



bâtir une
promesse
locale.

Code de conduite



NOVEMBRE 2020

Table des matières

Message du Président & du CEO de Pact 3

Notre mission et notre vision 4

Intégrité.....5

Intégrité des programmes

Tiers

Intégrité fiscale

Restrictions imposées aux donateurs

Feuilles de temps et dépenses

Signature d'un contrat

Irrégularités financières ou comptables

Corruption et cadeaux

Vendeurs

Conflits d'intérêts

Propriété intellectuelle

Respect 8

Lieu de travail sans harcèlement

Protection des adultes et des enfants contre l'exploitation et les abus

Lutte contre la traite des personnes

Confidentialité

Utilisation des équipements de Pact

Engagement politique

Respect de l'environnement

Inclusion.....11

Travail d'équipe

Diversité

Égalité des chances en matière d'emploi
Consommation de substances sur le lieu de travail

Violence sur le lieu de travail

Sûreté et sécurité mondiales

Responsabilité 13

Qui doit respecter le code ?

Que faire si j'ai une question ou une préoccupation ?

Suis-je protégé contre les représailles ?

Comment fonctionne la hotline sur l'éthique et la conformité ?

Quand faut-il l'utiliser ?

Caractéristiques de la hotline

Confidentialité

Le processus

Mauvaise foi

Y a-t-il des conséquences en cas de violation du code ?

Conclusion 14

Message du Président & du CEO de Pact

Chers collègues :

Nous sommes heureux de partager avec vous le nouveau code de conduite de Pact : **Intégrité, respect** et **inclusion**.

Le code de conduite du pacte est notre guide pour mettre en pratique nos trois valeurs fondamentales : Intégrité, respect et inclusion. Ces valeurs nous aident à réussir dans notre devoir d'assurer un lieu de travail équitable, de servir les communautés locales de manière responsable et d'agir en tant que gestionnaires honnêtes des fonds qui nous sont confiés.

L'intégrité est le fondement moral de tout ce que nous faisons. Nous devons être honnêtes avec nous-mêmes, nos partenaires, les participants aux programmes, les donateurs et les communautés que nous servons. L'objectif de ce code n'est pas de couvrir toutes les situations possibles que vous pourriez rencontrer, mais de vous encourager à vous efforcer d'atteindre les normes morales et professionnelles les plus élevées possibles dans tout ce que vous faites chez Pact.

Le respect est ce que nous devons infailliblement montrer les uns aux autres et aux personnes que nous servons. Le respect est mis en pratique lorsque les employés de Pact travaillent en équipe, dans différentes fonctions et dans différents pays, de manière professionnelle, collaborative et empathique. Cela exige également que nous abordions chaque personne que nous servons avec un esprit ouvert, avec une compréhension de son point de vue et de son expérience.

L'inclusion est la clé pour mettre les gens au centre de tout ce que nous faisons. Nous sommes fiers de l'excellent travail et de l'impact que les employés de Pact ont accompli au fil des ans, ainsi que de leur engagement à en faire plus. La meilleure façon de vous soutenir est de vous fournir un environnement de travail dans lequel vous pouvez vous épanouir et, en retour, vous pouvez créer des environnements sûrs et inclusifs pour les autres.

Pour mettre nos valeurs en pratique, il incombe à chacun d'entre nous d'être responsable de chaque action et inaction de Pact. Chacun de nous a la responsabilité d'agir de manière éthique et, ce qui est tout aussi important, de veiller à ce que les autres agissent également de manière éthique et de signaler nos manquements afin que nous ayons la possibilité de faire mieux.

Veillez vous joindre à nous pour affirmer notre engagement à toujours intégrer le code de conduite dans notre vie professionnelle quotidienne au sein de Pact.



Notre Vision et notre mission

VISION

Un monde où chacun est maître de son avenir.

MISSION

Nous élaborons des solutions systématiques en partenariat avec les organisations, les entreprises et les gouvernements locaux afin qu'il y ait des communautés prospères et résilientes où les gens sont entendus, capables et dynamiques.





Intégrité

Notre réputation est notre atout le plus précieux et nous devons la mériter en permanence.

