

CHARTRE DES ADMINISTRATEURS, MEMBRES D'HONNEUR, MEMBRES ET DE L'EQUIPE DE LA CCIFM

La CCIFM est une association de droit malgache qui a pour mission de créer une synergie entre les entreprises malgaches, françaises et étrangères afin de promouvoir l'entrepreneuriat à travers des solutions de partenariat et d'entraide et à travers un réseau propice à la réussite de cette mission.

La CCIFM est donc un acteur clé pour la réussite des affaires pour tout investisseur, entrepreneur qui souhaite s'implanter à Madagascar.

Dans le contexte politique et socio-économique de Madagascar il est primordial pour la CCIFM d'être un promoteur de bonne gouvernance et d'être un facilitateur des affaires pour accompagner ses membres dans leur projet de business, à travers la maîtrise des bonnes pratiques.

La CCIFM est une vitrine des relations d'affaires franco-malgache et à ce titre son image doit être irréprochable auprès de l'ensemble de ses parties prenantes pour maintenir une réputation essentielle à son succès et à celui de ses adhérents et clients.

Pour cela, la CCIFM doit s'engager dans une politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), et doit s'engager par ailleurs à promouvoir et maintenir des pratiques d'éthique les plus élevées dans ses relations professionnelles, y compris dans sa gouvernance.

La Gouvernance de la CCIFM défini à travers ses statuts et son RI, place les membres du Conseil d'administration au coeur des fonctions d'orientation stratégique, de gouvernance et de représentation.

Tous bénévoles, ils participent au rayonnement de la Chambre et à son dynamisme via leur participation aux différentes instances de gouvernance, aux Commissions et Comités et aux événements. Ils ont une responsabilité toute particulière vis-à-vis des adhérents, des équipes de la CCIFM et du corps des Administrateurs en général.

La réputation de la CCIFM repose en définitive sur les comportements et les actions de ses Administrateurs.

L'ensemble de l'équipe, collaborateurs, prestataires de service et stagiaires participent également à l'image et à la réputation de la CCIFM, et seront soumis au respect de la présente Charte au même titre que les membres.

Le Bureau a la charge du respect de la présente Charte et est habilité à y apporter toute modification.

Un Comité devra être créé au sein du Conseil d'administration pour la mise en oeuvre de la présente Charte. Il devra établir un rapport comprenant deux volets :

- Le rapport d'activité du Comité,
- Une série de recommandations

Ce rapport indépendant fait partie intégrante du rapport d'activité de la Chambre, auquel il est annexé.

TITRE I – LES DISPOSTIONS RELATIVES A L'ENSEMBLE DES MEMBRES DE LA CCIFM

CHAPITRE I – L'ADHESION AUX VALEURS DE LA CCIFM

En adhérent à la CCIFM, chaque membre s'engage à respecter les valeurs ci-après définies.

1. Solidarité

La CCIFM est fondamentalement attachée à la valeur de solidarité et attend de ses membres le respect de cette valeur.

La solidarité est nécessaire pour le bien de chacun au sein de la CCIFM qui dans l'essence même d'une association suppose l'adhésion et la direction des actions en faveur d'une cause commune qui est la promotion des échanges commerciaux et culturels entre Madagascar et ses partenaires, et en particulier la France.

2. Progrès

Le progrès est le but poursuivis par la CCIFM et s'entend de la capacité de chacun à apporter une plus-value à la CCIFM.

La communauté de la CCIFM est convaincue que la somme des actions positives et vertueuses de chaque membre contribue à améliorer l'environnement des affaires et les relations humaines.

Le chemin du progrès passe par les pratiques vertueuses de chacun.

3. Exemplarité

L'exemplarité doit faire des émules au sein de la CCIFM pour parvenir à un modèle de référence dans la pratique des affaires.

4. Respect dans la diversité

Consciente de la diversité existante au sein de la CCIFM, celle-ci doit être considérée comme une richesse, un capital qu'il faut fructifier dans le respect mutuel de chacun.

