



PROGRAMME D'AIDE POUR LE DEVELOPPEMENT
ECONOMIQUE ET SOCIAL

ONG DE DEVELOPPEMENT

SIEGE SOCIAL : TCHITCHAO. B. P. 22 Pya-TOGO

TEL. +228 26 68 52 35/92 09 16 76

E-mail: lepades@yahoo.fr ; Site web: <https://www.lepades.org>

POLITIQUE RELATIVE AUX CONFLITS D'INTERETS A L'ONG PADES

Février 2025

Table des matières

I- INTRODUCTION	3
II- OBJET	4
III- DEFINITIONS.....	4
3.1. Conflit d'intérêts.....	4
3.2. Autres définitions.....	5
IV. CHAMP D'APPLICATION.....	6
V. PRINCIPES	6
VI- DETECTION DES SITUATIONS DE CONFLITS D'INTERETS ET CARTOGRAPHIE DES CONFLITS D'INTERETS.....	7
6.1. Détection des situations de conflits d'intérêts.....	7
6.2. Cartographie des conflits d'intérêts.....	8
VII- GESTION ET RESOLUTION DES CONFLITS D'INTERETS	10
7.1. Base de gestion de la gestion et la résolution des conflits d'intérêts	10
7.2. Responsabilités du PADES en matière de supervision et de mise en œuvre de la présente politique.....	10
VIII- ADHESION A LA POLITIQUE RELATIVE AUX CONFLITS D'INTERETS	10

I- INTRODUCTION

Le programme d'Aide pour le Développement Economique et Social (PADES) est une ONG nationale créée le 20 décembre 1992. Elle est enregistrée au Ministère de l'Administration Territoriale et de la Sécurité sous le récépissé n° 1170/MATS/SG/APA/PC du 02 décembre 1993 et reconnue comme une ONG de développement par le Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire le 14 mars 1994 sous le n° 020/MPAT.

Le but du PADES est de renforcer les capacités techniques et économiques des populations cibles pour s'approprier les actions de développement. Il poursuit les objectifs suivants :

- ✓ Appuyer les populations à identifier les problèmes touchant au développement de leurs milieux ;
- ✓ Appuyer et soutenir des projets communautaires et des organisations paysannes.

Pour atteindre ces objectifs, le PADES s'est défini une mission, celle de « **promouvoir le développement économique et social des populations rurales et urbaines en suscitant leur participation responsable à l'amélioration de leur condition de vie** » ; et une vision, celle de voir la zone d'intervention de PADES en 2030 « **être une zone dans laquelle tous les citoyens reconnaissent la précarité des ressources naturelles et s'engagent pour leur gestion rationnelle.**

Le PADES ne peut réaliser cette mission qu'en s'engageant à travailler de façon éthique et transparente selon le code de conduite et le Manuel procédures en raison de la diversité des intérêts et des points de vue représentés par les multiples parties prenantes.

Le PADES intervient dans cinq domaines avec les partenaires techniques, financiers, des coopératives, des groupements, des communautés avec leur système de gouvernance. Il des domaines suivants :

- La gestion durable de l'environnement
- La sécurité alimentaire et nutritionnelle
- L'Eau, l'hygiène et l'assainissement
- L'entrepreneuriat et l'emploi
- La gouvernance locale

Le PADES est conscient que la mise en œuvre des projets dans ces domaines, peut entraîner des conflits d'intérêts lorsque le Conseil d'administration et la direction exécutive doivent étudier des questions ayant un effet direct sur les intérêts des gouvernements, entreprises ou organisations qui sont des Partenaires. Le PADES est conscient qu'il est nécessaire d'identifier précocement ces conflits d'intérêts et que tout conflit d'intérêts, effectif ou potentiel, doit être signalé et géré avec la plus grande intégrité afin que nul n'ait l'impression que la participation d'une partie prenante donne un avantage indu à une autre partie.

Ces parties prenantes sont liées par des contrats et le PADES pense que ces contrats vont être respectés par tous les acteurs œuvrant pour l'atteinte des objectifs assignés.

II- OBJET

Le PADES, veut accroître l'objectivité du processus décisionnel en identifiant et en signalant tout conflit d'intérêts, potentiel ou effectif, et à gérer ces conflits de manière transparente. Il s'agit de faire régner l'équité et le respect de normes de conduite et de travail dans les processus décisionnels du PADES. Ceci permettra de protéger sa réputation, son intégrité ainsi que ses intérêts, et de favoriser la confiance du public dans la capacité du PADES à gérer ses activités comme il se doit.