Intégrité du programme

Pact a une mission et un objectif clairement définis, approuvés par le conseil d'administration, dans la poursuite du bien public. Nos programmes doivent être conçus pour soutenir cette mission et pour répondre aux besoins des communautés que nous servons et aux changements et innovations dans les domaines de nos activités. Pact s'engage à faire preuve de transparence et d'équité dans ses rapports avec ses parties prenantes, notamment les participants aux programmes, les donateurs, les organisations civiques et les communautés locales. Chaque employé est responsable de s'assurer que toutes les propositions de programme, les opérations et les rapports sont complets et précis à tous égards importants.

Tiers

La question clé à se poser pour évaluer un partenaire, un sous-bénéficiaire ou un fournisseur est la suivante : pouvons-nous leur faire confiance ? Il est de votre responsabilité de faire preuve de [diligence raisonnable](#) et d'évaluer en permanence les tiers choisis pour travailler avec Pact. Lorsque Pact s'engage dans ces relations professionnelles, nous nous portons effectivement garants de la réputation, des performances et des pratiques et contrôles internes de ces personnes et organisations. Veuillez vous engager dans ces relations avec le plus grand soin.

Intégrité fiscale

En tant qu'organisation à but non lucratif certifiée 501(c), l'argent que nous dépensons au nom de Pact n'est pas le nôtre ; cet argent appartient à d'autres et nous est confié pour être dépensé comme prévu pour des programmes, l'innovation et l'amélioration de l'organisation et des personnes que nous servons. Chaque personne chez Pact et travaillant avec nous a un rôle à jouer pour s'assurer que l'argent est dépensé de manière appropriée et que nos dossiers financiers sont complets et précis. Pour y parvenir, vous avez un rôle à jouer dans le respect du système de contrôle interne de Pact afin de satisfaire à nos obligations dans chaque pays où nous opérons.

- **Restrictions imposées aux donateurs**

Chaque employé de Pact a une obligation fiduciaire de dépenser les fonds conformément à la mission de l'organisation et à l'intention du donateur. Il vous incombe de vous renseigner sur les exigences et les restrictions des programmes sur lesquels vous travaillez. Si Pact perd la confiance des donateurs qui financent notre travail, il faudra peut-être des années pour réparer les dommages causés à notre réputation durement gagnée.

Les fonds publics, y compris ceux du gouvernement des États-Unis, sont soumis à des réglementations et des lois qui interdisent de soumettre ou de faire soumettre des demandes, des dossiers ou des déclarations fausses ou frauduleuses pour obtenir un paiement du gouvernement. Les infractions à ces lois, ainsi qu'aux politiques de Pact, peuvent entraîner des sanctions tant civiles que pénales.

- **Feuilles de temps et dépenses**

Vous devez toujours être honnête en ce qui concerne les feuilles de temps et les notes de frais ; c'est aussi simple que cela. Lorsque vous soumettez une dépense pour remboursement ou que vous dépensez de l'argent au nom de Pact, assurez-vous que le coût est raisonnable, directement lié à la mission de l'organisation et étayé par une documentation appropriée. Les gestionnaires sont responsables de toutes les sommes dépensées par leurs subordonnés directs et doivent examiner attentivement les feuilles de temps et les notes de frais présentées avant de les approuver.

- **Signature d'un contrat**

La signature d'un contrat au nom de Pact est un événement important, quelle que soit votre position dans l'organisation. Vous ne pouvez signer un contrat que si vous y êtes autorisé en vertu d'une procuration ou de la [politique d'autorisation de signature](#). Même si vous êtes autorisé à signer un contrat, veuillez vous assurer que le contrat est dans le meilleur intérêt de l'organisation.

- **Irrégularités financières ou comptables**

Vous ne devez jamais falsifier une transaction, un dossier ou un compte Pact. Vous êtes tenu de coopérer à tout audit financier. Si vous soupçonnez ou observez l'un des comportements mentionnés ci-dessus ou, d'ailleurs, toute irrégularité relative à l'intégrité financière ou à la responsabilité fiscale, signalez-le immédiatement au [Bureau d'éthique & de conformité](#) ou à la hotline de rapport d'éthique de Pact, [EthicsPoint](#).

Pots-de-vin et cadeaux

Comme toutes les organisations, Pact est soumis à de nombreuses lois dans le monde entier qui interdisent la corruption dans pratiquement tous les types de transactions. Pour nous, chez Pact, la règle est simple – ne soudoyer personne, à aucun moment et pour aucune raison.

