

# Politique en matière de fraude, corruption, harcèlement et abus sexuels Procédure d'alerte éthique

## CODE DE CONDUITE

---



**AVIATION**  
**SANS FRONTIÈRES**  

---

**FRANCE**

## Table des matières

<b>1. CADRE</b> .....	<b>4</b>
1.1. Introduction.....	4
1.2. Justification .....	4
1.3. Portée.....	4
1.4. Objectif.....	4
<b>2. CODE DE CONDUITE</b> .....	<b>5</b>
2.1. Règles générales.....	5
2.2. Agression, exploitation et abus sexuels .....	5
2.3. Recours à la prostitution .....	6
2.4. Harcèlement, exploitation, abus de pouvoir .....	6
2.5. Fraude et corruption.....	8
2.6. Règles de comportement en mission .....	8
2.7. Autres questions éthiques .....	9
<b>3. PROCEDURE D'ALERTE ETHIQUE</b> .....	<b>10</b>
3.1. Principe de l'alerte éthique .....	10
3.2. Droit, devoir et initiative de divulgation .....	10
3.3. Devoir de confidentialité et de protection des auteurs d'alerte.....	10
3.4. Protection des mis en cause .....	11
3.5. Champ d'application .....	12
3.5.1. Alertes recevables .....	12
3.5.2. Alertes irrecevables.....	12
3.5.3. Alertes relatives au droit du travail.....	12
3.5.4. Alertes anonymes .....	12
3.5.5. Alertes malveillantes.....	13

<b>3.6. Introduction des alertes .....</b>	<b>13</b>
3.6.1. Introduction directe .....	13
3.6.2. Introduction protégée.....	13
<b>3.7. Gestion des alertes.....</b>	<b>14</b>
<b>3.8. Cadre juridique et légal.....</b>	<b>14</b>
<b>3.9. Considérations d'éthique locale .....</b>	<b>14</b>
<b>3.10. Diffusion .....</b>	<b>15</b>
<b>4. CONCLUSIONS .....</b>	<b>15</b>
<b>5. ADHESION .....</b>	<b>16</b>
<b>ANNEXE 1 : A qui envoyer les alertes? .....</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXE 2 : Comment sont traitées les alertes? .....</b>	<b>18</b>
1. Quels documents transmettre ?.....	18
2. Quels sont les délais de traitement ? .....	18
3. Quelle est la procédure de traitement ?.....	18
4. Quel est le traitement des données recueillies ? .....	19
<b>ANNEXE 3 : Fiche Type « Dépôt d'une alerte » .....</b>	<b>20</b>

## 1. CADRE

### 1.1.Introduction

Aviation Sans Frontières – France est une association sans but lucratif de droit français reconnue comme organisation non gouvernementale (ONG) par la Direction Générale de l’Aide Humanitaire de la Commission Européenne (DG ECHO) et les agences des Nations Unies.

Par ce code de conduite, Aviation Sans Frontières - France s’engage à respecter et faire respecter les lois, chartes et obligations des différent.e.s juridictions auxquelles l’association est soumise (principalement française et celle du ou des pays d’intervention) et partenaires auxquels l’association est affiliée.

### 1.2.Justification

La complexité grandissante des opérations humanitaires ainsi que la diversité grandissante du personnel opérant à tous les niveaux des projets d’urgence et de développement ont conduit les ONG à développer des codes de conduite plus spécifiques en matière de fraude, corruption, harcèlement (abus de pouvoir) et abus sexuels afin de faire respecter dans le cadre du travail les normes éthiques et professionnelles les plus élevées. Ces normes éthiques sont aussi un guide pour la vie privée<sup>1</sup>.

### 1.3.Portée

Le Code de Conduite - Politique en matière de fraude, corruption, harcèlement et abus sexuel, s’applique aux administrateurs bénévoles, aux autres bénévoles, aux volontaires, aux consultants en mission ainsi qu’au personnel salarié ou affilié d’Aviation Sans Frontières - France, désignés ci-après par le terme “représentant”. Tout représentant d’ASF-F est tenu de signer le Code de Conduite. Chaque représentant a pour responsabilité de veiller au respect du présent Code. La direction d’Aviation Sans Frontières - France doit veiller à ce que tous les représentants aient connaissance de ce Code de Conduite et qu’ils comprennent ses implications concrètes sur le comportement de chacun et sur la mise en œuvre des programmes.

Il est entendu que lorsqu’un « représentant » d’ASF-F est envoyé en mission, pour quelque durée que ce soit, celui-ci est soumis au présent code de conduite 24h/24 et 7 jours/7.

### 1.4.Objectif

Le présent Code de Conduite vise à définir la position et la politique d’Aviation Sans Frontières - France en matière de fraude, corruption, harcèlement et abus sexuel, et conséquemment les responsabilités qui incombent à ses représentants pour que soient respectés le bien-être et les droits des personnes avec lesquelles ils vivent, collaborent et travaillent dans le cadre de leurs activités humanitaires et de développement. Cela pour prévenir autant que possible l’exploitation et les abus sexuels, toutes les formes de harcèlement, la fraude et la corruption, les atteintes à la sécurité et les pratiques commerciales contraires à l’éthique.

---

<sup>1</sup> Sur le terrain, la vie privée est difficilement dissociable du cadre de travail. Sur le terrain comme au niveau du siège, un comportement personnel inapproprié pourra ternir l’image, le crédit, la réputation et la sécurité de l’association.