Le respect dans la diversité est l'équation qui symbolise la solidarité, qui est vecteur de progrès et qui conduit à l'exemplarité.

CHAPITRE II – LE RESPECT DE L'ETHIQUE AU SEIN DE LA CCIFM

L'éthique constitue un pilier fondamental sur lequel reposent les actions et décisions de la CCIFM. Administrateurs, adhérents et personnels partagent non seulement des objectifs professionnels mais aussi un engagement commun envers des principes éthiques qui garantissent l'intégrité et la transparence des activités de chacun.

1. Les Valeurs Éthiques Fondamentales

1.1. Intégrité et Honnêteté

L'intégrité est la base de toute relation de confiance. Administrateurs, salariés et adhérents doivent agir avec honnêteté et transparence dans toutes interactions professionnelles. Cela implique de respecter les engagements pris, de fournir des informations véridiques et de faire preuve de rigueur.

1.2. Respect des textes

Le respect des textes internes en vigueur de la CCI FRANCE MADAGASCAR est impératif. Cela inclut le respect des statuts, du règlement intérieur et de la présente charte.

Le personnel salarié de la CCIFM s'engage par la signature de la Charte à adhérer aux règles directrices contenues dans celle-ci pour les dispositions qui peuvent les concerner et à les observer scrupuleusement dans le cadre de leur contrat.

1.3. Équité et Respect des Autres

La CCIFM et ses adhérents promeuvent un environnement de travail équitable et respectueux. Cela signifie traiter chaque personne avec dignité, éviter toute forme de discrimination et respecter les différences culturelles, professionnelles et personnelles.

2. L'Éthique comme Garante de la Réputation

2.1. Préservation de la Réputation de la CCI FRANCE MADAGASCAR

La réputation de la CCIFM repose sur la confiance qu'elle établit avec ses adhérents et partenaires. Adopter des comportements éthiques contribue à préserver cette réputation et à renforcer la crédibilité de l'association dans le milieu des affaires.

2.2. Responsabilité Collective et Individuelle

Chaque adhérent a la responsabilité de contribuer au maintien de cette réputation par ses actions. Cela implique de signaler les comportements contraires aux principes éthiques de la CCIFM et de participer activement à l'instauration d'une culture de respect et d'intégrité.

3. Mécanismes de Suivi et de Dénonciation

3.1. Processus de Signalement des Violations Éthiques

La CCIFM encourage un climat de transparence où les adhérents peuvent signaler les violations éthiques sans crainte de représailles. Un mécanisme clair et confidentiel est mis en place pour traiter les préoccupations et garantir que les actions appropriées soient prises.

4. Conséquences des Manquements Éthiques

4.1. Mesures Disciplinaires

Des mesures disciplinaires pourront être appliquées en cas de manquements avérés aux principes éthiques de la CCI FRANCE MADAGASCAR. Ces mesures, qui peuvent aller d'un avertissement à une exclusion, seront déterminées en fonction de la gravité de l'infraction.

Le personnel salarié qui ne respecterait pas les règles éthiques définies dans la présente charte encourt les sanctions qui peuvent aller d'un avertissement à un licenciement pour faute.

TITRE II – LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CHAPITRE III – ETHIQUE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

10 engagements éthiques ont été définis dans le cadre du mandat d'Administrateur, Membre d'Honneur

1 : Respect des intérêts de la CCIFM et intégrité des administrateurs

Les administrateurs s'engagent à agir en toute circonstance dans l'intérêt de la CCIFM, veiller à préserver son image et sa réputation et s'abstenir de se prévaloir de sa qualité d'Administrateur pour servir ses seuls intérêts personnels directs ou indirects.

Les administrateurs, les membres d'honneur et l'ensemble de l'équipe s'interdisent de dénigrer ou de tenir des propos dévalorisant, insultant à l'endroit de la CCIFM et de ses administrateurs.