Pact a également une politique de non-donation. Vous ne devez pas offrir de cadeaux, de divertissements ou d'autres courtoisies commerciales à d'autres personnes ou les accepter d'autres personnes dans le cadre de votre travail au sein de Pact. En général, l'acceptation ou la remise de "jetons" peu coûteux et non monétaires, tels que des petits articles ou des aliments de

valeur nominale, est autorisée. Si vous avez des questions, veuillez contacter le [Bureau d'éthique & de conformité](#).

Nous voulons éviter que tout cadeau, divertissement ou autre forme de courtoisie commerciale ne soit perçu comme un pot-de-vin ou un conflit d'intérêts. Cela est particulièrement problématique lorsque vous avez affaire à des fonctionnaires qui sont soumis à des règles strictes interdisant de solliciter ou d'accepter quoi que ce soit de valeur.

Vendeurs

Nous devrions toujours nous efforcer d'obtenir le meilleur accord possible pour Pact. Pour cela, vous devez presque toujours solliciter des offres concurrentes afin de vous assurer que vous obtenez la meilleure offre. Si le prix est très important, ce n'est pas le seul facteur à prendre en compte. La qualité, le service, la fiabilité et les termes et conditions de l'accord proposé peuvent également influencer la décision finale. Pour plus d'informations, consultez [la politique d'optimisation des ressources](#) et [la politique de passation de marchés de Pact](#).

Conflits d'intérêts

Lorsque vous vous trouvez dans une situation où une action potentielle pourrait vous profiter, à vous, à vos amis, à votre famille ou à une entreprise associée, aux dépens de Pact et de nos parties prenantes, vous êtes alors confronté à un conflit d'intérêts perçu ou réel. Vous devez marquer une pause avant de prendre cette mesure. Vous avez deux choix : (1) éviter de prendre cette mesure et de créer un conflit potentiel ; ou (2) consulter votre responsable Pact et/ou le [Bureau d'éthique & de conformité](#) pour discuter du conflit d'intérêts potentiel et d'une ligne de conduite approuvée. Pour plus d'informations, veuillez consulter la [politique sur les conflits d'intérêts](#).

Cette liste n'est pas exhaustive, mais ces situations peuvent créer des conflits d'intérêts réels ou perçus. Veuillez donc consulter un responsable pour en discuter :

- Engager ou travailler avec vos amis ou votre famille sur des activités liées à Pact.
- Entrer dans des relations d'affaires dans lesquelles vous, vos amis ou votre famille avez un intérêt financier.
- Assumer un rôle professionnel dans une autre organisation ou un autre emploi.
- Avoir des relations amoureuses avec des collègues de travail.

Relations avec les médias

Chaque fois qu'un employé est approché par les médias ou souhaite s'engager avec eux — en particulier pour faire face à une crise — la [politique d'engagement des médias](#) doit être suivie pour garantir que les communications de Pact aux parties externes sont menées dans le cadre d'un processus hautement géré et coordonné dirigé par Integrated Communications. Veuillez vous référer à la [politique d'engagement des médias](#) pour plus de détails.

Propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle de Pact (par exemple, la marque, les marques, les logos, les photos, le savoir-faire, les matériaux, les techniques, les plateformes et les droits d'auteur) sont des atouts précieux. Ils appartiennent à Pact et ni les employés ni les tiers ne sont autorisés à les prendre pour leur propre usage. Pour cette raison, vous devez protéger la propriété intellectuelle de Pact en vous assurant que nous avons des accords appropriés avec les tiers avant d'autoriser leur utilisation limitée de notre propriété intellectuelle. De même, respectez les droits de propriété intellectuelle des autres et n'utilisez pas leur matériel sans autorisation dans le cadre de votre travail chez Pact.



Respect

Nous croyons aux droits inhérents, à la liberté, à la dignité et à l'égalité de toutes les personnes et nous nous efforçons de protéger ces droits pour tous les travailleurs de Pact et les personnes que nous servons.

Lieu de travail sans harcèlement

Travailler dans un environnement très tendu peut parfois mettre à l'épreuve votre capacité à maintenir un esprit de collégialité au travail. Néanmoins, chaque employé de Pact, quel que soit son poste, est toujours tenu d'agir de manière professionnelle et objective.

