

Politique de gestion du Système d'information interne d'éthique

Le 21 mai 2024





SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	3
2. PRINCIPES GÉNÉRAUX	6
2.1. Culture de conformité	6
2.2. Bonne foi.....	6
2.3. Accessibilité	6
2.4. Sécurité et confidentialité	7
2.5. Respect et protection de la dignité des personnes	7
2.6. Impartialité et indépendance	8
2.7. Suivi consciencieux des signalements	8
2.8. Transparence	9
3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	10
3.1. Commission permanente.....	10
3.2. Comité d'éthique.....	10
3.3. Responsable de la gestion du canal d'éthique.....	11
3.4. Équipe d'enquête.....	12
3.5. Organe décisionnel.....	14
3.6. Procédure en cas de conflits d'intérêts	14
4. CANAUX INTERNES	16
5. DROITS	18
5.1. Du lanceur d'alerte.....	18
5.2. De la ou des personnes concernées	21
5.3. Des autres personnes impliquées	22





1. INTRODUCTION

L'**objectif** de la présente politique est d'établir les bases du Système d'information interne d'éthique (ci-après dénommé SIIE) de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), F.S.P., qui vise à :

- Prévenir, détecter et apporter une réponse immédiate à tout agissement contraire au « *Code de conduite* » de la Fondation, en établissant des principes directeurs de comportement pour toutes les personnes liées à l'organisation.
- Encourager et permettre que n'importe quel groupe d'intérêt¹ de la FIIAPP puisse :
 - Signaler tout non-respect et/ou irrégularité dans le développement de nos activités, en établissant des garanties appropriées de confidentialité, de protection et d'information.
 - Soulever des questions ou des doutes concernant l'interprétation ou demander des précisions en matière d'éthique ou de dilemmes éthiques.
- Veiller à ce que les questions éthiques et les signalements reçus soient traités efficacement au sein de la Fondation.

Tout cela en signe d'**engagement envers** :

- Le développement des activités visant à réaliser la finalité de sa mission avec le plus haut niveau d'éthique, d'intégrité, de respect, de responsabilité et de conformité réglementaire, en cohérence avec la mission et les valeurs de l'organisation énoncées dans son « *Code de conduite* ».
- L'intérêt public, en tant que fondement du secteur public de l'État et partie du système public de la coopération espagnole et européenne.

Le SIIE est composé des **éléments** suivants : les canaux de communication internes mis en place par la Fondation, le responsable du SIIE, la *PR.YY.DEN*. « *Procédure de*

¹ On entend par **groupes d'intérêt** :

- Les institutions publiques bénéficiaires de programmes/projets de développement dans les pays partenaires, ainsi que leur personnel.
- Les institutions publiques espagnoles et européennes participantes, qui apportent leurs connaissances, ainsi que leur personnel.
- La source de financement, principalement l'État espagnol lui-même par le biais du budget général de l'État, ainsi que la Commission européenne.
- Les citoyens, que ce soit des pays bénéficiaires, sachant que la finalité de la mission de la FIIAPP est d'améliorer la vie des personnes à travers l'amélioration des politiques publiques ; ou de l'Espagne et des pays européens, sachant que le financement est public et provient donc de ces contribuables.
- Le personnel et les étudiants qui collaborent avec la FIIAPP grâce à des bourses.
- Les instances dirigeantes de la FIIAPP, c'est-à-dire, son Conseil d'administration et sa Commission permanente.
- Les organismes partenaires, ceux-ci étant des personnes morales totalement indépendantes avec lesquelles la FIIAPP signe des accords pour mener des actions spécifiques dans le cadre de ses programmes/projets.
- Les fournisseurs.



gestion des questions sur l'éthique et des signalements », ainsi que les principes généraux qui régissent le SIIE lui-même. Tous ces éléments étant développés tout au long de la présente politique.

Son **champ d'application** s'étend :

- **Du point de vue subjectif** : à tous les groupes d'intérêt de la Fondation afin de pouvoir utiliser activement et de manière pertinente et responsable les canaux de communication mis en place en interne. Ainsi, le signalement peut être adressé par :
 - La victime présumée et/ou son représentant légal.
 - Le comité social et économique.
 - Toute personne ayant connaissance d'agissements susceptibles de faire l'objet d'un signalement dans le cadre du SIIE, toujours de façon dûment motivée.
- **Du point de vue objectif** : on entend par
 - **Signalement** : la communication de tout non-respect et/ou irrégularité commis(e) soit par une personne liée à l'organisation – dans le cadre d'une relation professionnelle commerciale, civile ou de travail – dans l'exercice des activités de la FIIAPP, soit en rapport avec les activités de la FIIAPP. Par conséquent, les agissements susceptibles de constituer une violation de notre [« Code de conduite »](#), d'impliquer une infraction et/ou un éventuel acte criminel, sont considérés comme non-respects ou irrégularités. Ainsi, sont inclus, entre autres, les agissements susceptibles de constituer du harcèlement moral au travail, sexuel, fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, ainsi que ceux prévus à l'article 2.1 de la [loi 2/2023 du 20 février relative à la protection des personnes qui signalent des infractions à la réglementation et la lutte contre la corruption](#) :
 - Actions ou omissions pouvant constituer des violations du droit de l'Union européenne.
 - Infractions pénales et infractions administratives graves ou très graves, en incluant parmi celles-ci, en tout état de cause, celles qui impliquent des pertes économiques pour le Trésor public et la Sécurité sociale.
 - **Questions sur l'éthique** : questions ou doutes concernant l'interprétation ou des précisions en matière d'éthique ou de dilemmes éthiques.

RESSOURCES NÉCESSAIRES	
Postes impliqués	Ressources et infrastructures
<ul style="list-style-type: none"> • Commission permanente • Comité d'éthique • Responsable de la gestion du canal d'éthique • Équipe d'enquête • Direction • Lanceur d'alerte • Personne concernée • Témoin 	<ul style="list-style-type: none"> • Temps employé par les postes concernés pour l'application de la procédure. • Matériel et applications informatiques. • Ressources économiques nécessaires au développement de la procédure.