2 : Adhésion à la Charte

Les Administrateurs, s'engagent par la signature de la Charte, au moment de leur acte de candidature ou à leur nomination, à adhérer aux règles directrices contenues dans la Charte et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à marquer leur accord, par tous moyens disponibles, à toute modification qui leur serait communiquée.

3 : Respect des personnes et des biens

Lors de son entrée en fonction et tout au long de son mandat, chacun des Administrateurs, doit prendre la pleine mesure de ses droits et obligations.

Ainsi, il doit notamment :

- Offrir un environnement exempt de toute forme de discrimination

La discrimination est interdite qu'elle soit sur le genre, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, ou toute autre forme de discrimination.

Les déclarations désobligeantes fondées sur la nationalité, la religion, les opinions ou convictions, la culture, l'ethnie, le sexe ou des raisons personnelles, même si elles n'ont pas l'intention de blesser ou d'intimider une personne, ne seront pas tolérées et doivent être signalées au Président de la CCIFM et ou au Comité des Sages, par la personne concernée ou toute autre personne témoin des faits.

La personne qui interprète ou subit une forme de discrimination est invitée à l'exprimer explicitement à la personne concernée, en présence d'un tiers.

- Offrir un environnement exempt de toute forme d'harcèlement

Le harcèlement prend souvent de nombreuses formes. La violence verbale ou physique ne sera pas tolérée. Les déclarations désobligeantes répétées, fondées sur la nationalité, la religion, les opinions ou convictions, la culture, l'ethnie, le sexe ou des raisons personnelles, même si elles n'ont pas l'intention de blesser ou d'intimider une personne, ne seront pas tolérées. La personne qui interprète ou subit une forme de harcèlement est invitée à l'exprimer explicitement à la personne concernée, en présence d'un tiers. En tout état de cause, la situation doit être remontée directement au niveau du Président de la CCIFM et/ou du Comité des Sages par la personne concernée ou toute autre personne témoin des faits.

- Offrir un environnement respectueux et exempt de toute forme d'atteinte aux biens.

Toute dégradation des biens appartenant à la Chambre ou mise à disposition de la Chambre est interdite.

4 : Prise de position en faveur de la CCIFM

La prise de position et l'influence d'un administrateur, du Directeur et d'un membre de l'équipe dans le cadre de la CCIFM doivent s'exercer sans porter préjudice à la CCIFM.

5 : Prise en compte des conflits d'intérêts

Chacun des Administrateurs informe le Bureau de tout conflit d'intérêt, y compris potentiel, dans lequel il pourrait être impliqué directement ou indirectement.

Il s'abstient d'assister au débat et de participer au vote de la délibération correspondante.

Le conflit d'intérêts est une situation de fait dans laquelle se trouve placée une personne face à deux intérêts divergents, l'intérêt de la CCIFM d'un côté et un intérêt particulier ou professionnel de l'autre.

Il y a par exemple conflit d'intérêts lorsque des activités personnelles, des intérêts ou des affaires financières peuvent influencer ou menacer d'influencer le jugement d'une personne dans l'exercice de ses fonctions au sein de la CCIFM, au détriment des intérêts de la CCIFM ou d'une partie prenante directe ;

En cas de doute sur une situation de conflit d'intérêts, la ou les personnes concernées doivent obligatoirement questionner par tous moyens laissant une trace écrite l'ensemble des Administrateurs qui confirmeront par l'intermédiaire du Président la présence ou non d'une situation de conflit d'intérêt et/ou du Président du Comité des Sages.

6 : Confidentialité des informations

Chacun des Administrateurs, Membres d'Honneur, de la CCIFM s'engage à :

- Respecter la confidentialité totale des informations qu'il reçoit, des débats auxquels il participe et des décisions prises ;
- Ne relayer que les informations officielles publiées par la CCIFM et préserver le caractère confidentiel de tous les renseignements concernant la CCIFM ;
- S'interdire d'utiliser des informations confidentielles de la CCIFM pour soi-même ou pour d'autres personnes.

Les informations, documents et données reçus dans le cadre du Conseil d'Administration, des comités et commissions ou par les employés sont destinés à un usage interne et sont considérés comme confidentiels.

