



Search *for*
Common Ground

CODE DE CONDUITE

Dernière mise à jour : 28 March 2024

Approuvé par le Conseil d'Administration le 2 novembre 2018

Table des matières

Table des matières	1
1. Responsabilités professionnelles	3
2. Valeurs fondamentales de Search, Dignité et Respect	3
3. Politique de lutte contre la discrimination, les brimades et le harcèlement	4
3.1 Non-discrimination	4
3.2 Lutte contre les brimades et le harcèlement	5
3.3 Harcèlement sexuel	6
4. Prévention de l'exploitation et des abus sexuels	7
4.1 Relations sexuelles avec des participants aux programmes de Search	7
4.2 Rapports sexuels monnayés	7
4.3 Traite à des fins d'exploitation sexuelle et travail forcé	8
4.4 Relations sexuelles avec des employés d'autres organisations	8
5. Protection des enfants	8
6. Communication et activités politiques	9
6.1 Écrits et publications	9
6.2 Utilisation des réseaux sociaux	9
6.3 Activités politiques	10
7. Utilisation et protection des biens de Search	11
7.1 Utilisation des ressources	11
7.2 Informations confidentielles ou internes	11
7.3 Propriété intellectuelle	13
7.4 Droit d'auteur et marques déposées	13
7.5 Tenue des livres et des registres	13
8. Conflits d'intérêt	14
9. Relations personnelles intimes	16

10. Lieu de travail sain et sans drogues	17
10.1 Sécurité sur le lieu de travail	17
10.2 Violence	17
10.3 Abus de substances et consommation d'alcool	17
11. Signalement des violations et enquêtes	18
11.1 Signalement des harcèlements sexuels ou autres, et des cas d'exploitation ou de maltraitance	18
11.2 Signalements à l'extérieur	19
12. Politique de signalement des violations et absence de représailles	20
13. Dérogations, modifications	21
ACCUSÉ DE RÉCEPTION	22

Search for Common Ground (« Search ») applique les normes les plus élevées en matière de comportement éthique et professionnel. Nous sommes déterminés à agir en toutes circonstances dans le respect des règles de l'Organisation, ainsi que des lois applicables aux États-Unis, en Belgique et dans les autres pays où nous opérons partout dans le monde. Le code de conduite (« le Code ») s'applique à tous les employés, les stagiaires et les bénévoles (ci-après désignés collectivement par « les affiliés ») qui travaillent pour Search. Le personnel de chacun des bureaux de Search partout dans le monde est tenu de se conformer au Code. Le personnel de Search doit exercer ses fonctions en toute bonne foi, avec honnêteté et intégrité, au service de la mission, des objectifs et des valeurs de notre Organisation. Nous respectons la protection des droits de l'homme internationalement reconnus et ne sommes pas complices d'abus. La réputation et la réussite de Search dépendent du respect des principes, des règles et des normes définis ci-après par les affiliés.

Tout membre du personnel qui enfreint le Code fera l'objet de sanctions, pouvant aller d'un rappel à l'ordre jusqu'au licenciement. Search peut décider de prendre la sanction nécessaire pour prévenir un comportement inapproprié d'un membre du personnel avant que ce comportement ne soit susceptible de donner lieu à une action en justice. Si un membre du personnel est licencié pour avoir enfreint le Code, il ne pourra être réengagé dans aucune des entités de l'Organisation Search.

Dans le cas où une loi ou une réglementation limite ou interdit l'application de certaines dispositions du présent code de conduite, ces dispositions peuvent être modifiées mais uniquement pour la zone géographique concernée et avec l'approbation du Président de Search ou de son mandataire.

1. Responsabilités professionnelles

Tous les affiliés doivent exercer leurs fonctions et responsabilités d'une manière professionnelle et éthique. Ils ont l'obligation de se conformer aux règles de l'Organisation, et de respecter toutes les lois fédérales applicables (aux États-Unis) et/ou les lois locales (pour le personnel des bureaux pays). Par conséquent, ils doivent prendre connaissance de tous les codes, règles et règlements de l'Organisation, ainsi que de leurs éventuelles mises à jour. Les affiliés doivent se considérer comme responsables de tous leurs actes et comportements pendant l'exercice de leurs fonctions et responsabilités chez Search. Ils sont tenus de respecter leurs horaires et lieux de travail (sauf en cas de congé autorisé), de mener à bien leurs tâches et leurs missions avec compétence, de porter une tenue vestimentaire professionnelle et d'utiliser les ressources de Search de manière responsable. Les employés ont également l'obligation d'assister aux réunions obligatoires et d'assurer la continuité des qualifications professionnelles requises pour exercer leurs fonctions, notamment en renouvelant leurs éventuelles certifications.

2. Valeurs fondamentales de Search, Dignité et Respect

Les valeurs fondamentales de Search, décrites plus en détail sur la page Valeurs du site des politiques, sont les "normes culturelles" sur la façon de se comporter, d'interagir et de se traiter mutuellement. Elles guident la

manière dont Search fonctionne, prend des décisions, soutient le personnel, les stagiaires et les partenaires. Les CINQ VALEURS PRINCIPALES de Search sont décrites ci-dessous :

COLLABORATION : Nous créons des équipes diverses pour travailler ensemble sur notre intérêt commun.

AUDACITÉ : Nous définissons des visions audacieuses et cherchons des moyens créatifs de les réaliser.

TÉNACITÉ : Nous travaillons dur et nous persistons malgré les obstacles.

EMPATHIE : Nous voyons la dignité de chaque personne et honorons cette dignité dans notre façon de travailler.

RÉSULTATS : Nous contribuons tous à la réalisation de la mission de Search

Search s'engage à assurer un environnement de travail dans lequel toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect. Les affiliés sont tenus de traiter leurs collègues et toutes les personnes qui participent aux programmes et aux manifestations soutenus par Search (« participants ») avec dignité et respect. Search s'engage à créer un environnement de travail dans lequel les affiliés :

- respectent et apprécient les contributions de toutes les personnes, quels que soient leur position et leur rôle dans l'Organisation ;
- utilisent les techniques de gestion des conflits, ainsi qu'une communication verbale respectueuse et courtoise, pour gérer efficacement les désaccords ;
- prennent en compte et acceptent les différences individuelles et culturelles ;
- évitent toute forme de généralisation ou de préjugé vis-à-vis des autres ;
- ont conscience que si les normes sociales et culturelles sont différentes, cela peut signifier qu'un comportement acceptable pour certaines personnes sera peut-être perçu comme inacceptable par d'autres, et s'adaptent en conséquence ;
- s'ils occupent des postes de responsabilité, servent de modèles et définissent clairement les attentes concernant la manière dont les employés doivent se comporter envers les autres.

3. Politique de lutte contre la discrimination, les brimades et le harcèlement

Les affiliés de Search doivent s'abstenir de tout comportement de discrimination, de brimade ou de harcèlement. Search a une politique de tolérance zéro vis-à-vis de l'inconduite sexuelle, qui englobe le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels de toutes sortes.

