnalité, d'objectivité, de transparence, d'équité et de façon responsable, en tenant dument compte de toute nouvelle circonstance, des changements des conditions et aussi de l'évolution des besoins et demandes des bénéficiaires.

Intégrité signifie maintenir l'efficacité, l'indépendance et la confidentialité des activités institutionnelles. A cette fin, il convient de remarquer l'adéquation de l'engagement professionnel, les rapports avec les sujets externes, les contrôles sur les activités administratives et comptables.

MA.D.E définit des systèmes de contrôle interne pour l'identification des risques qui peuvent affecter les activités et la réalisation des objectifs.

MA.D.E veille à éviter et à sanctionner toute action portant atteinte à la dignité de la personne humaine, en suivant, en premier lieu, les prescriptions indiquées par les codes d'éthiques contre le harcèlement sexuel et pour la prévention et la lutte contre le «mobbing».

MA.D.E s'assure que toute diversité, quelle qu'elle soit, ne soit pas l'objet de moqueries ou de discriminations, parmi les employés ou envers les bénéficiaires et ne constitue un obstacle à la complète expression des capacités professionnelles liées au développement des perspectives de carrière des salariés.

MA.D.E accorde une attention particulière à la création et à la gestion d'espaces et de lieux de travail adéquats du point de vue de la sécurité et de la santé des employés conformément aux normes nationales et internationales en la matière.

ART. 4

Cadeaux, indemnités et autres avantages

On entend par cadeaux, les présents reçus occasionnellement dans le cadre de la

courtoisie normale et de la coutume internationale. La valeur modeste - fixée par le décret présidentiel n° 62 du 16/04/2013 - doit être évaluée en fonction des différentes réalités économiques des pays d'accréditation et ne peut dépasser la limite maximale de 150,00 euros.

Ces cadeaux ou faveurs ne doivent pas compromettre l'indépendance de jugement, la rectitude opérationnelle, l'intégrité et la réputation des employés. De plus, les cadeaux ne doivent pas être perçus, par un observateur impartial, comme un moyen pour obtenir des avantages indus.

Les employés ne doivent pas instaurer des rapports de collaboration ou de mission de conseil (à titre gratuit ou rémunéré) avec des personnes ayant eu un intérêt économique significatif dans des décisions ou en relation avec les activités de l'association, au cours des trois dernières années.

ART. 5

Participation à associations et organisations

Conformément à la réglementation en vigueur du droit d'association et sans préjudice de ce qui est prévu à l'article 5 du décret présidentiel n° 62 du 16/04/2013 sur le sujet, le personnel (salariés et bénévoles) doit informer dans les 10 jours le Conseil d'administration de l'Association dans le cas où il adhérerait ou participerait à des associations ou organisations dont les domaines d'intérêt pourraient concerner ou gêner l'exercice de ses fonctions officielles.

En particulier, le personnel ne doit pas participer à des organismes (de quelque nature que ce soit) si, aux fins de l'adhésion, est requis un serment ou une promesse de conformité à des principes, valeurs, idéologies, devoirs ou obligations qui entrent en conflit avec ceux contenus dans le contrat de travail (employé ou bénévole) et avec ceux faisant partie du présent Code d'éthique. Dans les trente jours qui suivent, l'Association évalue la compatibilité de l'adhésion ou de la composition des organes. Ceci est sans préjudice du droit - garanti par la Constitution italienne - d'adhésion à des partis politiques et à des syndicats.

ART. 6

Conflits d'intérêt

Les employés doivent s'abstenir, à titre préventif, de prendre des décisions ou d'exercer des activités liées à leurs propres fonctions dans des situations mettant en jeu leurs propres intérêts, ceux du conjoint, des cohabitants ou de leur famille jusqu'au second degré.

Les employés ne peuvent pas avoir, directement ou indirectement, des intérêts économiques dans des associations, agences, entreprises ou sociétés opérant dans les mêmes secteurs d'intérêts que l'Association.

ART. 7

Prévention de la corruption

Le personnel doit se comporter conformément à la législation de référence AICS en matière de prévention de la corruption.

Le personnel signale des faits éventuels, des actes ou des comportements illégaux dont il est venu à connaissance dans l'exercice de ses fonctions, au Conseil de Direction, qui, entre autres, gère les dénonciations de faits et d'actes de corruption et garantit une protection adéquate à ceux qui signalent de tels actes.

