

# Code d'éthique

Le 22 novembre 2024





# SOMMAIRE

1. INTRODUCTION .....	3
2. PRINCIPES ET VALEURS .....	6
3. COMPORTEMENT ÉTHIQUE .....	7
3.1. Nous traitons les personnes avec respect et dignité .....	7
3.2. Nous agissons avec droiture et diligence .....	8
3.3. Nous sommes objectifs et impartiaux dans nos relations professionnelles .....	9
3.4. Nous utilisons les ressources et les informations de manière responsable .....	10
4. LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR EN FAVORISER LA CONFORMITÉ .....	12
4.1. Diffusion et acceptation .....	12
4.2. Contrôle .....	14
4.3. Régime disciplinaire .....	14



# 1. INTRODUCTION

Notre fondation relève du secteur public national et fait partie du système de la coopération espagnole. Nous sommes au service des administrations publiques, nous gérons leur participation à des programmes de coopération internationale, en favorisant ainsi leur internationalisation orientée vers des résultats de développement. Nous intervenons dans plus de 120 pays à travers l'échange de connaissances et d'expériences, en mobilisant les talents publics des institutions.

Nous nous positionnons dans le cadre mondial commun de l'Agenda 2030 en ce qui concerne les politiques des pays avec lesquels nous collaborons, ainsi que les administrations participant aux processus d'apprentissage entre pairs. Cette coopération technique publique constitue une force motrice pour promouvoir des politiques publiques inclusives et durables.

Nous mettons en place des espaces de dialogue et d'échange qui tissent des alliances et des relations de confiance en générant des valeurs partagées entre les sociétés. Nous œuvrons de cette manière pour les biens publics mondiaux en misant sur des solutions conjointes aux enjeux globaux, en contribuant ainsi à l'ordre multilatéral mondial.

## Notre cadre d'action

 <p>Nous intervenons dans le domaine de l'organisation du système de coopération espagnole, spécialisés dans l'amélioration des systèmes publics et l'échange de talents publics entre les institutions.</p>	 <p>Nous sommes un outil au service des priorités d'action extérieure et de coopération au développement des administrations publiques.</p>	 <p>Nous faisons partie du système européen de coopération, en participant à la définition des priorités et en mettant en œuvre des projets européens.</p>	 <p>Nous œuvrons directement pour deux ODD : 16 (institutions efficaces) et 17 (partenariats), qui constituent une force motrice permettant de contribuer, grâce aux politiques publiques, aux autres objectifs.</p>
---	--	--	---

**Nous croyons fermement au pouvoir des institutions et des politiques publiques pour créer un monde meilleur, car elles amorcent le changement durable et ciblent un plus grand nombre de personnes, à plus long terme.** Nous nous engageons à respecter un ensemble de principes et de valeurs qui doivent orienter notre manière d'agir afin de promouvoir un comportement éthique et responsable des personnes qui participent directement à la réalisation des objectifs de la fondation.

L'**objectif** de ce Code est **d'établir les bases de la conduite attendue des personnes liées à la FIIAPP, en arrêtant les principes, les valeurs et les schémas de comportement qui doivent guider nos actions.** Tout cela afin de :

- Développer des activités visant à remplir notre mission avec **le plus haut niveau d'éthique, d'intégrité, de respect, de responsabilité et de conformité** à la législation en vigueur, le tout en accord avec nos principes et nos valeurs. Nous encourageons des systèmes publics pour garantir les droits et par conséquent, nos



actions individuelles doivent être cohérentes avec les droits et le développement que nos projets soutiennent.

- Proposer les lignes directrices à suivre face à des dilemmes éthiques ou des questions d'interprétation dans le domaine de l'éthique qui peuvent apparaître dans l'exercice de nos fonctions.
- Prévenir, détecter et apporter une réponse rapide à toute conduite contraire à notre Code, afin d'éviter qu'elle ne se reproduise à l'avenir.

Nous évoluons dans des contextes complexes, dans un environnement changeant et avec de multiples acteurs. Nous intervenons dans une grande variété de situations et de circonstances et il est impossible de les rassembler toutes en détail dans un seul Code. En tout état de cause, l'absence d'orientation dans un scénario particulier ne nous dispense pas d'agir conformément à la loi et à nos valeurs. Nous disposons d'un [canal éthique](#) accessible à tous depuis n'importe quel terminal permettant de soumettre des questions éthiques.

