

## Politique de CRS en matière de lancement d'alerte et de non-représailles

S'applique à : Tous les employés, organismes rattachés, contractants, partenaires de projet, fournisseurs, prestataires de services, sous-traitants et membres du Conseil d'administration

Parrainé par : VPE, Global People Resources

Créée le : 1 juillet 2023

Révision approuvée le : S.O.

Date d'expiration : 30 juin 2026

### Objectif :

Catholic Relief Services (CRS) est très attaché aux normes les plus élevées d'intégrité personnelle, de comportement moral, d'éthique et de reddition de comptes envers les bénéficiaires de ses services et les uns envers les autres. La mission de protection du personnel et des communautés de CRS est compromise lorsque le non-respect de ces normes est dissimulé et n'est pas signalé. CRS prend au sérieux le non-respect des politiques et des lois et est intransigeant face à l'inaction en cas de comportement illicite, inapproprié ou illégal ou de représailles à l'encontre d'un Auteur de signalement d'un tel comportement.

La présente Politique mondiale de lancement d'alerte et de non-représailles (« Politique ») a pour but d'encourager les auteurs de signalements et de les aider à faire preuve de courage, de s'exprimer et **de signaler tout comportement illicite ou inapproprié présumé à juste titre**, notamment **des violations des mesures** de sauvegarde, **les fraudes et les malversations** financières, **les plaintes** en matière de relations avec les employés et **les représailles** envers les employés ou les collègues de CRS. Dès réception d'un signalement fiable, CRS utilisera tous les moyens de communication à sa disposition pour évaluer, mener des investigations concernant les mauvais comportements de ses employés et de ses organismes rattachés coupables d'actes répréhensibles et y apporter les réponses adéquates. CRS signalera tout mauvais comportement des employés des partenaires ou contractants des programmes autres que ceux de CRS envers ces partenaires ou contractants pour qu'ils mènent leur propre enquête interne et prennent les mesures qui s'imposent.

### Portée :

CRS s'acquitte de ses missions à travers le monde et est déterminé à respecter la dignité et le bien commun des personnes auxquelles il apporte son concours et à obéir aux lois en vigueur dans les pays où il exerce ses activités. Les employés de CRS, ses organismes rattachés, ses contractants, ses partenaires de projet, ses fournisseurs, ses prestataires de services, ses sous-traitants et les membres du Conseil d'administration sont chargés de signaler les cas de mauvais comportement dont ils ont été témoins ou qu'ils soupçonnent à juste titre d'être un mauvais comportement présumé.

La présente Politique identifie les canaux formels de signalement envisageables concernant le signalement des fautes professionnelles et les mesures de protection de CRS en faveur des lanceurs d’alerte qui signalent ces fautes ou qui participent à une évaluation ou à une enquête pour représailles. De nombreux pays ont adopté des lois en matière de lancement d’alerte dont les dispositions ne peuvent pas entièrement être prises en compte dans une politique unique. CRS obéira aux lois en vigueur dans le pays où un cas a été signalé en tenant compte des faits et des circonstances propres à chaque cas. L’obéissance à ces lois peut obliger CRS à se passer de la présente Politique ou à modifier son approche dans le cadre de l’évaluation d’une situation ou de l’enquête y relative.

Les auteurs de signalements et les sujets de plaintes comprennent : le personnel à temps plein et à temps partiel de CRS, les membres du Conseil d’administration, les organismes rattachés, les contractants, les employés des partenaires de projet, les fournisseurs, les prestataires de services, les sous-traitants, entre autres, tels que définis dans le [Code de conduite et d’éthique de CRS](#).

Le terme « mauvais comportement » désigne les activités menées ou incidents survenus en violation d’une politique de CRS et d’un comportement illicite, inappropriée, illégal ou de représailles.

L’expression « Sujet de plainte » désigne une personne accusée ou soupçonnée à juste titre de mauvais comportement.

Les termes « Lanceur d’alerte » et « auteur du signalement » sont utilisés de manière interchangeable et désignent une personne qui divulgue un mauvais comportement.