3.1 Non-discrimination

La discrimination consiste à traiter ou proposer de traiter une personne ou un groupe de manière défavorable, injuste ou différemment en se fondant sur la race, la couleur, l'origine nationale, le sexe, la religion ou les croyances, l'âge, le handicap, la situation maritale, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, la

grossesse, une affection liée à la grossesse, le statut de militaire ou d'ancien combattant, la citoyenneté, des informations génétiques, la situation de victime de violences familiales ou conjugales, ou sur toute autre caractéristique ou situation protégée par la loi. Search ne tolère aucune discrimination fondée sur des caractéristiques ou une situation protégée par la loi, qu'elle soit exercée par des affiliés ou à leur encontre. La politique de non-discrimination de Search s'applique également à tous les bénéficiaires et participants des programmes de Search.

Search est un employeur qui applique une politique d'égalité des chances portant sur tous les aspects de la relation de travail, y compris, mais sans s'y limiter, les décisions portant sur la rémunération d'un employé, le recrutement, les conditions d'emploi et les privilèges des employés.

3.2 Lutte contre les brimades et le harcèlement

On entend par brimades, entre autres, les intimidations, la malveillance et les insultes, ainsi que tout abus ou détournement de pouvoir qui utilise des moyens visant à ébranler, humilier, dénigrer ou léser un tiers.

D'une manière générale, le harcèlement sur le lieu de travail est une conduite déplacée qui consiste à faire subir à une autre personne et de manière répétée un comportement importun et non sollicité qu'elle considère comme une offense, une intimidation, une humiliation ou une menace, et/ou que toute personne raisonnable considérerait comme une offense, une intimidation, une humiliation ou une menace.

Les auteurs d'actes de harcèlement ou de brimades peuvent être un employeur, un employé, un collègue, un groupe de collègues, un partenaire, un fournisseur ou un donateur. Lorsque ce type de comportement est provoqué par une caractéristique protégée par la loi, il est considéré comme illégal aux États-Unis et dans beaucoup d'autres pays, et la loi peut prévoir des mesures de protection supplémentaires.

Le harcèlement sur le lieu de travail englobe un large éventail de comportements non désirés qui peuvent être physiques, verbaux ou non verbaux, par exemple :

- l'envoi de messages insultants (par ex. par email, par téléphone ou par d'autres moyens) ;
- les remarques racistes, sexistes ou sectaires portant sur la famille, la sexualité, l'identité sexuelle, la culture, l'éducation, le handicap ;
- le harcèlement psychologique consistant par exemple à isoler ou espionner une personne ;
- l'utilisation de termes injurieux, les ragots et la calomnie ;
- l'affichage d'images, de graffitis, de bannières, de symboles ou de tout autre contenu ou visuel offensant sur des affiches ou des économiseurs d'écran ;
- perturber sérieusement le travail d'une personne par quelque moyen que ce soit, par exemple en dissimulant des informations ou en supprimant un contenu de manière abusive ;
- humilier une personne par des gestes, des sarcasmes ou des insultes (surtout en présence de tiers) ;
- faire physiquement mal à une personne sur le lieu de travail, par exemple en la poussant, en la bousculant, en la faisant trébucher ou en l'empoignant ;

- toute forme d'agression entraînant des blessures corporelles ou dont l'intention est d'en infliger, ou toute menace de blessures corporelles.

3.3 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une forme spécifique et grave de harcèlement. Il consiste à faire des avances sexuelles non désirées, à solliciter des faveurs sexuelles et à avoir des contacts physiques, des comportements ou des communications à caractère sexuel lorsque, par exemple (i) l'emploi d'une personne est conditionné de manière explicite ou implicite à l'acceptation d'un tel comportement, (ii) le fait pour une personne d'accepter ou de refuser un tel comportement détermine la prise de décisions concernant son emploi ou (iii) un tel comportement a pour objet ou effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel peut viser une seule personne, un groupe de personnes ou tout le monde, et il peut s'agir d'un incident isolé ou d'un comportement préjudiciable qui se répète. Que la victime du harcèlement sexuel soit du même sexe ou non que le harceleur ne fait aucune différence. Le harcèlement sexuel porte atteinte à la dignité de la victime et crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant pour elle et les autres.

Le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes, notamment :

- des commentaires à caractère sexuel formulés verbalement, par exemple des remarques sur l'apparence d'un ou une employé(e), des questions sur sa vie sexuelle ou des plaisanteries offensantes, des conversations sur les activités sexuelles, des demandes ou des exigences portant sur des relations ou des faveurs sexuelles, des épithètes, des commérages ou des commentaires sexuels ;
- des activités non-verbales telles que l'affichage d'images pornographiques ou explicites sur le lieu de travail ou sur un ordinateur, des regards concupiscent non sollicités, des sifflements, des gestes ou des commentaires écrits de nature sexuelle qui sont offensants ou déplacés, des messages vocaux, des textes ou des emails sexuellement explicites ;
- des actions physiques telles que des contacts physiques inappropriés, des attouchements, des avances sexuelles non désirées, des représailles, des menaces de représailles ou des menaces implicites de représailles suite au refus d'une avance sexuelle, et des agressions (y compris les tentatives et les menaces d'agression).

Peu importe si le propos ou le comportement est « innocent » ou n'a pas d'intention ou de connotations sexuelles explicites. Ce qui importe, c'est que le propos ou le comportement soit inapproprié et ait une signification ou une implication discriminatoire. Ce n'est pas parce qu'une personne ne s'insurge pas sur le moment contre un comportement inapproprié sur le lieu de travail qu'elle y consent. Lorsque l'Organisation enquête sur des allégations de harcèlement sexuel, elle se préoccupe des effets de ces comportements sur le ou la plaignant(e), pas de l'intention de l'auteur.

Généralement, les compliments occasionnels de nature socialement acceptable ne sont pas considérés comme du harcèlement sexuel. Il en est de même pour les relations consenties, à condition qu'il n'y ait pas de relation hiérarchique directe ou que ce ne soit pas une relation entre un superviseur et un employé non superviseur. La fraternisation couramment acceptée entre employés, définie comme un comportement d'une nature socialement acceptable, amicale et conviviale qui renforce l'esprit d'équipe et rend l'environnement de travail plus agréable, n'est pas considérée comme du harcèlement sexuel. Lorsque cette fraternisation va au-delà de ce qui peut être raisonnablement considéré comme un comportement d'une nature socialement acceptable sur le lieu de travail et/ou devient importune, elle peut devenir du harcèlement sexuel.

Voir Section 11 Signalement des violations et enquêtes ci-après pour de plus amples informations sur la procédure à suivre pour signaler les cas de discrimination, de brimade, de harcèlement et de harcèlement sexuel.