Nous nous engageons à promouvoir une **culture préventive de conformité** basée sur l'application de nos valeurs institutionnelles et sur le principe de « **tolérance zéro** » à l'égard de tout **comportement irrégulier ou illicite**, en disposant à cet effet des moyens nécessaires à son respect. À cet égard, la FIIAPP interdit expressément la commission d'infractions – sous quelque forme que ce soit et quel que soit le type de non-respect – susceptibles de constituer une violation du droit en vigueur.

Le **champ d'application** de ce Code s'étend à toutes les personnes liées à la FIIAPP dans l'accomplissement de sa mission, indépendamment de leur poste et de leur lieu de travail, et il est valable au cours de la période pendant laquelle elles sont liées. Nous entendons par personnes liées :

- L'ensemble des **employés** de la FIIAPP.
- L'ensemble du **personnel au service de l'administration publique** (espagnole ou étrangère) mobilisé par la FIIAPP, quel que soit le type de lien avec elle.
- Toutes les personnes qui effectuent des **stages professionnels** au sein de la FIIAPP grâce à une bourse accordée dans le cadre d'un accord de collaboration éducative.
- Toutes les **personnes recrutées dans le cadre d'un contrat commercial**, soit directement, soit par l'intermédiaire d'autres entités, pour effectuer du conseil, et toute autre ayant une relation professionnelle avec la FIIAPP.
- Toute **personne collaborant avec la FIIAPP ou participant à ses activités**, soit directement, soit par l'intermédiaire d'autres entités.

Les membres du **Conseil d'administration**, l'organe de gouvernance de la FIIAPP, en tant que hauts fonctionnaires de l'administration générale de l'État, sont soumis au « Code de bonne gouvernance » du [Système d'intégrité de l'administration générale de](#)



l'État (ci-après dénommé le SIAGE), qui reprend les valeurs<sup>1</sup> qui aspirent à orienter et guider leurs comportements et conduites de manière exemplaire dans l'exercice de leurs responsabilités publiques respectives.

Les **institutions bénéficiaires** des programmes et des projets de développement dans les pays partenaires, ainsi que les effectifs qui participent à nos activités, seront informées des principes et des valeurs de la FIIAPP.

**Ce Code a été approuvé par la Direction de la FIIAPP, après consultation du Comité d'entreprise, le 18 novembre 2024, date de son entrée en vigueur.** Ce Code remplace le « Code de conduite » en vigueur jusqu'à maintenant, approuvé en décembre 2020, bien que sa première version remonte à octobre 2017. Il sera réexaminé et mis à jour régulièrement, en tenant compte des besoins de la fondation et des propositions formulées par le Comité d'éthique.

---

<sup>1</sup> Servir l'intérêt général, intégrité, objectivité, impartialité, transparence, confidentialité, diligence et qualité, responsabilité, égalité et égalité entre les femmes et les hommes, austérité, crédibilité, dévouement au service public, exemplarité, accessibilité, efficacité, honnêteté et promotion de l'environnement culturel et environnemental.



## 2. PRINCIPES ET VALEURS

Les **principes de la FIIAPP** sont les règles fondamentales qui inspirent, guident et régissent notre comportement et nos décisions, et ils sont fondés sur la moralité et l'intégrité. Nos principes émanent des principes constitutionnels, de ceux de l'Union européenne, de la politique étrangère (énoncés dans la [loi relative à l'action et au service extérieurs](#)) et ceux de la politique de coopération énoncés dans la [loi relative à la coopération pour le développement durable](#)). Ces principes sont : **la dignité, la liberté, l'égalité, la diversité, la démocratie, l'État de droit, les droits de l'homme, la solidarité, la paix et le multilatéralisme.**

Les **valeurs institutionnelles** sont les normes fondamentales qui définissent la culture et l'identité de la FIIAPP et des personnes qui y sont liées. Nos valeurs sont les suivantes :

### NOS VALEURS



**1 Engagement public**  
**Nous sommes guidés par le bien commun.** Nous accordons la priorité aux personnes, à l'intérêt général et aux institutions qui garantissent que personne ne soit laissé pour compte. Nous sommes conscients de l'impact de nos actions sur l'environnement. Notre vision est internationale : elle va au-delà des frontières. Nous assumons les défis mondiaux comme étant les nôtres et recherchons des solutions communes. La planète est notre bien commun le plus précieux.