### **Politique :**

La politique et les pratiques de CRS visent à assurer le respect des normes éthiques les plus élevées et à créer un lieu de travail exempt de tout comportement inapproprié ou illégal, dans lequel chaque personne est encouragée à faire part de ses préoccupations en rapport avec des mauvais comportements présumés sans crainte de représailles. Conformément aux principes directeurs de CRS, aucune personne régie par la présente Politique qui soupçonne à juste titre et signale une violation du Code de conduite et d’éthique de CRS, des politiques d’éthique connexes ou des violations de la loi ou des règlements ne devrait faire l’objet de harcèlement, de représailles ou de conséquences professionnelles néfastes.

Tous les signalements de mauvais comportement sont traités avec discrétion et confidentialité, dans la stricte application des règles de procédure. Des renseignements peuvent être communiqués aux parties concernées tout au long de l’enquête afin de collecter des données utiles pour l’évaluation et la résolution du problème. Les employés de CRS devraient s’encourager mutuellement à signaler les cas de mauvais comportements qu’ils soupçonnent à juste titre et devraient s’abstenir d’exercer des représailles contre ces auteurs de signalements pour cette raison. Les dirigeants et les lanceurs d’alerte ne sont pas censés connaître tous les détails de

l'incident ou du comportement. Les auteurs de signalements et leurs dirigeants devraient s'abstenir de mener des enquêtes eux-mêmes, mais permettre à l'équipe CRS compétente, notamment l'équipe Fraude, Sauvegarde ou Global People Resources, de mener sans attendre une évaluation ou une enquête dès réception du signalement.

### Où signaler un soupçon de mauvais comportement ?

Tous les cas de mauvais comportement et de représailles signalés sont traités minutieusement et, une fois signalés, ils aboutissent à un règlement, un traitement juste, confidentiel et rapide. Les divulgations protégées comprennent tout renseignement signalé et partagé dans le cadre de la présente Politique et concernant les équipes d'enquête et d'évaluation et celles qui traitent du mauvais comportement. Les auteurs de signalements sont encouragés à informer prioritairement CRS de tout cas de mauvais comportement.

Le personnel de CRS est encouragé à s'exprimer en cas de soupçon justifié d'une violation et à signaler tout problème par l'un des canaux suivants :

- Dirigeant ou supérieur hiérarchique
- Ressources humaines (RH du programme-pays, [Partenaire commercial chargé des ressources humaines \(HRBP\)](#), [le Responsable régional des ressources humaines \(RPO\)](#), ou Global People Resource (GPR))
- Représentant-pays :
- Le site des lanceurs d'alerte de CRS ([EthicsPoint](#)) où les employés peuvent soumettre un signalement en ligne sous anonymat<sup>1</sup>
- Courriel : [alert@crs.org](mailto:alert@crs.org)
- 1-866-295-2632 (d'autres numéros spécifiques des pays sont accessibles sur le site [EthicsPoint](#))

- Courrier :

À \_\_\_\_\_ l'attention \_\_\_\_\_ de :  
le Conseiller juridique  
Catholic Relief Services  
228 W. Lexington Street  
Baltimore, MD 21201

### Non-respect d'un contrat fédéral américain

Les signalements peuvent contenir le non-respect d'un contrat ou d'une subvention fédérale — y compris la concurrence ou la négociation d'un contrat ou d'une dotation concernant des subventions ou des contrats du gouvernement des États-Unis — à un membre du Congrès des États-Unis ou à un représentant d'une commission du Congrès, à un inspecteur général des États-

---

<sup>1</sup> Bien que le signalement anonyme existe, il peut parfois rendre le suivi difficile ou impossible. L'Unité d'éthique travaillerait avec l'auteur du signalement ou la victime/survivante pour répondre aux préoccupations concernant la sûreté, la sécurité et le bien-être afin de faciliter la poursuite d'une enquête.