INFORMATIONS FONDÉES APPLICABLES



Documents/Procédures	Sources/Annexes
<ul style="list-style-type: none">• <i>« Code de conduite ».</i>• <i>PR.YY.DEN. « Procédure de gestion des questions sur l'éthique et des signalements ».</i>	

Cette politique a été approuvée par la Commission permanente de la FIIAPP, après consultation du comité social et économique, le 21 mai 2024, date de sa prise d'effet.





2. PRINCIPES GÉNÉRAUX

2.1. Culture de conformité

La FIIAPP s'engage à promouvoir une culture préventive de conformité basée sur l'application des valeurs éthiques énoncées dans son « [Code de conduite](#) » et sur le principe de « tolérance zéro » contre tout agissement irrégulier et/ou illicite, en prévoyant à cet effet les moyens nécessaires à son application. À cet égard, la FIIAPP interdit expressément la commission de toute forme d'infraction et de toute sorte de non-respect pouvant constituer une violation du droit en vigueur.

L'ensemble du personnel de la FIIAPP a **le devoir de signaler** tout agissement susceptible de constituer un non-respect et/ou une irrégularité dans le développement des activités de la FIIAPP car ce n'est qu'ainsi qu'il sera possible d'adopter les mesures appropriées pour éviter qu'ils ne se reproduisent à l'avenir et réparer leurs conséquences pour les personnes et l'organisation elle-même.

À cet effet, la FIIAPP peut mettre en œuvre des programmes de formation et/ou de sensibilisation destinés au personnel lié à l'organisation pour favoriser l'appropriation et la mise à jour des connaissances sur le sujet.

2.2. Bonne foi

Elle implique la conviction du lanceur d'alerte quant à la véracité et l'exactitude de l'alerte adressée et, par conséquent, qu'il n'agit pas de mauvaise foi ou en sachant que le signalement est mensonger, dans le but de nuire à la FIIAPP ou à l'un de ses membres. À cet égard, il est particulièrement important d'être conscients de la responsabilité qu'implique le dépôt d'un signalement.

Lorsqu'il y a des raisons ou des éléments qui laissent penser que le signalement a été effectué de mauvaise foi, le suivi est rejeté et le lanceur d'alerte est informé des raisons du rejet. Dans ce cas, le lanceur d'alerte ne bénéficie pas des garanties prévues dans le SIIE et perd son droit à la confidentialité et à l'absence de représailles. Dans ces circonstances, l'alerte peut constituer une infraction grave au système disciplinaire et la FIIAPP se réserve le droit d'engager des actions en justice, outre les mesures disciplinaires qu'elle peut décider d'exécuter pour la violation des droits de la ou des personnes concernées et de l'organisation elle-même.

2.3. Accessibilité

Le canal interne :

- Il doit être clair mais aussi facile d'accès et d'utilisation pour tous les groupes d'intérêt de la FIIAPP, afin que toute personne, qu'elle appartienne ou non à l'organisation, puisse y accéder et en faire un usage approprié et responsable.
- Il permet de déposer les signalements par écrit, en personne et/ou verbalement.



- Il permet de soumettre des questions sur l'éthique par écrit.
- Il garantit l'anonymat – en ce qui concerne les signalements – et, en tout état de cause, la confidentialité du lanceur d'alerte lorsqu'il communique ses données d'identité, des informations signalées et des actions qui en découlent. Dans les deux cas, des mécanismes d'interaction avec les lanceurs d'alerte sont disponibles pour garantir le dialogue.

2.4. Sécurité et confidentialité

Le canal interne est conçu, mis en œuvre et géré de manière sécurisée, en garantissant la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et de tout autre tiers mentionné dans l'alerte, ainsi que des actions qui en découlent pour sa bonne gestion et traitement. Pour préserver l'intégrité et la confidentialité des informations, ainsi que la limitation de l'accès à ces informations et la protection des données à caractère personnel qu'elles contiennent, les mesures de sécurité techniques et organisationnelles nécessaires seront appliquées, conformément aux dispositions de notre [cadre réglementaire sur la sécurité de l'information](#).

L'identité du lanceur d'alerte ne peut être communiquée à l'autorité judiciaire, au ministère public ou à l'autorité administrative compétente que dans le cadre d'une enquête pénale, disciplinaire ou de sanction. Pour ce faire, la Fondation doit informer le lanceur d'alerte avant de communiquer son identité, sauf si cela pourrait compromettre l'enquête ou la procédure judiciaire, en lui adressant un courrier expliquant les raisons de la communication des données confidentielles.

Pour limiter l'accès aux informations, la FIIAPP doit restreindre le nombre de personnes qui participeront aux différentes activités à réaliser pour la bonne gestion du signalement – principalement la réception, l'analyse préliminaire, l'enquête et la résolution –, et permettre l'accès au canal interne mis en place uniquement à la personne responsable de la gestion du canal d'éthique, selon le sujet, que le responsable du SIIE aura désignée. Ces personnes doivent maintenir une stricte confidentialité et ne pas transmettre ou divulguer d'informations sur les signalements dont elles ont connaissance.

Le traitement des données à caractère personnel du ou des lanceurs d'alerte et celles découlant du traitement du signalement doivent se conformer à la réglementation en vigueur sur la protection des données à caractère personnel.

2.5. Respect et protection de la dignité des personnes

Les actions ou procédures doivent être exécutées avec la plus grande **prudence** et avec tout le **respect qui est dû à toutes les personnes impliquées**, qui ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'un traitement défavorable à ce titre, en garantissant la dignité des personnes et leur droit à la vie privée tout au long du processus, ainsi que l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. La FIIAPP doit adopter les mesures pertinentes pour garantir ce principe au lanceur d'alerte ou aux autres personnes impliquées ou liées, ainsi qu'à la ou aux personnes concernées.