## 2. CODE DE CONDUITE

### 2.1. Règles générales

De façon générale, les représentants d'Aviation Sans Frontières – France s'engagent, à tout moment, à :

- respecter et promouvoir les droits fondamentaux de la personne, sans discrimination<sup>2</sup>.
- adopter et maintenir une attitude digne et responsable, respecter et subordonner son comportement dans le pays de mission au présent Code de Conduite d'Aviation Sans Frontières - France.
- traiter le personnel bénévole, volontaire, salarié ou consultant d'Aviation Sans Frontières - France équitablement et dans le respect du droit du travail mais aussi des us et coutumes locales.
- traiter les communautés avec lesquelles Aviation Sans Frontières - France travaille (notamment les populations en situation de crise, les personnes déplacées et les réfugiés) équitablement et avec respect, courtoisie et dignité, et conformément aux règles et normes internationales.
- adopter une attitude et créer un environnement propice à la confiance, au respect mutuel, afin de prévenir la fraude, la corruption, le harcèlement et les abus sexuels.
- respecter les dispositions des règlements et procédures d'Aviation Sans Frontières - France de manière à appliquer des critères exigeants de transparence, d'efficacité, de compétence, d'intégrité et de responsabilité en termes de gestion financière, achats et fourniture de services.

### 2.2. Agression, exploitation et abus sexuels

L'agression sexuelle est toute atteinte sexuelle sans pénétration commise sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise. Par exemple, des attouchements<sup>3</sup>. Les agressions sexuelles sur des personnes de moins de 18 ans bénéficient d'un cadre particulier et plus pénalisant<sup>4</sup>. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, dont l'intégrité physique et psychologique, et la sécurité de la personne<sup>5</sup>.

Dans le contexte humanitaire et de développement, l'exploitation sexuelle<sup>6</sup> est le fait d'abuser ou tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Dans ces cas, la victime potentielle croit qu'elle n'a pas d'autre choix que de s'y soumettre ; la victime n'a pas donné son consentement, ce qui constitue une forme d'exploitation. On se trouve dans ce cas quand, par exemple, une personne travaillant dans un contexte humanitaire exige (ou accepte) des relations sexuelles en échange d'une aide matérielle, de services ou de privilèges.

---

<sup>2</sup> Tels qu'énoncés, par exemple, dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, voir : <http://www.un.org/fr/documents/udhr>

<sup>3</sup> Définition complète et plus d'information : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33891>

<sup>4</sup> Définition complète et plus d'information : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2274>

<sup>5</sup> Cette définition s'applique quels que soient l'âge, le sexe, la culture, la religion et l'orientation sexuelle de la personne victime ou de l'agresseur sexuel ; le type de geste à caractère sexuel et le lieu ou le milieu de vie dans lequel il a été fait ; la nature du lien existant entre la personne victime et l'agresseur sexuel.

<sup>6</sup> « Glossaire sur les exploitations et les atteintes sexuelles », ONU : [https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20French\\_1.pdf](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20French_1.pdf)

Dans le cadre de la prévention de l'agression, l'exploitation et les abus sexuels, les représentants d'Aviation Sans Frontières – France s'engagent, à tout moment, à :

- ne pas avoir de geste ou relation à caractère sexuel avec des mineurs au sens de la loi française / enfants, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge de consentement aux relations sexuelles ou au mariage dans le pays et lieu de mission.  
Une méprise sur l'âge d'un enfant ou la référence à des usages locaux ne saurait ni justifier ni excuser de tels agissements.
- éviter, lorsqu'ils travaillent ou sont en contact avec des enfants, tout acte ou comportement pouvant être considéré comme répréhensible, ne jamais, par leurs actions, exposer un enfant à un risque d'abus, et ne jamais s'isoler avec des enfants (sauf en cas de nécessité reconnue, notamment concernant les accompagnements d'enfants et IOM)
- ne jamais exploiter la vulnérabilité des populations dans le cadre du travail humanitaire et de développement, en particulier les femmes et les enfants, et ne jamais laisser une personne se retrouver dans une situation compromettante.
- ne jamais donner de travail, de biens ou de services en échange de rapports sexuels.
- Informer leurs supérieurs s'ils entretiennent une relation durable avec un membre de la communauté locale, en liaison avec des activités d'Aviation Sans Frontières, afin d'éviter que cette relation ne soit perçue comme un conflit d'intérêt ou un abus de pouvoir.
- ne pas s'engager dans une relation qui pourrait mettre en danger la sécurité de la mission.

### **2.3. Recours à la prostitution**

Le recours à la prostitution est inscrit en droit français dans le code pénal comme étant « le fait de solliciter, d'accepter ou d'obtenir des relations de nature sexuelle d'une personne qui se livre à la prostitution, y compris de façon occasionnelle, en échange d'une rémunération, d'une promesse de rémunération, de la fourniture d'un avantage en nature ou de la promesse d'un tel avantage est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe. »<sup>7</sup>

Afin d'éviter toute situation à risque, incompréhension de la population locale, trouble avec les partenaires, ou toute autre source de conflit avec les parties prenantes, ASF-F se réfère à la loi française et interdit le recours à la prostitution.

### **2.4. Harcèlement, exploitation, abus de pouvoir**

Le harcèlement consiste en tout propos ou comportement offensant, dévalorisant, humiliant, méprisant, ou tout autre comportement inapproprié ne respectant pas la dignité d'un individu. Le harcèlement peut être commis par ou contre n'importe quel membre de la communauté, du personnel, des partenaires avec lesquels Aviation Sans Frontières - France travaille.

---

<sup>7</sup> [Article 611-1 du Code Pénal](#)

L'abus de pouvoir consiste en tout comportement abusif (d'ordre physique, psychologique, sexuel ou émotionnel) de la part d'une personne en position d'autorité et de confiance, à l'encontre d'une personne se trouvant dans une position de vulnérabilité et/ou de dépendance<sup>8</sup>.

Le harcèlement sexuel ne relève pas de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Il s'entend de tout comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle ayant pour but ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne en raison de son caractère dégradant ou humiliant ou qui crée une situation d'intimidation, d'hostilité, d'humiliation ou de vexation<sup>9</sup>. Il comprend l'ensemble des actes, paroles ou matériels visuels qui font spécifiquement référence à une activité ou un discours à caractère sexuel, les décrivent ou les font intervenir. Des agissements de nature sexuelle peuvent comprendre des sollicitations ouvertement sexuelles, des attouchements déplacés, des plaisanteries grivoises ou encore des questions sur la vie sexuelle d'une personne<sup>10</sup>.