4. Prévention de l'exploitation et des abus sexuels

Search s'engage à protéger la sécurité et le bien-être des participants à nos programmes, et plus particulièrement des femmes, des adultes vulnérables et des enfants. L'Organisation applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des abus sexuels, de la maltraitance des enfants, et des abus sexuels ou des actes ou menaces d'exploitation de la part des affiliés ou de toute autre personne qui participe à nos programmes et services. Search prend très au sérieux toutes les plaintes pour comportement répréhensible qu'elle reçoit. Les politiques de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA, Prevention of Sexual Exploitation and Abuse) et de protection des enfants visent à élargir aux personnes et aux communautés que nous desservons la protection que nous assurons à notre personnel. Ce dernier a l'obligation de créer et de préserver un environnement de prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Quel que soit leur niveau dans la hiérarchie, les responsables ont plus particulièrement la responsabilité de soutenir et de mettre en place des systèmes qui préservent cet environnement.

4.1 Relations sexuelles avec des participants aux programmes de Search

Il est strictement interdit aux affiliés d'entretenir des relations sexuelles, quelles qu'elles soient, avec des participants aux programmes.

4.2 Rapports sexuels monnayés

Conformément aux principes de base du Comité permanent interorganisations (IASC) sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, Search interdit à tous les affiliés d'acheter des services sexuels afin d'empêcher tout risque d'exploitation et d'abus sexuels. Par conséquent, les affiliés ne sont pas autorisés à échanger des services sexuels contre de l'argent, un emploi, des marchandises ou des services, y compris les marchandises et services destinés à aider les personnes qui en ont besoin. Ils ne doivent pas promettre de l'argent, un emploi, des marchandises ou des services en échange de comportements dégradants ou pour exploiter d'autres personnes. Ils ne doivent pas conditionner l'accès à des avantages et des services à des faveurs sexuelles quelles qu'elles soient, sollicitées ou non, et cela inclut payer ou proposer de l'argent en échange des services sexuels d'un(e) prostitué(e).

4.3 Traite à des fins d'exploitation sexuelle et travail forcé

Search applique une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la traite des personnes. Il est interdit aux affiliés de se livrer à la traite des personnes, d'acheter des prestations sexuelles tarifées ou de recourir au travail forcé dans le cadre de l'exécution d'un projet.

4.4 Relations sexuelles avec des employés d'autres organisations

Search collabore souvent avec d'autres organisations, y compris des donateurs, des fournisseurs et des sous-récepteurs (« partenaires »). Il est très important que ces relations soient empreintes de respect mutuel et de dignité. Il est formellement interdit aux affiliés d'avoir des relations sexuelles avec des employés d'un partenaire lorsqu'il s'agit d'un abus de pouvoir. Lorsqu'un membre du personnel noue une relation avec un employé d'un partenaire, il doit impérativement :

- déclarer cette relation à son responsable hiérarchique et au service des ressources humaines dès que possible par écrit, même si elle en est à ses débuts et pourrait ne pas se poursuivre, et les informer également par écrit si cette relation se termine ;
- se comporter professionnellement et gérer cette relation de manière à ce qu'elle n'ait pas de répercussions sur Search ;
- s'assurer que les décisions professionnelles ne sont pas prises en fonction de cette relation ;
- s'assurer que cette relation n'entraîne pas des comportements frauduleux ou de corruption, du favoritisme ou du népotisme.

5. Protection des enfants

La politique de protection des enfants vise à protéger toute personne de moins de 18 ans contre les préjudices causés par des mauvais traitements, qu'ils soient physiques, verbaux, sexuels, affectifs ou psychologiques, ou qu'ils résultent d'une négligence. La maltraitance des enfants est inacceptable. Search s'engage à offrir un environnement sûr aux enfants en exigeant de tous les affiliés qu'ils respectent des normes élevées en matière de comportement. L'Organisation s'engage également à mettre en œuvre des politiques et des procédures pour prévenir les cas de maltraitance, d'exploitation et de négligence des enfants, et y répondre le cas échéant.

Il est formellement interdit à tous les affiliés d'avoir des relations sexuelles ou tout autre comportement physique inapproprié ou sexuel quel qu'il soit avec un enfant, quel que soit l'âge du consentement dans le pays concerné. Cela inclut l'achat de services sexuels à toute personne de moins de 18 ans, ou dont l'âge est inférieur à l'âge local du consentement sexuel (s'il est supérieur à 18 ans), et le mariage avec une personne de moins de 18 ans. Cette interdiction s'applique à tous les affiliés de Search, quel que soit l'âge du consentement local, et la méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut pas être invoquée pour se disculper.

Les affiliés doivent respecter les normes suivantes en ce qui concerne leur comportement avec des enfants :

- Search interdit formellement à tous les affiliés de se livrer à toute forme de maltraitance, d'exploitation ou de négligence des enfants, ou de faire courir à un enfant un risque de maltraitance ou d'exploitation.
- Les affiliés sont tenus de traiter tous les enfants avec respect, quels que soient leur race, leur couleur, leur sexe, leur langue, leur religion, leurs opinions, leur nationalité, leur origine ethnique, leur origine sociale, leurs biens, leur handicap ou toute autre caractéristique.
- Ils doivent respecter sans restriction les lois du pays hôte en matière de bien-être et de protection des enfants, notamment celles qui portent sur le travail des enfants ou les normes internationales, en privilégiant celles qui offrent une plus grande protection.
- Ils doivent également respecter la [Convention relative aux droits de l'enfant](#) et les normes [USAID Child Safeguarding Standards](#).
- Les affiliés doivent éviter de se retrouver dans une situation où ils seront seuls avec un ou plusieurs enfants avec lesquels ils seront en contact dans le cadre de leur travail pour Search.
- Ils doivent évaluer le risque de préjudice et la possibilité qu'un enfant puisse être maltraité ou exploité lorsqu'ils examinent le bien-fondé de contacts physiques ou verbaux, y compris dans l'élaboration des programmes de Search.
- Il est formellement interdit aux affiliés d'exposer les enfants à la pornographie. Ils ont l'obligation de respecter les lois applicables, la réglementation et les coutumes concernant la prise de photos, d'images et les autres activités génératrices d'images d'enfants.
- De plus, ils ont l'obligation d'informer l'Organisation des éventuelles condamnations ou enquêtes en lien avec des enfants dont ils font l'objet.

6. Communication et activités politiques

6.1 Écrits et publications

Les affiliés doivent demander l'autorisation à leur superviseur avant de publier des travaux écrits pour le compte de Search ou en tant que représentants de Search. Ils sont tenus de communiquer de manière respectueuse, en exprimant une position commune cohérente avec la mission, les valeurs et le tableau global des approbations de Search.

6.2 Utilisation des réseaux sociaux

Le présent code de conduite s'applique aux communications sur les réseaux sociaux tels que Facebook et Twitter. Les affiliés qui publient des messages concernant Search sur un réseau social doivent fournir l'identification de leur compte à l'Organisation et se comporter d'une manière conforme aux valeurs et aux politiques mondiales de Search. Pour en savoir plus, veuillez vous reporter au Règlement de Search sur les réseaux sociaux.