Unis (OIG) chargé de l'organisation ayant octroyé le contrat (ex. [Ligne directe de l'OIG de l'Agence des États-Unis pour le développement international \(USAID\)](#), [Ligne directe de l'OIG du département de l'Agriculture des États-Unis \(USDA\)](#), ou [Ligne directe de l'OIG du département du Travail des États-Unis](#)), le [Bureau des comptes du gouvernement des États-Unis](#), un employé fédéral chargé de superviser les contrats ou les dotations ou d'enquêter sur les irrégularités, ou un tribunal des États-Unis ou un jury d'accusation).

Les dirigeants et les lanceurs d'alerte ne sont pas censés connaître tous les détails de l'incident ou du comportement, de même qu'ils ne devraient plus enquêter sur le problème avant de le signaler.

Les divulgations protégées sont confidentielles et comprennent tout renseignement signalé et partagé dans le cadre de cette Politique, y compris par les équipes d'enquête et d'évaluation, ainsi que par les personnes chargées de statuer sur les cas de mauvais comportement. Les auteurs de signalements sont également en mesure d'informer un donateur le cas échéant. CRS peut, le cas échéant, signaler l'incident en externe à un organisme gouvernemental non américain, à un donateur ou à un partenaire/contractant du programme dont les employés sont impliqués dans l'incident.

### Que se passe-t-il lorsque je fais un signalement ?

Après un signalement pour mauvais comportement, celui-ci sera évalué et examiné en vue d'une enquête, et les auteurs de signalements bénéficieront d'une protection conformément à la présente Politique. Les signalements seront reçus avec accusé de réception écrit à temps, puis ils seront enregistrés et examinés attentivement par un employé spécialisé des équipes chargées des questions de Sauvegarde, de Fraude, de malversations financières ou des Relations avec les employés, afin de déterminer si une enquête est nécessaire. Le cas échéant, une enquête sera ouverte sans délai. Il est souhaitable que les enquêteurs contactent les auteurs de signalements pour obtenir de plus amples détails sur un incident. Toutefois, les auteurs de signalements peuvent souhaiter intervenir sous anonymat et signaler les incidents via [EthicsPoint](#).<sup>2</sup>

La durée et la portée de l'enquête dépendront du sujet du signalement. CRS s'efforce de résoudre rapidement toute préoccupation soulevée, mais la complexité des cas peut varier en fonction des faits et des circonstances. Une fois l'enquête terminée, le lanceur d'alerte et le Sujet de la plainte en seront informés. Pour des raisons de confidentialité de l'enquête, le lanceur d'alerte pourrait ne pas être informé des détails ou de l'issue de l'enquête.

### Que faut-il signaler à CRS ?

Les mauvais comportements comprennent le non-respect du [Code de conduite et d'éthique de CRS, de la sauvegarde, de la fraude et des malversations financières](#), les relations avec les employés et les repréailles décrites ci-dessous et dans d'autres [politiques de CRS](#). Toutefois, de nombreuses

---

<sup>2</sup> Bien que le signalement anonyme existe, il peut parfois rendre le suivi difficile ou impossible. Le personnel de l'unité « Éthique » travaille avec l'auteur du signalement ou la victime pour répondre aux préoccupations concernant la sûreté, la sécurité et le bien-être afin de faciliter l'ouverture d'une enquête.

lois et réglementations locales interdisent des comportements qui ne figurent pas spécifiquement dans les politiques de CRS et qui devraient faire l'objet de signalement. Si l'auteur du signalement sait que le comportement est illégal là où il a été commis, il devrait le signaler à CRS.

L'auteur du signalement a l'obligation de discernement pour déterminer s'il est nécessaire de signaler un comportement non spécifiquement décrit ci-dessous. Pour déterminer s'il est nécessaire de signaler un problème, le signalant devrait vérifier si 1) le comportement le met mal à l'aise, 2) si son intuition lui dit que la situation n'est pas correcte, ou 3) le comportement semble réellement enfreindre le [Code général de conduite et d'éthique de CRS](#) ou [Politique de CRS relative au comportement général sur le lieu de travail](#). Pour déterminer si le comportement est « incorrect », l'auteur du signalement devrait tenir compte de [la mission et des principes directeurs de CRS](#) et se demander si ce comportement favorise ou entrave la mission, la réputation et la capacité de CRS à protéger et à rendre service. En outre, en cas de doute concernant la pertinence d'un signalement, l'auteur du signalement devrait consulter le service des ressources humaines, un dirigeant ou un supérieur hiérarchique de confiance qui l'aidera à prendre la bonne décision.