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes... Ces agissements entraînent une forte dégradation des conditions de travail ou de vie en communauté de la victime, et peuvent porter atteinte à ses droits et à sa dignité, altérer sa santé physique ou mentale ou compromettre son avenir professionnel ou sa vie au sein de la communauté<sup>11</sup>.

L'exploitation consiste à utiliser une position d'autorité, d'influence ou de contrôle des ressources afin de faire pression, de contraindre ou de manipuler une personne à faire quelque chose contre sa volonté ou à son insu, en menaçant de répercussions négatives, par exemple en refusant d'approuver les demande de soutien au travail d'un agent, en menaçant de lancer de fausses accusations sur un agent en public, etc<sup>12</sup>.

Dans le cadre de la prévention de l'agression, l'exploitation et les abus sexuels, les représentants d'Aviation Sans Frontières – France s'engagent, à tout moment, à :

- ne jamais se livrer à une quelconque forme de harcèlement et/ou adopter un comportement, délibéré ou non, pouvant provoquer un sentiment de harcèlement, de persécution, de vulnérabilité ou d'impuissance auprès du personnel, des partenaires et des proches.
- traiter les gens avec dignité et respect, entretenir sur le lieu de vie et de travail une ambiance propice au bien-être, entretenir des relations basées sur le respect mutuel.
- identifier et reconnaître les signes d'harcèlement, d'intimidation, de discrimination et d'exploitation sur le lieu de vie et de travail, et prendre les mesures disciplinaires et préventives adéquates, en ce compris la sensibilisation du personnel.

---

<sup>8</sup> Adapté de la définition du CICR : <http://www.ifrc.org/fr/nouvelles/discours-et-points-de-vue/discours/2006/eliminating-sexual-exploitation-and-abuse/>

<sup>9</sup> Voir note « 6 »

<sup>10</sup> ONU Femme, <http://www.endvawnow.org/fr/articles/491-definition-des-termes-utilises-dans-ce-chapitre.html?next=492>

<sup>11</sup> Adapté de la loi sur le harcèlement moral au travail : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

<sup>12</sup> Adapté de la note « 6 »

## 2.5. Fraude et corruption

La fraude consiste en la tromperie, de façon intentionnelle, dans le but d'obtenir un avantage inéquitable ou illégal, qu'il soit financier, politique ou d'une autre nature<sup>13</sup>.

La corruption correspond à l'abus d'un pouvoir reçu en délégation à des fins privées. La corruption peut être classifiée en "grande", "petite" ou "politique", dépendant du volume financier concerné et du contexte<sup>14</sup>. La corruption est une forme de fraude.

Dans le cadre de la prévention de la fraude et de la corruption, les représentants d'Aviation Sans Frontières – France s'engagent, à tout moment, à :

- se conformer strictement aux procédures de gestion financière et logistique d'Aviation Sans Frontières - France.
- se conformer strictement aux budgets et intitulés approuvés par la direction d'Aviation Sans Frontières - France.
- faire preuve de la plus grande transparence auprès du personnel, des autorités concernées et des autres parties prenantes lors de procédures d'achat de biens et de services, d'allocation de biens et de services, et de recrutement de personnel.
- ne jamais effectuer de transactions en dehors des conditions de concurrence normale<sup>15</sup> ; se livrer à des falsifications de documents ou de chèques ; procéder au blanchiment d'argent sale ; prendre de commissions, ni exercer de pressions sur un processus d'appel d'offres à des fins de détournement ou de vol ; délibérément détruire, falsifier, modifier ou dissimuler de preuves pouvant étayer une enquête ni livrer de fausses informations aux enquêteurs afin d'influencer ou d'entraver une enquête portant sur des allégations de corruption, de fraude, de coercition ou de collusion ; voler, utiliser à mauvais escient ni détourner des fonds ou des biens<sup>16</sup>.

## 2.6. Règles de comportement en mission

Chaque Chef de mission établira dès l'ouverture d'une nouvelle mission les règles de sécurité ainsi que les règles de comportement en mission. Ces règles seront approuvées par la direction d'Aviation Sans Frontières - France et revues par les Chefs de mission successifs. Les règles de comportement en mission doivent tenir compte des aspects sociaux, politiques et culturels des pays de mission, et doivent aider le personnel international à éviter les comportements et attitudes inappropriés et / ou pouvant être interprétés comme de la fraude ou des abus.

D'une façon générale, les représentants d'Aviation Sans Frontières – France en mission (personnel international) s'engagent, à tout moment, à :

- subordonner leur conduite en mission aux règles de comportement et de sécurité.
- Respecter un principe de neutralité politique sur le terrain lors de la mission en ne prenant part ou parti à aucun conflit, guerre civile, lutte politique, manifestation publique, discussion

---

<sup>13</sup> Traduction de Transparency International : <https://www.transparency.org/glossary/term/fraud>

<sup>14</sup> Traduction de Transparency International : <https://www.transparency.org/glossary/term/corruption>

<sup>15</sup> Une transaction faite dans les conditions de concurrence normale signifie que les parties à une transaction sont indépendantes et sur un pied d'égalité, Voir notes « 8 », « 13 » et « 14 ».

<sup>16</sup> Voir notes « 8 », « 13 » et « 14 »

politique, ou toute activité à caractère politique et militaire de nature à placer Aviation Sans Frontières – France dans une position délicate voire à porter atteinte à ses intérêts et ses actions localement.

- ne se livrer à aucune activité professionnelle incompatible avec celles définies par le contrat de travail, convention de volontariat ou Termes de Référence/TDR signés avec Aviation Sans Frontières - France.
- éviter de fréquenter, sauf nécessité professionnelle avérée, des figures politiques et militaires éminentes, ainsi que des personnes détenant des capitaux importants.
- déclarer tout conflit d'intérêt avéré ou potentiel à son employeur (par exemple, une relation directe avec des prestataires de biens ou de services).
- ne jamais encourager ou recourir au travail clandestin, au travail des enfants ni au travail forcé, quelle que soit la zone de travail.
- ne jamais recourir à la prostitution.
- toujours s'acquitter des impôts nationaux et respecter le droit commercial du pays et les normes internationales.

