



# PADF

PAN AMERICAN DEVELOPMENT FOUNDATION

## Politique de dénonciation de la PADF

### Table des matières

<b>OBJET ET PORTEE.....</b>	<b>2</b>
<b>ENGAGEMENTS DE LA PADF.....</b>	<b>2</b>
<b>PROCESSUS ET PROCEDURES.....</b>	<b>3</b>
<b>SIGNALEMENT.....</b>	<b>3</b>
<b>ÉDUCATION ET SENSIBILISATION.....</b>	<b>3</b>
<b>EXIGENCES CONTRACTUELLES DES PARTENAIRES.....</b>	<b>3</b>
<b>ENQUETE.....</b>	<b>4</b>
<b>SURVEILLANCE.....</b>	<b>4</b>

## Objet et portée

La PADF s'engage à adopter un comportement légal et éthique dans toutes ses activités et exige que sa direction, ses employés et ses consultants se conduisent d'une manière conforme à la lettre et à l'esprit de toutes les lois applicables, ainsi qu'aux politiques organisationnelles de la PADF.

La PADF a adopté une politique de dénonciation pour dissuader, exposer et traiter les comportements illégaux ou contraires à l'éthique en rapport avec la PADF.

## Engagements de la PADF

La PADF attend de tous les employés et partenaires qu'ils adhèrent aux normes de responsabilité les plus élevées, ce qui exige une conduite honnête et éthique. La PADF attend de la direction qu'elle maintienne une culture qui soutient et renforce l'engagement envers ces normes élevées.

Il incombe à tous les employés de se conformer aux principes éthiques de la PADF tels qu'ils sont énoncés dans le code de conduite, la politique de sauvegarde, la **FRAUDE ETC** et de signaler immédiatement toute violation ou suspicion de violation conformément à la présente politique.

Cette politique vise à encourager et à permettre aux employés et aux partenaires de soulever des allégations de violations des politiques de la PADF, de gaspillage et/ou de mauvaise gestion des fonds, d'abus d'autorité, de danger substantiel et spécifique pour la santé et la sécurité publiques causés par la PADF ou ses partenaires, ou des violations de toute loi, règle ou réglementation liée aux exigences des donateurs, ou toute autre conduite illégale (collectivement appelées ici « Violations ») de bonne foi, sans crainte de représailles, en interne afin que la PADF puisse traiter et corriger les conduites et actions inappropriées .

La PADF interdit tout acte de représailles contre un employé qui dépose une plainte de bonne foi pour discrimination ou harcèlement, ou qui coopère à une enquête en vertu de cette politique. Cette politique de non-représailles s'applique, qu'une plainte de bonne foi pour discrimination ou harcèlement soit fondée ou finalement jugée non fondée.

Aucun responsable ou superviseur de la PADF n'est autorisé à exercer des représailles ou à prendre des mesures défavorables à l'emploi à l'encontre d'une personne pour avoir signalé une discrimination ou un harcèlement étant illégaux, pour avoir coopéré à une enquête sur un tel comportement ou pour s'être opposé à toute autre pratique discriminatoire sur le lieu de travail.

La PADF ne licenciera pas, ne menacera pas ou ne discriminera pas un superviseur, un employé ou un consultant de quelque manière que ce soit parce que cette personne a signalé de bonne foi ce qu'elle croyait raisonnablement être une violation de la loi ou de la politique, ou toute autre conduite contraire à l'éthique ou illégale ou parce qu'elle aide dans une enquête sur une telle conduite alléguée. Le droit d'un dénonciateur à la protection contre les représailles n'inclut pas l'immunité pour tout acte personnel répréhensible.

Tout employé qui estime avoir fait l'objet de représailles en violation de cette politique de

non-représailles, ou qui est témoin ou apprend de telles représailles, est responsable de signaler les représailles de la même manière que toute autre forme de discrimination ou de harcèlement.

La PADF imposera des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, contre toute personne qui menace ou exerce des représailles contre un membre du conseil d'administration, un employé ou un consultant qui fait un tel signalement de bonne foi. Tout dénonciateur qui pense faire l'objet de représailles doit contacter immédiatement le chef de cabinet ou un autre membre de l'équipe de direction au siège.

## Processus et procédures

### Signalement

Si vous avez connaissance d'une faute ou d'un acte répréhensible, vous avez le devoir de le signaler, avec des faits et des informations suffisants pour permettre une enquête approfondie mais discrète sur l'activité présumée. Les signalements doivent être faits :

- Directement par courriel ou par téléphone au chef d'état-major au siège de la PADF à Washington, D.C., ou à un autre membre senior de l'équipe de gestion des talents au siège.
- Si ces hauts dirigeants sont impliqués, vous devez rendre compte directement au directeur exécutif.
- Vous pouvez également soumettre une préoccupation directement à la PADF WhatsApp +1(703)953-9241.
- Appelez ou envoyez un e-mail via la hotline de la PADF, gérée par Safecall, un fournisseur de services de dénonciation tiers. Le service sera fourni dans la langue du pays d'où provient votre signalement. Lorsque vous appelez la hotline, vous pouvez rester anonyme si vous le souhaitez.