Travailler dans un environnement très tendu peut parfois mettre à l'épreuve votre capacité à maintenir un esprit de collégialité au travail. Néanmoins, chaque employé de Pact, quel que soit son poste, est toujours tenu d'agir avec professionnalisme et civilité.

Pact interdit le harcèlement, l'intimidation et le harcèlement sexuel sous quelque forme que ce soit – verbale, physique ou visuelle, comme l'explique plus en détail notre [politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination](#). Si vous pensez avoir été harcelé par une personne de Pact ou par un tiers lié à Pact, nous vous encourageons vivement à le signaler immédiatement à un représentant des ressources humaines ou à [EthicsPoint](#).

Protection des adultes et des enfants contre l'exploitation et les abus

Pact ne tolérera pas que ses employés, ou des tiers associés à ses programmes, se livrent à une quelconque forme d'exploitation ou d'abus des adultes et des enfants. Pact ne tolère pas ce type de faute. Notre mission est d'aider la société, et non d'exploiter ou de permettre à d'autres d'exploiter les participants à nos programmes et les communautés que nous servons.

Comme nous le savons tous, les enfants, les femmes et les populations minoritaires peuvent être extrêmement vulnérables aux abus et à l'exploitation, en particulier dans les situations de pauvreté, de crise et de conflit, et méritent des normes de protection plus élevées. Pact s'engage à les protéger contre toute forme d'abus et d'exploitation, que le mauvais acteur soit ou non associé à Pact. Dans le cadre de votre travail chez Pact, si vous avez connaissance ou si

vous soupçonnez un tel comportement à l'égard d'un enfant ou d'un adulte, vous devez le signaler.

Gardez à l'esprit que si nous respectons les cultures et les lois locales, les politiques de Pact peuvent parfois différer et avoir des attentes plus rigoureuses. Les exigences de nos politiques de protection s'ajoutent à toutes les autres exigences légales applicables. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [politique de prévention de l'exploitation et des abus sexuels](#) et notre [politique de protection de l'enfance](#).

Lutte contre la traite des personnes

Nous nous sommes engagés à lutter contre la traite des personnes. Il est de votre devoir de répondre rapidement et de manière appropriée à toute allégation d'incident de traite. Nous devons être conscients des signes avant-coureurs de la traite afin que le personnel de Pact et les participants aux programmes de Pact soient en sécurité et ne soient exposés à aucune menace ou acte de traite des personnes. Vous devez également vous assurer que Pact ne travaille pas avec des tiers qui pourraient être impliqués dans la traite des êtres humains. Pour plus d'informations, consultez [la politique de lutte contre la traite des personnes de Pact](#).

Confidentialité

Nous recueillons et stockons des informations personnelles et confidentielles, y compris des données relatives à la santé, auprès des employés et des participants aux programmes dans le monde entier. Il est de votre devoir de vous familiariser avec les politiques de Pact sur la limitation de l'accès et de l'utilisation des informations personnelles et confidentielles.

En général, Pact évite de recueillir des informations personnelles et confidentielles qui ne sont pas nécessaires ou requises. Si vous n'en avez pas besoin, ne l'enregistrez pas. Si de telles informations doivent être collectées, il est de votre devoir de les sécuriser sur les systèmes de Pact et de limiter l'accès aux seules personnes autorisées sur la base du besoin d'en connaître. Parfois, un projet ou une négociation peut vous obliger à divulguer des informations confidentielles à une partie extérieure. La divulgation de ces informations doit se faire selon le principe du besoin d'en connaître et uniquement dans le cadre d'un accord de non-divulgence.

Utilisation des équipements de Pact

Tout ce que vous faites en utilisant les installations électroniques de Pact (par exemple, ordinateurs, appareils mobiles, réseau) ou que vous stockez dans nos locaux (par exemple, propositions, présentations, rapports et autres documents) pourrait être divulgué à des personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation. La loi ou la politique interne peut exiger que Pact surveille, consulte et divulgue le contenu des e-mails, des messages vocaux, des fichiers informatiques et d'autres documents. La protection des employés et des utilisateurs, le maintien de la sécurité des ressources et des biens, ou les enquêtes sur les fautes présumées des employés sont autant d'exemples de ce que peut exiger Pact.

