

POLITIQUE DE CONFLIT D'INTÉRÊT



**ACTION
AGAINST
HUNGER**

TABLE DE CONTENUS

TABLE DE CONTENUS

I. OBJECTIF.....	4
II. ÉTENDUE.....	4
III. DEFINITIONS.....	5
IV. DÉCLARATION DE LA POLITIQUE.....	5
V. PRINCIPES DE LA POLITIQUE.....	6
A. DEVOIR DE DIVULGATION.....	6
B. DEVOIR DE RÉCUSATION.....	6
C. DEVOIR DE RAPPORTER.....	7
VI. CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE.....	7
A. LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	7
B. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT.....	8
C. QUALITÉ, ACCOUNTABILITY ET APPRENTISSAGE.....	8
VII. POLITIQUES ASSOCIÉES.....	9
VIII. RÉGULATIONS DE RÉFÉRENCE.....	9
VIII. ANNEXES.....	10

I. OBJECTIF

Cette politique est conçue pour protéger l'intégrité d'Action Contre la Faim en s'assurant que tous les conflits d'intérêts actuels, potentiels et/ou perçus, qu'ils soient directs ou indirects, soient évités ou gérés de manière appropriée en garantissant l'absence d'avantage indu, la divulgation rapide et complète, la récusation et le signalement.

En outre, cette politique vise :

- S'assurer que les délibérations et les décisions d'Action Contre la Faim sont prises dans l'intérêt de l'organisation et non pour le gain personnel d'un membre de la famille ou d'une partie liée en relation avec, ou à la suite de, tout type de transaction, contrat ou arrangement.
- Guider les employés et les représentants d'Action Contre la Faim qui peuvent recevoir des rapports sur des actions suspectes ou identifier des actions qui constituent un conflit d'intérêt.
- Assurer la conformité avec le code de conduite de l'organisation, la charte des principes, les engagements envers les règles et règlements internes, les normes établies et les exigences de nos donateurs institutionnels, de nos supporteurs privés et des gouvernements nationaux sous l'autorité desquels nos entités et programmes sont soumis.

II. ÉTENDUE

Cette politique s'applique au siège, aux délégations, aux bureaux régionaux et nationaux d'Action Contre la Faim Espagne, y compris les filiales et les organisations affiliées collectivement ("Action Contre la Faim") ; aux membres du conseil d'administration, aux représentants et aux employés ¹, stagiaires et volontaires d'Action contre la Faim (**collectivement "Membre(s) de l'équipe"**).

Cette politique s'applique également aux parties prenantes externes, y compris les partenaires, les consultants, les entrepreneurs individuels et d'entreprise, ou les représentants des médias qui entrent en relation avec Action Contre la Faim, qui devront se conformer à cette politique ou démontrer qu'ils ont des politiques et des procédures équivalentes ou supérieures en place.

¹ Temps partiel, temporaire ou complet Y compris les employés sous contrat avec d'autres QG d'Action Contre la Faim travaillant dans tout programme pour lequel Action Contre la Faim Espagne est le QG gestionnaire.

III. DEFINITIONS

Aux fins de la présente politique :

- Conflit d'intérêt c'est quand l'intérêt personnel, professionnel ou commercial d'un membre de l'équipe ou d'un membre de la famille entre en conflit, ou peut potentiellement entrer en conflit, avec les meilleurs intérêts d'Action contre la Faim au moment de la prise de décision ou peut avoir une certaine influence dans la prise de décision en raison d'un avantage indu.
- "Membre de la famille" comprend toute personne qui réside avec le membre de l'équipe. Cela inclut également les parents, frères et sœurs, conjoints ou partenaires domestiques et enfants du membre de l'équipe. Il peut également s'agir de tout autre membre de la famille, partenaire romantique ou ami proche si la relation est telle que le membre de l'équipe pourrait bénéficier personnellement d'une transaction avec le membre de la famille ou l'ami.
- "Partie liée" comprend toute entité dans laquelle un membre de l'équipe ou la famille proche d'un membre de l'équipe a un avantage indu direct ou indirect ou est sur le point d'avoir un avantage indu direct ou indirect.
- "Avantage indu" inclut, mais n'est pas limitée à, tout avantage, y compris tout intérêt financier ou personnel en nature impliqué dans ou en relation avec tout type de transaction, qui revient au membre de l'équipe ou à une partie liée et pour lequel Action contre la Faim ne s'engagerait pas normalement dans le cours normal de ses affaires et dans des transactions sans lien de dépendance.