Le signalement d'une infraction dont l'auteur du signalement a conscience du caractère erroné constitue une infraction grave à la [Politique de CRS relative au comportement général sur le lieu de travail](#) tout comme le signalement d'allégations malveillantes et aux fins de désinformation. Un tel signalement constitue également une atteinte grave au [Code de conduite et d'éthique de CRS](#). Ces signalements feront l'objet d'une enquête et pourront faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

### **Violations de la sauvegarde**

La sauvegarde est essentielle à l'identité de CRS en tant qu'organisation humanitaire et de développement et à son engagement à rendre des comptes aux bénéficiaires de ses services. La sauvegarde désigne la protection contre toutes les formes de harcèlement ou d'intimidation en raison d'un statut protégé par la loi, du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des abus, y compris l'exploitation et les abus sexuels et le trafic d'êtres humains. Le harcèlement, l'intimidation et le harcèlement sexuel se réfèrent à un comportement interdit émanant des employés, des organismes rattachés, des partenaires de projet, des fournisseurs et des prestataires de services de CRS, à l'encontre de ces mêmes acteurs régis par la [Politique de sauvegarde de CRS](#).

Les représailles à l'encontre de l'auteur du signalement d'une violation des règles de sauvegarde sous forme de harcèlement, d'intimidation ou d'abus sont strictement interdites et constituent une violation de la [Politique de sauvegarde de CRS](#).

De plus amples précisions sur les mesures de sauvegarde de CRS et les définitions des comportements interdits figurent dans la [Politique de CRS en matière de sauvegarde](#).

### **Fraude et malversations financières**

Pour CRS, la gestion des ressources des donateurs est une lourde responsabilité. Ainsi, CRS ne tolère aucune fraude ou malversations financières.

CRS définit la fraude comme « un acte ou une pratique malhonnête, une dissimulation intentionnelle, une omission ou une distorsion de la vérité, dans le but (1) d'obtenir un avantage illicite ou déloyal, (2) d'inciter une autre personne à céder un objet de valeur ou à renoncer à un droit légal, ou (3) de causer un préjudice d'une manière ou d'une autre. »

La [Procédure de gestion des allégations de fraude \(FAM\)](#) prévoit que CRS gère les allégations de fraude et les suspicions selon un processus conforme à ses exigences réglementaires et à celles des donateurs. CRS étudie minutieusement, confidentiellement et de manière responsable tout incident et toute allégation qui lui est signalé.

La fraude et les malversations financières comprennent, entre autres :

- l'obtention d'un bien de valeur au moyen d'un dol ou de fausses déclarations ;
- les manœuvres dolosives, la dissimulation d'informations dans l'intention de tromper et d'obtenir un gain financier ou personnel ;
- le détournement de fonds ;
- le détournement d'actifs ;
- l'omission de divulguer des conflits d'intérêts ;
- les pratiques de corruption tels que la subornation, les pots-de-vin, les pourboires illégaux et le paiement de facilitations ;
- le népotisme : l'octroi de faveur aux parents, amis ou associés ;
- la fraude en matière de passation de marchés, y compris la collusion entre les fournisseurs et le personnel, les soumissions concertées, la manipulation et l'extorsion économique ;
- les fausses déclarations et les tentatives malhonnêtes d'obtenir un paiement indu ;
- le vol résultant d'une action frauduleuse ; ou
- le dol ou la falsification de transactions ou l'altération de documents comptables ou financiers dans le but d'induire en erreur.