De même, le personnel national s'engage à :

- ne prendre part ou parti à aucun conflit, guerre civile ou toute activité armée.
- ne se livrer à aucune activité professionnelle incompatible avec celles définies par le contrat de travail ou la convention de volontariat ou TDR signés avec Aviation Sans Frontières - France.
- déclarer tout conflit d'intérêt avéré ou potentiel à son employeur (par exemple, une relation directe avec des prestataires de biens ou de services).
- ne jamais encourager ou recourir au travail clandestin, au travail des enfants ni au travail forcé, quelle que soit la zone de travail.
- toujours s'acquitter des impôts nationaux et respecter le droit commercial du pays et les normes internationales.

## 2.7. Autres questions éthiques

Les questions éthiques suivantes ne sont pas considérées dans le présent Le Code de Conduite - Politique en matière de fraude, corruption, harcèlement et abus sexuels – Procédure d'alerte éthique, et doivent être abordés dans d'autres documents stratégiques :

- Ethique relative à la communication de collecte de fonds auprès du grand public.
- Caractère éthique des fournisseurs de biens et de services (empreinte écologique, portefeuille d'investissement propre, travail des enfants, aspects géopolitiques, etc.).
- Caractère éthique des candidats au sponsoring ou mécénat d'entreprise avec Aviation Sans Frontières - France.
- Ethique des procédures de choix des sous-traitants et d'engagement du personnel.
- Ethique pour l'utilisation des moyens de communication électronique en réseau.

### 3. PROCEDURE D'ALERTE ETHIQUE

#### 3.1.Principe de l'alerte éthique<sup>17</sup>

Aviation Sans Frontières – France a souhaité mettre à la disposition de ses représentants un dispositif d'alerte éthique (« *whistleblowing* » dans les systèmes anglo-saxons) afin que ces derniers puissent signaler tout comportement contraire aux règles définies par le présent Code de conduite.

Il s'agit ici de proposer aux personnes en lien avec Aviation Sans Frontières – France des méthodes et outils permettant de signaler des manquements ou agissements incompatibles avec ce Code de Conduite.

Les systèmes d'alerte, s'ils sont correctement encadrés, constituent un outil important de lutte contre les abus de tous genres. Pour qu'ils soient crédibles et efficaces, deux principes guident leur mise en œuvre :

- Protéger le lanceur d'alerte contre d'éventuelles représailles
- Encadrer leur utilisation pour prévenir les abus (dénonciations calomnieuses)

#### 3.2.Droit, devoir et initiative de divulgation

Aviation Sans Frontières - France encourage ses représentants à se responsabiliser par rapport aux violations au présent Code de Conduite. La procédure d'alerte éthique a notamment pour objet de reconnaître, promouvoir et protéger les droits des parties prenantes, y compris le droit à faire part d'un motif de trouble ou d'inquiétude.

Tous les représentants d'Aviation Sans Frontières - France sont encouragés à donner l'alerte sur les motifs d'inquiétude ainsi que sur les allégations ou soupçons d'infractions en matière de fraude, corruption, harcèlement et abus sexuels<sup>18</sup>.

Toutefois, compte tenu de la nature et de la variété des événements et des circonstances concernés, le choix d'exercer un droit d'alerte relève de la liberté de décision du représentant d'Aviation Sans Frontières concerné, en fonction de son appréciation de la gravité des faits constatés en rapport avec les principes et orientations du présent Code de Conduite.

#### 3.3.Devoir de confidentialité et de protection des auteurs d'alerte

Tout doit être mis en œuvre pour que toute personne (femme, homme, fille, garçon, ou plus généralement, "partie prenante"<sup>19</sup>) étant en contact régulier avec des représentants d'Aviation Sans Frontières - France dans le cadre de leur vie privée ou professionnelle, ainsi que les représentants eux-mêmes, puisse disposer de la capacité de faire état, sous la forme d'une alerte, de toute

<sup>17</sup> Adapté de la définition de Transparency International : <https://www.transparency.org/glossary/term/whistleblowing>

<sup>18</sup> Paragraphe 24 de la circulaire de l'ONU OED2018/007 « PROTECTION FROM HARASSMENT, SEXUAL HARASSMENT, ABUSE OF AUTHORITY, AND DISCRIMINATION »

<sup>19</sup> Notamment les communautés qui bénéficient des projets d'assistance des ONG, ce qui est relativement limité pour ASF-F. Il s'agit aussi de commerçants, sous-traitants, etc. Le cas des autorités est particulier il doit être considéré pour chaque pays.

violation du présent Code de Conduite et dont elle aurait été témoin ou victime, sans crainte de représailles ou de traitement injuste.

Aviation Sans Frontières - France s'engage à veiller à ce que toute personne qui a la possibilité de faire connaître des motifs de trouble ou d'inquiétude raisonnables, puisse le faire<sup>20</sup> :

- sans risquer d'être sanctionné, licencié ou de faire l'objet d'une mesure discriminatoire, , (notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat) , ou d'être victime de représailles dans la communauté ou sur son lieu de travail,
- sachant que les éléments de nature à identifier l'émetteur de l'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de la personne,
- en sachant que l'expression d'un motif de trouble raisonnable ne leur vaudra ni harcèlement ni représailles – et, si c'est le cas, sachant que Aviation Sans Frontières - France prendra des mesures disciplinaires conformément à la procédure appropriée,
- sachant que les alertes seront traitées de manière confidentielle.

Toute personne ayant discriminé, exercé des représailles ou menacé une personne auteur d'une alerte et toute personne impliquée dans une telle conduite fera l'objet le cas échéant de mesures disciplinaires et pourra faire l'objet de poursuites pénales.

Aviation Sans Frontières - France entend veiller à ce que les alertes soient traitées de façon équitable, appropriée et dans des délais raisonnables.

L'identité de l'auteur de l'alerte ne pourra en aucun cas être révélée aux personnes visées par l'alerte.