Engagement politique

En contrepartie de notre statut d'exonération fiscale, Pact ne peut être impliqué dans des activités de campagne politique et, en tant qu'organisation, nous ne le faisons pas. Qu'est-ce que cela signifie pour vous, en tant qu'employé ? En tant qu'individu, vous êtes libre de vous engager dans des activités politiques. Vous ne pouvez tout simplement pas utiliser le nom de Pact, le temps de Pact ou les ressources de Pact (par exemple, papier, encre d'imprimante, frais postaux, espace de bureau) pour le faire. Veuillez utiliser votre temps personnel pour vous engager dans ces activités. Pact soutient les choix de son personnel de participer activement aux activités liées aux partis politiques, à l'inscription des électeurs et à la protection des électeurs. Si vous avez des préoccupations ou des questions concernant votre engagement politique, veuillez contacter le [Bureau d'éthique & de conformité](#).

Utilisation des médias sociaux

En tant qu'individu, vous êtes libre d'utiliser les médias sociaux. Mais vos activités sur les médias sociaux ne doivent pas interférer avec vos engagements professionnels, ni divulguer des informations confidentielles sur Pact, ni abuser de la marque Pact. Si vous avez des questions sur les normes professionnelles qui régissent le Pacte et les médias sociaux, veuillez vous référer au [Manuel sur les médias sociaux](#).

Respect de l'environnement

Pact s'engage à être une organisation soucieuse de l'environnement qui fonctionne de manière écologiquement durable tant en interne dans ses activités qu'en externe par le biais de ses programmes. Cela exige que tout le personnel du Pacte joue son rôle en veillant non seulement à ce que nous respections les [lignes directrices énoncées dans la politique de durabilité environnementale et sociale](#), mais aussi à ce que nous soyons proactifs pour réduire notre empreinte écologique. Pact encourage le personnel à préserver les ressources et à réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre en s'engageant dans le recyclage et les économies d'énergie tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du bureau. Soyez conscient de votre utilisation de plastique, de votre consommation de carburant et d'électricité ; de petits changements individuels peuvent avoir de grandes répercussions.

Dans la mesure du possible, nous devrions donner l'exemple, si les ressources le permettent, afin de sensibiliser nos partenaires locaux et les communautés hôtes à la durabilité environnementale. Il est important de noter que les exigences de notre politique environnementale s'ajoutent à toute autre exigence légale applicable dans les pays où nous opérons.



Inclusion

L'inclusion nous rend plus forts en tant qu'organisation et amplifie nos efforts.

Travail d'équipe

Pact valorise le travail d'équipe et la collaboration. Nous vous encourageons à considérer le travail de l'organisation dans son ensemble et pas seulement votre programme ou votre rôle ici. En tant que collègues, nous sommes tous censés nous entraider à relever les défis et à partager notre enthousiasme pour les réalisations. Ignorer les frontières géographiques et départementales et reconnaître que nous sommes plus forts lorsque nous pouvons tirer parti de la diversité et des talents de toutes nos ressources.

Diversité

Pact est un rassemblement de nombreuses personnes de différents pays, cultures et identités. Nous apprécions cette diversité de voix et de perspectives. Pour protéger cette richesse de Pact, vous devez être sensible aux préjugés personnels et veiller à ce que chacun ait une chance égale non seulement d'adhérer à Pact, mais aussi de s'épanouir et de réussir pendant qu'il est ici.

Égalité des chances en matière d'emploi

Chez Pact, l'emploi et les promotions sont uniquement basés sur le mérite individuel et les qualifications directement liées à la compétence professionnelle. Nous interdisons strictement toute discrimination illégale fondée sur le sexe, le genre, la race, la couleur, l'origine nationale, la religion, l'âge, le handicap mental ou physique, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Nous faisons également tous les aménagements raisonnables pour respecter nos obligations en vertu des lois protégeant les droits des personnes handicapées.

Consommation de substances sur le lieu de travail

La toxicomanie est incompatible avec la santé et la sécurité de nos employés, et nous ne le permettons pas sur le lieu de travail. La consommation d'alcool est interdite dans nos bureaux, sauf autorisation préalable des ressources humaines pour certaines célébrations de bureau. Les drogues illégales sont strictement interdites dans nos bureaux.

Si un responsable a des soupçons raisonnables de croire que la consommation de drogues et/ou d'alcool d'un employé peut nuire à son rendement au travail ou à la sécurité de l'employé ou d'autres personnes sur le lieu de travail, le responsable peut demander un dépistage d'alcool et/ou de drogues. Si vous souffrez d'un problème de toxicomanie, veuillez demander l'aide des ressources humaines pour vous aider à trouver des ressources extérieures.