La FIIAPP doit disposer de **garanties de protection** du lanceur d'alerte ou des autres personnes impliquées ou liées à lui, sous réserve que le signalement soit adressé de bonne foi, et doit également présumer l'innocence de la ou des personnes concernées par l'alerte jusqu'à preuve de leur culpabilité ou de leur responsabilité, en assurant en tout état de cause les garanties nécessaires à leur défense.

2.6. Impartialité et indépendance

La FIIAPP doit mettre en œuvre tous les moyens disponibles pour gérer tous les signalements reçus de manière équitable, intégrale, objective, indépendante et éthique. À cet effet, la FIIAPP doit désigner la ou les personnes qui participeront aux différentes activités à réaliser pour la bonne gestion du signalement, en garantissant l'indépendance et l'impartialité dans sa réception, son analyse préliminaire, son enquête et sa résolution, et en définissant les mécanismes nécessaires pour gérer un éventuel conflit d'intérêts qui pourrait affecter une ou plusieurs personnes ayant des responsabilités dans la gestion et le traitement.

Le responsable du SIIE, ainsi que les personnes désignées pour la gestion et le traitement des signalements via le canal interne mis en place par la FIIAPP, doivent exercer leurs fonctions de manière indépendante et autonome à l'égard des autres organes de l'organisation. Ainsi, ils ne recevront aucune instruction d'aucune sorte dans leurs tâches et disposeront de tous les moyens personnels et matériels nécessaires pour les accomplir.

Par conséquent, toutes les personnes impliquées dans la gestion et le traitement du signalement doivent agir de bonne foi dans l'établissement des faits signalés.

2.7. Suivi consciencieux des signalements

La FIIAPP doit nommer des **personnes compétentes** pour garantir une bonne **mise en œuvre et le suivi du SIIE**, en veillant à ce que tous les signalements reçus soient traités avec le professionnalisme requis et sans retard injustifié, à ce que le principe de proportionnalité soit appliqué afin que les actions qui en résultent aient la portée nécessaire et appropriée pour atteindre les objectifs visés, et à ce que tous les principes énoncés dans la présente politique soient respectés. À cet égard, la FIIAPP doit former et/ou informer, le cas échéant, les personnes impliquées dans la gestion d'une alerte, notamment les membres du Comité d'éthique, en tant que responsables du SIIE.

En tout état de cause, une application juste et proportionnée des mesures provisoires et/ou disciplinaires devra être recherchée.

La FIIAPP doit prêter toute la **collaboration et la coopération** requises à l'autorité judiciaire, le ministère public et/ou l'autorité administrative compétente dans le cadre d'une enquête pénale, disciplinaire ou de sanction. À cet égard, si à l'issue de l'enquête il est conclu que les faits rapportés pourraient constituer une infraction, la FIIAPP les communiquera immédiatement au ministère public ou au parquet européen s'ils portent atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne.



2.8. Transparence

La FIIAPP doit publier, dans une rubrique distincte et facilement identifiable sur la page d'accueil de son site Internet, les informations sur le canal d'éthique mis en place en interne, ainsi que les principes du SIIE, les droits du lanceur d'alerte et les aspects les plus pertinents concernant son utilisation et la gestion interne des signalements.

De plus, lors du dépôt d'une alerte via le canal d'éthique, il sera fait mention de la personne qui la recevra aux fins du traitement et des mesures appropriées seront proposées en cas d'éventuel conflit d'intérêts.





3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

3.1. Commission permanente

La Commission permanente, en tant qu'organe exécutif du Conseil d'administration – organe directeur et représentatif de la FIIAPP – est le principal **responsable de la mise en œuvre du SIIE**. Par conséquent :

- Elle a le statut de responsable du traitement des données à caractère personnel, conformément aux dispositions de la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel.
- Elle a le pouvoir de nommer, de destituer ou de révoquer le responsable du SIIE.
- Elle doit approuver la présente politique et la procédure d'application de la gestion des signalements.

3.2. Comité d'éthique

Le Comité d'éthique est l'organe collégial, de haut niveau et multidisciplinaire, désigné par la Commission permanente comme **responsable du SIIE**. De plus, il a pour fonctions **le contrôle, la surveillance, le respect et la diffusion** du « **Code de conduite** » de la FIIAPP, et se tient donc à la disposition de toutes les personnes liées à l'organisation pour les conseiller, les orienter et les soutenir en matière d'action éthique et de conformité.

Par conséquent, le comportement et l'implication du Comité d'éthique sont essentiels pour transférer la culture du respect des règles au sein de la Fondation, afin de réduire les situations à risque dans lesquelles l'un des agissements contraires au « **Code de conduite** » de la FIIAPP peut survenir, et pour dissuader de tels comportements inappropriés, en empêchant les personnes de commettre ces actes en raison de la probabilité qu'ils soient détectés et sanctionnés. Cela implique l'engagement de créer une culture d'honnêteté et de comportement éthique, qui peut être renforcée par la supervision active du Comité d'éthique, et ainsi favoriser son appropriation par le personnel lié à l'organisation.

Tant la nomination que la révocation de ses membres doivent être notifiées à l'Autorité indépendante de protection des lanceurs d'alerte (ci-après dénommée AAI) ou, le cas échéant, aux autorités ou instances compétentes, dans le cadre de leurs attributions respectives, dans le délai de dix jours ouvrables suivants, en précisant, en cas de révocation, les raisons qui l'ont justifiée.

Tous les membres du Comité d'éthique doivent :

- Exercer leurs fonctions de manière indépendante et autonome vis-à-vis des autres organes de la Fondation et ne peuvent donc recevoir d'instructions d'aucune sorte dans ce cadre. Pour ce faire, ses membres doivent disposer des connaissances et d'une expérience professionnelle suffisantes.



Quoi qu'il en soit, afin de promouvoir cette indépendance, la Fondation doit mettre en œuvre les mesures appropriées pour éviter d'éventuelles situations de conflits d'intérêts.

