

Code of Business Ethics and Conduct (français)

French translation of the MSH Code of Business Ethics and Conduct which describes how all MSH Representatives are expected to conduct themselves and explains how to anonymously report suspected misconduct.

Titre de la politique : code d'éthique professionnelle et de conduite

Numéro du document : GL-005-2018

Mis à jour et approuvé le : 20 février 2019

Responsables du processus : Directeur juridique et Vice-président des ressources humaines

1. PORTÉE

Cette politique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et salariés de Management Sciences for Health (« MSH »), ainsi qu'aux prestataires, consultants et agents agissant pour le compte de MSH (ensemble, les « représentants de MSH »).

2. IMPORTANCE DE CETTE POLITIQUE

MSH s'est engagée à promouvoir une culture de respect de la loi ainsi que de conduite éthique. Pour réaliser sa mission de sauver des vies et d'améliorer la santé, MSH doit toujours démontrer son engagement à exercer ses activités conformément aux normes les plus strictes. Cela implique de se comporter équitablement et honnêtement avec toutes les parties, condamner tout acte frauduleux ou contraire à l'éthique, et de les prévenir activement. En respectant ces normes de conduite les plus rigoureuses, nous prouvons aux donateurs et clients qu'ils peuvent compter sur MSH pour gérer leurs ressources correctement, et aux bénéficiaires que nous sommes des partenaires de confiance pour bâtir des systèmes de santé solides, résistants et pérennes.

Ce Code ne décrit pas toutes les lois et réglementations susceptibles de s'appliquer. Il souligne par contre certaines des principales obligations incombant aux représentants de MSH.

3. DÉCLARATIONS DE POLITIQUE

MSH attache la plus haute importance à ce que ses affaires soient menées conformément aux règles d'éthique les plus strictes, sans la moindre fraude, et n'excuse aucun comportement contraire.

Les représentants de MSH doivent lire et comprendre ce Code, respecter ces normes dans leurs activités quotidiennes et se conformer à tous les politiques et procédures en vigueur.

Les représentants de MSH doivent suffisamment bien connaître les exigences relatives à leurs fonctions pour pouvoir éviter les risques potentiels ou activités contraires à l'éthique, et savoir quand demander conseil.

Les violations de ce Code, y compris le manquement à signaler une conduite illégale ou contraire à l'éthique, peuvent mener à des sanctions disciplinaires, y compris le licenciement.

Les représentants de MSH doivent :

- Adhérer aux normes de conduite les plus strictes et mettre en pratique les valeurs fondamentales de MSH, c'est à dire l'excellence, l'intégrité, la vitalité, la collaboration et la responsabilisation dans tout le travail qu'ils accomplissent ;
- Signaler à MSH toute information qu'ils pourraient détenir concernant un agissement illégal ou contraire à l'éthique d'un représentant de MSH ;
- Respecter toutes les lois, réglementations, règles et arrêtés réglementaires en vigueur aux États-Unis relatifs à nos activités. Les représentants de MSH se trouvant en dehors des États-Unis doivent respecter les lois de leur juridiction locale ainsi que les lois des États-Unis ; et
- Utiliser correctement les ressources de MSH et des clients ainsi que les fonds publics, et demeurer vigilants afin de pouvoir détecter, prévenir et signaler tout soupçon de vol, de détournement de fonds ou d'une autre conduite contraire à l'éthique relative à la passation de marché, à la facturation, à la trésorerie ou à d'autres biens, aux paiements, aux reçus et aux relations avec les prestataires de services, les fournisseurs ou les clients.

A. Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts personnel survient lorsque les intérêts privés d'une personne pourraient compromettre sa capacité à agir dans le meilleur intérêt de MSH. Voici des exemples de situations pouvant constituer un conflit d'intérêts personnel :

- Un représentant de MSH acceptant des cadeaux, paiements ou services de la part de personnes souhaitant travailler avec MSH ;
- Un représentant de MSH participant de quelque manière que ce soit à l'attribution d'un marché à une entreprise dont il est propriétaire ou détient le contrôle ;
- Un représentant de MSH participant de quelque manière que ce soit à l'attribution d'un marché à une entreprise dont un ami ou un membre de la famille du représentant de MSH est propriétaire ou détient le contrôle ;
- Un représentant de MSH détenant une participation ou un intérêt commercial quelconque chez un concurrent ou un sous-traitant de MSH ;
- Un représentant de MSH ayant une relation commerciale de quelque sorte que ce soit avec un client ou un sous-traitant de MSH ;
- Avoir un intérêt personnel dans une transaction de MSH ou pouvoir potentiellement en tirer un profit.

Les représentants de MSH doivent éviter toute relation, influence ou activité pouvant compromettre, ou simplement donner l'impression de compromettre leur capacité à prendre des décisions objectives et équitables dans l'exercice de leurs fonctions.

Il ne faut jamais prendre de mesures dans le but de favoriser un intérêt personnel ou celui d'un ami, d'un membre de sa famille ou d'une connaissance, et les représentants de MSH ne doivent jamais utiliser les biens ou les informations de MSH à des fins de gain personnel.

Les représentants de MSH doivent divulguer par écrit à MSH tout intérêt pouvant être en conflit avec les activités de MSH.

Les représentants de MSH doivent consacrer toute leur attention aux intérêts de MSH pendant les heures de travail. Il est interdit aux représentants de MSH de mener une activité, même en dehors des heures de travail, qui entrave l'exécution de leurs fonctions à MSH ou leurs responsabilités, ou est autrement contraire ou préjudiciable à MSH, comme notamment siéger au conseil d'administration d'une société ou d'une organisation dont les activités ont un impact direct sur le travail de MSH.

Les salariés n'ont pas le droit d'accepter un emploi simultané chez un fournisseur de MSH, ou un client, un sous-traitant ou un concurrent, ni de prendre part à une activité de quelque façon que ce soit en concurrence avec les activités de MSH. Tout emploi extérieur doit être approuvé par le partenaire RH de l'employé.

Les opérations d'achat de biens et services doivent être menées conformément à la Politique relative à l'obtention de biens et services externes.

Un conflit d'intérêts organisationnel survient lorsque les intérêts d'une personne ou d'une entité (comme MSH) entrent en conflit avec les intérêts ou les avantages d'une autre personne ou entité. Des conflits d'intérêts organisationnels peuvent se produire dès lors qu'une personne raisonnablement prudente aurait raison de mettre en doute l'impartialité de MSH en raison de l'apparence de parti pris ou d'un avantage concurrentiel indu.

Voici des exemples de situations pouvant constituer un conflit d'intérêts organisationnel :

- MSH conçoit ou planifie une activité, puis s'efforce d'obtenir la subvention ou le contrat pour mettre en œuvre cette activité ;
- MSH évalue une activité ou un prestataire, puis s'efforce de soumissionner pour obtenir une subvention ou un contrat pour les services demandés suite à l'évaluation ;
- MSH vérifie, ou collecte autrement des données sensibles provenant d'un prestataire, puis cherche à effectuer des travaux de conseil dans le cadre d'un marché public en faisant concurrence à la société dont elle a obtenu les informations sensibles.

MSH n'accepte sciemment pas un nouveau travail s'il existe des facteurs pertinents ou des circonstances pouvant entraîner un conflit d'intérêts réel ou perçu.

B. Fraude, pots-de-vin et corruption

MSH ne tolère en aucune façon la fraude, les fausses réclamations, les pots-de-vin ou les commissions occultes de la part de ses représentants et, tient à ce qu'ils signalent tout cas suspecté. Tout manquement de le faire peut entraîner des sanctions disciplinaires, y compris le licenciement. MSH est fermement résolue à mener toutes ses activités partout dans le monde en pleine conformité avec la loi des États-Unis sur la corruption (Foreign Corrupt Practices Act, soit FCPA) et toutes les lois anti-corruption locales en vigueur. La [Politique anti-corruption](#) précise les attentes et les obligations en matière de conformité à ces lois. En cas de questions au sujet de cette politique, veuillez prendre contact avec le directeur juridique.