ART.8

Confidentialité

L'Association garantit la confidentialité des informations et des données personnelles des bénéficiaires et des donateurs et de tous les sujets avec lesquels elle entretient des relations professionnelles. Ces données font l'objet d'un traitement et d'une protection des informations acquises dans l'exercice des fonctions institutionnelles selon la législation en vigueur, dans le but d'empêcher que les mêmes informations ne soient utilisées à des fins autres que celles prévues par la loi ou contraires à celle-ci, ou encore pour nuire à l'Association.

ART. 9

Protection de l'image de l'Association

De même, en dehors du contexte et de l'horaire de travail, le personnel ne se comporte pas d'une manière qui puisse porter préjudice aux intérêts de l'Association ou qui puisse nuire à son image.

Aussi bien dans les sièges en Italie qu'à l'étranger, le personnel de l'Association adopte une conduite compatible avec les devoirs et fonctions du bureau et avec la protection de l'image de l'Association.

En particulier, le personnel en poste à l'étranger doit fonder sa conduite tant en privé que lorsqu'il est en service et en public sur les principes les plus stricts de discipline, d'honneur, de correction et de bienséance imposés par les charges supplémentaires découlant de ses propres fonctions de représentation et de celles du bureau auquel il appartient et du respect des lois et usages locaux.

Lors de l'utilisation du profil personnel sur les réseaux sociaux, si l'appartenance à l'Association peut être déduite du profil de l'utilisateur ou détectable à partir du contenu d'une intervention, il est dans ce cas-là nécessaire de préciser que les messages publiés/ envoyés reflètent des opinions personnelles et non le point de vue de l'Association. Tous les membres du personnel en poste à l'étranger doivent faire

preuve d'une prudence particulière. En aucun cas, les profils des utilisateurs ne doivent être utilisés pour des déclarations officielles ou pour la divulgation d'informations administratives.

ART. 10

Missions externes

L'association fait appel à son propre personnel pour mener à bien les tâches institutionnelles, en Italie et à l'étranger.

En cas d'absence de compétences adéquates parmi le personnel en service, d'éventuelles missions de collaboration externe sont confiées selon des procédures qui garantissent l'impartialité, la transparence, l'évaluation comparative des candidatures et ceci dans le respect de l'interdiction d'un renouvellement automatique.

ART. 11

Relation avec les utilisateurs bénéficiaires

Le personnel établit avec les utilisateurs bénéficiaires une relation fondée sur l'équité et sur la courtoisie, qui tient également compte des différences culturelles, afin d'éviter des comportements qui pourraient être interprétés comme intolérants. Les utilisateurs bénéficiaires sont dument renseignés sur les procédures à suivre et toute demande qu'ils formulent, mérite également considération et respect. Le personnel répond à ces demandes, selon les lois locales et selon la mission de l'Association, dans le plus bref délai et en évitant tout traitement préférentiel ou discriminatoire.

ART. 12

Dispositions particulières pour les responsables

Le représentant légal, le Président et les autres membres du Conseil d'Administration de l'Association exercent avec diligence les fonctions qui leur sont dévolues en rapport avec leur statut. Ils poursuivent les objectifs assignés et adoptent un comportement approprié à l'exercice de leurs fonctions. En outre, ils doivent faire partie des catégories professionnelles pour lesquelles la loi actuelle leur permet d'accepter de telles fonctions.

Le responsable (pays, chef de projet, Desk Italia, etc.) a une attitude juste et transparente et adopte un comportement exemplaire et impartial vis-à-vis de ses collègues, collaborateurs et des bénéficiaires des interventions de l'association. Le gérant veille également à ce que les ressources attribuées à son bureau soient utilisées à des fins exclusivement liées à l'activité de l'Association et, en aucun cas, à des fins personnelles.

Le responsable veille, en fonction des ressources disponibles, au bien-être

organisationnel de la structure qu'il gère, en favorisant le développement de relations cordiales et respectueuses entre les collaborateurs ; il prend des initiatives afin de favoriser la circulation des informations, la formation et l'actualisation du personnel, l'intégration et la valorisation des différences de sexe, d'âge et de conditions personnelles.