#### [Procédure de gestion des allégations de fraude \(FAM\)](#)

Pour plus de précisions concernant les infractions de fraude, leur constatation et comment CRS traite les allégations signalées, se référer au [Code de conduite et d'éthique de CRS](#), à la Procédure de gestion des allégations de fraude, , aux réglementations applicables aux donateurs et aux politiques des RH. En outre, CRS est astreint au respect de nombreuses lois et réglementations à travers le monde. La [Politique et la procédure en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, les contrôles à l'exportation, les sanctions économiques et les parties exclues](#) explique plus précisément certaines de ces obligations. CRS obéit également à la [loi des États-Unis sur les pratiques de corruption à l'étranger \(Foreign Corrupt Practices Act\)](#) et à [la loi sur les fausses réclamations \(False Claims Act\)](#).

#### **Aspects des relations avec les employés**

Les relations avec les employés consistent à créer et à préserver une relation saine entre l'employeur et l'employé grâce à l'identification et à la prévention des problèmes sur le lieu de travail, des traitements injustes ou des déficits de performance. Il s'agit également de respecter le droit du travail et les politiques de l'organisation.

Les comportements contraires aux valeurs attendues des employés de CRS, décrites dans la [Politique de CRS relative au comportement général sur le lieu de travail](#), enfreignent le droit du travail, ne correspondent pas aux types de problèmes de relations avec les employés ci-dessous, ou ne favorisent pas une culture de respect, d'équité, de diversité et d'inclusion sont à signaler. Il est préférable de s'adresser à un dirigeant ou à un supérieur hiérarchique, aux RH du programme-pays, à un HRBP, à un RPO ou à un employé de GPR, bien que toute personne souhaitant faire part de ses préoccupations soit libre de le faire via [EthicsPoint](#).

Les problèmes concernant les relations avec les employés comprennent :

*Les actions contre l'organisation* — l'abus ou la détérioration des biens de CRS ou de son personnel ; la possession, la distribution, la vente ou l'utilisation d'alcool ou de drogues illégales sur le lieu de travail ; la divulgation d'informations confidentielles ; l'utilisation du temps de travail pour des affaires personnelles ; le non-respect ou le refus de suivre des instructions justifiées de la part du supérieur hiérarchique ; le non-respect des protocoles officiels de l'organisation.

*Communication offensante ou inappropriée* — utilisation d'un langage offensant ou obscène ; propagation de rumeurs, déclarations malveillantes, fausses ou nuisibles ; critiques excessives ; blâme, réprimande ou humiliation ; remarques désobligeantes ou humiliantes.

*Comportement offensant ou inapproprié* — provocation des conflits ou des discordes sur le lieu de travail ; comportement ou actions irrespectueux à l'égard des autres ; partialité au profit de certains et au détriment d'autres ; favoritisme ; comportement agressif ou belliqueux ; utilisation inappropriée des médias sociaux ; actes criminels n'impliquant pas les ressources de CRS ou non-respect de la Politique de sauvegarde.

*Violence sur le lieu de travail* — menace d'atteinte à l'intégrité physique ou agression d'une personne.

*Exercice inapproprié de l'autorité* — exigences injustifiées à l'égard des employés ; refus de prendre des mesures de soutien aux employés ; utilisation de pratiques de gestion inadéquates.

*Discrimination en matière d'accès à l'emploi* — restriction visant les personnes ou les membres d'un groupe — en raison de leur origine ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur origine nationale, de leur handicap, de leur état de santé, de leur situation matrimoniale ou de leur statut d'ancien combattant — qui les empêche de bénéficier des possibilités ou d'accéder à des postes accessibles à des membres d'autres groupes.

*Exemple* : exclusion de candidats qualifiés du processus de recrutement.

*Discrimination en matière d'avantages sociaux* — restriction illégale des personnes ou des membres d'un groupe — en raison de l'origine ethnique, de la couleur, de la religion, du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'origine nationale, du handicap, de l'état de santé, de la situation

matrimoniale ou du statut d'ancien combattant — des avantages ou des services accessibles aux membres d'autres groupes. *Exemples* : refus des rajustements de rémunération, des avantages ou de l'utilisation des services de l'organisation.