**2 Esprit d'équipe**  
**L'union fait la force.** Nous écoutons, recherchons des synergies et créons des consensus, à l'intérieur comme à l'extérieur. Nos réussites sont partagées. Nous sommes des personnes, nous travaillons avec des personnes : l'humanité et l'horizontalité sont au cœur de notre travail. La camaraderie, la proactivité et l'empathie imprègnent notre quotidien.



**3 Intégrité**  
**Nous faisons ce que nous disons, avec rigueur et honnêteté.** Nos principes guident chacune de nos décisions. Nous recherchons l'excellence et l'exemplarité. Nous nous efforçons de respecter scrupuleusement notre cadre réglementaire, d'optimiser l'utilisation des ressources et de communiquer de manière claire et transparente.



**4 Résilience**  
**Nous nous adaptons en permanence aux environnements changeants.**  
 Nous accompagnons des politiques publiques qui évoluent. Nous nous efforçons d'œuvrer selon des codes culturels différents. Nous résistons aux crises et en tirons les leçons pour en sortir plus forts. Nous acceptons la différence, nous naviguons dans l'incertitude.



**5 Innovation**  
**Nous encourageons les initiatives et les nouvelles idées** avec dynamisme et énergie. Nous utilisons notre plus grand capital – l'échange de connaissances et d'expériences – pour apprendre continuellement et adopter de nouveaux points de vue. Nous partageons et créons collectivement.



## 3. COMPORTEMENT ÉTHIQUE

On entend par **comportement éthique** la manière dont la personne agit sur la base des principes et des valeurs institutionnelles énoncés dans ce Code visant toujours à améliorer la vie des personnes et la planète, en accomplissant la mission de la FIIAPP.

Le comportement éthique attendu des personnes liées à la FIIAPP est indiqué ci-après. Nous rejetons toute conduite contraire à ce qui est énoncé dans ce Code et qui pourrait nuire à la personne, à la FIIAPP ou à la société dans ses droits fondamentaux. Ce Code n'a pas pour objectif de couvrir toutes les situations ou circonstances possibles qui peuvent survenir, mais plutôt d'établir des lignes directrices qui devraient servir de guide dans notre façon d'agir.

### 3.1. Nous traitons les personnes avec respect et dignité

Nous nous traitons les uns les autres avec respect, dignité, intégrité et équité, en promouvant un **environnement de travail respectueux, sain, sûr et inclusif**, où la camaraderie, le travail en équipe, la proactivité et l'empathie imprègnent notre quotidien.

**Nous rejetons tout type de harcèlement, de discrimination, d'intimidation ou d'exploitation**, ainsi que toute conduite insultante, humiliante ou contraire aux principes de la [Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies](#) ou de la [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#). Nous ne tolérons pas les actes et commentaires incitant à la haine, à la xénophobie, à l'homophobie et à tout autre type de discrimination. Nous ne tolérons aucune forme d'abus ou d'exploitation sexuels des personnes – quel que soit leur âge et y compris la prostitution – ni aucune activité sexuelle impliquant des personnes de moins de 18 ans, même si cela est légal dans le pays. Pour la FIIAPP, il est prioritaire de veiller à la protection de l'intérêt supérieur des mineurs et au respect de leurs droits<sup>2</sup>.

Nous **respectons les idées, les croyances et les coutumes locales**. Nous promouvons les **relations horizontales entre égaux**, basées sur l'écoute active, en

---

<sup>2</sup> Pour cette raison, toute personne professionnellement liée à la FIIAPP ne peut avoir de contact direct avec des mineurs, dans le cadre de nos activités, sans la présence de leurs parents ou tuteurs légaux et/ou du personnel des institutions bénéficiaires. Dans les situations exceptionnelles dans lesquelles cette condition ne peut pas être respectée, il faudra en informer le Secrétariat général qui déterminera les mesures nécessaires pour garantir la protection des enfants, conformément aux dispositions de l'article 13.5 de la [loi organique 1/1996 relative à la protection juridique des mineurs](#) :

« La condition pour accéder aux professions, aux métiers et aux activités qui impliquent des contacts réguliers avec des mineurs et les exercer est de ne pas avoir été condamné par un jugement définitif pour un délit d'atteinte à la liberté et à l'intégrité sexuelles, ce qui comprend les agressions et abus sexuels, le harcèlement sexuel, l'exhibitionnisme et la provocation sexuelle, la prostitution et l'exploitation sexuelle, et la corruption d'enfants, ainsi que la traite des êtres humains. À cet effet, toute personne souhaitant accéder à de telles professions, métiers ou activités devra justifier de cette circonstance en fournissant une attestation négative du Registre central des délinquants sexuels. »



reconnaissant le droit de chacun à donner son avis sur les aspects qui le concernent, en recherchant toujours un dialogue constructif et fructueux, et en parvenant à un consensus dans lequel toutes les parties se sentent respectées. Nous rejetons tout abus de pouvoir ou d'autorité envers des tiers en utilisant notre position au sein de la FIIAPP.