- Disposer de tous les moyens personnels et matériels, et avoir accès aux informations internes nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.
- Assurer le secret des informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, en devant signer – après leur nomination et avant de participer à la gestion de tout signalement – une clause de confidentialité.

Le Comité d'éthique est composé de la Direction des opérations, de la Direction des ressources humaines, de la Direction des services juridiques, de la Direction de l'audit interne et de gestion des risques, et de la personne déléguée à la protection des données, de sorte que leur mandat en tant que membres du Comité demeurera aussi longtemps qu'ils exerceront la responsabilité du service concerné. La Direction de l'audit interne et de gestion des risques exerce également la fonction de secrétariat technique, en soutien du Comité d'éthique dans la gestion opérationnelle de cet organe.

Les principes régissant les activités et le fonctionnement du Comité d'éthique, ainsi que les lignes directrices relatives à son organisation, sont repris dans le « *Règlement du Comité d'éthique* ».

3.3. Responsable de la gestion du canal d'éthique

Le Comité d'éthique délègue les pouvoirs en tant que **responsables de la gestion du canal d'éthique** à trois de ses membres, selon le sujet, ainsi que la **gestion des dossiers** qui en découlent. Deux personnes sont désignées en son sein pour assurer la gestion du canal éthique :

- Direction des ressources humaines : pour les signalements relatifs au harcèlement sexuel, au harcèlement moral au travail, à la discrimination ou à d'autres sujets liés au travail.
- Direction de l'audit interne et de gestion des risques : pour les autres signalements.

Le canal d'éthique offre la possibilité de s'adresser à une autre personne que celle désignée en cas d'éventuel conflit d'intérêts dû à son implication d'une manière ou d'une autre dans les faits signalés. La personne membre du Comité d'éthique désignée par défaut en cas de conflits d'intérêts est la Direction des services juridiques et généraux, sauf si cette personne est également impliquée dans les faits signalés.

Ce qui précède s'entend sans préjudice des fonctions exercées concernant l'enquête et la résolution de tout signalement, comme détaillé ci-dessous.

À cet égard, les fonctions des personnes responsables de la gestion des signalements sont les suivantes :





- Veiller à ce que le canal d'éthique fonctionne correctement, de manière appropriée et soit efficace.
- Recevoir les questions relatives à l'éthique et les signalements, en effectuant l'analyse préliminaire et, si nécessaire, engager l'enquête.

Quoi qu'il en soit, si elle le juge pertinent, la personne chargée de gérer le canal d'éthique, selon le sujet, peut consulter un ou plusieurs membres du Comité d'éthique et, dans des cas strictement justifiés, des personnes extérieures à celui-ci, pour réaliser cette analyse préliminaire. Dans le cas où une personne extérieure au Comité d'éthique serait consultée, celle-ci doit signer une clause de confidentialité avant de participer à l'analyse préliminaire – la première fois qu'elle est invitée à participer à l'analyse préliminaire et/ou nommée en tant que membre de l'équipe d'enquête – afin de consigner l'obligation du secret professionnel dans l'exercice de ces fonctions.

- Traiter avec diligence les requêtes et les signalements reçus, conformément aux dispositions de la présente politique et à la procédure qui régit leur gestion.
- Assister et conseiller le lanceur d'alerte ainsi que la victime de l'irrégularité signalée.
- Fournir des conseils, informer les personnes sur leurs droits et leurs obligations.
- Adresser un rapport au Comité d'éthique, au moins une fois par semestre, sur l'efficacité du canal d'éthique, qui comprend des informations sur les questions relatives à l'éthique et les signalements reçus et traités.
- Documenter dans l'outil tous les progrès liés au traitement de chacune des questions relatives à l'éthique et des signalements reçus.

En l'absence de la personne chargée de gérer le canal d'éthique, le Comité d'éthique peut désigner une autre personne membre de cet organe collégial pour gérer ponctuellement le canal.

3.4. Équipe d'enquête

Pour les signalements considérés recevables, la personne responsable de la gestion du canal d'éthique, en fonction du sujet, doit désigner les membres de l'équipe d'enquête, parmi lesquels il y aura toujours le responsable de la gestion du canal d'éthique, sur la base de critères d'éligibilité (connaissances techniques et contextuelles, s'ils en ont) en fonction du sujet/problème objet de l'enquête, lorsqu'il y a une pluralité de profils. La limitation de l'accès à l'information doit prévaloir, de sorte que le nombre de membres sera celui strictement nécessaire. Lorsque cela est jugé pertinent, elle peut consulter un ou plusieurs membres du Comité d'éthique pour décider quels sont les membres les plus appropriés pour constituer l'équipe d'enquête.

Quoi qu'il en soit, l'équipe d'enquête doit être composée d'un minimum de trois personnes, parmi lesquelles la personne dirigeante, la personne responsable de la gestion du canal d'éthique et un membre du Comité d'entreprise (choisi par le Comité lui-même sur la base de critères d'éligibilité), le nombre devant être dans tous les cas impair.



Pour les signalements relatifs au harcèlement moral au travail, l'équipe doit être composée d'au moins deux membres du Comité de sécurité et de santé de la FIIAPP, et pour les signalements pour harcèlement sexuel, fondés sur le sexe, sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, elle doit être composée d'au moins deux membres de la Commission pour l'égalité. Dans ces cas, tous les membres de l'équipe d'enquête doivent avoir la formation² nécessaire dans cette matière et dans le contenu du protocole de harcèlement alors en vigueur.

La personne responsable de la gestion du canal d'éthique correspondant doit informer l'équipe d'enquête de la présente politique et de la procédure qui régit la gestion des signalements, afin qu'elle puisse assumer la responsabilité de mener l'enquête et, par conséquent, de collecter toutes les preuves et de mener les entretiens pertinents.