*Fausse déclaration intentionnelle* — soumission de mauvaise foi d'un problème concernant les relations avec les employés.

*Ingérence dans les activités organisationnelles des employés* — toute action susceptible d'avoir un effet dissuasif sur les tentatives de deux ou plusieurs employés de se syndiquer à des fins de représentation et dont les démarches sont protégées par la loi en vigueur.

*Représailles* — adoption de pratiques professionnelles néfastes à l'encontre de toute personne signalant un problème concernant les relations avec les employés ou à l'encontre d'une personne signalant le non-respect de lois en matière de rémunération ou d'avantages sociaux, par exemple le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, la sécurité des employés, la couverture d'assurance ou d'autres droits ou avantages protégés des travailleurs au sein d'une instance juridique.

*Processus de recrutement injuste* — non-respect des [politiques et procédures de recrutement de CRS](#).

*Résiliation abusive/illégale* — rupture abusive/illégale du contrat de travail.

## **Non-Représailles**

Cette Politique expose tout contrevenant à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'emploi ou d'un partenariat, les actions de représailles contre un auteur du signalement, un lanceur d'alerte ou un participant à une enquête. Les auteurs de signalements ne feront pas l'objet de sanctions ou de représailles pour avoir refusé d'agir contraire au Code de conduite et d'éthique de CRS, aux politiques ou aux lois des programmes universels et de pays, pour avoir exprimé une préoccupation concernant un mauvais comportement éventuel soupçonné à juste titre, ou pour avoir coopéré dans le cadre d'une enquête. Toute menace ou tentative de représailles à l'encontre des auteurs de signalements est interdite et sera immédiatement signalée par les canaux de signalement indiqués dans la présente politique ou via [EthicsPoint](#) afin que des mesures de protection provisoires soient mises en œuvre.

Les représailles contre toute personne ayant participé à une enquête constituent une faute grave et feront l'objet de sanctions disciplinaires à l'encontre de la ou des personne(s) les ayant initié ou y avoir apporté leur concours, pouvant aller jusqu'au licenciement motivé. Les représailles constituent un comportement préjudiciable sous la forme d'une action néfaste envers toute personne qui divulgue des éléments que l'on peut considérer à juste titre comme faisant foi au moment de leur divulgation, ou un comportement préjudiciable envers toute personne qui assiste ou apporte son concours à une enquête concernant cette divulgation. Les représailles désignent également toute action ayant un effet dissuasif sur le désir ou la tentative de signalement d'une partie. Il s'agit de représailles exercées dans l'intention de punir, d'intimider ou de blesser une personne en raison de sa participation à l'enquête concernant le lancement d'alerte. Les



représailles exercées par des non-employés de CRS à l'encontre des employés de CRS seront, le cas échéant, signalées à l'employeur des non-employés de CRS ou aux autorités locales, qui prendront les mesures qui s'imposent.

Les exemples de représailles comprennent notamment le licenciement abusif, la rétrogradation abusive, le traitement discriminatoire, les plans de perfectionnement non fondés, la perte injustifiée d'une possibilité de promotion, la modification injustifiée des responsabilités professionnelles, le harcèlement, les menaces ou les actes d'intimidation envers l'auteur du signalement ou d'autres personnes participant à l'enquête, leur famille ou leurs biens.

Si un auteur de signalement ou un participant à l'enquête estime qu'il pourrait faire l'objet de représailles et en fait part à l'équipe d'enquête ou à un employé de CRS, ou si l'équipe d'enquête détermine au cours de l'enquête que des représailles ont pu être exercées, CRS se réserve le droit de prendre des mesures de protection provisoires lorsque cela est nécessaire. En collaboration avec le programme-pays et les autres parties concernées, l'équipe d'enquête déterminera les mesures appropriées à adopter, avec l'accord de la partie faisant l'objet de menaces, afin de garantir sa protection contre les représailles après le signalement. Ces mesures comprennent : le [congé administratif](#) d'une partie, la réaffectation temporaire d'une partie, la mutation d'une partie à une autre fonction ou à un autre bureau, la mise en place d'une protection supplémentaire pour une partie ou toute autre mesure de sécurité appropriée que CRS estime nécessaire, à sa seule discrétion, compte tenu des faits et des circonstances de l'affaire.

