



**ONG**  
**Femmes & Développement**  
**FEDE**

Site : [www.fedevml.com](http://www.fedevml.com) ; [contact@fedevml.com](mailto:contact@fedevml.com)

---

**POLITIQUE DE GESTION**  
**DES CONFLITS**  
**D'INTERETS**  
**FEDE**

**Mars 2018**

## Table des matières

I. TRADUCTION .....	3
II. INTERPRETATION ET APPLICATION.....	3
III. PRINCIPES GENERAUX .....	4
IV. MECANISME DE LUTTE CONTRE LES CONFLITS D'INTÉRÊT .....	6
V. MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE .....	7

## I. TRADUCTION

Femmes et Développement "FEDE" est une ONG de développement communautaire, qui œuvre pour le bien-être des communautés Maliennes. FEDE est guidée par les quatre valeurs fondamentales suivantes :

- Responsabilité : nous contribuons à ce que l'aide soit délivrée de manière efficace et responsable, avec les moyens et ressources qui nous ont été confiés.
- Impact : nous sommes engagés à promouvoir de meilleures pratiques et politiques d'appui afin de soutenir les communautés et les personnes avec qui nous nous engageons.
- Esprit d'entreprise : nous sommes entrepreneurs et engagés dans notre travail dans le cadre de valeurs communes et dans un état d'esprit visant à surmonter les défis.
- Inspiration : nous faisons tout notre possible pour inspirer ceux avec qui nous travaillons de notre vision, nos valeurs, nos approches et nos choix, notre façon de faire, nos actions et nos plaidoyers.

### A. Énoncé de la politique

FEDE s'engage à respecter les mesures d'efficacité, de responsabilité et de transparence dans ses activités. A cette fin, la présente politique vise à fournir une orientation à son personnel et partenaires, et doit être lue conjointement avec l'ensemble des outils de gestion dont dispose FEDE.

## II. INTERPRETATION ET APPLICATION

### Article 1 – Application

1. La présente politique s'applique à tout le personnel et aux membres de la gouvernance de FEDE.
2. Les dispositions de la présente politique peuvent aussi être appliquées à toute personne employée par une entité effectuant des missions pour FEDE.
3. La présente politique s'applique notamment aux consultants, aux fournisseurs et aux partenaires de mise en œuvre en fonction des clauses et conditions spécifiques de la convention de subvention.

### Article 2 – Définitions

#### 1. Conflit d'intérêts :

- Un « conflit d'intérêts » naît d'une situation dans laquelle un personnel de FEDE et/ou des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique a un intérêt personnel de nature à influencer ou paraître influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions professionnelles.
- L'intérêt personnel du personnel de FEDE et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique englobe tout avantage pour lui-même ou elle-même ou en faveur de sa famille, de parents, d'amis et de personnes proches, ou de personnes ou organisations avec lesquelles il ou elle a ou a eu des relations d'affaires ou politiques. Il englobe également toute obligation financière ou civile à laquelle le personnel de FEDE et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique sont assujettis.

2. Consultant : au sens de la présente politique, un « consultant » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, fournit une prestation de service en conseil à FEDE à titre onéreux ou à titre gratuit.

3. Fournisseur : au sens de la présente politique, un « fournisseur » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, procure, tout type de biens et/ou de services, à titre onéreux ou à titre gratuit.

4. Gouvernance : au sens de la présente politique, le terme « gouvernance » désigne tous les membres d'un des organes décisionnels, élus pour prendre part aux organes administratifs et gestionnaires de FEDE.

5. Partenaires de mise œuvre : au sens de la présente politique, un « partenaire de mise en œuvre » est un partenaire à qui la mise en œuvre d'un ou plusieurs projets ou activités a été déléguée et à qui

une subvention a été accordée pour ce faire. Il s'agit notamment des OCB (organisation communautaire à la base).

6. Parties prenantes : au sens de la présente politique, les « parties prenantes » sont des individus ou des groupements, qui bénéficient ou non de la personnalité morale, qui directement ou indirectement, par tous moyens, volontairement ou involontairement, contribuent, participent ou bénéficient de quelque façon que ce soit des actions, programmes et activités de FEDE.

7. Personnel de FEDE : au sens de la présente politique, le terme « personnel de FEDE » signifie toute personne employée par FEDE. Les stagiaires et bénévoles sont considérés comme relevant de cette catégorie, au sens de la présente politique.

### **Article 3 – Information et respect de la politique**

1. Le personnel de FEDE, ainsi que les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, sont tenus de se conduire conformément à la présente politique et doivent, par conséquent, prendre connaissance de ses dispositions et de toute modification et les avoir comprises. Lorsqu'ils ne sont pas sûrs quant à la manière de procéder, ils doivent demander l'avis d'une personne compétente, notamment leur supérieur hiérarchique.