Chacune des personnes désignées doit signer, avant de commencer l'enquête, une clause de confidentialité – la première fois qu'elle est invitée à participer à l'analyse préliminaire et/ou nommée en tant que membre de l'équipe d'enquête – afin de consigner l'obligation du secret professionnel dans l'exercice de ces fonctions.

L'équipe d'enquête est chargée d'**exécuter toutes les mesures visant à vérifier la vraisemblance des faits rapportés dans le signalement**. Elle a, entre autres, les fonctions suivantes :

- Évaluer la possibilité d'inviter une personne externe spécialisée en la matière, en l'absence de profils appropriés en interne, et d'autres personnes de la Fondation qui ne font pas partie du Comité d'éthique, pour faire avancer l'enquête. À cet égard, le recours à une analyse médico-légale peut être envisagé lorsque l'on est en présence d'éléments constituant un éventuel acte criminel.

Quoi qu'il en soit, il est essentiel que le nombre de membres soit le nombre strictement nécessaire, afin de limiter l'accès aux informations confidentielles.

- Organiser des entretiens et entendre le lanceur d'alerte, la ou les personnes concernées et les témoins, s'il y a lieu.
- Informer par écrit la ou les personnes concernées de l'existence du signalement et les entendre.
- Recueillir des informations complémentaires et, par conséquent, demander de nouvelles preuves et/ou informations, aussi bien au lanceur d'alerte qu'à d'autres personnes en interne, pour autant que cela ne mette pas en danger la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et de la ou des personnes concernées.
- Vérifier l'existence ou non des faits rapportés.

² Les membres de la Commission pour l'égalité désignés en tant que membres de l'équipe d'enquête doivent avoir une formation spécifique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de harcèlement sexuel et fondé sur le sexe au travail, ainsi qu'une formation aux techniques et outils de détection et d'évaluation (entretiens, questionnaires, sources documentaires), sur les préjugés sexistes, les phases du harcèlement sexuel et ses effets, la prise en charge psychologique des victimes, les aptitudes en matière de communication et de gestion des équipes.



- Consulter la documentation relative au dossier professionnel des personnes impliquées, tant du lanceur d’alerte que de la ou les personnes concernées, pour autant qu’elles soient identifiées et que les informations qu’il peut contenir soient en rapport avec les faits signalés.
- Évaluer la possibilité d’adopter des mesures de protection et/ou de précaution appropriées, qui seront soumises au Comité d’éthique qui, après évaluation, les soumettra finalement à l’organe décisionnel.
- Effectuer une analyse rigoureuse et impartiale des documents disponibles, afin de tirer une conclusion sur les faits rapportés et sur l’impact que cela pourrait avoir sur la Fondation, en établissant à cet effet le rapport d’enquête avec les conclusions et les mesures proposées à soumettre au Comité d’éthique. Après évaluation, ce Comité peut demander des éclaircissements et/ou de nouvelles actions à l’équipe d’enquête, ou proposer une conclusion et/ou des mesures différentes de celles initialement proposées. Les deux évaluations, celle de l’équipe d’enquête que celle du Comité d’éthique, seront dans tous les cas dûment incluses dans le rapport d’enquête, qui sera soumis par le Comité d’éthique à l’organe décisionnel.
- Statuer sur les allégations présentées par le lanceur d’alerte.

3.5. Organe décisionnel

Une fois l’enquête terminée et en fonction du résultat de cette enquête, la **décision sur la qualification que le signalement doit recevoir** appartient au Secrétariat général et/ou à la Direction, sauf dans les situations de conflit d’intérêts dans lesquelles elle appartient à la Présidence de la Commission permanente, en ordonnant à cet effet les mesures et les actions jugées nécessaires.

Il a, entre autres, les fonctions suivantes :

- Communiquer à la personne responsable de la gestion du canal d’éthique les mesures de sanctions adoptées aux fins de suivi et de documentation du dossier.
- Communiquer la décision convenue au lanceur d’alerte et à la ou aux personnes concernées.
- Adopter les mesures provisoires, s’il y a lieu, proposées par l’équipe d’enquête.
- Demander à la Direction des ressources humaines de traiter la procédure disciplinaire dans les plus brefs délais.
- Demander à la Direction des services juridiques d’engager les actions judiciaires estimées pertinentes.

3.6. Procédure en cas de conflits d’intérêts

La personne se trouvant dans l’une des situations suivantes à l’égard du lanceur d’alerte ou de la personne concernée ne peut faire partie d’aucun organe :





- Lorsqu'elle est rattachée par un lien conjugal ou une situation de fait similaire, ou un lien de parenté par consanguinité ou affinité jusqu'au quatrième degré.
- En cas d'amitié intime ou d'inimitié manifeste du lanceur d'alerte ou de la personne concernée avec l'un des membres des organes.
- Lorsqu'elle a dénoncé ou accusé le lanceur d'alerte ou la personne concernée d'avoir commis une faute professionnelle.
- Lorsqu'elle a été dénoncée ou accusée par le lanceur d'alerte ou la personne concernée d'avoir commis une faute professionnelle.
- Lorsqu'elle a fait l'objet d'une sanction disciplinaire en vertu de la procédure engagée suite à un signalement ou à la demande du lanceur d'alerte ou de la personne concernée.
- Quand le lanceur d'alerte ou la personne concernée a fait l'objet de sanctions disciplinaires en vertu d'une procédure engagée suite à un signalement d'un membre du Comité d'éthique, de l'équipe d'enquête et de l'organe décisionnel (cela ne s'appliquerait qu'au Secrétariat général ou à la Direction) qui a participé au signalement concerné.

Lorsqu'il sera considéré qu'une personne désignée pour faire partie de l'un des organes se trouve dans l'une des situations d'incompatibilité mentionnées ci-dessus, il y a lieu de le notifier par écrit au Comité d'éthique, en s'abstenant d'y participer et en demandant la nomination d'un remplaçant ne se trouvant pas dans l'une de ces situations.