La fraude consiste à utiliser des moyens trompeurs pour obtenir un avantage financier ou autre, et comprend des agissements comme les pots-de-vin, la falsification, l'extorsion, la corruption, les machinations, les fausses déclarations et la dissimulation de faits pertinents.

Les fausses réclamations sont un type de fraude particulier. Il s'agit de toute réclamation présentée par une personne ou que celle-ci fait présenter par un tiers, bien qu'elle sache que cette réclamation est fautive ou frauduleuse. La loi des États-Unis sur les fausses réclamations (False Claims Act) prévoit de sévères sanctions civiles. Les personnes impliquées et/ou MSH pourraient devoir payer jusqu'à trois fois le montant des préjudices subis par l'État, en plus de pénalités importantes pour chaque réclamation ou facture. MSH pourrait se voir interdire de faire affaire ou limitée dans ses activités avec les organismes gouvernementaux. Voici quelques exemples de situations pouvant constituer une fautive déclaration :

- L'omission de retourner des fonds dus au gouvernement des États-Unis

- La facturation excessive pour un produit ou service ;
- La déclaration frauduleuse de résultats ;
- Le paiement insuffisant de fonds dus au gouvernement ;
- La facturation d'un élément ou service tout en en fournissant un autre.

Les pots-de-vin consistent à donner ou à proposer à une personne (directement ou par l'intermédiaire d'agents) quoi que ce soit de valeur, y compris de l'argent, dans le but de l'influencer dans l'exercice de ses fonctions.

Les commissions occultes consistent en argent, frais, commission, crédit, cadeau, gratification, objet de valeur ou autres rémunérations de toutes sortes, fournies directement ou indirectement, pour inciter à un traitement favorable dans l'attribution de contrats de matériel, d'équipement ou de services de toutes sortes.

C. Intégrité de la passation de marché

Le terme « intégrité de la passation de marché » fait référence à toute une gamme de législations, de réglementations, de lignes directives, de mesures et de conduites destinées à assurer le traitement équitable des soumissionnaires, des auteurs d'offres et des prestataires en concurrence pour des fonds du gouvernement des États-Unis ou des donateurs.

L'une des lois les plus importantes est la loi sur l'intégrité de la passation de marché (PIA) qui vise à assurer qu'aucun des candidats à un marché ne bénéficie de certains avantages en raison d'une concurrence déloyale.

La loi PIA énonce toute une gamme de restrictions, y compris les situations suivantes :

- Des fonctionnaires du GEU divulguent une offre ou une proposition d'un soumissionnaire ou des informations sur la sélection des prestataires.
- Des représentants de MSH demandent ou reçoivent sciemment des informations sur des offres ou propositions de soumissionnaires ou sur la sélection des prestataires.
- Des représentants de MSH offrent une rémunération de quelque type que ce soit à certains anciens fonctionnaires.
- Des représentants de MSH offrent une gratification, un cadeau, une faveur, un divertissement, un prêt ou quoi que ce soit de valeur à certains fonctionnaires.
- Des représentants de MSH acceptent une gratification, un cadeau, une faveur, un divertissement, un prêt ou quoi que ce soit de valeur de la part de certains fonctionnaires.

Il est important que les représentants de MSH ne demandent jamais, ni ne reçoivent en toute connaissance de cause, des informations sur des offres ou propositions de soumissionnaires ou sur la sélection des prestataires et qu'ils consultent le directeur juridique ou le chef des ressources humaines avant de faire ce qui suit :

- Entamer des discussions avec un ancien fonctionnaires du GEU au sujet d'un arrangement quelconque lui fournissant une rémunération quelconque (honoraires de consultant, salaire horaire, salaire mensuel, émoluments, commissions, etc.).
- Inclure un ancien fonctionnaire du GEU dans une proposition au GEU.
- Donner quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire du GEU, ou accepter quoi que ce soit de valeur de la part d'un fonctionnaire du GEU.

