



Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

Novembre 2022

1. Généralités

- 1.1 Conformément aux Normes de Gestion de Caritas Internationalis (NGCI), Caritas Bénin a établi une politique d'identification, de prévention et de gestion des conflits d'intérêts pour ses activités, en vue d'assurer la protection et la primauté des intérêts des bénéficiaires de droits que sont les pauvres et les vulnérables.
- 1.2 Par conflit d'intérêts, Caritas Bénin entend toute situation professionnelle dans laquelle le pouvoir d'appréciation ou de décision d'une personne, d'une entreprise ou d'une organisation, peut être influencé ou altéré, dans son indépendance ou son intégrité, par des considérations d'ordre personnel ou par un pouvoir de pression émanant d'un tiers. Le conflit d'intérêt peut également se définir comme une situation qui naît quand l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions d'une personne est susceptible d'être influencé par un autre intérêt public ou privé distinct de celui qu'il doit défendre dans ces fonctions.
- 1.3 Plusieurs types de conflit d'intérêts peuvent être identifiés : i) Le conflit « potentiel » : lorsqu'il n'existe pas encore, car aucun lien direct entre les intérêts de la personne et sa fonction n'est encore établi ; ii) Le conflit « apparent » : quand aucun intérêt suspect n'a pu être prouvé, mais que seule une analyse de la situation permettra d'écarter tout doute sur la probité de la personne suspectée ; iii) Le conflit « réel » : lorsqu'il est avéré qu'un intérêt personnel peut venir influencer le comportement de la personne exerçant ses fonctions professionnelles ; iv) Le conflit d'intérêts « perçu » : celui qui existe dans l'esprit du public.
- 1.4 En conséquence, il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts d'une personne/entité entrent, sont susceptibles d'entrer ou semblent entrer en conflit d'une façon ou d'une autre avec les intérêts de Caritas Bénin, et/ou de ses bénéficiaires et/ou de ses partenaires.
- 1.5 Il convient de préciser que le conflit d'intérêts n'est pas interdit. Ce sera uniquement le cas si le conflit d'intérêts présente un risque important et s'il n'est pas possible de prévenir, d'atténuer de manière adéquate ou de gérer le conflit d'intérêts en vertu des règles écrites de l'institution. C'est pourquoi, il est nécessaire de : i) établir une politique de gestion des conflits d'intérêts ; ii) détecter les situations de conflits d'intérêts potentiels ; iii) tenir un registre de situation de conflits d'intérêts rencontrés.
- 1.6 L'objet de cette politique est de décrire les moyens que Caritas Bénin a mis en place pour identifier, prévenir et gérer les situations de conflits d'intérêts, qui pourraient se présenter lors de son fonctionnement et de ses interventions.

2. Identification des conflits d'intérêts

- 2.1 Caritas Bénin se doit d'identifier les situations de conflits d'intérêts susceptibles de se présenter en considération de son organisation et de ses activités, d'une part, et des principes de primauté des intérêts des pauvres et des personnes vulnérables, d'autre part. L'identification des conflits d'intérêts potentiels permet à Caritas Bénin de mettre en œuvre des mesures de prévention afin d'éviter leur survenance. La cartographie des conflits d'intérêts est revue périodiquement, par le Responsable des ressources humaines afin de tenir compte du développement des activités de Caritas Bénin.
- 2.2 Au regard de ses activités et interventions, Caritas Bénin a défini cinq types de conflits d'intérêts au sein desquels sont identifiées les situations de conflits d'intérêts potentiels ou existants : i) Échange d'informations pouvant léser l'institution, le partenaire ou le bénéficiaire ; ii) Incitation à privilégier un bénéficiaire, un partenaire ou un prestataire au détriment d'un autre ; iii) Réalisation d'un gain financier aux dépens du bénéficiaire ; iv) Modalités de rémunération pouvant entraîner un conflit ; v) Exercice par toute personne d'une influence inappropriée.
- 2.3 Dans le cadre de l'identification des conflits d'intérêts, une personne est dite concernée quand elle est un employé ou bénévole de Caritas Bénin qui, dans le cadre des fonctions qu'elle exerce est en relation professionnelle habituelle avec : i) tout autre employé ou bénévole susceptible de disposer, dans le cadre de ses fonctions, d'informations privilégiées, ii) des prestataires de services, iii) des émetteurs d'instruments financiers ou des personnes liées (dirigeant, membre du Conseil d'Administration) laquelle relation la rend, en effet, susceptible de bénéficier d'informations privilégiées et de se trouver en situation de conflits d'intérêts.