En outre, en présence de l'une des causes d'incompatibilité susvisées, tant le lanceur d'alerte que la personne concernée peuvent récuser n'importe quel membre des organes, lequel doit être remplacé par une autre personne qui exerce des fonctions similaires. Toutes les récusations proposées par le lanceur d'alerte et/ou la personne concernée doivent être présentées par écrit et en une seule fois, en précisant et en motivant la cause de l'incompatibilité affectant chacune des personnes récusées.

Quoi qu'il en soit, la Fondation doit indiquer via son canal d'éthique la personne responsable de sa gestion, selon le sujet, en proposant des alternatives de communication au lanceur d'alerte dans le cas d'un éventuel conflit d'intérêts, pour éviter que le signalement n'arrive directement à la ou les personnes.

Lorsque le signalement concerne des agissements impliquant une infraction très grave – au regard du « [Code de conduite](#) » de la Fondation ou de la [loi portant statut des travailleurs](#) ou d'autres réglementations du travail applicables – commise par la personne responsable de la gestion du canal d'éthique, celle-ci sera suspendue de ses fonctions pendant la durée de l'enquête, à titre de précaution et temporairement – jusqu'à résolution de l'affaire – en tant que responsable de la gestion du canal d'éthique, en préservant à tout moment ses droits procéduraux en tant que personne concernée. Un autre membre du Comité d'éthique sera nommé pour assumer temporairement ces fonctions.



4. CANAUX INTERNES

La Fondation a mis en place différentes **voies de communication** pour encourager quiconque à :

- Adresser un **signalement** via le canal d'éthique³, public et librement accessible sur n'importe quel appareil: <http://fiiapp.org/canal-etico>.

De plus, elle offre la possibilité de demander une réunion en présentiel, de préférence avec la personne responsable de la gestion du canal d'éthique, selon le sujet, ou à défaut, avec n'importe quel membre du Comité d'éthique. Dans ce cas, la réunion doit se tenir au plus tard dans les sept jours ouvrables, dans les locaux de la FIIAPP à Madrid, Espagne, et le lanceur d'alerte doit être averti que la réunion sera enregistrée dans un format sécurisé, durable et accessible, et informé du traitement de ses données conformément au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, en exigeant son consentement pour effectuer l'enregistrement.

Lorsque le signalement n'est pas transmis par les canaux de communication autorisés ou qu'il l'est à des personnes qui ne sont pas responsables de sa gestion, le destinataire est tenu de le renvoyer immédiatement à la personne responsable de la gestion du canal d'éthique, selon le sujet, qui se chargera de son correct enregistrement sur le canal s'il existe des éléments d'un éventuel non-respect et/ou irrégularité. Ainsi, tout signalement qui n'est pas dûment enregistré sur le canal d'éthique ne pourra pas être traité. Les personnes qui ont reçu les informations doivent respecter la confidentialité et toute violation à ce titre sera qualifiée d'infraction très grave.

Quoi qu'il en soit, les personnes sont encouragées à utiliser le canal d'éthique pour formuler tout signalement.

- Soumettre une **question** d'interprétation ou une demande de précision en matière d'éthique et de conformité ou de dilemmes éthiques via le canal d'éthique susmentionné, public et librement accessible sur n'importe quel appareil: <http://fiiapp.org/canal-etico>.

Tout cela sans préjudice du fait que les personnes peuvent adresser leurs signalements ou informations à l'Autorité indépendante de protection des lanceurs d'alerte ou à toute autre institution, organe ou organisme compétent⁴.

³ La FIIAPP dispose d'une procédure interne qui régit le fonctionnement de ce canal d'éthique et, par conséquent, la réception et le traitement ultérieur des signalements reçus, en garantissant le respect des principes énoncés dans la présente politique.

⁴ À la date d'approbation de la présente politique, l'Autorité indépendante de protection des lanceurs d'alerte n'a pas encore été créée. Ainsi, toute personne ayant connaissance de faits susceptibles de constituer une fraude ou une irrégularité concernant des projets ou des opérations financés, en tout ou en partie, par des fonds de l'Union européenne, peut porter ces faits à la connaissance des instances suivantes :

- Service national de coordination antifraude (SNCA), à travers le canal mis en place à cet effet.
- Office européen de lutte antifraude (OLAF), en suivant ces instructions.



Tous les groupes d'intérêt de la FIIAPP sont encouragés à signaler tout agissement non conforme et/ou irrégularité commis dans le développement des activités de la Fondation, à travers les canaux mentionnés ci-dessus. Et en particulier, pour le personnel de la FIIAPP, celui-ci est soumis à une **obligation de signalement** car ce n'est qu'ainsi qu'il sera possible d'adopter des mesures appropriées pour éviter que ces agissements ne se reproduisent à l'avenir et réparer leurs conséquences à l'égard des personnes et de l'organisation elle-même, de sorte que la connaissance d'une situation de ce type sans la signaler peut conduire à des mesures disciplinaires.

-
- Parquet européen, en suivant ces [instructions](#).

S'il s'agit d'informations concernant d'éventuelles pratiques anticoncurrentielles, il est possible d'utiliser le [canal](#) de la Direction de la concurrence de la Commission nationale des marchés et de la concurrence.