Il faut signaler toute infraction potentielle de la part d'un fonctionnaire du GEU.

D'autres gouvernements ou donateurs ont peut-être leurs propres réglementations en matière d'intégrité de passation de marché, y compris des réglementations pouvant limiter quand et comment MSH peut engager un ancien fonctionnaire ou donateur de ce pays (par exemple, un ancien fonctionnaire du ministère de la Santé). Les représentants de MSH doivent connaître les réglementations et agir en conséquence.

Les réglementations gouvernementales américaines et la politique interne de MSH interdisent aux salariés de MSH, à ses consultants, ses fournisseurs, ses prestataires, ses sous-traitants et ses partenaires du développement, de participer à la traite des êtres humains. Ces activités comprennent, entre autres, la participation à la traite des êtres humains, le proxénétisme (même si cette pratique est légale dans la juridiction), le recours à la force, la fraude ou la coercition en vue de soumettre une personne à une servitude involontaire, ou l'obtention de travail par une personne au moyen de menaces graves contre elle ou une autre personne. En outre, ces réglementations interdisent les pratiques associées à la traite des êtres humains, notamment :

- La destruction ou autrement la prévention de l'accès aux pièces d'identité ou d'immigration d'un salarié ;
- Le recours à des pratiques trompeuses ou frauduleuses pour recruter du personnel, comme ne pas divulguer les modalités et conditions d'emploi clés ;
- Le recours à des recruteurs qui ne respectent pas les lois du travail locales ;
- La facturation de frais de recrutement aux personnes engagées ;
- L'omission d'assurer le voyage de retour de certains salariés envoyés dans un pays pour travailler sur un contrat financé par le gouvernement des États-Unis ;
- La fourniture de logement ne satisfaisant pas les normes du pays hôte ; et
- L'omission de fournir un contrat d'emploi ou document de travail exigé par la loi

MSH est d'avis qu'il n'est jamais acceptable qu'un enfant soit maltraité de quelque façon que ce soit, et reconnaît son obligation de les protéger contre toute maltraitance et de protéger leur bien-être. Les représentants de MSH doivent respecter les protocoles de comportement décrits dans la [Politique relative à la protection des enfants](#) conçus pour protéger les enfants contre la maltraitance, et pour protéger les représentants de MSH contre les fausses accusations de comportement inapproprié ou de maltraitance. Consultez la [Politique de protection des enfants](#) pour plus de détails.

MSH est résolue à maintenir un environnement de travail libre de tout harcèlement, dont entre autres, de harcèlement en raison de la race, de la couleur de peau, de la religion, du sexe, de l'origine nationale, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, la grossesse, l'ascendance, le statut d'ancien combattant, l'information génétique ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Consultez la [Politique anti-harcèlement et inconduite](#) pour plus d'informations. MSH place la dignité humaine au centre de son travail de développement et ne tolère ni exploitation ni maltraitance dans les relations personnelles. Consultez la [Politique de protection contre l'exploitation et la maltraitance sexuelles](#) pour plus de détails.

Les représentants de MSH doivent signaler toute conduite liée aux activités MSH qui est illégale ou contraire à l'éthique, qu'elle soit constatée ou soupçonnée. Le manquement à signaler une conduite illégale ou contraire à l'éthique, constatée ou soupçonnée, peut mener à des sanctions disciplinaires, y compris le licenciement.

Pour signaler toute violation effective ou potentielle de ce code d'éthique :

- Faites un signalement en ligne sur www.msh.ethicspoint.com ou
- Appelez la ligne directe en composant le +1-888-418-0936.
 - Les indications spécifiques pour les appels selon le pays sont disponibles sur www.msh.ethicspoint.com en cliquant sur le pays depuis lequel vous appelez dans le menu déroulant sous l'onglet « File a New Report » (Faire un signalement).

