

Politique de dénonciation et de lutte contre les représailles

Les employés de PSI sont censés respecter les normes éthiques les plus strictes en matière d'éthique commerciale, de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de finances, et de se conformer à toutes les lois et réglementations applicables, ainsi qu'aux politiques de PSI dans l'exercice de leurs fonctions. PSI encourage ses employés à signaler tout soupçon d'irrégularité financière ou comptable, de pratiques commerciales illégales ou contraires à l'éthique, sans crainte de représailles. Les personnes ne faisant pas partie du personnel de PSI, telles que les partenaires, les fournisseurs, les sous-récepteurs, les participants aux programmes et les bénéficiaires, peuvent également utiliser la ligne d'assistance téléphonique s'ils soupçonnent des violations.

Si un employé, qu'il s'agisse d'un contributeur individuel ou d'un responsable d'autres personnes, a connaissance d'une activité financière ou autre, ou s'en inquiète, qu'il croit de bonne foi être illégale, malhonnête, contraire à l'éthique, corrompue, frauduleuse¹ ou en violation d'une politique de PSI, il doit immédiatement en faire part aux personnes mentionnées dans la section **Signaler un problème**.

Les rapports des employés concernant des violations ou des suspicions de violations, ainsi que l'identité des dénonciateurs, resteront confidentiels dans la mesure du possible, conformément à la nécessité de mener un processus de diligence raisonnable pour examiner, enquêter ou investiguer, le cas échéant. Afin de préserver la confidentialité des allégations et l'équité du processus d'enquête, les employés doivent s'abstenir de mener toute activité d'enquête de leur propre chef, comme contacter des parties, demander des informations à toute source ou divulguer des allégations à toute personne autre que celles identifiées dans cette politique.

Si un(e) employé(e) ne se sent pas à l'aise pour signaler une activité qu'il/elle pense être inappropriée par le biais des canaux internes de PSI ou s'il/elle n'est pas satisfait(e) de la réponse reçue, il/elle peut signaler cette activité de manière confidentielle ou anonyme à OneTrust, la société externe retenue par PSI à cette fin, en utilisant les coordonnées ci-dessous. OneTrust sera chargé de transmettre les rapports reçus à la direction de PSI ou au Conseil d'administration de PSI, afin que les mesures appropriées soient prises pour résoudre les problèmes soulevés.

PSI ne tolère pas de représailles ou de mesures défavorables à l'emploi, de quelque nature que ce soit, à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, signale une violation ou une faute présumée dans le cadre de cette politique, fournit des informations à un enquêteur externe, à un fonctionnaire ou à un organisme chargé de l'application de la loi, ou contribue à l'enquête sur une violation présumée, même si une enquête ultérieure détermine qu'aucune violation n'a eu

¹ PSI considère comme fraude à déclaration obligatoire tout acte ou omission qui induit intentionnellement ou tente d'induire en erreur une personne ou une entité afin d'obtenir un avantage financier ou autre ou de se soustraire à une obligation. La fraude inclut, sans toutefois s'y limiter, le vol, le détournement de fonds, l'appropriation illicite, la falsification, le détournement, les pots-de-vin, les pratiques de corruption et la collusion dans l'un des cas précités. La fraude peut aussi être de la malhonnêteté calculée pour en tirer avantage. La fraude peut être financière ou non financière et peut être commise par des particuliers ou des organisations.

Politique de dénonciation et de lutte contre les représailles

lieu, à condition que le rapport de l'employé soit fait de bonne foi et avec une conviction raisonnable quant à son exactitude.

Soumettre une préoccupation de bonne foi signifie que vous êtes sincère dans votre tentative de fournir des informations exactes, même si le rapport n'est pas - ou ne peut pas être - fondé.

La bonne foi ne signifie pas que vous devez avoir raison au sujet des faits ; cela signifie que vous croyez honnêtement que quelque chose ne va pas et que vous ne faites pas délibérément un faux rapport. Nous voulons que vous puissiez poser des questions et soulever des problèmes sans crainte de représailles et que vous sachiez que vos préoccupations seront traitées rapidement, sérieusement et équitablement.

Aux fins de la présente politique, les représailles comprennent la menace de représailles. Outre le signalement par les canaux internes et externes de PSI décrits ci-dessus, PSI ne tolère aucune discrimination, mesure de rétorsion ou représaille de quelque nature que ce soit pour le signalement ou la divulgation à un agent du gouvernement américain d'informations, y compris d'informations confidentielles ou exclusives, que l'employé ait des raisons de croire qu'elles constituent la preuve d'une fausse déclaration, d'une mauvaise gestion flagrante, d'un abus de pouvoir ou d'un gaspillage flagrant de fonds liés à une subvention ou un contrat fédéral, un danger substantiel et spécifique pour la santé ou la sécurité publique, ou une violation de la loi, de la règle ou de la réglementation relative à une subvention ou un contrat fédéral. Les employés qui pensent avoir fait l'objet de discrimination, de représailles ou d'actes de rétorsion pour de tels rapports ou divulgations peuvent déposer une plainte auprès de l'Inspecteur général de l'agence donatrice, conformément à 41 USC. §4712 et/ou du bailleur de fonds concerné (par exemple, USAID, UNITAID, DFID, Fonds mondial, etc.) Si des employés subissent, sont témoins, soupçonnent ou prennent conscience de représailles perçues ou réelles après avoir fait un rapport ou participé à des examens, enquêtes ou investigations menés par PSI, ils doivent le signaler immédiatement par le biais des mécanismes de signalement définis précédemment.

Aucun employé ou responsable de PSI ne peut utiliser sa position pour influencer les employés, exercer des représailles à leur encontre ou les empêcher d'exercer leurs droits tels que prévus par la présente politique. Tout employé ou responsable qui se rendrait coupable d'un tel comportement ferait l'objet d'une action corrective pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les plaintes des employés en matière de harcèlement, de représailles, de discrimination, d'inconduite ou d'action défavorable à l'emploi en violation de cette politique feront l'objet d'une enquête rapide. Si une enquête permet de déterminer qu'il y a eu des représailles ou d'autres actions interdites à l'encontre d'un employé, des mesures correctives appropriées seront prises.

Les employés sont censés faire preuve d'un bon jugement pour éviter les allégations sans fondement. Un employé qui, en connaissance de cause ou par imprudence, fait une allégation ou une divulgation qui s'avère malveillante ou de mauvaise foi, peut faire l'objet d'une mesure corrective pouvant aller jusqu'au licenciement.

Politique de dénonciation et de lutte contre les représailles

Ceci pourrait entraîner des mesures correctives, pouvant aller jusqu'au licenciement.

- Le non-respect des principes et des normes de comportement définis dans ce Code ;
- Tout comportement, déclaration, décision ou activité susceptible de créer une situation de représailles perçue ou réelle ;
- Le signalement malveillant de tout incident, la fourniture de fausses déclarations ou la formulation de fausses accusations ;
- Tout rapport, toute accusation ou toute plainte qui est examiné et/ou fait l'objet d'une enquête et qui est conclu comme étant malveillant ou non fait de bonne foi ;
- Le fait de ne pas signaler des incidents à signaler, tel que déterminé par des enquêtes ou des investigations, en raison du risque accru de mettre en danger la sécurité, les droits et le bien-être des employés, et de compromettre le financement et la réputation de PSI.