(Au deuxième trimestre 2022, cette nouvelle politique est en cours d'élaboration)

6.3 Activités politiques

Les actions menées par Search sont possibles, en partie, parce que l'Organisation reste neutre dans les conflits au milieu desquels elle opère et ne participe pas aux campagnes politiques ou de pression. Lorsqu'ils agissent pour le compte de l'Organisation, les affiliés doivent adopter la même attitude. Il est important que leurs interactions avec la communauté ne soient pas contradictoires avec la mission officielle de l'Organisation, en particulier lorsqu'ils agissent au nom de Search, et cela concerne aussi l'utilisation des réseaux sociaux tels que Facebook et Twitter.

Les fonds, les biens, les actifs, les services et les installations de Search ne peuvent pas être utilisés, directement ou indirectement, pour participer ou intervenir dans une campagne politique afin de soutenir ou de s'opposer à un candidat à des fonctions officielles. Ils ne peuvent pas non plus être en partie financés ou utilisés par un parti politique, une campagne, un comité d'action politique ou une personnalité publique. Cette règle concerne notamment les ordinateurs, les téléphones et la connexion Internet fournis par Search.

Les fonds publics des États-Unis ne peuvent pas être utilisés, directement ou indirectement, pour influencer ou tenter d'influencer : (1) les résultats d'une élection fédérale, d'État ou locale, d'un référendum, d'une initiative ou d'une procédure similaire ou (2) l'adoption, la promulgation ou la modification d'une législation fédérale ou d'État (ce qu'on appelle communément faire du « lobbying »).

Les employés de Search, avec l'approbation de leur hiérarchie et du responsable des Affaires et partenariats globaux, peuvent fournir des informations techniques ou factuelles, des analyses et des résultats d'études aux législateurs et à leurs équipes en réponse à une demande officielle portant sur ces informations. L'interdiction portant sur le lobbying ne s'applique pas aux activités du service Affaires et partenariats globaux, qui ne sont pas financées par le budget public des États-Unis et ne sont pas menées dans le cadre des directives légales applicables.

Les interdictions portant sur les activités politiques des employés de Search ne concernent pas les activités suivantes :

1. apporter des contributions personnelles volontaires à des candidats, des organisations ou des causes politiques ;
2. participer à des activités politiques en dehors de ses heures de travail, en dehors des locaux de Search et à ses propres frais ;
3. exprimer des opinions sur des questions législatives ou politiques ;
4. participer à toute autre manifestation ou activité politique légale; toutefois, toute activité ou contribution politique susceptible de donner ne serait-ce que l'impression d'une contribution ou d'une approbation de Search est interdite, à moins qu'elle ait reçu une autorisation préalable.

La promotion et/ou le lobbying politiques sont interdits sur le lieu de travail, ainsi que dans l'exercice des fonctions et des responsabilités d'un employé.

7. Utilisation et protection des biens de Search

Les affiliés sont responsables du bon usage et de la protection des biens de Search.

7.1 Utilisation des ressources

Il appartient à tous les affiliés d'utiliser les ressources de Search d'une manière appropriée et responsable. Les ressources, qu'elles soient corporelles ou incorporelles, ne doivent être utilisées que par le personnel autorisé à des fins précises et liées au travail. Ces ressources comprennent, sans s'y limiter, les appareils électroniques, les fonds, la connexion Internet et l'Intranet, et les bases de données. Lorsqu'ils utilisent des fonds de l'Organisation, les affiliés doivent éviter d'acheter des articles inutiles ou injustifiés. À l'exception d'une utilisation limitée des communications personnelles essentielles, les biens, les installations et les ressources physiques de Search, y compris les ordinateurs, les téléphones et les télécopieurs, ne doivent pas être utilisés à des fins autres que les activités professionnelles de l'Organisation. Les affiliés doivent être conscients que Search se réserve le droit de consulter, d'examiner, de contrôler et de divulguer toute information transmise, reçue ou stockée à l'aide des équipements ou systèmes électroniques de l'Organisation ; ils n'ont aucune garantie de confidentialité lorsqu'ils utilisent des systèmes et équipements.

Un employé surpris en train de voler ou d'essayer de voler, d'utiliser d'une manière répréhensible ou de détourner des biens de Search, notamment des fonds, des cartes de crédit ou de débit, des comptes bancaires, des documents, des équipements, la propriété intellectuelle, les biens personnels d'autres employés, ou tout autre bien de valeur, sera sanctionné par un licenciement immédiat et fera l'objet d'éventuelles poursuites pénales. Les employés ont l'obligation de signaler ces agissements à la direction de Search.

7.2 Informations confidentielles ou internes

Les informations confidentielles ou internes de Search ne doivent jamais être communiquées à une entreprise ou une personne sans autorisation préalable en bonne et due forme. Avant de travailler pour Search, chaque membre du personnel doit s'engager à ne pas divulguer les informations confidentielles ou internes de l'Organisation pendant ou après son emploi, à qui que ce soit en dehors de l'Organisation, sauf avec l'autorisation de Search ou si la loi en dispose autrement. Les « informations confidentielles ou internes de Search » comprennent, sans s'y limiter, toutes les informations concernant les activités, les produits, les services, les stratégies, les études, les politiques, les systèmes, les budgets, les propositions, les finances, les programmes, les plans, les relations avec les donateurs et les entreprises, ou toute autre information généralement ignorée du public dont les affiliés prennent connaissance dans le cadre de leur travail chez Search. La communication ou la divulgation par un membre du personnel d'éléments contenant des informations confidentielles ou internes, même si en apparence cette personne ne semble pas y avoir eu un intérêt, sont des comportements inacceptables. Un membre du personnel qui participe à une telle communication ou divulgation peut faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation de travail, et d'éventuelles poursuites judiciaires. La diffusion d'informations confidentielles ou internes à des tiers, sans autorisation préalable écrite d'un superviseur, fragilise non seulement la position concurrentielle de l'Organisation, mais également sa crédibilité auprès de ses

partenaires. Pour éviter tout risque, considérez que toutes les informations sont confidentielles, sauf si le responsable du service indique de manière explicite qu'une information peut être communiquée au public.

Search s'efforce de travailler de manière ouverte et collaborative et, par conséquent, les affiliés peuvent avoir accès à des informations internes confidentielles ou sensibles. La diffusion de ces informations doit être limitée aux affiliés dûment et directement concernés par les activités ou les délibérations liées à ces informations. Les informations internes confidentielles ou sensibles sont les propositions, les budgets, les plans marketing, les coûts et autres données financières internes et les informations de même nature. Search exige de toute personne qui travaille pour l'Organisation qu'elle respecte la confidentialité aussi bien en interne qu'à l'extérieur. Les affiliés qui, dans le cadre de leurs fonctions, ont régulièrement ou fréquemment accès à des informations sensibles, confidentielles ou internes concernant les employés de Search (dossiers du personnel et rémunérations des employés par exemple), la comptabilité et les finances, les communications confidentielles, les mots de passe et les autres informations limitées à une utilisation ou une diffusion interne, doivent faire particulièrement attention à préserver la stricte confidentialité de ces informations.