La ligne directe et le signalement en ligne sont disponibles 24 heures sur 24.

Les signalements peuvent être anonymes, mais nous vous encourageons à donner autant d'informations que possible, afin que MSH puisse prendre les mesures appropriées.

Les représentants de MSH ont également le droit de faire un signalement ou une divulgation externe et ne sont pas obligés d'en informer MSH. Le Code d'éthique professionnelle et de conduite de MSH n'interdit pas le signalement de violations possibles des lois ou réglementations fédérales à tout organisme ou entité gouvernementale comme le Département de la Justice, le Congrès et tout inspecteur général d'un organisme, ou de faire des divulgations protégées par la politique légale ou réglementaire fédérale interdisant les représailles.

MSH ne tolère aucune représailles ou discriminations sous quelque forme que ce soit, à l'encontre d'une personne ayant soulevé une préoccupation de bonne foi ou coopérant à une enquête. Les représailles peuvent revêtir de nombreuses formes, y compris les menaces, l'intimidation, le harcèlement, les brimades, l'humiliation, la modification des responsabilités ou conditions de travail, ou le signalement malveillant ou de mauvaise foi de problèmes au sujet de la personne. Toute personne ayant exercé des représailles fera l'objet de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tous les représentants de MSH ont le devoir de prévenir et de détecter au jour le jour les violations du Code.

Le directeur financier (CFO) a la responsabilité première de s'assurer que les systèmes et les procédures soient en place pour prévenir, surveiller et agir en cas de violations du Code. Le directeur exécutif (CEO) veille à ce que le CFO s'acquitte de ces responsabilités, et le comité de vérification du conseil d'administration s'assure à ce que toutes les préoccupations signalées et plaintes soient traitées correctement et promptement.

Si un représentant de la MSH manque à respecter ce Code et/ou enfreint une loi en vigueur, il s'expose, ainsi que MSH, à des sanctions civiles ou pénales, dont entre autres, la suspension ou l'interdiction de travailler avec le gouvernement des États-Unis.

MSH imposera promptement et systématiquement des sanctions disciplinaires appropriées contre les salariés ayant enfreint la loi. Toute violation de ce Code, y compris le manquement à signaler des actes répréhensibles, constitue un motif de sanctions disciplinaires, y compris le licenciement. En cas de questions au sujet de l'application du Code, les représentants de MSH doivent contacter le directeur juridique, le vice-président des ressources humaines, le vice-président des finances ou le directeur financier chargé des services de projet partagés.

Les salariés de MSH doivent attester qu'ils comprennent et respectent les exigences du Code d'éthique professionnelle et de conduite de MSH au moment de leur embauche, puis annuellement durant toute la durée de leur emploi à MSH.

Tous les superviseurs sont tenus de veiller à ce que leurs subordonnés reçoivent, lisent et comprennent le Code d'éthique professionnelle et de conduite de MSH et effectuent toutes les attestations requises.

Le non-respect des exigences d'attestation est une violation grave du Code et peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement.

4. DÉFINITIONS

Informations sur une soumission ou une proposition de prestataire = l'un des types suivants d'informations soumises dans le cadre d'une soumission ou d'une proposition :

- Données sur les coûts ou les prix (par exemple, budgets et remarques au sujet du budget) ;
- Coûts directs et indirects de main d'œuvre si vous avez l'intention de les utiliser pour obtenir un avantage concurrentiel ;
- Toute information portant la mention « Informations sur une soumission ou une proposition de prestataire », ou celle de la clause de confidentialité FAR de 52.215-1(e).

Informations sur la sélection des prestataires = toute information préparée par le gouvernement des États-Unis pour évaluer une soumission ou une proposition ou décider à qui attribuer un contrat. Il peut s'agir par exemple de plans d'évaluation technique, du classement des propositions ou d'un document résumant les forces et faiblesses des propositions.