- 2.4 Une information est dite privilégiée dans la mesure où elle a un contenu non public de sorte que si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours du fonctionnement ou et du déroulement des activités de Caritas Bénin.

3. Prévention des conflits d'intérêts

Caritas Bénin met en place une organisation et des procédures qui ont pour effet de prévenir ou de maîtriser les éventuels conflits d'intérêts :

- 3.1 Le code éthique de Caritas Bénin rappelle les règles de bonne conduite que les employés et les bénévoles doivent observer au quotidien, leur permettant de travailler en transparence, dans un climat de sécurité, d'assurance et de responsabilité bien comprise. Le code concrétise les engagements permettant aux employés et bénévoles d'avoir une connaissance globale des règles de bonne conduite à respecter. Il contribue à renforcer la sécurité des opérations et la qualité de leur exécution, à protéger la réputation de Caritas Bénin et à éviter aux employés et bénévoles de se mettre éventuellement en situation d'encourir une sanction.
- 3.2 L'existence d'un code de conduite qui précise expressément : i) l'absence de rémunération directement indexée sur la performance individuelle, ii) les obligations des employés et bénévoles en termes d'intégrité, de primauté des intérêts des bénéficiaires, de secret professionnel, d'acceptation de cadeaux, de discrétion et d'abstention face aux risques d'abus de marché, etc.
- 3.3 L'application du principe de séparation des fonctions dans l'organisation des activités, incluant une étanchéité entre activités pour compte propre et compte de tiers, prévenant la circulation et / ou l'utilisation d'informations privilégiées, ainsi que la réalisation d'opérations en privilégiant l'intérêt de Caritas Bénin au détriment de celui de ses Bénéficiaires.
- 3.4 Une organisation respectant les principes de séparation des fonctions d'ordonnateur, de gestion, de support et de contrôle avec un rattachement hiérarchique approprié des fonctions de contrôle interne, garantissant leur indépendance.
- 3.5 Des règles de gouvernance dûment formalisées promeuvent au sein de Caritas Bénin le respect de règles de bonne gouvernance communes à l'ensemble de son réseau notamment toutes procédures et règles strictes permettant d'encadrer le traitement des ordres dans le respect de la primauté de l'intérêt des bénéficiaires.

Lorsque l'adoption et la mise en œuvre de ces mesures ne permettent pas d'assurer que les employés et bénévoles exercent leur activité avec l'indépendance exigée par la primauté de l'intérêt des bénéficiaires, Caritas Bénin met en œuvre un dispositif de gestion des conflits d'intérêts.

4. Gestion des conflits d'intérêts

- 4.1 Dans l'hypothèse où les procédures et dispositions mises en œuvre ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le conflit potentiel ne puisse porter atteinte aux intérêts de l'un de ses bénéficiaires, Caritas Bénin met en œuvre une procédure de gestion des conflits d'intérêts fondée sur la transparence des actions à l'égard de ses titulaires de droits.
- 4.2 Si un conflit d'intérêt potentiel est identifié, Caritas Bénin en informe ses employés, bénévoles et les parties concernées, notamment lorsque plusieurs organisations, interviennent dans la conception et la gestion. Caritas Bénin pourra, à la demande ou en accord avec le responsable des ressources humaines, juger approprié d'informer le bénéficiaire de façon claire et suffisamment détaillée, de la nature, des causes et des conséquences de ce conflit, avant d'agir en son nom. Le bénéficiaire ainsi informé aura la possibilité de prendre une décision avisée sur la fourniture du service ou de l'assistance.
- 4.3 Le responsable des ressources humaines est habilité à gérer toute remontée de conflit d'intérêts. Le responsable des ressources humaines et le Directeur National analysent la nature, les causes et les conséquences du conflit d'intérêts identifié et prennent les mesures d'urgence appropriées afin d'en limiter les conséquences immédiates. Les éléments relatifs à ces situations sont enregistrés dans un registre et conservés conformément aux dispositifs en vigueur.