### Comportements non prévus par la présente Politique

Certains comportements peuvent ne pas faire l'objet d'un signalement ou être considérés comme représailles sans être prévus par la présente Politique. Il s'agit des griefs personnels sur le lieu de travail, qui constituent des signalements de comportement ayant des implications sur l'individu lui-même, mais pas pour CRS. Exemples : la désapprobation personnelle des actions d'une autre personne ou un désaccord avec ces actions n'enfreignant pas une politique ou une valeur de CRS ; des différences de principes éthiques ; un conflit interpersonnel entre deux employés différent d'une intimidation ou d'un harcèlement ; des questions qui ne reflètent pas un comportement discriminatoire mais indiquent l'insatisfaction à l'égard d'un dirigeant ou d'un superviseur ; un salaire et des avantages conformes à la loi ; des décisions relatives à l'emploi ou au recrutement, telles qu'un transfert, une promotion ou l'absence de promotion en raison d'un déficit de rendement ; ou une action disciplinaire n'ayant aucun lien avec des représailles ou de la discrimination. Les employés devraient porter à la connaissance de leurs dirigeants ou de leurs supérieurs hiérarchiques les griefs personnels associés à leur travail et, s'ils ne sont pas résolus, les transmettre par écrit aux RH du programme-pays, au [HRBP](#), au [RPO](#), à GPR, à leur dirigeant ou à leur supérieur hiérarchique. Les supérieurs hiérarchiques sont chargés de veiller à l'étude et au règlement des réclamations. Lorsqu'un programme-pays est doté d'une procédure de règlement des réclamations, les dirigeants et les supérieurs hiérarchiques devraient la suivre jusqu'à son terme ; dans le cas contraire, le dirigeant devrait prendre contact avec son responsable des ressources humaines pour étudier du règlement envisagé.

## Respect des normes et responsabilité

Les normes que contient cette Politique sont essentielles pour CRS. L'intransigeance signifie que toutes les allégations sont étudiées, font l'objet d'enquêtes minutieuses et sont suivies de mesures adéquates. Tous les employés, organismes rattachés, contractants, employés des partenaires de projets, fournisseurs, sous-traitants et membres du Conseil d'administration de CRS sont astreints à suivre à la lettre ces normes. Toute violation de ces normes, ou toute facilitation ou aide apportée sciemment à une personne faisant l'objet d'une plainte pour mauvais comportement, sont graves et susceptibles d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation d'un contrat de travail ou d'un partenariat.

En fonction du mauvais comportement, du contexte et des lois locales, CRS se réserve le droit de signaler les allégations et les conclusions de son enquête aux donateurs et aux autorités répressives locales.

### Interprétation et questions :

Toutes questions d'interprétations de cette Politique, et toutes autres questions concernant sont contenu, peuvent être soumises au Directeur de la Sauvegarde, Directeur des opérations sur le terrain et l'Éthique, le Directeur de la Conformité des emplois à travers le monde, ou via [EthicsPoint](#).

**Les dispositions de la présente Politique sont subordonnées à celles de la Clause de non-responsabilité figurant dans la [Politique de CRS en matière d'élaboration, d'évaluation et d'approbation des politiques](#).**

### Ressources

[Code de conduite et d'éthique de CRS](#)

[Politique et la procédure en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, les contrôles à l'exportation, les sanctions économiques et les parties exclues](#)

[Conformité pour la lutte contre la traite des personnes](#)

[Politique relative aux congés administratifs de CRS](#)

[Politique de CRS en matière de conflits d'intérêts](#)

[Politique de CRS relative au comportement général sur le lieu de travail](#)

[Politique de CRS en matière de sauvegarde](#)

[Procédure de gestion des allégations de fraude \(FAM\)](#)

[Politique et procédure de sauvegarde des partenaires](#)