Le responsable confie les activités à réaliser, en répartissant équitablement la charge de travail et en tenant compte des compétences, des attitudes et du professionnalisme du personnel qu'il coordonne.

Le responsable évalue l'activité et les résultats du personnel qui lui est affecté avec impartialité et en respectant les directives et procédures ainsi que les délais fixés.

Si le responsable a connaissance d'un acte illégal, il doit agir rapidement dans son domaine de compétence et de responsabilité. Il engage et conclut, s'il est compétent, la procédure disciplinaire, ou alors il signale rapidement l'infraction au bureau compétent. Dans le cas où le responsable reçoit un rapport d'infraction de la part du personnel, il s'engage à adopter toutes les mesures nécessaires afin que l'identité de la personne ou des personnes qui a/ont signalé l'infraction ne soit pas indûment détectée au cours de la procédure disciplinaire.

Le responsable, dans la mesure du possible, doit éviter la diffusion d'informations mensongères concernant l'Association, ses activités et ceux qui en font partie. En outre, il favorise la diffusion des connaissances en ce qui concerne les meilleures pratiques et les bons exemples visant à renforcer le sentiment de confiance envers l'Association.

Le responsable doit s'assurer qu'il n'existe pas une situation d'incompatibilité d'emplois ou de rôles entre les employés affectés à sa structure.

ART. 13

Dispositions particulières pour les responsables des bureaux de l'Association à l'étranger

Le responsable du Pays/ Chef du projet à l'étranger:

- dans la limite des ressources disponibles, encourage un accueil organisé et attentif du personnel affecté aux différents sièges (personnel local, expatrié, bénévoles et/ou effectuant le Service Civil) en coordonnant avec le responsable de la sécurité les mesures assurant la sécurité physique du personnel et en favorisant au maximum une intégration aussi bien au niveau professionnel qu'au niveau culturel, afin de garantir le bien-être du personnel;

- contrôle l'existence de situations d'incompatibilité d'emploi ou de rôles et les conflits d'intérêts entre les employés affectés à sa structure;

- est tenu de créer les conditions nécessaires à un environnement de travail harmonieux, fondé sur le respect mutuel et sur la motivation du personnel.

ART. 14

Formation

L'Association garantit (directement ou par l'intermédiaire d'experts externes) à tout le personnel en service la possibilité d'une formation continue et actualisée et elle en reconnait la valeur en vue d'une d'amélioration de la qualité des activités en général et en particulier des activités destinées à des utilisateurs bénéficiaires, ainsi que d'un enrichissement professionnel du personnel.

ART. 15

Carrière et mérite

L'Association s'engage à valoriser le mérite, l'effort et les résultats obtenus par l'ensemble du personnel en lui offrant : des parcours transparents, des possibilités de formation et de développement professionnel, ainsi que des systèmes objectifs et partagés d'évaluation périodique afin de promouvoir la pleine expression du potentiel de chacun mais aussi de permettre l'identification de professionnels particulièrement qualifiés s'adaptant au mieux aux différents domaines d'activités de l'Association, en Italie comme à l'étranger. L'Association veille à ce que le personnel ne tire pas indûment profit des liens familiaux et des affinités politiques ou de quelque nature que ce soit.

Les tâches sont assignées de façon à obtenir une gestion efficace et transparente des ressources humaines, tout en récompensant le mérite et les résultats obtenus par chaque employé, en vue d'une valorisation des connaissances, des compétences, du professionnalisme et des aptitudes de chaque candidat à assumer les responsabilités relatives aux fonctions exercées.

ART. 16

Qualité des services

L'Association contrôle constamment les activités professionnelles de son personnel. Elle valorise les meilleures pratiques ayant vu le jour dans ses propres structures en Italie et à l'étranger et en favorise la diffusion interne. On entend par "*best practices*", les procédures de travail qui favorisent l'innovation et l'amélioration des services offerts aux utilisateurs bénéficiaires ou bien l'application des principes contenus dans ce Code.