Les préoccupations liées à l'emploi doivent continuer à être signalées par les voies normales, telles que le représentant des ressources humaines ou les directeurs de pays, ou le directeur exécutif de la PADF, le chef de cabinet ou un membre senior de l'équipe de gestion des talents au siège. Vous pouvez également envoyer les documents écrits à :

Siège de la PADF, 1889 F Street, NW, 2nd Floor, Washington, DC 20006, États-Unis. À l'attention : Chef de cabinet

Si les signalements concernent des problèmes de sauvegarde, le cadre de politique de sauvegarde décrit les voies de signalement supplémentaires disponibles pour ces problèmes.

### Éducation et sensibilisation

Tous les employés seront formés au contenu de cette politique dans le cadre de la **formation obligatoire au code de conduite** de la PADF.

Tous les bureaux de la PADF afficheront des affiches sur ce qu'il faut signaler et comment, traduites dans la langue principale du bureau, dans des endroits bien en vue où tout le personnel pourra les voir.

### Exigences contractuelles des partenaires

Tous les accords de la PADF avec les partenaires incluront une clause qui oblige le 1

partenaire à adhérer à la substance de cette politique et à communiquer cette politique à son personnel.

## Enquête

La PADF enquêtera et traitera tous les signalements effectués dans le cadre de cette politique.

La personne X est chargée de veiller à ce que la crédibilité de toutes les plaintes et de tous les signalements soit rapidement évaluée et de déterminer si la plainte ou le signalement mérite une enquête plus approfondie. La personne X assurera le suivi des plaintes et des signalements rapidement. Un avis sera envoyé à la personne qui a soumis la plainte ou le signalement pour accuser réception de la violation signalée ou de la violation présumée.

La personne X assurera une enquête pleine et entière sur les plaintes et les signalements jugés méritant une enquête plus approfondie. La personne X utilisera les moyens et la méthodologie les plus efficaces pour déterminer en temps opportun tous les faits et l'étendue de tout acte répréhensible tout en garantissant l'intégrité et l'indépendance de l'enquête. La PADF cherchera également à répondre aux préoccupations de sûreté et de sécurité liées à toute enquête et cherchera à assurer le bien-être de toute victime d'actes répréhensibles dans le cadre de son enquête. La méthodologie d'enquête et les véritables employés chargés de l'enquête varieront en fonction de la nature et de l'étendue de l'infraction alléguée. La personne X peut compter sur d'autres employés de la PADF pour participer ou mener l'enquête, peut mener l'enquête eux-mêmes, peut embaucher des enquêteurs externes spécialement formés pour participer ou mener l'enquête, ou peut compter sur des forces de l'ordre externes pour mener l'enquête.

La personne X s'assurera que toute décision selon laquelle un signalement ne doit pas faire l'objet d'une enquête parce qu'il n'est pas crédible (ou n'allègue pas une violation des politiques de la PADF ou d'autres comportements illégaux ou contraires à l'éthique) est faite par écrit avec une justification de l'évaluation. La personne X veillera à ce que toutes les enquêtes soient entièrement documentées dans un rapport complet et final détaillant les moyens et la méthodologie d'enquête, les preuves, les conclusions factuelles et les mesures correctives.

Lors de la conduite de ses enquêtes, la PADF s'efforcera de garder l'enquête et l'identité de la personne signalante aussi confidentielles que possible. L'identité de la personne qui fait le signalement ne sera divulguée qu'après avoir pris en compte, en premier lieu, la sécurité de la personne qui fait le signalement et uniquement si cela s'avère nécessaire pour garantir une enquête complète, pour s'assurer que des leçons sont tirées et que des mesures correctives sont mises en place après l'enquête, ou lorsque des donateurs externes ou les forces de l'ordre l'exigent ou en font la demande afin de faciliter leur enquête.

## Surveillance

Il incombe en dernier ressort aux directeurs nationaux de veiller à ce que toutes les

plaintes déposées dans leur pays soient dûment signalées à la Commission européenne et à ce que les dénonciateurs ne fassent pas l'objet de représailles.

La personne X de la PADF est chargée de superviser le X et les décisions qu'il prend dans le cadre de cette politique.

La personne X fournit un rapport sur les incidents au conseil d'administration lors de chacune de ses réunions régulières. Le conseil d'administration supervise en dernier ressort les plaintes et leur résolution.

DRAFT