5. DROITS

5.1. Du lanceur d’alerte

La personne qui signale tout comportement susceptible de constituer un non-respect et/ou une irrégularité se voit reconnaître les droits suivants :

- À adresser le signalement de façon **anonyme** ou non, **par écrit et/ou verbalement**. Dans ce dernier cas, la Fondation doit le documenter, avec l'accord préalable du lanceur d’alerte, à l’aide d’un enregistrement de la conversation dans un format sécurisé, durable et accessible, ou d’une transcription complète et exacte de la conversation réalisée.
- À indiquer un domicile, une adresse électronique ou un lieu sûr pour y **recevoir les notifications**, en pouvant également renoncer expressément à recevoir toute communication relative aux actions menées par le responsable du canal d’éthique à la suite de la communication.
- À recevoir un **accusé de réception**, une fois le signalement adressé, dans les sept jours calendaires suivant sa réception, sauf si cela peut compromettre la confidentialité.
- À **être informé**, de manière claire et facilement accessible, sur les droits et les devoirs qui lui sont reconnus, sur l'utilisation du canal d’éthique de la FIIAPP, ainsi que sur les principes essentiels qui régissent la **gestion des signalements** reçus.
- À disposer d’un **canal de communication bidirectionnel** avec la FIIAPP, pour fournir des informations complémentaires, demandées ou non par la Fondation, afin de promouvoir la communication et la collaboration.
- À **être informé de l'avancement du traitement** de son signalement, sauf si le lanceur d’alerte a renoncé à recevoir des communications ultérieures. À cet égard, il doit être informé par écrit des éléments suivants :
 - Du résultat de la formalité de recevabilité du signalement, qui fera l'objet d'une enquête au plus tard dans un délai indicatif de sept jours ouvrables à compter de sa réception.
 - Du résultat de l’enquête au plus tard dans un délai de trois mois à compter de sa réception.
- À une **décision sur la qualification que doit recevoir le signalement** au plus tard dans un délai de trois mois à compter de la réception de la communication, sauf dans les cas particulièrement complexes qui nécessitent une prolongation du délai, auquel cas celui-ci peut être prolongé jusqu'à un maximum de trois mois supplémentaires.
- À bénéficier d’une **enquête rigoureuse, juste et impartiale**.
- À **comparaître en étant assisté**, s’il le souhaite, d’un avocat, d’un représentant du Comité d’entreprise et/ou d’une personne de son choix.



- À la **confidentialité** des données, personnelles ou non, que ce soit les siennes ou de tout autre tiers mentionné dans le signalement. Par conséquent, son identité sera dans tous les cas confidentielle et ne sera pas communiquée aux personnes concernées, sauf dans les cas d'exclusion prévus par la [loi 2/2023](#).
- À demander, s'il est porté atteinte à ses droits du fait de sa communication ou de sa révélation après l'expiration du délai de deux ans, la **protection de l'autorité compétente** qui, à titre exceptionnel et justifié, peut prolonger la période de protection, après avoir entendu les personnes ou les organes pouvant être affectés. Le refus de prolongation de la période de protection doit être motivé.
- À être informé de la **révélation de son identité** à l'autorité judiciaire, au ministère public ou à l'autorité administrative compétente dans le cadre d'une enquête pénale, disciplinaire ou de sanction, au sens de l'article 33 de la [loi 2/2023](#).
- À la **protection des données à caractère personnel**, en devant donc être informé, entre autres, de l'identité du responsable du traitement, de la finalité et de la base juridique de leur traitement, de la durée de conservation et de la possibilité d'exercer ses droits.
- À l'**absence de représailles**⁵, à condition que les circonstances suivantes soient réunies :
 - Lorsque l'on peut raisonnablement penser que les informations mentionnées sont véridiques au moment de la communication, même si des preuves concluantes ne sont pas fournies, qu'elles entrent dans le champ d'application

⁵ On entend par représailles tout acte ou omission interdit par la loi ou qui, directement ou indirectement, implique un traitement défavorable qui place les personnes qui les subissent dans une situation particulièrement désavantageuse par rapport aux autres dans le cadre du travail ou professionnel, uniquement du fait de leur statut de lanceurs d'alerte. Ci-après, des actions pouvant être considérées comme des représailles :

- Suspension du contrat de travail, licenciement ou cessation de la relation de travail ou statutaire, y compris le non-renouvellement ou la résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire une fois la période d'essai écoulée, ou la résiliation anticipée ou l'annulation de contrats de biens ou de services, l'imposition de toute mesure disciplinaire, rétrogradation ou refus de promotion et toute autre modification substantielle des conditions de travail et la non-requalification d'un contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée, dans le cas où le travailleur avait des attentes légitimes de se voir proposer un emploi à durée indéterminée ; à moins que ces mesures n'aient été exécutées sur la base de la législation du travail en raison de circonstances, de faits ou d'infractions avérées et sans rapport avec le dépôt du signalement.
- Préjudices, y compris l'atteinte à la réputation, ou pertes économiques, contraintes, intimidations, harcèlement ou ostracisme.
- Évaluation ou références négatives concernant la performance au travail ou professionnelle.
- Inscription sur des listes noires ou diffusion d'informations dans un secteur déterminé qui entrave ou empêche l'accès à l'emploi ou l'attribution de travaux ou de services.
- Refus ou annulation d'une licence ou d'un permis.
- Refus de formation.
- Discrimination ou traitement défavorable ou injuste.



objectif de la présente politique et, en tout état de cause, que l'on a agi de bonne foi.

- Lorsque la communication a été effectuée conformément aux exigences prévues par la [loi 2/2023](#) et la législation d'application ultérieure, à la présente politique et à la procédure qui régit la gestion des signalements au sein de la FIIAPP.

À cet égard, la FIIAPP interdit expressément les actes constitutifs de représailles, y compris les menaces et tentatives de représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte, sous réserve que le signalement ait été déposé de bonne foi.

Ainsi, si après la résolution d'un signalement, des mesures préjudiciables sont adoptées à l'égard du personnel de la Fondation, celle-ci doit prouver que la décision a été prise sur la base de motifs dûment justifiés et non liés à une communication ou une divulgation publique.