**Nous adhérons aux principes de la [politique extérieure féministe](#). Nous intégrons la dimension sexospécifique et les questions d'égalité et de non-discrimination dans nos actions à partir d'une approche féministe** pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, intensifier les efforts pour réduire les écarts entre les sexes, lutter contre toutes les formes de violence et de discrimination et promouvoir l'autonomisation des femmes, des petites filles et des adolescentes, ainsi que renforcer leurs droits sexuels et reproductifs du point de vue des droits de l'homme et de la santé publique universelle. À cet effet, nous agissons en accordant une attention particulière à la prévention du harcèlement sexuel ou sexiste<sup>3</sup>, nous veillons à l'utilisation d'expressions contraires à ces valeurs et nous utilisons un langage inclusif. Les personnes qui participent à la sélection ou à la promotion du personnel doivent agir selon le principe d'égalité, en effectuant une définition inclusive du profil professionnel et en étant objectives dans la prise de décisions, avec une attitude ouverte envers la diversité, dans le but d'identifier les personnes les plus en adéquation avec le profil et les nécessités du poste, en promouvant à tout moment l'égalité des chances.

## 3.2. Nous agissons avec droiture et diligence

Notre mission étant de renforcer les institutions d'autres pays, notre manière d'agir doit être exemplaire.

Aucune personne liée à la FIIAPP, quelle que soit sa place dans la hiérarchie, ne peut demander à des tiers d'enfreindre les dispositions du « *Code d'éthique* ». Une conduite inappropriée ne peut pas non plus être justifiée sur la base de l'ordre d'un supérieur hiérarchique ou de la méconnaissance de ce Code.

**Nous agissons dans le respect des responsabilités qui nous sont confiées, avec loyauté et en défendant l'intérêt général et de la FIIAPP.** L'intérêt général est toujours placé avant les intérêts privés, en évitant les situations – dans les espaces publics et devant les interlocuteurs institutionnels ou les médias – qui pourraient nuire à l'image et à la réputation de la FIIAPP.

**Nous respectons la loi, le règlement intérieur de la FIIAPP et les engagements pris auprès des tiers** dans les accords contractuels qui sont applicables dans le cadre de notre relation professionnelle, y compris ceux découlant des pays dans lesquels nous exerçons notre activité. C'est ainsi que l'on montrera que l'on peut faire confiance à la

<sup>3</sup> Elles suivront pour cela le cadre d'action inclus dans le « *Protocole de prévention et d'action contre le harcèlement au travail* » et le « *Protocole de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe, le harcèlement ou la violence contre les personnes LGTBI et autres agissements contraires à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale au travail* ».





FIIAPP. Tout comportement, dans la sphère privée et personnelle, qui – même sans violer la loi – pourrait nuire à la réputation de la FIIAPP est interdit. Toutes les questions sur l'interprétation de la législation en vigueur peuvent être posées aux services juridiques et en ce qui concerne les consultations relatives à l'éthique<sup>4</sup>, il est possible de consulter le Comité d'éthique via le [canal éthique](#).

Les dirigeants et les cadres intermédiaires de la FIIAPP doivent connaître les obligations internes et externes qui affectent leurs domaines d'activité, être exemplaires dans l'exercice de leurs fonctions et veiller à ce que les employés qui sont sous leur dépendance hiérarchique reçoivent les informations et la formation pertinentes pour favoriser leur appropriation et leur respect.

**Nous promouvons des modes de vie sains et co-responsables**, en évitant les risques inutiles pour la sécurité, la santé et le bien-être de soi et/ou des autres.

**Nous portons notre attention sur et nous minimisons l'impact environnemental** de nos activités. Nous avons à cœur de sensibiliser notre personnel aux impacts que nous générons dans nos projets et activités.