ART. 17

Simplification des procédures, retrait de la certification et dématérialisation des documents

Dans les limites fixées par les règlementations en vigueur, l'Association s'engage à simplifier progressivement les procédures internes à caractère administratif et celles liées aux programmes dont bénéficient les utilisateurs, grâce à l'automatisation des procédures (par. ex.: enregistrement informatisé de l'accès aux programmes nutritionnels/de santé et de formation qui se fait à travers des badges dotés de codes-barres personnalisés, sans utiliser des registres en papier). Mais également à utiliser les envois de la PEC pour la documentation, lorsque c'est permis. L'Association encourage la dématérialisation de la plupart des documents : factures, relevés, correspondances etc., par l'acquisition et le stockage numérique en Italie et à l'étranger.

ART. 18

Sources complémentaires au budget

Afin de soutenir certaines initiatives en Italie et à l'étranger, l'Association peut faire appel à des sources budgétaires complémentaires, telles que des parrainages et des services offerts.

Toute publicité portant atteinte à l'image de l'Association est interdite: politique, syndicale, sectaire, religieuse, à caractère obscène, offensant, fanatique ou raciste, ou dont le contenu est contraire aux principes de ce Code d'éthique, tout en tenant compte des coutumes et traditions du pays où elle opère. L'Association veille à ce que la nature du prestataire fournissant le parrainage ou les services ne soit pas en conflit avec la mission de l'Association ou porte atteinte à la dignité des personnes et à l'environnement.

ART. 19

Respect de l'environnement et éco-durabilité

L'Association dans les limites de ses ressources financières, assure une organisation du travail et des services offerts, respectueuse de l'environnement. Elle favorise, notamment, les économies d'énergie, la dématérialisation des documents, la réutilisation et le recyclage des matériaux.

L'Association respecte les règlementations nationales en vigueur en matière de défense de l'environnement, de production et d'élimination des déchets et de pollution et les met en pratique. Le choix des biens à acheter est également orienté vers les produits qui assurent une durabilité environnementale du processus de production.

ART. 20

Contributions et parrainages

Toute contribution de nature économique octroyée, afin de soutenir les réalités locales de Madagascar, à des organisations ou à des organismes non lucratifs partageant les principes et poursuivant les mêmes objectifs que l'Association, est déduite des comptes de l'Association. A Madagascar, l'Association promeut et organise des groupes de travail avec des partenaires opérationnels et des Institutions locales visant à protéger les droits de l'enfant et son intérêt supérieur.

ART. 21

Responsabilité disciplinaire, mesure et évaluation des résultats

Sans préjudice de toute responsabilité civile, administrative, comptable et pénale prévue par la loi, en cas de non-respect du présent Code d'éthique, les dispositions prévues par la loi en vigueur et par la négociation collective concernant les différentes catégories de personnel auxquelles s'adressent ce Code, seront appliquées après analyse du cas particulier et après avoir établi que le non-respect en cause correspond à celui constaté dans le cadre des codes disciplinaires applicables à chaque catégorie de personnel. Les violations de ce code affectent également l'évaluation individuelle de l'employé.

ART. 22

Violations disciplinaires

Se référer à l'évaluation des violations concrètes individuelles pour la correspondance avec les infractions disciplinaires applicables à chaque catégorie de personnel.

Les dispositions de la loi et de la négociation collective nationale concernant la récidive et les circonstances atténuantes et aggravantes ne sont pas concernées.

En tout état de cause, la disposition relative au licenciement dans les cas prévus par la loi, les règlements et les conventions collectives n'est pas concernée.

ART.23

Publicité

Ce code d'éthique est publié sur le site internet de l'Association. Il doit être signé – pour acceptation – en même temps que le contrat de travail (pour les salariés, les bénévoles ou les collaborateurs) ou en absence de ce dernier, au moment de l'attribution de la fonction. Il doit être approuvé lors de l'adhésion comme membre (de tout type).

ART. 24

Règle de coordination

Pour tout ce qui n'est pas réglementé par le présent Code d'éthique, le Code de conduite en vigueur du Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale s'applique également au personnel de l'Association, conformément à l'article 23 "Système de coopération italienne au développement", paragraphe 2 de la Loi 125/2014.

ART. 25

Disposition transitoire et finale

Ce Code d'éthique est adopté par MA.D.E en raison de la nature à but non lucratif de l'association.

Ce Code a été approuvé par l'Assemblée des Membres, le 13 juillet 2019