IV. DÉCLARATION DE LA POLITIQUE

Action Contre la Faim attend de tous les membres de l'équipe qu'ils adhèrent aux normes les plus élevées de responsabilité, ce qui exige une conduite honnête et éthique. Tous les conflits réels ou potentiels entre les intérêts d'un membre de l'équipe et ceux d'Action Contre la Faim et/ou de ses participants (1) doivent être divulgués conformément à l'annexe 1 "Formulaire de divulgation de conflit d'intérêts" ; (2) ne doivent pas donner lieu à un avantage indu, (3) doivent être examinés et approuvés de manière indépendante conformément aux procédures internes de gestion des incidents éthiques avant que l'action donnant lieu au conflit d'intérêts potentiel n'aille de l'avant. Les exemples de conflits d'intérêts sont, entre autres, les suivants :

- S'engager dans une transaction avec une partie liée à un membre de l'équipe ou lui fournir quelque chose de valeur ;
- Prendre des décisions d'emploi impliquant des membres de la famille, y compris, mais sans s'y limiter, l'embauche, la promotion ou le licenciement d'un membre de la famille ;
- Une entité qu'un membre de l'équipe a un avantage indu à concurrencer Action Contre la Faim pour le financement des donateurs ou des opportunités financières, programmatiques ou autres.

- Les membres expatriés de l'équipe s'engageant directement ou indirectement, soit en leur propre nom, soit au nom ou par l'intermédiaire d'une agence d'une autre personne, dans toute entreprise, profession ou occupation dans les pays étrangers auxquels ils sont affectés ou faisant des prêts ou des investissements à ou dans toute entreprise, profession ou occupation dans les pays étrangers auxquels l'expatrié est affecté.²

Action Contre la Faim s'engage à mettre régulièrement à jour cette politique et ses procédures et processus pertinents afin de garantir que nous intégrons les meilleures pratiques à tout moment et que nous prenons des mesures pour mettre en œuvre tout apprentissage organisationnel.

V. PRINCIPES DE LA POLITIQUE

Pour qu'un conflit d'intérêts soit considéré comme correctement approuvé et exempt de corruption, il doit : (a) ne pas impliquer de bénéfice personnel indu ; et (b) le membre de l'équipe potentiellement en conflit doit faire tout ce qui suit :

A. DEVOIR DE DIVULGATION

Si un membre de l'équipe ou une partie prenante externe a connaissance d'un conflit d'intérêts potentiel, il doit en divulguer l'existence et la nature dès que possible et avant que le conflit ne survienne ou que la transaction donnant lieu au conflit d'intérêts potentiel ne soit engagée. La divulgation doit être faite par écrit et contenir tous les détails du conflit d'intérêts potentiel et, si possible, joindre toutes les preuves ou indiquer où ces preuves peuvent être obtenues (voir annexe 1 - Formulaire de divulgation de conflit d'intérêts).

Tous les membres de l'équipe sont encouragés à discuter et à divulguer un conflit d'intérêts potentiel. Il n'existe AUCUNE PÉNALITÉ pour la divulgation d'un conflit d'intérêts potentiel - La divulgation doit être considérée comme une question de routine, et il s'agit simplement d'une précaution pour s'assurer que toutes nos activités sont menées de manière ouverte et équitable. Le fait de ne pas divulguer un conflit potentiel constitue une violation de cette politique et peut entraîner une action disciplinaire, y compris la résiliation d'un contrat de travail conformément à la loi appliquée.

B. DEVOIR DE RÉCUSATION

² Il s'agit d'une exigence obligatoire dans le cadre des subventions de l'USAID et elle ne peut pas faire l'objet d'une dérogation ou d'une approbation pour les expatriés qui sont entièrement ou partiellement financés directement par des accords de l'USAID.