**Nous rendons des comptes sur les résultats de nos interventions.** Nous reconnaissons les erreurs commises, en étant proactifs dans leur solution, leur correction et leur prévention. Nous communiquons de manière claire et fiable. Pour ce faire, nous utilisons un langage clair dans nos communications avec les citoyens, en évitant les éventuels obstacles, et nous veillons à ce que les informations que nous partageons soient complètes, précises et fiables.

### 3.3. Nous sommes objectifs et impartiaux dans nos relations professionnelles

Nous sommes guidés par une **vocation de service public** et nous voulons **servir l'intérêt général** en donnant toujours la priorité aux personnes et en accompagnant les institutions pour garantir que personne ne soit laissé pour compte. **Nous évitons tout comportement pouvant indiquer un traitement préférentiel ou spécial** à des personnes physiques ou morales, en motivant toujours l'adoption des décisions sur une analyse objective et en notifiant dans les plus brefs délais tout conflit d'intérêts éventuel (réel, apparent ou potentiel) susceptible de nous affecter directement ou d'affecter des tiers afin de prendre les décisions pertinentes.

**Nous n'offrons pas et nous n'acceptons pas de cadeaux, d'hospitalité ou tout avantage, faveur ou bénéfice injustifiés** ayant une influence, pouvant influencer ou pouvant être interprétés comme ayant une influence sur la prise de décisions liées à la FIIAPP, même dans les cas où il s'agit d'une pratique culturelle normale ou qui peut être considérée comme une simple courtoisie<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Consultations ou questions relatives à l'interprétation ou précisions en matière d'éthique ou de dilemmes éthiques.

<sup>5</sup> Ce devoir de refus comprend des attentions formelles mineures (petits cadeaux corporatifs ou invitation à déjeuner/dîner) qui, même si elles ont peu de valeur économique, pourraient compromettre notre impartialité



Les employés de la FIIAPP **peuvent participer, dans certaines limites, à d'autres activités** – commerciales ou non – que celles que nous développons en interne, pour autant qu'elles soient légales, qu'elles n'entrent pas en conflit avec notre dévouement et nos responsabilités au sein de la FIIAPP, et ne constituent pas une violation de la réglementation en matière d'incompatibilités<sup>6</sup>. Lorsque ces activités sont liées à leurs fonctions au sein de la FIIAPP, elles doivent être autorisées au préalable et par écrit par la direction des ressources humaines, et leur supérieur hiérarchique doit en être dûment informé.

Nous recherchons une **séparation adéquate entre les sphères privée et professionnelle** pour éviter que les opinions ou préférences qui pourraient être exprimées publiquement dans l'exercice des droits fondamentaux ou des libertés publiques puissent donner l'impression qu'elles représentent la position de la FIIAPP. Nous agissons avec transparence, responsabilité et prudence. Pour ce faire, nous canalisons l'information via des porte-parole officiels désignés par l'équipe de communication. Nous ne fournissons pas d'informations internes individuellement, même dans des espaces informels. Sur les réseaux sociaux, il est conseillé de mettre en privé les profils sur lesquels vous donnez des détails ou vous montrez des photos de votre vie privée et de publier une sauvegarde sur les réseaux ouverts du type « ces avis n'engagent que moi ». Nous agissons avec prudence, même en cas d'opinions personnelles, pour ne pas publier de messages pouvant être contraires à nos principes et nos valeurs ou de mettre en danger le travail de la FIIAPP ou sa réputation.

### 3.4. Nous utilisons les ressources et les informations de manière responsable

Nous faisons **un usage responsable, rationnel, licite et durable des ressources financières et matérielles** mises à notre disposition par la FIIAPP, en les affectant uniquement à l'exercice de nos fonctions pour éviter leur gaspillage, ainsi que leur éventuel détournement vers d'autres objectifs.

Nous utilisons les ressources financières avec austérité, en étant conscients qu'il s'agit de fonds publics qui proviennent des contribuables et qui doivent donc être alloués efficacement pour satisfaire l'intérêt général. Les frais de déplacement financés par la FIIAPP doivent être dûment justifiés, en tenant compte des principes de nécessité, de proportionnalité et de transparence.

Les moyens technologiques sont des outils de travail de la FIIAPP, leur utilisation doit donc répondre à des fins professionnelles, conformément à la « *Politique de sécurité de*

---

ou notre objectivité dans la prise de décisions. En tout état de cause, tout cadeau ou présent dont le montant est estimé à plus de 100 euros doit être aimablement restitué ou déclaré et remis au Comité d'éthique, qui décidera de son utilisation, tel que développé dans la « *Procédure de prévention et de gestion des conflits d'intérêts* ».