Violence sur le lieu de travail

Pact ne tolère aucun niveau de violence ou de menace de violence sur le lieu de travail. En aucun cas, personne ne doit apporter une arme au travail. Si vous avez connaissance d'une violation de cette politique, vous devez la signaler immédiatement aux ressources humaines. En cas de violence potentielle, contactez le [directeur de la sécurité mondiale](#) – rappelez-vous pas que la communication est essentielle.

Sûreté et sécurité mondiales

Une des priorités de Pact est de protéger ses employés qui opèrent dans le monde entier. Pact considère que la sécurité de notre personnel et de nos bureaux est l'affaire de tous et si nous avons un devoir de vigilance envers tous, nous attendons en retour un devoir de loyauté, en veillant à ce que nous agissions tous avec soin pour les autres et de manière appropriée en temps de crise.

Nous opérons dans des zones où il peut y avoir un risque de violence inattendue. Tous les bureaux devraient avoir une équipe locale de gestion des incidents capable de faire face aux urgences et situations localisées, ainsi qu'un ensemble de plans de crise et d'urgence qui devraient être considérés comme une bibliothèque d'assistance, de considérations et de protocoles pour diverses situations. Tous les employés doivent connaître leur rôle réel ou potentiel en cas de situation et les différentes options disponibles.

N'oubliez pas, quel que soit le problème, de le communiquer au [directeur de la sécurité mondiale](#), en veillant à ce que les lignes de communication soient ouvertes et mises à jour régulièrement. Si la situation devient plus grave, Pact se tient prêt à réunir son équipe de gestion de crise pour fournir une assistance en temps réel à tous et aider à guider le bureau à travers la crise et la transition vers la normalité.

En toutes circonstances, le personnel doit prendre des précautions préventives si des manifestations ou des marches sont connues, et toujours faire preuve de prudence. Dans la mesure du possible, restez à distance de ces points d'ignition connus. Si la situation est de nature immédiate et si vous vous trouvez à proximité des lieux, vous devez rebrousser chemin jusqu'à un lieu sûr, bien éloigné de la menace. Faites immédiatement un rapport au bureau pour vous assurer que toutes les autres personnes sont au courant du lieu du risque.

Responsabilité

Vous ne pouvez pas attendre des autres qu'ils agissent ou changent si vous ne prenez pas l'initiative de participer.

Qui doit respecter le code ?

Le Pacte attend de ses administrateurs, dirigeants et employés qu'ils connaissent et respectent le Code. Le non-respect de cette consigne peut entraîner des mesures disciplinaires. Bien que le Code soit spécifiquement rédigé pour les employés et les membres du conseil d'administration de Pact, nous attendons des partenaires, sous-bénéficiaires, travailleurs temporaires et autres personnes travaillant pour Pact qu'ils respectent le Code ou leur propre code de conduite similaire dans le cadre de leur travail pour nous. Le non-respect de cette consigne peut entraîner la résiliation de leur relation avec Pact.

Que faire si j'ai une question ou une préoccupation ?

Chez Pact, nous avons une "politique de la porte ouverte". Si vous avez une question ou une préoccupation, exprimez-vous. Vous pouvez contacter votre responsable, votre directeur pays ou votre chef d'équipe, un membre de l'équipe de direction, les ressources humaines ou le [Bureau d'éthique & de conformité](#). Vous pouvez également soumettre une question ou soulever une préoccupation concernant une violation présumée de notre code ou de toute autre politique de Pact via [EthicsPoint](#).

Suis-je protégé contre les représailles ?

Pact ne tolérera pas de représailles contre un dénonciateur qui, en toute bonne foi, fait part de ses préoccupations ou participe à une enquête, même si l'allégation n'est finalement pas fondée. Toute personne, quelle que soit son poste, qui exerce des représailles sera soumise à des mesures disciplinaires. Si vous pensez que quelqu'un exerce des représailles contre vous, contactez les ressources humaines, le [Bureau d'éthique & de conformité](#) ou [EthicsPoint](#). Pour plus d'informations, veuillez consulter la [politique de non-représailles](#) (anciennement appelée politique de protection des dénonciateurs chez Pact).