### **3.4. Protection des mis en cause**

Lorsqu'un représentant d'Aviation Sans Frontières - France est mis en cause à la suite d'une procédure de lancement d'alerte, cette personne conserve néanmoins la présomption d'innocence et son droit au respect de sa vie privée.

Aviation Sans Frontières - France s'engage à veiller à ce que toute personne mise en cause soit protégée par les dispositions suivantes<sup>21</sup> :

- les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois le caractère fondé de l'alerte établi
- Lorsqu'une alerte est considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif dès son recueil par le responsable de traitement les données la concernant doivent immédiatement être supprimées ou archivées après anonymisation
- Lorsqu'une alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, la suppression ou l'archivage après anonymisation doit intervenir dans un délai de deux mois après la clôture des vérifications, dans les conditions détaillées par la délibération.

---

<sup>20</sup> Voir note « 20 »

<sup>21</sup> CNIL, <https://www.cnil.fr/fr/alertes-professionnelles-modification-de-lautorisation-unique-ndegau-004>

## 3.5. Champ d'application

### 3.5.1. Alertes recevables

La présente procédure d'alerte éthique ne concerne que les alertes relatives à toute violation du Code de conduite<sup>22</sup>, c'est-à-dire les alertes relatives à des allégations de fraude, corruption, d'harcèlement et d'abus sexuels tels qu'ils ont été décrits ci-dessus, ou d'autres manquements graves. Ces alertes doivent être traitées de manière confidentielle par des personnes désignées par Aviation Sans Frontières – France comme destinataires de l'alerte.

### 3.5.2. Alertes irrecevables

Les alertes qui font déjà l'objet d'une action en justice, les plaintes dirigées contre la politique de l'association ou relatives à des questions éthiques autres que celles contenues dans le présent Code de conduite ne rentrent pas dans le champ d'application de la présente procédure d'alerte éthique.

Néanmoins, les services des ressources humaines le cas échéant et la direction d'Aviation Sans Frontières – France sont à l'écoute de toute alerte portant sur un sujet grave autre que ceux traités par le présent Code de conduite.

Les alertes injurieuses contenant des termes inacceptables ou des insultes ainsi que les alertes envoyées par une source inconnue dans des envois en nombre ne rentrent pas davantage dans le champ d'application de la procédure d'alerte éthique.

### 3.5.3. Alertes relatives au droit du travail

Les revendications relatives à des contrats de travail, à la rémunération des employés et leurs conditions de travail relèvent du droit du travail du pays concerné, de la politique des ressources humaines de l'employeur ainsi que du règlement intérieur et des statuts du personnel. Elles ne rentrent pas dans le champ d'application de la présente procédure sauf si une personne a subi des représailles dans le cadre de son travail, par exemple en ayant été lésée dans sa rémunération, les avantages acquis, l'avancement, ou même a perdu son emploi, du fait de mesure discriminatoire<sup>23</sup>, d'exploitation ou d'abus à son encontre.

### 3.5.4. Alertes anonymes

Afin d'éviter des alertes anonymes, susceptibles d'être perçues comme effectuées de mauvaise foi, Aviation Sans Frontières – France assurera la confidentialité de l'identité des personnes auteurs d'alerte en toute hypothèse.

Mais Aviation Sans Frontières – France invite les auteurs d'alerte à révéler leur identité afin de traiter au mieux leur signalement en permettant aux personnes habilitées de leur demander des éclaircissements, et d'éviter la commission d'actes de dénonciation calomnieuse.

Les alertes anonymes seront traitées, sous réserve de remplir les conditions suivantes<sup>24</sup> :

---

<sup>22</sup> Un motif d'inquiétude est une question légitime posée par une personne par rapport à une situation qui l'interpelle. Le motif d'inquiétude est éligible à la procédure d'alerte éthique lorsqu'il concerne clairement une violation du présent Code de Conduite.

<sup>23</sup> Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, dans une situation comparable et que cela ne se justifie pas. C'est donc une différence injustifiée de traitement pratiquée aux dépens d'une personne ou d'un groupe de personnes.

<sup>24</sup> [Article 2](#) de la délibération n° 2014-042 du 30 janvier 2014 modifiant l'autorisation unique n° 2005-305 du 8 décembre 2005 n° AU-004 relative aux traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle

- La gravité des faits mentionnés est établie et les éléments factuels sont suffisamment détaillés
- Le traitement de cette alerte doit s'entourer de précautions particulières, telles qu'un examen préalable, par son premier destinataire, de l'opportunité de sa diffusion dans le cadre du dispositif.

Une telle alerte peut être révélatrice d'un malaise et alerter Aviation Sans Frontières - France.

### **3.5.5. Alertes malveillantes**

Aviation Sans Frontières - France part du principe que toutes les alertes sont introduites de bonne foi et ne sont pas motivées par la recherche d'un gain personnel, par la défense d'un intérêt personnel ou par un ressentiment personnel.

S'il est établi qu'une alerte est malveillante, calomnieuse, diffamatoire ou de quelque nature abusive, c'est-à-dire dont l'auteur sait qu'elle est fautive, elle peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires s'il s'agit d'un représentant d'Aviation Sans Frontières – France ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

Les alertes déposées pour des raisons légitimes dont il apparaît par la suite qu'elles n'étaient pas fondées ne sont pas considérées comme abusives.

## **3.6. Introduction des alertes**

*L'annexe 1 de ce code de conduite détaille les destinataires et responsables du traitement des alertes.*

### **3.6.1. Introduction directe**

Tout représentant d'Aviation Sans Frontières - France est fortement encouragé à rendre compte à sa hiérarchie de toute violation du présent Code dont il aurait été témoin ou victime. Si les faits sont avérés, ils sont consignés par le Chef de mission qui adresse un rapport écrit et confidentiel au président d'Aviation Sans Frontières - France. Celui-ci consulte le point focal désigné par le Conseil d'Administration afin de décider de la suite à donner et des mesures à prendre.