Les membres de l'équipe sont également soumis à cette obligation de confidentialité.

7 : Utilisation des biens de la CCIFM

Les Administrateurs, Membres d'Honneur, membres de l'équipe (y compris stagiaire) de la CCIFM s'engage à ne pas utiliser les biens de la CCIFM, y compris le logo et tout signe figuratif de la CCIFM, ou en permettre l'utilisation à son profit ou au profit de tiers, à moins d'une autorisation écrite du Président de la CCIFM.

8 : Lutte contre la corruption

Nul ne peut solliciter ou accepter, pour son compte ou celui d'autrui, quelque avantage ou gain que ce soit (notamment pécuniaire) qui pourrait résulter de l'appartenance au Conseil d'Administration ou aux instances de la CCIFM ;

Aucune gratification financière ou en nature ne peut être donnée ou reçue par le mandataire en vue d'obtenir un avantage ou pour favoriser une entreprise ou une personne dans le cadre de ses relations avec la CCIFM.

9 : Limitation des cadeaux

Le fait d'accepter ou d'offrir des cadeaux à titre personnel ne doit pas créer une position privilégiée dans la relation.

Au-delà d'un montant de 500 000 MGA, la situation doit être déclarée au Président de la CCIFM et dans le cas du Président, déclarée au Bureau. Dans ce cas, le cadeau pourra être refusé à titre personnel et devient la propriété de la CCIFM qui l'intègre comme un don dans son actif.

En aucun cas les cadeaux et avantages reçus ou envoyés ne peuvent consister en des remises d'espèces, ou engendrer une quelconque situation de conflit d'intérêts.

Peuvent être acceptées les marques d'hospitalité et de reconnaissance raisonnables et sincères, culturellement acceptées dans notre environnement, comme les invitations culturelles et les repas.

L'impartialité impose, dans les limites ci-dessus, aux membres du Conseil d'Administration et des comités et commissions de s'abstenir de recevoir des cadeaux ou des faveurs de sources extérieures.

10 : Lutte contre les fraudes et le blanchiment d'argent et financement du terrorisme

Les Administrateurs doivent refuser dans le cadre de leur mandat toute opération suspectée de fraude ou relever du blanchiment d'argent et financement du terrorisme.

CHAPITRE IV – PRINCIPES DIRECTEURS DES ADMINISTRATEURS DURANT LEUR MANDAT

Les administrateurs s'engagent durant leur mandat à respecter les 5 principes définis dans le présent chapitre.

1. Principe de bénévolat

Au titre de leur mandat bénévole, les Administrateurs, les Membres d'Honneur, ne peuvent être rémunérés sous quelque forme que ce soit.

2. Principe d'exemplarité du comportement

La CCIFM exige des administrateurs et particulièrement du Président qu'il agisse de bonne foi et qu'il exerce ses fonctions avec indépendance, intégrité, honorabilité, probité et professionnalisme dans l'intérêt de la CCIFM dans toutes ses composantes.

Il doit notamment :

- Être à jour continuellement de ses cotisations, sans interruption et en se situant également dans le bon barème de cotisation d'adhésion ;
- S'engager à défendre les intérêts de la CCIFM et veiller à préserver son image et sa réputation en toutes circonstances ;
- Ne pas tirer profit des occasions qui s'offrent à lui dans le cadre de son mandat ;
- En dehors d'un mandat spécial, il ne doit pas représenter la CCIFM à l'extérieur. Les seules personnes habilitées à représenter la CCIFM sont celles mentionnées dans les Statuts ;
- Déclarer annuellement les mandats et fonctions qu'il exerce dans d'autres sociétés, associations, organismes privés ou publics et les conflits d'intérêts même potentiels qu'il a détectés ;

- Se comporter avec dignité et courtoisie envers les autres membres du Conseil d'Administration, des Commissions et les employés de la CCIFM ainsi qu'envers les autres personnes ayant des activités professionnelles, afin d'améliorer et de préserver l'image de la chambre ;
- Répondre avec diligence aux sollicitations de la CCIFM de manière raisonnablement rapide et complète ;
- Maintenir la plus grande objectivité, honnêteté intellectuelle et impartialité dans l'exercice de son mandat.