Les affiliés qui quittent Search doivent impérativement rendre tous les documents (y compris les versions papier et électroniques) qui contiennent des informations confidentielles ou internes.

Nonobstant ce qui précède, aucune des dispositions du présent Code n'interdit à un membre du personnel de signaler des violations potentielles d'une loi ou d'une réglementation fédérale ou d'État à une administration publique, ou de divulguer autrement des informations protégées par les dispositions de la législation ou de la réglementation fédérale ou d'État en matière de dénonciation des manquements. Les affiliés sont informés par les présentes qu'ils n'ont pas besoin d'une autorisation préalable de Search pour signaler ou divulguer ces violations, et ne sont pas tenus d'en informer l'Organisation. En outre, en vertu de la loi 18 U.S.C. section 1833(b) des États-Unis, nul ne pourra voir sa responsabilité pénale ou civile engagée au titre d'une loi fédérale ou d'État sur les secrets commerciaux pour avoir divulgué un secret commercial à un fonctionnaire fédéral, d'État ou local à titre confidentiel, de manière directe ou indirecte, ou à un avocat, et uniquement dans le but de signaler une violation présumée d'une loi ou d'enquêter dessus, ou encore dans une plainte ou tout autre document déposé dans un procès ou une autre procédure à condition que ce soit effectué sous scellé.

7.3 Propriété intellectuelle

Les affiliés consentent à ce que tous les plans, les idées, les données, les œuvres de l'esprit, les inventions, les découvertes, les améliorations, les perfectionnements, les secrets commerciaux et autres développements (chacun désigné par le terme « réalisation ») conçus, élaborés, découverts, créés ou mis en pratique (par une seule personne ou par plusieurs personnes conjointement) dans le cadre des activités de Search (« réalisations de Search »), y compris tous les droits d'auteur, brevets, marques déposées y afférents et autres droits de propriété intellectuelle de quelque nature que ce soit, deviennent propriété exclusive de Search et/ou de ses mandataires, cessionnaires ou partenaires. Toutes les réalisations de Search constituent des « œuvres résultant d'un contrat de louage » dans la mesure où la législation applicable le permet. Les affiliés consentent à céder tous les droits, titres

et intérêts qu'ils détiennent, pourraient détenir ou pourraient acquérir sur les réalisations de Search, y compris tous les droits de propriété intellectuelle. Si un membre du personnel détient des droits sur des réalisations de Search qui ne peuvent pas être cédés, notamment des droits moraux, il renonce à tous ces droits de manière inconditionnelle et irrévocable. Les affiliés consentent à aider Search, ses mandataires ou ses cessionnaires, par tous les moyens légaux possibles, à perfectionner, obtenir, conserver et appliquer tous les droits de propriété intellectuelle, ainsi que les autres droits et protections relatifs aux réalisations de Search, y compris en signant tous les documents pertinents.

7.4 Droit d'auteur et marques déposées

Toutes les œuvres créées, conçues ou écrites par ou pour le compte de Search par l'un de ses employés et dont la diffusion externe est autorisée, y compris les sites Web ou tout autre contenu publié sur Internet, doivent comporter un avis de droit d'auteur sous la forme prévue par la loi des États-Unis relative au droit d'auteur. Toutes les marques et tous les logos créés par Search doivent être enregistrés comme marques déposées dans tous les pays où ils sont utilisés en relation avec des produits et des services. Pour connaître la procédure à suivre, les affiliés doivent consulter le Département de la communication.

7.5 Tenue des livres et des registres

Les affiliés doivent suivre les procédures légales et organisationnelles en documentant et en archivant de manière appropriée les informations de l'Organisation. Les informations doivent être documentées et/ou archivées fidèlement et avec exactitude conformément à la réglementation et aux règles de l'Organisation.

Lorsqu'ils produisent des rapports, des budgets, des états, des factures, des feuilles de présence ou tout autre document pour les administrations, les donateurs ou les sous-traitants, les employés doivent veiller à ce que les informations communiquées soient exactes, exhaustives, claires et présentées de manière à éclairer et pas à tromper. Un membre du personnel ne peut, en aucun cas, faire une demande de remboursement d'une somme qui n'est pas réellement due à Search pour des travaux effectués ou des biens ou des services fournis, ou toute autre fausse déclaration, assertion ou certification pour le compte de Search, que ce soit par écrit ou oralement. Cela comprend notamment la falsification des feuilles de présence ou autres relevés de temps, des rapports sur les coûts, des notes de frais, des propositions de prix, des certifications relatives aux données sur les coûts ou les prix, ou des demandes de paiement.

Les employés de Search chargés de la tenue des registres comptables et/ou du personnel doivent veiller à ce qu'ils soient établis et tenus avec rigueur et exactitude conformément à toutes les obligations légales applicables et aux procédures de Search, et à ce que les fonds de l'Organisation soient dépensés et comptabilisés de manière scrupuleuse. L'accès à ces registres doit être réservé aux employés qui en ont besoin pour remplir leurs fonctions.

Les documents liés d'une manière ou d'une autre à une enquête en cours ou potentielle menée par un organisme public sur Search ou à toute autre procédure officielle, ne doivent pas être détruits, jetés ou modifiés.

8. Conflits d'intérêt

Les affiliés doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts financiers personnels ou autres risquent d'entrer en conflit, ou de donner l'impression d'entrer en conflit, avec les intérêts de Search ou leur obligation de traiter les affaires de l'Organisation de manière éthique, impartiale et dans le respect du présent Code. Il y a conflit d'intérêt lorsque la situation ou les responsabilités d'un employé de Search pourraient rapporter un profit ou un gain personnel à cette personne ou à quelqu'un qui lui est proche, ou lorsque les intérêts de cet employé sont par ailleurs incompatibles avec ceux de l'Organisation. Certains conflits d'intérêt apparents peuvent être résolus par la communication d'informations et des dérogations. Des conflits d'intérêt peuvent survenir dans un grand nombre de situations et il est impossible de décrire tous les cas potentiels. Si un membre du personnel a connaissance d'un conflit d'intérêt, craint qu'un conflit survienne, a des questions au sujet du présent règlement ou voudrait savoir si une situation particulière pourrait représenter un conflit d'intérêt, il doit en discuter sans tarder avec le responsable du Département Global des Ressources Humaines ou le Sr. Manager, Policy & Internal Compliance.