### **3.6.2. Introduction protégée**

Dans le cas où l'auteur de l'alerte est témoin ou victime de fraude, corruption, harcèlement ou abus sexuels de la part de son entourage professionnel direct et / ou de sa hiérarchie directe, qu'il craint de perdre son emploi ou ses droits acquis, ou d'être victime de représailles, harcèlement et victimisation dans la communauté ou sur son lieu de travail, il peut introduire son alerte directement auprès des personnalités mandatées par Aviation Sans Frontières - France à cet effet.

L'auteur de l'alerte doit alors envoyer son signalement soit par écrit soit par courrier électronique (à partir d'un cybercafé, par exemple) soit par téléphone.

L'auteur de l'alerte n'est pas tenu d'indiquer son nom sur l'enveloppe pré-imprimée avec l'adresse d'Aviation Sans Frontières - France. L'envoi peut donc être anonyme. En revanche, dans sa lettre, l'auteur de l'alerte est encouragé à clairement indiquer son nom, signer, et donner un moyen de contact direct (téléphonique, par exemple) ou d'une personne de confiance, afin que les personnes

désignées par Aviation Sans Frontières - France comme destinataires de l'alerte puissent le contacter. Les noms, adresses électroniques et numéros de téléphone de ces personnes sont communiqués aux parties prenantes et figurent en annexe 1 du présent Code.

### **3.7. Gestion des alertes**

Considérant le caractère nouveau et expérimental de cette procédure, ainsi que la diversité et la complexité des contextes et des cadres juridiques et légaux dans lesquels les violations peuvent être commises et sont rapportées, les alertes et les suites à leur donner, notamment les enquêtes et mesures disciplinaires, seront gérées au cas par cas et non pas selon une procédure d'enquête et une procédure disciplinaire préétablies.

*L'annexe 2 de ce code de conduite détaille le traitement des alertes.*

### **3.8. Cadre juridique et légal**

Pour les mêmes raisons, Aviation Sans Frontières - France ne peut pas se substituer aux procédures légales, tribunaux et codes du travail des pays dans lesquels prennent place les missions de l'association. Les auteurs d'alerte ne doivent donc pas attendre d'Aviation Sans Frontières - France une forme de justice extra territoriale. Les alertes sont introduites auprès d'Aviation Sans Frontières - France sur une base volontaire dans un esprit de respect et confiance mutuelle, et Aviation Sans Frontières - France n'est pas tenue par d'autres engagements que ceux pris dans le présent Code.

Ce Code de conduite s'appuie sur les textes en vigueur et d'autres références, notamment :

- Les recommandations de la CNIL relatives aux alertes professionnelles
- [Le guide pratique à l'usage du lanceur d'alerte](#) de Transparency International
- Le guide « [Orientation de protection du lanceur d'alerte](#) » du Défenseur des droits
- La circulaire de l'ONU « PROTECTION FROM HARASSMENT, SEXUAL HARASSMENT, ABUSE OF AUTHORITY, AND DISCRIMINATION » (disponible sur demande)

### **3.9. Considérations d'éthique locale**

Les représentants d'Aviation Sans Frontières - France, en ce compris les Chefs de mission et les personnes désignées par ASF-F comme destinataires de l'alerte éthique, doivent rester conscients du fait que les missions de l'association prennent place dans des contextes où les systèmes de valeurs, les modes de pensées, les considérations éthiques et morales, la façon de mener des affaires commerciales, etc., peuvent différer des standards de référence auxquels ils sont habitués.

De plus, la complexité des cadres juridiques et légaux ainsi que la diversité des environnements culturels dans lesquels les missions de l'association prennent place, pourraient donner une certaine impression d'impunité aux personnes se rendant coupable de fraude, de corruption, de harcèlement ou d'abus sexuels, ou ne rapportant pas de tels actes et comportements.

Aviation Sans Frontières - France mettra absolument tout en œuvre pour identifier et utiliser toutes les voies possibles de poursuites et de sanctions dans chaque contexte donné, en fonction de la juridiction compétente ainsi que du droit du travail et de la jurisprudence applicables en cas de fraude, corruption, harcèlement et abus sexuels du pays concerné et ou du pays d'origine du représentant qui serait fautif, à commencer par la mission diplomatique dont il dépend<sup>25</sup>.

Les Chefs de mission doivent impérativement prévenir l'association avant de prendre une quelconque action dans le pays de mission en cas de violation présumée du présent Code.

De même, la direction de l'association doit être avertie et impliquée avant tout signalement aux autorités nationales dans les pays où il est obligatoire de signaler à la police nationale les allégations d'abus ou d'agression sexuelle commis sur des enfants.

En effet, dans ces contextes compliqués, les autorités peuvent parfois constituer une menace pour les personnes signalant des abus. Elles peuvent aussi menacer l'intégrité physique des personnes qui font l'objet d'allégations non encore fondées ou vérifiées, même s'il s'avère ensuite que ces allégations ne sont pas fondées. Le Chef de mission et les personnes désignées par Aviation Sans Frontières - France pour cette procédure doivent donc faire preuve de grande prudence.

Les cas de fraude ou détournement important concernant de gestion financière et la gestion des biens destinés à l'aide humanitaire sur le terrain peuvent mener à des situations où l'intégrité physique des représentants d'Aviation Sans Frontières - France est menacée si ces cas sont dénoncés localement sans précaution aucune. Le Chef de mission doit d'abord en informer le siège.

### **3.10. Diffusion**

Chaque représentant d'Aviation Sans Frontières - France est tenu de signer et suivre les dispositions de ce Code de Conduite dès sa date d'engagement sous contrat et / ou en mission. Il sera informé de l'existence du Code et de son contenu par son supérieur hiérarchique, soit le Chef de mission dans les pays autres que la France. Le Chef de mission est tenu d'informer tout le personnel du détail de ce Code et l'engagement qu'il représente, et doit organiser une réunion trimestrielle du personnel afin de maintenir une connaissance active du Code auprès de tous. Le Chef de mission identifie les parties prenantes, en informe la direction, puis les informe du contenu du Code et de la procédure d'alerte éthique.