3. Principe de disponibilité et d'assiduité lors du mandat

L'accomplissement du mandat d'Administrateur, de Membre d'Honneur, signifie que :

- Son mandat est en son nom propre, en tant que personne physique, et il ne représente pas une entité morale ;
- Son engagement et le temps consacrés à la CCIFM doivent être suffisants pour s'acquitter de ses missions, y compris en Commissions et en Comités le cas échéant ;
- Son taux de présence aux réunions doit correspondre au minimum aux exigences du Règlement Intérieur, c'est-à-dire, pour les Administrateurs, participer aux trois Conseils d'Administration, participer activement à au moins l'une des Commissions ou Comités dont il serait membre ;
- En cas d'assiduité notoirement insuffisante et conformément aux Statuts, le Conseil d'Administration de la CCIFM pourra prononcer la révocation du mandataire.

4. Principe des limites d'intervention

Le respect des limites d'intervention attribuées au mandat est primordial à l'efficacité du fonctionnement de la CCIFM et au respect de ses équipes. Tout mandataire doit être attentif à :

- Faire la distinction entre la gouvernance et la gestion de la CCIFM. La gestion de la CCIFM relève de la responsabilité du Directeur et de son Comité Exécutif ;
- Ne pas s'immiscer dans la gestion sociale, financière et courante de la CCIFM en dehors de ses attributions dans le Bureau, les Conseils, les Commissions et Comités auxquels il participe ;
- Ne pas exiger un travail non prévu directement aux salariés de la CCIFM ou à ses directeurs, sans en référer au Président de la CCIFM ;
- Conserver la confidentialité totale des débats issus des discussions du Conseil d'Administration ;
- Être en toute circonstance solidaire des décisions prises par le Conseil d'Administration.

5. Principe d'implication personnelle

La CCIFM attend de ses administrateurs une bonne connaissance des activités de la CCIFM et l'apport d'une valeur ajoutée dans son fonctionnement, qui sera différente en fonction des profils de chacun.

Ainsi, les administrateurs doivent s'impliquer dans les activités de la CCIFM pour mettre à profit :

- Leurs aptitudes et leur expérience qui sont utiles notamment dans le cadre des Commissions et Comités, et à sa vision stratégique ;
- Leurs relations/réseaux afin d'être un atout pour la CCIFM ;
- Leur expertise pour trouver des solutions aux enjeux de la CCIFM.

TITRE III – SANCTIONS ET DISPOSITION FINALE

1. Sanctions

Le non-respect de l'un ou de plusieurs engagements de cette Charte expose l'administrateur ou mandataire à sa révocation ou au non-renouvellement de son mandat. La décision sera prise de façon irrévocable par le Conseil d'Administration suivant les recommandations du comité des Sages.

Le non-respect de l'un ou de plusieurs engagements de cette Charte par un membre de l'équipe peut constituer une faute susceptible de mettre fin au contrat le liant avec la CCIFM.

Le membre qui ne respecte pas la charte ou qui manifeste par son comportement un rejet des valeurs de la CCIFM peut faire l'objet d'une procédure d'expulsion ou de radiation.

L'avis du Comité des Sages est obligatoire avant toute décision de sanction.

2. Entrée en vigueur de la Charte

La présente Charte entre en vigueur après sa validation par le Conseil d'Administration et dès sa ratification par la prochaine Assemblée Générale de la CCIFM.

Je reconnais avoir lu et compris :

- la présente Charte ;
- Les Statuts de la CCIFM ;
- Le Règlement Intérieur de la CCIFM.

Et j'accepte irrévocablement d'agir de manière à les respecter.

Moi, société xxx, m'engage à respecter la présente charte et à être digne des principes qui guident la CCIFM.

Nom, Signature, Date