<sup>6</sup> Cela renvoie plus précisément à la [loi 53/1984 du 26 décembre relative aux incompatibilités du personnel au service des administrations publiques](#) qui est applicable aux employés de la FIIAPP et qui prévoit, de manière générale, l'incompatibilité de deux fonctions du secteur public et la reconnaissance de compatibilité de la fonction publique avec les activités privées dont elle respecte l'exercice, à condition qu'elles ne puissent pas empêcher ou porter atteinte au strict respect de leurs devoirs ni compromettre leur impartialité ou leur indépendance



*l'information* », en devant signaler tout incident de sécurité, comme stipulé dans la « *Politique de gestion des incidents* ».

**Nous protégeons la confidentialité des informations internes** qui nous ont été confiées dans l'exercice de nos fonctions et **nous faisons un traitement correct des données à caractère personnel** figurant dans ces contenus. Par conséquent, nous assurons la discrétion nécessaire, tant sur les questions ou sujets dont la diffusion est légalement interdite que sur ceux dont nous avons connaissance du fait de notre lien avec la FIIAPP, sans pouvoir utiliser les informations obtenues dans notre propre intérêt ou dans celui de tiers, ou au préjudice de l'intérêt général. L'obligation de secret et de confidentialité sera maintenue même après la fin de la relation professionnelle avec la FIIAPP.



## 4. LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR EN FAVORISER LA CONFORMITÉ

La FIIAPP favorisera le respect de ce Code à travers sa diffusion, la formation et son système de surveillance et de conformité.

### 4.1. Diffusion et acceptation

La FIIAPP diffusera ce Code, par différents moyens, auprès de toutes les personnes – physiques ou morales – relevant de son champ d'application. Nous indiquons ci-après la manière dont l'**engagement d'acceptation** se concrétisera selon le cas :

- **Employés** de la FIIAPP : inclusion d'une clause d'acceptation dans le contrat de travail. Le Code sera envoyé préalablement par courriel.
- **Personnel provenant de l'administration publique lié à la FIIAPP par un engagement** : inclusion d'une clause d'acceptation dans l'engagement. Le Code sera envoyé préalablement par courriel.
- **Personnes effectuant des stages professionnels** à la FIIAPP : inclusion d'une clause d'acceptation dans le document qu'elles signent le jour de leur arrivée, en complément de l'accord de collaboration éducative. Le Code sera envoyé préalablement par courriel. Le service des ressources humaines sera en charge de la bonne conservation de cette déclaration.
- **Personnes recrutées dans le cadre d'un contrat commercial** : inclusion d'une clause de respect de nos principes et de nos valeurs institutionnelles figurant dans notre Code, dans les spécifications techniques (appels d'offres) ou dans l'offre-attestation sur l'honneur (marchés de moindre valeur), ainsi que dans le contrat commercial à signer par les deux parties, lorsqu'il est conclu. Dans le cas du personnel provenant de l'administration publique, espagnole ou étrangère, recruté dans le cadre d'un contrat commercial, on inclura une clause d'acceptation de ce Code.
- **Personnes qui collaborent avec la FIIAPP ou participent à ses activités**, soit directement, soit par l'intermédiaire d'autres entités : inclusion dans le document signé, le cas échéant, d'une clause de respect des principes et des valeurs institutionnelles figurant dans notre Code.

Pour promouvoir une culture préventive de conformité, la FIIAPP mettra en œuvre des **actions de formation et de sensibilisation** destinées au personnel lié à l'institution, pour favoriser l'appropriation et la mise à jour des connaissances sur le sujet.

La FIIAPP applique une politique d'amélioration continue. Tous les effectifs de la FIIAPP ont le **devoir de signaler** tout comportement pouvant être suspecté de non-conformité



et/ou d'irrégularité<sup>7</sup> dans le développement des activités de la FIIAPP, car ce n'est que comme ça qu'il sera possible de prendre des mesures appropriées pour éviter que cela ne se reproduise à l'avenir et réparer ses conséquences sur les personnes et sur l'institution elle-même. Pour ce faire, nous avons habilité différents **canaux de communication** grâce auxquels chacun peut :

- **Faire un signalement<sup>8</sup>** : par écrit via le **canal éthique** (accessible à tous depuis n'importe quel terminal), en pouvant déposer la plainte de manière anonyme. Soit en personne, en demandant un rendez-vous en face à face avec la personne responsable de la gestion du canal éthique, selon le sujet.
- **Soumettre une question d'interprétation ou de clarification concernant l'éthique et la conformité ou des dilemmes éthiques** : par écrit via le **canal éthique** accessible à tous depuis n'importe quel terminal.