Le membre de l'équipe doit se récuser et ne pas participer à toute décision, approbation ou administration courante liée à la transaction ou au conflit d'intérêts. La récusation doit commencer au moment où le membre de l'équipe est conscient qu'un conflit d'intérêts potentiel pourrait survenir et doit durer pendant toute la durée du conflit d'intérêts potentiel.

C. DEVOIR DE RAPPORTER

Tous les membres de l'équipe et les parties prenantes externes doivent s'assurer que les conflits d'intérêts potentiels sont signalés lorsqu'ils se produisent. Les violations présumées de cette politique doivent être signalées via les canaux du mécanisme de retour d'information et de plainte d'Action Contre la Faim, qui sont des mécanismes sûrs et réactifs auxquels tous les membres de l'équipe ont accès, y compris de manière anonyme s'ils le souhaitent. Tous ces rapports/incidents font l'objet d'une enquête indépendante et approfondie et d'un suivi complet par le biais de la procédure de gestion des incidents éthiques.

Action Contre la Faim s'assure que les décisions pour résoudre les incidents de conflits d'intérêts ou approuver toute transaction qui implique un conflit d'intérêts potentiel sont entièrement documentées. Lorsque les résultats d'un rapport d'enquête concluent que les allégations ou les soupçons de conflit d'intérêt concernant un membre de l'équipe sont fondés, des mesures et/ou des actions disciplinaires appropriées seront prises jusqu'au licenciement ou à la résiliation de l'engagement/de la relation conformément à la loi appliquée. L'omission de divulguer des informations au cours de la procédure d'enquête et/ou l'abus délibéré des mécanismes de signalement prévus par la présente politique peuvent faire l'objet de sanctions appropriées.

VI. CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE

A. LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Tous les membres de l'équipe d'Action contre la Faim et les parties prenantes doivent se conformer à cette politique de conflit d'intérêts. Tous les membres de l'équipe sont également responsables de la promotion du respect de cette politique auprès des autres membres de l'équipe qui sont soumis à leur supervision. Action contre la Faim s'engage à promouvoir cette politique en interne par le biais des médias appropriés. Tous les membres de l'équipe sont

censés divulguer rapidement tout conflit d'intérêt réel ou potentiel qui affecte leurs responsabilités et aider à toute enquête en mettant à disposition toutes les informations pertinentes et en coopérant aux entretiens.

Les Senior Management Team au siège et dans les pays sont responsables de la création et du maintien d'un environnement et d'une culture qui garantissent une conduite honnête, éthique et responsable et la prévention des conflits d'intérêts. Ils veillent à la mise en œuvre intégrale de la présente politique dans leur domaine d'activité et s'assurent que les décisions impliquant des conflits d'intérêts potentiels qui sont portées à leur attention ne comportent aucun avantage indu et sont prises indépendamment de tout membre de l'équipe et de toute partie prenante potentiellement en conflit, dans le plus grand respect de la confidentialité et sans représailles.

Le département des ressources humaines est chargé de veiller à ce que tous les membres de l'équipe reçoivent la politique en matière de conflits d'intérêts, certifient qu'ils ont compris cette politique et acceptent de s'y conformer. Distribuer et collecter les "Formulaires de Divulgence des Conflits D'intérêts" annuels de tous les membres de l'équipe (formulaire en ligne).

B. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

Action Contre la Faim est responsable de mettre en place la sensibilisation et la formation de cette politique à travers des possibilités de formation (présentiel ou virtuel) pour tous les Membres de l'Équipe.

Tous les Membres de l'Équipe doivent connaître, rester informés et être formés sur la conduite à adopter en vertu de cette politique (par le biais de documents d'orientation pour l'intégration) et sur leurs responsabilités en vertu de cette politique. Y compris ce que sont les conflits d'intérêts et comment les divulguer, les récuser et les signaler.

Le contenu des formations doit être adapté à l'audience, au rôle respectif, au domaine de responsabilité et au niveau d'exposition aux conflits d'intérêts. Si nécessaire, des conseils et/ou des formations supplémentaires doivent être fournis pour les postes où les risques de conflits d'intérêts sont plus importants. Cette démarche doit s'appuyer sur des évaluations régulières des risques et sur l'apprentissage organisationnel.