- À bénéficier de **mesures de soutien**, qui seront soumises à évaluation par le Comité d'éthique et seront approuvées par la Direction, à condition que les circonstances mentionnées précédemment soient réunies et qu'elles puissent être assumées par la FIIAPP. Ces mesures peuvent être les suivantes :
 - Informations et conseils exhaustifs et indépendants, accessibles et gratuits, sur les procédures et les ressources disponibles, la protection contre les représailles et les droits de la ou des personnes concernées.
 - Assistance effective des autorités compétentes auprès de toute autorité pertinente impliquée dans leur protection contre les représailles, y compris l'attestation selon laquelle ils sont éligibles à la protection sur la base de la [loi 2/2023](#).
 - Assistance juridique dans les procédures pénales et dans les procédures civiles transfrontalières conformément à la réglementation communautaire, selon l'avis de l'Autorité indépendante de protection des lanceurs d'alerte, AAI.
 - Soutien financier et psychologique, à titre exceptionnel, si l'Autorité indépendante de protection des lanceurs d'alerte AAI en décide ainsi, après l'évaluation des circonstances découlant du dépôt de la communication et uniquement pour les personnes qui communiquent ou révèlent des infractions prévues à l'article 2.1 de la [loi 2/2023](#).

Tout cela indépendamment de l'aide qui peut être reconnue sur la base de la [loi 1/1996 du 10 janvier relative à l'aide juridictionnelle](#) pour la représentation et la défense dans les procédures judiciaires découlant du dépôt de la communication ou de la divulgation publique.

Pour les signalements pour harcèlement sexuel ou harcèlement fondé sur le sexe, les mesures suivantes peuvent être mises en place lors de l'application du protocole :

- L'adoption de mesures organisationnelles (réaménagement du temps de travail, changement de lieu de travail ou des tâches administratives confiées) ne doit en aucun cas impliquer une détérioration des conditions de travail et/ou salariales



de la victime, et doivent être expressément acceptées par celle-ci. Il doit être garanti que ces mesures permettront à la victime de conserver son emploi dans les mêmes conditions, qui seront maintenues pendant que le protocole sera appliqué à sa situation de travail. Il y a lieu de séparer la personne accusée de harcèlement présumé et non pas la victime, à moins que cette dernière ne demande à l'être.

En aucun cas ces mesures ne peuvent constituer une solution permanente aux conditions de travail des parties.

- Soutien à la personne victime de harcèlement pour éviter une victimisation secondaire ou une revictimisation et faciliter, le cas échéant, l'accès à l'accompagnement, jusqu'à ce qu'elle obtienne pleinement réparation.
- Si la victime de harcèlement nécessite un accompagnement psychosocial, elle sera renvoyée vers les services prévus à cet effet au sein du système de santé ou de l'administration régionale ou locale compétente, afin d'y recevoir ce soutien et d'éviter qu'elle ne renonce à demander la mise en œuvre du protocole.

5.2. De la ou des personnes concernées

Dans le cadre du SIIE, on entend par personne concernée celle contre laquelle le signalement est dirigé. La ou les personnes concernées par tout signalement reçu via le canal d'éthique interne de la Fondation se verront reconnaître les droits suivants :

- À la **confidentialité** des données, personnelles ou non, que ce soit les siennes ou de tout autre tiers mentionné dans le signalement.
- À la **protection des données à caractère personnel**, en devant donc être informées, entre autres, de l'identité du responsable du traitement, de la finalité et de la base juridique de leur traitement, de la durée de conservation et de la possibilité d'exercer leurs droits.
- À bénéficier d'une **enquête rigoureuse, juste et impartiale**.
- À la **présomption d'innocence et à l'honneur**, au cours du traitement du dossier.
- À **être informées des actes qui leur sont attribués**, au plus tard dans le délai indicatif de dix jours ouvrables à compter du début de l'enquête ou à partir du moment où leur identité est connue, si cela se produit après le début de l'enquête. Ce délai peut être retardé lorsqu'il comporte un risque de destruction ou d'altération de preuves, sans que cela ne puisse entraîner une atteinte aux droits de défense de la ou des personnes concernées.
- À **exercer leur défense**, par écrit et/ou verbalement, en pouvant être entendues à tout moment. Sans préjudice du droit de formuler des allégations par écrit, l'enquête comprendra, dans la mesure du possible, un entretien avec la ou les personnes concernées au cours duquel, toujours dans le respect absolu de la présomption d'innocence, elles seront invitées à exposer leur version des faits et à produire les moyens de preuve qu'elles estiment appropriés et pertinents.



Elles auront la possibilité de comparaître en étant assistées d'un avocat, d'un représentant du Comité d'entreprise et/ou d'une personne de leur choix.

- À **avoir accès à leur dossier**, sans révéler d'informations permettant d'identifier le lanceur d'alerte, conformément aux dispositions de l'article 39 de la [loi 2/2023](#), à condition que la protection de l'identité de celui-ci ne soit pas compromise et que cela n'implique pas un risque ou ne porte pas préjudice au bon déroulement de l'enquête.
- À **ne pas subir de représailles en plus des mesures disciplinaires ou provisoires**, ainsi que de toute autre action, adoptées par la Direction ou la Commission permanente, selon le cas, à la suite de la résolution du signalement.
- À **être informées des droits et des devoirs qui leurs sont reconnus et de l'avancement du traitement** du signalement.

5.3. Des autres personnes impliquées

Les personnes mentionnées ci-après bénéficient des droits de **confidentialité des données, de protection des données à caractère personnel, de protection contre d'éventuelles représailles** – dans la mesure du possible – et d'**accès aux mesures de soutien** prévues à l'[article 5.1](#).

- Les personnes physiques qui, dans le cadre de l'institution dans laquelle le lanceur d'alerte fournit ses services, aident celui-ci dans cette procédure.
- Les personnes physiques liées au lanceur d'alerte et qui peuvent subir des représailles, notamment des collègues ou des membres de sa famille.
- Les personnes morales pour lesquelles le lanceur d'alerte travaille ou entretient tout autre type de relation dans un contexte de travail, ou dans lesquelles il détient des parts significatives. À cet effet, il est considéré que la participation au capital ou aux droits de vote inhérents aux actions ou aux parts sociales est significative lorsque, du fait de sa proportion, elle implique pour le détenteur une capacité d'influence sur la personne morale détenue.
- Le comité social et économique, dans l'exercice de ses fonctions de conseil et de soutien au lanceur d'alerte, lorsque celui-ci a fait appel à ses conseils.