2. Le personnel de FEDE, ainsi que les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, qui négocient les conditions de travail du personnel de FEDE, doivent s'assurer que le personnel est informé et s'engage au respect de la présente politique.

3. Il appartient au personnel de FEDE, ainsi qu'aux entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique, chargés de superviser ou de diriger d'autres personnels de FEDE, de veiller à ce que ces derniers respectent la présente politique et de prendre ou de proposer des mesures disciplinaires appropriées pour sanctionner toute violation de ses dispositions.

4. Cette politique est systématiquement partagée avec l'ensemble du personnel de FEDE, de ses membres et partenaires.

5. FEDE procèdera à une actualisation et reconsidèrera à des intervalles réguliers les dispositions de la présente politique.

### **Article 4 – Objet de la politique**

L'objet de la présente politique est de définir les règles en matière d'intégrité et de conduite relatives à la lutte contre les conflits d'intérêts s'appliquant au personnel de FEDE et aux autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique.

## **III. PRINCIPES GENERAUX**

Le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent s'acquitter de leurs devoirs de manière neutre et apolitique, dans le respect de la loi, des instructions légitimes et des règles déontologiques relatives à leurs fonctions.

### **Article 1 – Impartialité**

Dans le cadre de leurs fonctions professionnelles et/ou de leurs missions, le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent agir conformément à ces règles et exercer un pouvoir d'appréciation de manière impartiale, en tenant compte uniquement des circonstances pertinentes.

### **Article 2 – Confiance des parties prenantes**

Le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ont le devoir de se conduire toujours de manière à préserver et à renforcer les valeurs d'intégrité, d'impartialité et d'efficacité de FEDE et contribuer à renforcer la confiance de toutes les parties prenantes quant à l'intégrité, l'impartialité et l'efficacité de FEDE.

### **Article 3 – Responsabilité hiérarchique**

Le personnel de FEDE est responsable auprès de son supérieur hiérarchique immédiat et/ou de sa direction exécutive.

### **Article 9 – Confidentialité**

En tenant dûment compte de l'éventuel droit d'accès aux informations des parties prenantes, le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent traiter de manière adéquate, avec toute la confidentialité nécessaire, toutes les informations et tous les documents acquis dans l'exercice, ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

### **Article 10 – Activité politique ou publique**

Dans l'exercice de ses fonctions, le personnel de FEDE ne doit pas utiliser les ressources à des fins politiques partisans.

### **Article 11 – Protection de la vie privée**

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour s'assurer que la vie privée du personnel de FEDE et des autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique est respectée de manière appropriée

### **Article 12 – Informations détenues**

Le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent prendre les mesures appropriées pour garantir la sécurité et la confidentialité des informations dont ils sont responsables ou dont ils ont connaissance.

### **Article 13 – Ressources professionnelles**

Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent veiller à ce que, d'une part, le personnel et, d'autre part, les biens, installations, services et ressources financières qui lui sont confiés soient gérés et employés de façon utile, efficace et économique. Ils ne doivent pas être employés à des fins privées, sauf autorisation écrite de la Directrice Exécutive ou de son délégué.

### **Article 14 – Responsabilité des supérieurs hiérarchiques**

1. le personnel de FEDEX chargé de superviser ou de diriger d'autres personnels de FEDE doit le faire conformément aux politiques et objectifs de FEDE. Il ou elle devra répondre des actes et omissions de son personnel contraires à ces politiques et objectifs s'il ou elle n'a pas pris les mesures que la diligence normale exigeait d'une personne dans sa position pour empêcher de tels actes ou omissions.

2. le personnel de FEDE chargés de superviser ou de diriger d'autres personnels de FEDE doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher son personnel de se livrer à des actes ayant trait à un conflit d'intérêts et relatif à leur emploi. Ces mesures peuvent être : d'attirer l'attention et d'appliquer les lois et règlements, d'assurer une formation adéquate contre les conflits d'intérêts que peut rencontrer son personnel, et de faire preuve d'exemplarité dans sa conduite personnelle.

### **Article 15 – Cessation de fonctions professionnelles**

1. Le personnel de FEDE ne doit pas tirer abusivement parti de sa fonction au sein de FEDE pour obtenir une possibilité d'emploi hors de FEDE.

2. Le personnel de FEDE ne doit pas laisser la perspective d'un autre emploi lui créer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou susceptible d'être considéré comme tel. Il ou elle doit également signaler à son supérieur son acceptation de toute autre offre d'emploi.

3. Le personnel de FEDE ne doit pas utiliser ou divulguer d'informations confidentielles obtenues par lui ou elle en sa qualité de personnel de FEDE, à moins d'y avoir été autorisé(e) par écrit par FEDE et conformément à la loi.