Tout cela sans préjudice de ce que les personnes puissent adresser leurs requêtes aux équipes correspondantes et leurs plaintes ou informations à l'autorité indépendante de protection de l'informateur ou à toute autre institution, organe ou organisme compétent<sup>9</sup>.

À cet égard, la FIIAPP interdit expressément les actes de représailles, y compris les menaces de représailles et les tentatives de représailles contre les informateurs, à condition que le signalement ait été fait de bonne foi.

---

<sup>7</sup> On entend par non-conformités ou irrégularités les agissements susceptibles de constituer une violation du « *Code d'éthique* », d'impliquer une infraction et/ou un éventuel acte criminel. Ainsi, on inclura notamment les agissements susceptibles de constituer du harcèlement au travail, sexuel, sexiste, basé sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, ainsi que les agissements visés à l'article 2.1 de la [loi 2/2023 du 20 février portant réglementation de la protection des personnes qui signalent des infractions réglementaires et de 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 qui comprennent notamment et en tout état de cause celles impliquant une perte économique pour le Trésor public et pour la Sécurité sociale.

<sup>8</sup> On entend par plainte toute communication concernant une non-conformité et/ou irrégularité commise soit par une personne liée à l'institution – dans le cadre d'une relation professionnelle commerciale, civile ou de travail – dans l'exercice des activités de la FIIAPP, soit relative aux activités de la FIIAPP, conformément à la *PO.YY.DEN. « Politique de gestion du système interne d'information éthique »*.

<sup>9</sup> À la date d'approbation de ce Code, l'autorité indépendante de protection des informateurs 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 organes suivants :

- Le Service national de coordination antifraude (SNCA), par le biais du **canal** qu'ils ont habilité à cet effet.
- L'Office européen de lutte antifraude (OLAF), en suivant ces [instructions](#).
- Le Parquet européen, en suivant des [instructions](#).

S'il s'agit d'informations sur d'éventuelles pratiques anticoncurrentielles, vous pouvez utiliser le **canal** de la direction de la concurrence de la Commission nationale des marchés et de la concurrence.



## 4.2. Contrôle

Le **Comité d'éthique** est l'organe collégial, de haut niveau et multidisciplinaire, désigné par la Commission permanente du Conseil d'administration chargé de la fonction de contrôle, de surveillance, de respect et de diffusion du « *Code d'éthique* » de la FIIAPP, et se tiendra donc à la disposition de toutes les personnes liées à l'institution pour les conseiller, les guider et les accompagner en matière d'action éthique et de conformité.

Il est à noter que la Commission permanente du **Conseil d'administration** de la FIIAPP est en dernier ressort responsable de garantir et d'évaluer le respect du présent Code. Pour ce faire, elle recevra, par l'intermédiaire du Secrétariat général, un rapport annuel du Comité d'éthique qui devra contenir les plaintes et les requêtes reçues en matière d'éthique, ainsi que les mises à jour nécessaires du système interne d'information éthique et du présent Code.

## 4.3. Régime disciplinaire

Tout non-respect des dispositions de ce Code sera évalué dans le cadre de notre système interne d'information éthique et, le cas échéant, sanctionné conformément à nos procédures internes, à la convention collective, à la loi portant statut des travailleurs et aux autres dispositions légales en vigueur. Si, une fois l'enquête sur une plainte clôturée, il est conclu qu'il y a eu des agissements contraires au « *Code d'éthique* », une infraction et/ou un éventuel acte criminel, l'organe décisionnel émettra un **avis** sur les mesures disciplinaires, provisoires et/ou légales à appliquer eu égard à la gravité des actes commis et au principe de proportionnalité, et peut prendre en compte des circonstances telles que la récidive, les préjudices causés aux personnes et à l'institution. Les mesures adoptées doivent être dûment notifiées au Comité d'éthique.

### 4.3.1. Mesures disciplinaires

- Si la mesure disciplinaire concerne les **employés** ou les personnes en **stage professionnel** à la FIIAPP, le service des ressources humaines se chargera de préparer les documents pertinents, le cas échéant, pour mettre en œuvre cette mesure disciplinaire.