## **4. CONCLUSIONS**

Le présent Code de Conduite reflète la position d'Aviation Sans Frontières – France par rapport à la fraude, la corruption, le harcèlement et les abus sexuels. Le Code a pour objet la prévention de tels actes criminels. Aviation Sans Frontières – France considère donc comme légitime que tous ses

---

<sup>25</sup> Cela vaut aussi pour la protection d'un représentant d'ASF-F au cas où celle-ci s'avère nécessaire en cas de diffamation

représentants adhèrent au présent code et partagent ainsi les mêmes valeurs que l'association. Chaque représentant est donc invité à signer ce code.

## 5. ADHESION

Le/la signataire (le représentant d'Aviation Sans Frontières - France) ci-dessous a lu, compris et accepté le contenu du présent document "Code de conduite - Politique en matière de fraude, corruption, harcèlement et abus sexuels - Procédure d'alerte éthique". Ce Code sera soumis à des révisions et réexamens périodiques. Le/la signataire accepte les conséquences d'une infraction à l'une des dispositions énoncées dans le présent Code de Conduite.

Prénom, Nom :

Position :

Date :

Signature :

## **ANNEXE 1 : A qui envoyer les alertes?**

En cas de dépôt d'alerte par introduction protégée, les représentants indiqués ci-dessous doivent être contactés :

Jean Michel BIDOT, Responsable du système de gestion de la sécurité

XXXX, XXXX (Nom à définir)

XXXX, XXXX (Nom à définir)

Par email :

[Comite.ethique@asf-fr.org](mailto:Comite.ethique@asf-fr.org) (Adresse définitive à définir)

Par courrier :

Comité Ethique

Aviation Sans Frontières

Bâtiment 293

Orly Fret 768

94 398 – Orly Aérogare Cedex

France

Par téléphone:

XXXXXXXXXXXX (Numéro de hotline à définir)

## ANNEXE 2 : Comment sont traitées les alertes?

### 1. Quels documents transmettre ?

- Votre identité (sauf dans les requérant l'anonymat, voir 3.5.4 du Code de Conduite)
- Les moyens disponibles pour vous contacter
- Exposé des faits avec autant de précisions que possible (date, lieux, heures, circonstances...)
- Document supportant les allégations
- Une fiche type « dépôt d'alerte » est disponible en annexe 3

### 2. Quels sont les délais de traitement ?

Le défenseur des droits indique que votre alerte doit être traitée dans un « délai raisonnable »<sup>26</sup>

ASF-F considère qu'un délai de maximum de 3 semaines pour statuer sur la recevabilité de votre alerte est raisonnable. Cela a pour but de laisser suffisamment de temps pour une concertation au sein du comité d'éthique avant toute prise de décision.

Dès la prise en compte de l'alerte par le comité éthique, un accusé de réception vous sera envoyé.

### 3. Quelle est la procédure de traitement ?

Etape 1 : Le comité éthique reçoit une alerte

Etape 2 : Le comité éthique, sous 3 semaines, statue sur la recevabilité de l'alerte et en informe le lanceur d'alerte

Etape 3 : Le comité éthique contacte les deux parties afin de vérifier les faits

Etape 4 : Le comité éthique, dans un délai raisonnable et communiqué à la fin de l'étape 3, rend sa décision

Etape 5 : Issues possibles de l'alerte:

- L'alerte est réelle et sérieuse et de bonne foi mais classée sans suite : aucune personne n'est inquiétée et les documents sont détruits
- L'alerte est jugée réelle et sérieuse et des sanctions internes sont prises à l'encontre du coupable
- L'alerte est jugée réelle et sérieuse et est transmise à la justice
- L'alerte est jugée diffamatoire ou calomnieuse : le lanceur d'alerte pourra être sanctionné

---

<sup>26</sup> Voir fiche 4, <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-lanceuralerte-num-v3.pdf>

## 4. Quel est le traitement des données recueillies ?

### 4.1. Droit d'accès, de rectification et d'opposition

Toutes les personnes identifiées par une enquête interne ont le droit d'accéder aux informations les concernant ainsi que de rectifier ou supprimer des informations incomplètes, inexactes, ambiguës ou obsolètes.

La personne qui fait l'objet d'une alerte sera informée dès l'enregistrement de données la concernant afin de lui permettre de s'y opposer pour un motif légitime, modifier ou supprimer toute information erronée en écrivant au Responsable Conformité groupe.

Toutefois, l'information de la ou les personnes mises en cause ne saurait intervenir avant l'adoption de mesures conservatoires lorsque celles-ci s'avèrent indispensables, notamment pour prévenir la destruction des preuves.

Il est rappelé que, la ou les personnes mises en cause ne peuvent, en aucun cas, avoir accès aux informations relatives à l'identité de l'auteur du signalement.

L'information communiquée à la personne qui fait l'objet du signalement précise notamment :

- les faits qui lui sont reprochés et les destinataires de l'alerte ; et
- les modalités d'exercice de ses droits d'accès et de rectification.

### 4.2. Conservation des données

Les informations recueillies qui n'entreraient pas dans le champ du présent dispositif sont détruites sans délai.

Les informations recueillies qui auront fait l'objet d'une vérification seront détruites dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification, lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une enquête ou d'une procédure disciplinaire ou judiciaire. L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

En cas d'ouverture d'une enquête ou d'une quelconque procédure, toute donnée pertinente à l'enquête ou à la procédure pourra être conservée pendant toute la durée de ladite enquête ou procédure, jusqu'à sa clôture définitive.

### **ANNEXE 3 : Fiche Type « Dépôt d'une alerte »**

Cette fiche sera traduite en français après validation du Conseil d'Administration

Cette fiche est celle de l'annexe 3 de la circulaire de l'ONU OED2018/007 « PROTECTION FROM HARASSMENT, SEXUAL HARASSMENT, ABUSE OF AUTHORITY, AND DISCRIMINATION » (pages 24 à 28)

Annex III  
Office of Inspections and Investigations (OIGI)  
STATEMENT OF REPORT OF ABUSIVE CONDUCT

Name of Reporting person: \_\_\_\_\_  
Last name First name

I prefer to remain anonymous, understanding that OIGI may not be able to obtain additional details from me or pursue appropriate action on the matter due to my anonymity.