Sans être exhaustifs, les paragraphes suivants décrivent certains conflits d'intérêt potentiels :

1. **Gain financier** : Un membre du personnel ne peut pas participer à la procédure de sélection, d'octroi ou d'administration d'un contrat, d'un contrat de sous-traitance, d'une subvention, d'une sous-subvention ou d'un autre mécanisme de financement si cette personne, un membre de sa famille proche ou un de ses partenaires commerciaux détient un intérêt réel ou potentiel, financier ou autre, y compris un emploi ou une perspective d'emploi, dans une entité bénéficiaire ou susceptible de l'être.
2. **Autres conflits financiers ou de représentation** : Si un membre du personnel, son conjoint, son partenaire familial ou un membre de sa famille proche détient un intérêt financier ou organisationnel (en tant qu'employé, consultant, partenaire commercial, investisseur, emprunteur, prêteur, bénéficiaire ou membre du conseil d'administration ou fiduciaire rémunéré ou non) dans l'entité d'un concurrent de Search, d'un sous-traitant, d'un cabinet de conseil, d'un client, d'un fournisseur, d'un donateur ou d'un bénéficiaire d'un financement, il doit en informer sans tarder le directeur du Département Global des Ressources Humaines (l'achat d'actions d'une entreprise publique n'est pas concerné par cette restriction, sauf si l'importance de l'investissement met le membre du personnel en position d'influencer la prise de décisions dans l'Organisation). Si Search estime que l'intérêt porté à sa connaissance constitue un conflit actuel ou potentiel avec ses intérêts, le membre du personnel peut se voir demander de faire le nécessaire pour y remédier.
3. **Emploi ou participation au conseil d'administration dans une autre organisation** : Un employé de Search qui souhaite (i) fournir des services à une autre entité que l'Organisation, ou accepter un autre emploi qu'on lui propose, (ii) participer à une autre entreprise ou avoir une autre activité professionnelle dans une entité extérieure ou (iii) accepter dans une autre organisation (avec ou sans rémunération) un poste à responsabilité important, y compris une participation à un conseil d'administration, il ne peut pas le faire

sans avoir obtenu au préalable une autorisation écrite de son supérieur hiérarchique. Les employés ne doivent pas utiliser leur temps de travail chez Search, ni ses ressources, pour des activités extérieures à l'Organisation. L'emploi ou toute autre activité d'un employé à l'extérieur de l'Organisation ne peut en aucun cas (i) interférer avec l'exécution de ses fonctions chez Search, (ii) nuire à la qualité de son travail, (iii) concurrencer de quelque manière que ce soit les activités de Search, (iv) mettre en péril la réputation de Search ou (v) donner à entendre que Search finance ou soutient une organisation extérieure. Tous les paiements (gratifications ou honoraires) reçus par un membre du personnel pour des activités de sensibilisation (discours, articles d'opinion, commentaires, etc.) doivent être versés dans les fonds généraux de l'organisation.

4. **Cadeaux et faveurs** : Un affilié impliqué dans un processus de passation de marché ou tout processus impliquant la sélection d'un vendeur, d'un fournisseur, d'un partenaire, d'un participant ou d'un employé, ne doit pas se trouver dans une position où ses actions peuvent constituer ou pourraient être raisonnablement perçues comme reflétant un traitement favorable à un individu ou à une entité en acceptant des cadeaux ou toute forme d'hospitalité ou autres considérations similaires. Les affiliés n'ont pas le droit de solliciter ou d'accepter un cadeau, ou toute forme de gratuité, de la part de toute personne qui a fait une proposition pour faire des affaires avec Search. Il est strictement interdit d'utiliser des fonds ou des actifs de Search ou d'offrir des fonds ou des actifs privés à des fins illicites, inappropriées ou contraires à l'éthique, y compris, mais sans s'y limiter, les cadeaux déplacés, les paiements ou le fait d'offrir quoi que ce soit de valeur, y compris à un fonctionnaire étranger.

Les cadeaux d'une valeur supérieure à 25,00 USD ou équivalent sont interdits. Il s'agit d'une limite maximale. Lorsque cette limite peut être considérée comme extravagante dans un contexte local, il est de la responsabilité de la direction locale de fixer des limites locales inférieures et de les communiquer clairement.

5. **Pots-de-vin et corruption** : Il est strictement interdit aux directeurs, aux agents et aux employés de Search, ainsi qu'aux tiers agissant pour le compte de l'Organisation, d'autoriser, de donner, de promettre ou d'offrir, de manière directe ou indirecte, des espèces ou quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire aux fins d'obtenir un avantage illicite ou d'obtenir ou de conserver un marché ou une relation commerciale favorable. De même, il est interdit de payer un tiers ou un intermédiaire en sachant que la totalité ou une partie de cette somme ou contrepartie de valeur sera proposée ou donnée à un fonctionnaire pour obtenir un avantage ou obtenir ou conserver un marché ou une relation commerciale favorable.

La fraude est tout acte répréhensible impliquant la tromperie, de fausse déclaration, d'irrégularité ou de dissimulation visant à obtenir quelque chose de valeur au détriment d'autrui. Les actes frauduleux peuvent inclure, sans s'y limiter : le vol ; l'utilisation abusive des liquidités ou d'autres actifs de l'organisation ; les fausses demandes de remboursement de dépenses ; la falsification ; la facturation de services non effectués, y compris la falsification des feuilles de temps ; la présentation de documents faux, incorrects ou incomplets ayant pour effet de détourner des fonds ; le gonflement des frais de services ou

de produits ; et la corruption financière : le fait d'abuser de sa position au sein de l'organisation pour obtenir un gain financier inapproprié, des actes visant à obtenir un bénéfice ou un avantage indu, y compris toute forme de corruption, de népotisme ou de copinage. La fraude ne doit pas nécessairement entraîner une perte pour l'Organisation.

De façon générale, toute forme de fraude ou de corruption est strictement interdite.

Pour plus d'informations, veuillez consulter [la Politique anti-fraude et anti-corruption](#).

6. **Utilisation des informations confidentielles ou internes :** Les affiliés ne peuvent pas utiliser les informations confidentielles ou internes de Search pour obtenir un gain financier personnel ou faire concurrence à l'Organisation.

Search s'efforce de desservir la communauté dans son ensemble plutôt que quelques groupes d'intérêt spécifiques. L'apparence d'un conflit d'intérêt peut mettre l'Organisation dans l'embarras et nuire à sa crédibilité. Les exceptions à cette règle concernant un membre du personnel doivent être approuvées par le directeur du Département des contrôles internes.

9. Relations personnelles intimes

Il est interdit aux affiliés d'avoir une relation sexuelle avec les personnes qu'ils dirigent ou supervisent et, dans le cas des responsables les plus hauts placés, avec des employés subalternes qui dépendent directement d'eux et/ou qui ont des relations de pouvoir inégales (c'est-à-dire d'autres responsables dotés de pouvoirs de prise de décisions spécifiques qui ont une incidence sur une autre personne, par exemple le responsable des achats ou du budget).

Search s'efforce d'éviter les conflits d'intérêt internes que peuvent induire des relations personnelles étroites entre affiliés. Les « relations personnelles étroites » englobent les liens du mariage, les relations entre partenaires familiaux ou d'autres relations comportant un engagement, les liens de famille proches (par exemple entre parents et enfants, entre frères et sœurs) et les relations romantiques ou sexuelles consenties.