Dans ces cas, la communication formelle à la ou aux personnes concernées sera effectuée par la direction des ressources humaines. Toutefois, on envisagera la possibilité, dans des cas exceptionnels comme un licenciement, qu'une telle communication soit effectuée auprès de la personne concernée en étant accompagnée du supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, du Secrétariat général lui-même ou de la Direction de la FIIAPP.

Cette communication doit être faite par écrit, sauf en cas d'avertissement verbal, en indiquant de manière claire et précise les faits allégués, la qualification des agissements incriminés (faute simple, grave ou lourde), la sanction imposée et la date à laquelle elle prend effet.

En fonction de la sanction imposée, le service des ressources humaines mettra en œuvre les actions nécessaires liées à la mesure adoptée. Dans tous les cas, la



direction des ressources humaines doit notifier au Comité d'entreprise les sanctions imposées pour fautes lourdes.

- En ce qui concerne les **personnes recrutées dans le cadre d'un contrat commercial** ou les **personnes qui collaborent avec la FIIAPP ou participent à ses activités**, directement ou par l'intermédiaire d'autres entités, lorsque l'enquête conclut à une suspicion raisonnable d'agissements contraires au « *Code d'éthique* » de la FIIAPP, on appliquera les dispositions du document qui formalise la relation, le cas échéant, et les réglementations légales en vigueur applicables dans chaque cas spécifique. Dans ces circonstances, la direction des services juridiques sera chargée d'évaluer les mesures disciplinaires à prendre et les actions nécessaires à leur bonne gestion.

Lorsque la personne qui aurait violé les principes et les valeurs de la FIIAPP échappe au pouvoir de gestion et de contrôle de la FIIAPP, l'entité compétente en sera informée afin qu'elle puisse adopter et appliquer les mesures appropriées et, le cas échéant, sanctionner le responsable, en l'avertissant que, dans le cas contraire, la FIIAPP se réserve le droit de résilier la relation commerciale qui unit les deux entités.

#### 4.3.2. Mesures provisoires

Les mesures provisoires jugées appropriées dans chaque cas peuvent être adoptées, en tenant compte de ce qui suit :

- Elles doivent être fondées sur le principe de proportionnalité et respecter la présomption d'innocence de la ou des personnes concernées.
- Elles ne doivent pas causer de préjudice ou porter atteinte aux conditions de travail de la victime présumée, ni impliquer une modification substantielle de ces conditions.

Ces mesures provisoires peuvent prendre, entre autres, les formes suivantes :

- Lorsque pour des raisons de sécurité et pour éviter tout nouveau préjudice, il est jugé nécessaire que la ou les personnes concernées n'aient pas **accès provisoirement aux systèmes informatiques ou aux installations de la FIIAPP** jusqu'à ce que cette enquête soit terminée.
- Lorsque la non-conformité ou l'irrégularité pourraient être liées à la violation de droits fondamentaux, on envisagera la nécessité **d'adopter des mesures organisationnelles qui empêchent ou minimisent le contact de la ou des personnes concernées** avec la victime, l'informateur – s'il ne s'agit pas de la même personne – et d'autres personnes éventuellement impliquées.
- Lorsque la plainte concerne des agissements impliquant une faute lourde de la part de la personne responsable de la gestion du canal éthique, celle-ci sera suspendue de ses fonctions sur ledit canal pendant la durée de l'enquête, à titre de précaution et temporairement – jusqu'à résolution de l'affaire –, tout en lui garantissant à tout moment ses droits procéduraux en tant que personne concernée. Un autre membre du Comité d'éthique sera désigné pour assumer ces fonctions à titre temporaire.



### 4.3.3. Mesures légales

S'il y a lieu d'adopter des mesures légales ou lorsque les faits peuvent engager toute sorte de responsabilité civile, pénale ou de toute autre nature de la FIIAPP, la gestion sera à la charge de la direction des services juridiques.

S'il est établi qu'il s'agit d'une **fausse accusation**, faite en connaissance de cause par l'informateur ou dans le seul but de nuire à autrui ou à l'image ou à la réputation de la FIIAPP, ou lorsque **l'information a été obtenue illicitement**, l'informateur ne bénéficiera plus des garanties de protection et perdra son droit à la confidentialité et à l'absence de représailles. Dans ce cas, la FIIAPP se réservera le droit d'engager des poursuites judiciaires en plus des mesures disciplinaires, car cela est considéré comme une faute lourde.