Comment fonctionne la hotline sur l'éthique et la conformité ?

- **Quand faut-il l'utiliser ?**

Nous vous encourageons à utiliser [EthicsPoint](#) lorsque vous vous sentez mal à l'aise d'utiliser un autre canal de communication ou que vous pensez que les autres canaux ont été inefficaces ou peu réactifs.

- **Caractéristiques de la hotline**

Une tierce partie, [EthicsPoint](#), gère la réception des rapports des déclarants par téléphone ou par Internet. Vous pouvez rédiger votre plainte en anglais ou dans votre langue maternelle et [EthicsPoint](#) traduira la plainte pour la transmettre à Pact. [EthicsPoint](#) est disponible 24 heures sur 24.

- **Confidentialité**

Vous avez la possibilité de soumettre un rapport anonyme. Si vous faites un rapport de manière anonyme, il est important de fournir des informations détaillées. [EthicsPoint](#) vous attribuera un numéro de dossier. Vous devriez consulter régulièrement le site pour répondre aux demandes d'information de l'équipe d'enquête.

Nous vous encourageons à utiliser votre nom lorsque vous soulevez une préoccupation si vous vous sentez à l'aise. L'utilisation de votre nom nous permet d'effectuer un suivi avec vous pour obtenir des informations supplémentaires. Si vous choisissez de vous identifier lorsque vous utilisez [EthicsPoint](#), nous nous efforcerons de préserver la confidentialité de vos informations, en ne les partageant qu'en cas de besoin entre les personnes qui traitent ou supervisent directement les problèmes que vous avez signalés.

Les affaires pour lesquelles les enquêteurs ne disposent pas de suffisamment d'informations peuvent être classées.

- **Le processus**

[Le Bureau d'éthique & de conformité](#) examine les rapports et désigne de manière appropriée un responsable de l'éthique et de la conformité, des ressources humaines ou des finances pour mener une enquête interne. Dans certaines circonstances, un enquêteur interne de l'audit interne ou un enquêteur externe peut aider Pact à enquêter sur des rapports complexes, très sensibles ou flagrants. Un enquêteur peut effectuer un suivi avec le déclarant pour obtenir des informations supplémentaires afin de mener une enquête.

Si une plainte n'est pas fondée, nous classerons l'affaire dans [EthicsPoint](#) et fournirons une mise à jour de clôture. Si la plainte est fondée, nous fournirons une mise à jour dans [EthicsPoint](#) et les responsables concernés de Pact prendront alors les mesures appropriées sur différents fronts : action du personnel, divulgation des noms des personnes concernées et actions correctives.

Les mises à jour peuvent être générales. Souvent, nous ne fournissons pas de détails parce que nous devons trouver un équilibre entre votre intérêt à connaître nos actions et l'intérêt de l'organisation à mener des enquêtes confidentielles et de l'employé accusé à garder les questions d'emploi confidentielles.

- **Mauvaise foi**

N'utilisez jamais la hotline de mauvaise foi (par exemple, pour déposer des plaintes fabriquées de toutes pièces pour des raisons ultérieures). Les rapports anonymes faits de mauvaise foi compromettent l'intégrité de la hotline pour tout le monde.

Y a-t-il des conséquences en cas de violation du code ?

Toute personne, quel que soit son poste ou son mandat, qui enfreint le code de Pact ou ses politiques sous-jacentes peut faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris le licenciement. Voici quelques exemples de manquements pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires :

- Violer le code ou ordonner à d'autres de le violer
- Omission de signaler les violations ou les violations présumées
- Défaut de coopération ou entrave à un audit ou à une enquête
- Représailles contre les autres pour avoir soulevé une préoccupation

En outre, les violations des lois ou des règlements peuvent entraîner des poursuites judiciaires contre vous, vos collègues, Pact ou ses partenaires ou fournisseurs, qui pourraient en résulter :

- Amendes
- Expulsion
- Suspension
- Emprisonnement

Conclusion

Pour être une organisation qui valorise réellement le respect, l'intégrité et l'inclusion, Pact doit tenir tout le personnel responsable selon les mêmes normes et attentes. En respectant activement ce code de conduite, vous affirmez votre engagement envers les valeurs de Pact.

L'inclusion consiste à favoriser un environnement dans lequel tout le monde se sent en sécurité pour participer et contribuer librement.