C. QUALITÉ, ACCOUNTABILITY ET APPRENTISSAGE

Afin de garantir la bonne application de la présente politique et de condamner toute forme de conflit d'intérêt, Action contre la Faim s'engage à rester vigilante

sur cette politique. Action contre la Faim s'engage à établir des procédures et des contrôles internes pertinents, y compris des rôles et des responsabilités clairs, la séparation des tâches et d'autres contrôles internes à chaque niveau de l'organisation afin de prévenir et/ou de détecter les incidents de conflit d'intérêts. Les processus et procédures de mise en œuvre de cette politique seront constamment contrôlés et révisés pour s'assurer qu'ils sont efficaces et pour identifier les domaines à améliorer.

Un examen cohérent et systématique des enseignements tirés est effectué pour tous les incidents, suspicions et allégations signalés conformément à cette politique, y compris une analyse complète des rapports reçus, des délais pris pour traiter et résoudre le rapport, des tendances thématiques qui se dégagent et des taux de clôture satisfaisants. Cette analyse permettra d'améliorer la programmation et de renforcer les mécanismes de responsabilité au sein d'Action Contre la Faim.

Des mécanismes de signalement sont mis en œuvre et adoptés pour garantir que les donateurs, les régulateurs, les partenaires, les chefs de consortium, les subventionneurs/titulaires de prix principaux ou d'autres tiers sont notifiés et informés de tout soupçon, allégation ou cas réel de conflit d'intérêts, conformément à nos obligations légales, réglementaires et contractuelles (ce signalement doit respecter les lois applicables et les normes pertinentes, y compris celles relatives à l'emploi et à la protection des données). Si nécessaire, les incidents seront signalés à la police ou à d'autres autorités locales conformément à la loi appliquée.

VII. POLITIQUES ASSOCIÉES

- Code de Conduite
- Charte de Principes
- Politique d'Anti-Pots-De-Vin, Corruption and Abus de Pouvoir (Politique Anti-Fraude)
- Politique de Feedback & Réclamations
- Politique de Protection de Données.
- Politique de Bonnes Pratiques Commerciales
- Cadre de Gestion de Personnel
- Politiques de Gestion de Risques

VIII. RÉGULATIONS DE RÉFÉRENCE

Action Contre la Faim s'engage à se conformer aux lois et normes suivantes, selon les besoins/applicables, en matière de conflit d'intérêts :

- Normes de l'industrie humanitaire et du développement

- Engagements de l'IASC
- Engagements d'InterAction
- La norme humanitaire de base (CHS)
- Les engagements de BOND
- Les engagements de l'ICVA, etc.
- Transparency International
- UE
 - Regulation (EU, Euratom) No 2018/1046
 - Regulation Financière (hereinafter 'FR 2018')
- États Unis:
 - Loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger
 - 2 CFR 200.113
 - Normes de l'USAID et exigences en matière de rapports obligatoires de l'OIG
 - Département d'Etat américain, exigences PRM
- CANADA
 - Acte de Conflit d'Intérêts (S.C. 2006, c. 9, s. 2)
- Royaume Uni:
 - La loi sur la pot-du-vin de 2010
 - Code de conduite des partenaires fournisseurs de l'OFAEC

VIII. ANNEXES

Annexe 1 – FORMULAIRE DE DIVULGATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

ACKNOWLEDGEMENTS

This text is a sample maximum size of the information to place in this section.

This text is a sample maximum size of the information to place in this section.

This text is a sample maximum size of the information to place in this section.

This text is a sample maximum size of the information to place in this section.

This text is a sample maximum size of the information to place in this section.

This text is a sample maximum size of the information to place in this section.

This text is a sample maximum size of the information to place in this section.



FOR XXXXXXXXXXXX
AGAINST XXXXXXXX.

FOR FREEDOM FROM HUNGER.
FOR EVERYONE.
FOR GOOD.

FOR ACTION.

AGAINST HUNGER.