#### **Article 16 – Relations avec les anciens personnels de FEDE**

Le personnel de FEDE ne doit pas donner de traitement préférentiel ni favoriser l'accès à FEDE aux anciens personnels de FEDDE.

### **IV. MECANISME DE LUTTE CONTRE LES CONFLITS D'INTÉRÊT**

#### **Article 17 – Prévention des conflits d'intérêts**

1. Le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent éviter que leurs intérêts privés n'entrent en conflit avec leurs fonctions. Il est de leur responsabilité d'éviter de tels conflits, qu'ils soient réels, potentiels ou susceptibles d'apparaître comme tels.

2. En aucun cas, le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent tirer un avantage indu de leur position professionnelle pour leur intérêt personnel.

#### **Article 18 – Faire rapport**

1. Le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique qui estimeraient qu'on leur demande d'agir d'une manière illégale, irrégulière ou contraire à l'éthique, pouvant relever de la forfaiture ou en contradiction de toute autre manière avec la présente politique, se doivent de le signaler à leur supérieur hiérarchique.

#### **Article 19 – Conduite à tenir en cas de conflit d'intérêts**

1. Étant donné que le personnel De FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique sont généralement seuls à savoir s'ils se trouvent dans cette situation, ils sont personnellement tenus :

- d'être attentifs à tout conflit d'intérêts réel ou potentiel ;
- de prendre des mesures pour éviter un tel conflit d'intérêts ;
- d'informer leur supérieur hiérarchique et/ou FEDE de tout conflit d'intérêts dès qu'il ou elle en a connaissance conformément aux Articles 8 et 18 de la présente politique ;
- de se conformer à toute décision finale les enjoignant de corriger la situation notamment en se retirant de la situation dans laquelle il ou elle se trouve, ou en renonçant à l'avantage à l'origine du conflit.

2. Lorsqu'il leur est demandé, le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique doivent déclarer s'ils sont ou non en situation de conflit d'intérêts.

#### **Article 20 – Intérêts extérieurs incompatibles**

1. Le personnel et les membres de la gouvernance de FEDE ne doivent se livrer à aucune activité ou transaction ni occuper aucun poste ou fonction, rémunéré ou non, incompatible avec le bon exercice de leurs fonctions professionnelles ou portant préjudice à celles-ci. Lorsqu'il n'est pas clair qu'une activité soit compatible, ils doivent demander l'avis de leur supérieur hiérarchique.

2. Le personnel et les membres de la gouvernance de FEDE doivent déclarer, leur affiliation ou leur appartenance à des organisations susceptibles de nuire à sa fonction ou au bon exercice de leurs fonctions au sein de FEDE.

#### **Article 21 – Cadeaux**

1. Le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent ni solliciter ni accepter de cadeaux, faveurs, invitations ou tout autre avantage leur étant destinés, ou destinés à leur famille, à leurs parents ou amis proches, ou à des personnes ou organisations avec lesquelles le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de

la présente politique ont ou ont eu des relations d'affaires ou politiques, qui peuvent influencer ou paraître influencer sur l'impartialité avec laquelle ils exercent leurs fonctions et/ou leur mission ou peuvent constituer ou paraître constituer une récompense en rapport avec leurs fonctions et ou leur mission. Conformément au code de conduite de FEDE, cela n'inclut pas l'hospitalité conventionnelle ni les cadeaux mineurs qui doivent être signalés à son supérieur hiérarchique.

2. Lorsque le personnel de FEDE ne sait pas s'il ou elle peut accepter un cadeau ou l'hospitalité, il ou elle se doit de demander l'avis de son supérieur hiérarchique.

#### **Article 23 – Réaction face aux offres d'avantages indus**

Eviter des contacts prolongés, bien que la connaissance du motif de l'offre puisse être utile lors du rapport écrit.

#### **Article 24 – Vulnérabilité à l'influence d'autrui**

Le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique ne doivent pas se laisser placer ou paraître être placés dans une situation les obligeant à accorder en retour une faveur à une personne ou à une entité, quelle qu'elle soit. De même, leur conduite, tant publique que privée, ne doit pas les rendre vulnérables à l'influence indue d'autrui.

### **V. MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE**

#### **Article 25 – Date de mise en application de la politique**

Cette politique de prévention et de lutte contre les conflits d'intérêt entre en effet immédiatement, après validation par le conseil d'administration.

#### **Article 27 – Adhésion à la politique**

Le personnel de FEDE et les autres entités mentionnées à l'Article 1 de la présente politique certifient adhérer à ces principes en signant le formulaire d'acceptation des politiques de FEDE et/ou en signant son contrat de travail.