I am the affected person related to this complaint.

Date of statement: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_  
DD/ MM/ YYYY

INSTRUCTIONS FOR COMPLETING THIS FORM

For each allegation, please include as much detail and specific information as possible including:

- Date, time and place of incident (city, state, country, office location);
- Description of incident (s)
- Name of alleged perpetrator;
- Names and contact details of witnesses, if any; and
- Any other relevant information including documentary and/or any other evidence, if available.

If there is insufficient space on the form, please attach the extra information to the end of the form, clearly stating to which area of the form it relates.

Please return the form to OIGI at the following email address: [hotline@wfp.org](mailto:hotline@wfp.org)

Note: If your complaint requires further investigation, the content of your complaint and/or any relevant information provided by you may be shared with the alleged perpetrator to provide them with due process in the assessment of your complaint. [Staff members and other personnel are encouraged to examine options for informal dispute resolution.]

1. **Details of the alleged perpetrator**  
*Who is/was engaged in the possible act(s) of misconduct? Provide name, title and any other relevant details.*

First Name: \_\_\_\_\_

Last Name: \_\_\_\_\_

Title: \_\_\_\_\_

Work location: \_\_\_\_\_

Other details: \_\_\_\_\_

The relationship of the alleged perpetrator to the affected person is:

Direct Supervisor

- Indirect Supervisor
- Manager of the Unit
- Supervisee
- Colleague
- Other (please describe) \_\_\_\_\_

2. When was the possible misconduct committed? *(Where possible include detail such as the first instance of the misconduct and latest)*

Dates:

Is there a current threat to the physical safety of the affected person? Yes/No

*If there is believed to be a threat to the personal safety of the affected person the reporting person is strongly encouraged to report the matter to their local security and/or the Critical Incident Management Hotline, which operates 24/7, at VSAT 1301-3333 or +39-06-6513-3333*

3. Where was the possible misconduct committed?

Country/city: \_\_\_\_\_

Describe the location:

4. What happened? Please provide the details of the possible misconduct. *(Be as precise as possible)*

5. Is there any specific evidence (e.g. documentation, witnesses, cctv footage) that you are aware of and how can they be located or contacted?

Witnesses (please record names, contact details)

1.

2.

3.

4.

5.

Evidence:

1.

2.

3.

4.

5.

6. Is there any other relevant information you wish to add that may assist OIGI in their enquiries?

7. Your Contact details

*Please provide contact details for OIGI to contact you. The provision of your contact details allows us to contact you for further details if required. Please fill in only the details which you are comfortable in providing.*

*Provision of your personal contact information ensures that you can be reached even if you are on leave or have separated from WFP. OIGI will maintain the confidentiality of your contact information and not share these details, including your name, without your agreement.*

*If you do not wish your name or details to be used during investigation, please check the below box and OIGI will not use your name or identifying details in reports or during enquiries. Please keep in mind this may limit the ability of OIGI to effectively investigate the matter.*

*If you prefer not to disclose your name to OIGI, but are happy to be contacted for follow up questions, please include a mode of contact email or phone number. Note: The contact details provided should not include your name or other details that could inadvertently identify you.*

*You are requested to keep your communications with OIGI confidential.*

*I prefer to remain anonymous, however am happy to be contacted by OIGI if further information is required.*

*I am not willing to be contacted by OIGI.*

Contact Information:

Telephone (Office): \_\_\_\_\_  
Country code, Area Code, Number

Telephone (Home): \_\_\_\_\_  
Country code, Area Code, Number

Mobile (Office): \_\_\_\_\_  
Country code, Area Code, Number

Mobile (Personal): \_\_\_\_\_  
Country code, Area Code, Number

Email Address (Office): \_\_\_\_\_

Email Address (Personal): \_\_\_\_\_

Preferred Method of Contact: \_\_\_\_\_

Contact details of the affected person (if different to above)

  

The affected person is aware I am submitting this statement.

The affected person is not aware I am submitting this statement.

First Name: \_\_\_\_\_

Last Name: \_\_\_\_\_

Title: \_\_\_\_\_

Work location: \_\_\_\_\_

Other details: \_\_\_\_\_

Contact Information:

Telephone (Office): \_\_\_\_\_  
Country code, Area Code, Number

Telephone (Home): \_\_\_\_\_  
Country code, Area Code, Number

Mobile (Office): \_\_\_\_\_  
Country code, Area Code, Number

Mobile (Personal): \_\_\_\_\_  
Country code, Area Code, Number

Email Address (Office): \_\_\_\_\_

Email Address (Personal): \_\_\_\_\_

Preferred Method of Contract: \_\_\_\_\_

End of Statement

**Attestation:**

This statement is made in good faith and is true to the best of my knowledge.

I understand that I may be held accountable for any false statements that I knowingly make.

I also understand that, in accordance with WFP's policy on "Protection from Harassment, Sexual Harassment, Abuse of Authority, and Discrimination" (the "Policy"), the person who is accused of committing workplace harassment or abuse of authority, has the right to be assured of due process during the handling of the complaint or the investigation into the complaint and has the right to be informed of the allegations levelled against him/her.

I also understand that if my complaint requires further investigation, the content of my complaint and/or any relevant information provided by me may be shared with the alleged perpetrator to provide him/her with due process in the assessment of your complaint (if you believe that disclosure of your complaint might cause a risk, please notify OIGI immediately and provide all relevant information so that appropriate action can be considered).

I am aware of and have considered the option of seeking informal resolution of my complaint by contacting any of the persons mentioned in the Policy namely: my supervisor; another manager; a human resources officer or focal point; a staff counsellor; the Ombudsman; a security officer; a respectful workplace adviser; a peer support volunteer; a Staff Association representative; or the Ethics Office; but do not currently wish to pursue such a process / or have already exhausted that process.

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Print name in full

\_\_\_\_\_  
Date

Anonymous complaints:

I have read and understood the above.