Le règlement de Search n'interdit pas aux affiliés d'entretenir des relations entre eux en dehors des relations de pouvoir inégales mentionnées ci-dessus, mais tous ceux qui entretiennent ou commencent une relation avec un autre membre du personnel doivent : (1) le signaler dès que possible à leur hiérarchie ou aux représentants des ressources humaines même si cette relation en est à ses débuts et pourrait ne pas se poursuivre, (2) signaler également la fin de la relation et (3) se comporter professionnellement, gérer cette relation en respectant le présent Code et de manière à ce qu'elle n'ait pas de répercussions sur Search.

10. Lieu de travail sain et sans drogues

Search veille à ce que les lieux et les sites de travail soient sains et sans drogues.

10.1 Sécurité sur le lieu de travail

Search a l'obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines. Son objectif est d'assurer la sécurité de tous les affiliés, d'accroître la productivité et de réduire les dommages matériels. La sécurité du lieu de travail peut être menacée par des équipements défectueux ou égarés, des conditions de travail difficiles (par ex. un mauvais éclairage, un froid ou une chaleur extrême, etc.) ou des employés ayant des comportements agressifs ou violents (par ex. qui sont sous l'influence de l'alcool et/ou de drogues illicites, possèdent des armes, se battent et/ou provoquent du chahut). Les employés sont également tous responsables de la sécurité sur le lieu de travail et doivent signaler **immédiatement** les problèmes potentiels à leur hiérarchie ou au responsable de la sécurité de leur bureau.

10.2 Violence

Search ne tolère pas les actes ou les menaces de violence des affiliés. Les cas ou les menaces de violence, sous quelque forme que ce soit, y compris les menaces de blessures corporelles ou de dégâts matériels visant, de quelque manière que ce soit, un autre membre du personnel ou un participant à un programme, doivent être signalés **immédiatement** à la hiérarchie ou au responsable de la sécurité.

10.3 Abus de substances et consommation d'alcool

Search s'engage à garantir à ses employés un lieu de travail sain et à promouvoir les normes de santé les plus élevées. Il est strictement interdit de se présenter au travail ivre ou sous l'emprise de drogues illicites (y compris l'abus de médicaments prescrits) ou de l'alcool. Search n'est pas responsable des actes commis et/ou des blessures résultant de la consommation excessive d'alcool et/ou de l'utilisation illégale de drogues par un employé. La possession, l'utilisation ou la vente de drogues illicites pendant ou en dehors des heures de travail, y compris pendant les périodes de repos et lors des repas, est une infraction susceptible de donner lieu à une inculpation et à des poursuites judiciaires. Si des drogues illégales sont saisies, elles seront remises aux autorités compétentes chargées d'appliquer la loi.

En cas de consommation d'alcool excédant la limite légale, les employés ne doivent pas conduire de véhicule. En cas de consommation de **n'importe** quelle quantité d'alcool, les employés ne peuvent pas (i) conduire un véhicule appartenant à Search ou en location, (ii) conduire un véhicule dans lequel sont montés des employés de l'Organisation, des sous-traitants, des volontaires, des fournisseurs, des clients, des consommateurs, des partenaires ou des participants de programmes, des membres du conseil d'administration ou des employés d'un donateur. Toutes les normes et les règles de comportement de Search, y compris celles sur le harcèlement sexuel, sont applicables aussi bien dans les locaux de l'Organisation qu'en dehors, y compris lors des manifestations financées par Search, que la consommation d'alcool soit un facteur déterminant ou pas.

11. Signalement des violations et enquêtes

Les affiliés qui prennent connaissance d'une violation présumée, planifiée ou réelle du présent Code de conduite (y compris lorsqu'un membre du personnel a l'impression qu'on exerce des pressions pour qu'il agisse d'une

manière contraire à l'éthique) doivent la signaler immédiatement à leur superviseur, à la direction ou au directeur du Département Global des Ressources Humaines. Les superviseurs et les directeurs doivent transmettre sans tarder ces signalements au directeur du Département Global des Ressources Humaines. Les affiliés sont tenus de collaborer sans restriction aux enquêtes diligentées par Search ou une administration publique sur les violations présumées.

Si l'utilisation des canaux internes de l'Organisation pour signaler un comportement présumé illicite met un employé mal à l'aise, ou si ce dernier n'est pas satisfait de la réponse obtenue, il peut faire son signalement de manière confidentielle ou anonyme auprès d'EthicsPoint (voir la Section 12 *Politique de signalement des violations* ci-après).

L'importance accordée à la confidentialité est une priorité de l'Organisation, et tout est mis en œuvre pour protéger l'identité des affiliés qui signalent un problème, s'ils le souhaitent. Toutefois, dans certains cas, il est impossible de protéger la vie privée d'une personne à cause des besoins de l'enquête ou de certaines exigences juridiques.

Lorsqu'un membre du personnel ne sait pas avec certitude si une situation enfreint une loi applicable, une règle, un règlement ou une politique de Search, il doit en discuter avec son superviseur, la direction ou le directeur du Service Global des Ressources Humaines. Les questions éthiques peuvent être difficiles à comprendre et analyser, et il n'y a pas de question bête. Les affiliés ne doivent jamais hésiter à poser une question ou à faire part d'une inquiétude.

11.1 Signalement des harcèlements sexuels ou autres, et des cas d'exploitation ou de maltraitance

Les affiliés qui prennent connaissance d'un comportement inapproprié, notamment les cas de harcèlement sexuel ou autre, d'exploitation sexuelle ou de maltraitance, dont eux ou d'autres personnes sont victimes, ont l'obligation de le signaler immédiatement à leur superviseur, à la direction ou au directeur du Département Global des Ressources Humaines.

Un membre du personnel qui veut déposer une plainte contre son superviseur, un cadre dirigeant, un membre du conseil d'administration, ou qui n'est pas à l'aise à l'idée de signaler des violations du Code de conduite, un cas de harcèlement ou autre en suivant les procédures internes de l'Organisation, peut le faire de manière confidentielle ou anonyme auprès d'EthicsPoint (voir la Section 12 *Politique de signalement des violations* ci-après). Les affiliés sont fortement encouragés à signaler tout manquement avant qu'il ne s'aggrave ou devienne systématique.

Un superviseur ou un directeur qui reçoit une plainte sur un cas présumé de harcèlement sexuel ou autre, d'exploitation ou de maltraitance doit en informer sans attendre le directeur du Département Global des Ressources Humaines afin qu'une enquête puisse être diligentée rapidement.

Toutes les plaintes pour harcèlement sexuel ou autre font l'objet d'une enquête rapide et approfondie. Si nécessaire, Search fera appel à des spécialistes externes pour qu'ils enquêtent sur les plaintes pour harcèlement.

Search fait le maximum pour protéger la confidentialité des employés qui déposent une plainte ou collaborent à une enquête au titre du présent règlement. Cependant, l'Organisation ne peut pas garantir une confidentialité totale étant donné qu'une enquête ne peut pas être vraiment efficace sans que certaines informations soient divulguées au harceleur présumé et/ou aux témoins potentiels.

Les affiliés qui soupçonnent ou signalent des cas d'exploitation ou de maltraitance doivent s'abstenir de discuter de leur signalement ou de leurs allégations avec qui que ce soit d'autre que le personnel d'encadrement de Search, ceux qui mènent l'enquête et, le cas échéant, les autorités d'application de la loi ayant reçu le signalement. En effet, s'ils discutent de leurs allégations avec d'autres personnes, cela risque de mettre la victime présumée et les autres participants au programme en danger. En outre, cela pourrait compromettre ou perturber l'enquête.

Les signalements ne font l'objet d'aucune représaille s'ils sont faits de bonne foi. Search encourage tous les employés à poser leurs questions concernant le présent règlement et son application au directeur du Département Global des Ressources Humaines.

11.2 Signalements à l'extérieur

Les affiliés doivent être informés des possibilités et des pratiques de signalement à l'extérieur suivantes :

1. **Harcèlement** : Le D.C. Office of Human Rights et la United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enquêtent sur les plaintes pour harcèlement interdit en milieu de travail et y donnent suite.
2. **Exploitation et abus sexuels** : Les affiliés de Search doivent saisir les forces de l'ordre locales, les autorités de protection des enfants ou les services sociaux s'ils estiment que les circonstances l'exigent (par exemple si un enfant doit être mis rapidement en sécurité) ou que la loi a été enfreinte.
3. **Autres signalements effectués à l'extérieur par Search** : Suite à une plainte interne, Search prendra les mesures appropriées pour remédier à la situation, y compris, sans s'y limiter, en notifiant les forces de l'ordre et en collaborant avec l'enquête et les poursuites judiciaires le cas échéant. L'Organisation appliquera également les directives de signalement des donateurs concernant les allégations de violations.

12. Politique de signalement des violations et absence de représailles

Search encourage vivement les affiliés, bénéficiaires et participants à signaler toute violation du présent Code de conduite, les irrégularités financières ou comptables présumées et les comportements illégaux ou contraires à l'éthique sans crainte de représailles. Les affiliés peuvent également signaler toutes les informations qui selon eux démontrent : la mauvaise gestion flagrante d'une subvention ou d'un contrat fédéral, un gaspillage flagrant de fonds fédéraux, un abus d'autorité relatif à des subventions et des contrats fédéraux, un danger important et précis pour la santé ou la sécurité publique, ou une violation des lois, des règles ou des réglementations relatives à une subvention ou un contrat fédéral (y compris un appel d'offres pour un contrat ou une subvention). Les

violations peuvent être signalées : à un membre du Congrès ou un représentant d'un comité du Congrès, à un inspecteur général qui supervise les contrats octroyés ou pour le compte de l'organisme fédéral concerné par le contrat ou la subvention, au Government Accountability Office (GAO) des États-Unis, à un fonctionnaire fédéral chargé de superviser les contrats et les subventions pour l'organisme concerné, à un fonctionnaire habilité du ministère de la Justice ou d'un autre organisme fédéral habilité, à un tribunal ou un jury d'accusation, à un responsable ou un autre employé du contractant, du sous-traitant ou du bénéficiaire ou sous-bénéficiaire du sous-traitant qui est chargé d'enquêter sur les comportements répréhensibles, de les détecter et de les sanctionner. Les signalements doivent être faits conformément à la Section 11 *Signalement des violations et enquêtes* ci-dessus.

Si l'utilisation des canaux internes de Search pour signaler un comportement présumé illicite met un membre du personnel mal à l'aise, ou si ce dernier n'est pas satisfait de la réponse obtenue, il peut faire son signalement de manière confidentielle ou anonyme auprès d'EthicsPoint, la société extérieure à laquelle l'Organisation a confié cette tâche, en utilisant les coordonnées indiquées ci-après. EthicsPoint est chargée de transmettre les signalements qu'elle reçoit à la direction ou au conseil d'administration de Search afin que les mesures nécessaires soient prises pour résoudre les problèmes soulevés. Si EthicsPoint reçoit une plainte concernant une personne qui fait partie des responsables auxquels elle doit la transmettre dans le cadre de la procédure, elle la communique à un autre responsable ou au Conseil d'administration, selon le cas.

Absence de représailles : Un membre du personnel, bénéficiaire ou participant qui signale une violation présumée au titre du présent règlement, donne des informations à un agent des forces de l'ordre ou à un organisme public, ou collabore avec une enquête sur une violation présumée ne fera l'objet d'aucun harcèlement, ni de sanctions ou de représailles quelles qu'elles soient, même si l'enquête détermine qu'il n'y a pas eu de violation, à condition que le signalement ait été fait de bonne foi avec des motifs raisonnables de croire en sa véracité.

Informations sur la ligne téléphonique de signalement des violations : Vous pouvez contacter EthicsPoint en remplissant un formulaire en ligne ou par téléphone. EthicsPoint prend en charge toutes les langues parlées chez Search, et offre de nombreuses possibilités d'appels locaux et internationaux. Pour consulter la liste des numéros de téléphone ou utiliser le formulaire de signalement en ligne, allez sur <https://sfcg.ethicspoint.com>.

Les plaintes pour harcèlement, représailles ou discrimination en violation du présent règlement doivent suivre les procédures de signalement décrites ci-dessus ; ces plaintes feront l'objet d'une enquête rapide. Si l'enquête montre qu'un membre du personnel, participant ou bénéficiaire a fait l'objet de représailles ou d'autres réactions interdites, des mesures correctrices appropriées seront prises.

Les affiliés doivent faire preuve de discernement pour éviter les allégations non fondées. Ceux qui font, en connaissance de cause ou de manière irréfléchie, une allégation ou une divulgation qui s'avère infondée peuvent faire l'objet de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les signalements de violations ou de violations présumées, ainsi que l'identité des lanceurs d'alerte, restent confidentiels dans la mesure du possible, en fonction des besoin d'une enquête approfondie.

13. Dérogations, modifications

Search s'engage à revoir et actualiser régulièrement ses règles et procédures. Par conséquent, le présent Code de conduite peut faire l'objet de modifications. Toute modification ou dérogation à quelque disposition que ce soit du présent Code de conduite doit être approuvée par le Président.

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Je reconnais par la présente :

- Avoir reçu un exemplaire du Code de conduite;
- Avoir lu et compris les règles de conduite énoncées dans le Code de conduite et accepté de m'y conformer. Je m'engage à signaler tout comportement qui apparemment ne respecte pas ces règles à mon superviseur, à la direction, au responsable du département Global des Ressources humaines ou à EthicsPoint.

Signature : _____

Nom (en majuscules ou dactylographié) : _____

Date : _____