III- DEFINITIONS

3.1. Conflit d'intérêts

Aux fins de la présente politique, il y a conflit d'intérêts lorsque, par ses actes ou par omission, les intérêts privés d'une personne concernée, ou ceux d'une personne ou d'une institution associée, interfèrent avec l'exercice de ses pouvoirs, son rôle, ses devoirs ou ses fonctions officielles. Un conflit d'intérêts est donc comme une situation dans laquelle PADES ou l'un de ses collaborateurs ou l'un de ses délégataires de gestion se trouve impliqué dans des activités dont la réalisation, si l'organisation mise en place n'est pas appropriée, peut porter atteinte aux intérêts des clients et compromettre l'indépendance, la loyauté, l'impartialité et l'objectivité attendues de cette personne dans la conduite de son activité personnelle ou professionnelle.

Les conflits d'intérêts peuvent être réels, potentiels ou perçus :

Conflit d'intérêts réel, lorsqu'une personne concernée se trouve confrontée à un conflit d'intérêts *réel et existant*.

Conflit d'intérêts potentiel, lorsqu'une personne concernée se trouve ou pourrait se trouver dans une situation qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts.

Conflit d'intérêts perçu, lorsqu'une personne concernée se trouve ou pourrait se trouver dans une situation qui pourrait sembler constituer un conflit d'intérêts selon le point de vue neutre et raisonnable d'un tiers observateur, même s'il n'existe pas de conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Les conflits d'intérêts peuvent être classés en deux catégories :

- **Conflits d'intérêts transactionnels**

Dans ce cas, une situation de conflit d'intérêts est définie comme une situation dans laquelle des personnes physiques ou morales se trouvent, dans le cadre de l'activité de PADES, soumis à un certain nombre d'intérêts différents qui pourraient les amener à favoriser certains intérêts au détriment de ceux de clients ou de toute entité du Groupe, et compromettre l'indépendance, la loyauté, l'impartialité et l'objectivité attendues de ces personnes dans la conduite de leurs activités personnelles ou professionnelles.

- **Conflits d'intérêts personnels**

Une situation dans laquelle le poste occupé par un individu dans une entreprise interfère avec son intérêt personnel et peut compromettre l'indépendance, la loyauté, l'impartialité et l'objectivité attendues de cette personne dans la conduite de ses activités professionnelles au sein de l'entreprise.

3.2. Autres définitions

Personne associée : désigne le conjoint, le concubin, le père, la mère, l'enfant, le frère, la sœur, les grands-parents, les petits-enfants ou tout autre parent proche de la personne concernée ou représentant de la personne concernée (par exemple, les maîtres d'œuvre et les fournisseurs), ainsi que les amis, les partenaires commerciaux ou les individus affiliés à une organisation commune avec la personne concernée (par exemple, un parti politique, une association ou une communauté religieuse).

Institution associée désigne

- toute organisation, société ou association ou toute gouvernance au sein desquels une personne concernée ou un membre de sa famille a travaillé au cours des 2 dernières années, agit en tant qu'agent, responsable, directeur, administrateur, partenaire ou salarié, qui reçoit ou pourrait recevoir des financements du PADES ou avec lesquels le PADES a établi un accord, un contrat, une subvention ou une relation ;
- toute personne, organisation, société ou association, ou toute institution similaire avec lesquels une personne concernée ou une personne associée négocie ou a obtenu un arrangement concernant un futur emploi.

Membre de la famille : un « membre de la famille » désigne le conjoint, le concubin, le père, la mère, l'enfant, le frère, la sœur, les grands-parents, les petits-enfants ou tout autre parent proche d'une personne concernée et de ses représentants qui pourrait créer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu.

Cadeau : un « cadeau » désigne les primes, faveurs, remises, activités de divertissement ou marques d'hospitalité, prêts, concessions, honoraires ou d'autres éléments ayant une valeur monétaire. Ceux-ci comprennent les services ainsi que la prise en charge des frais de formation, de transport, de déplacement local, de logement et de repas, que ce soit en nature ou par l'achat de tickets, un paiement anticipé ou le remboursement après que la dépense a été engagée.

Activités externes : les « activités externes » sont celles qui n'entrent pas dans le champ d'application des activités concernées définies dans la présente politique.

Intérêt privé : un intérêt privé désigne un intérêt financier ou non d'une personne concernée, d'un membre de sa famille ou d'une institution associée, qui pourrait influencer indûment sur la façon dont une partie concernée s'acquitte de son rôle et de ses fonctions dans le cadre d'une activité concernée. En général, et de façon non limitative, une personne concernée a un intérêt financier lorsque la décision en cause peut avoir une incidence matérielle sur ce qu'elle gagne, doit ou possède. En général, et de façon non limitative, un intérêt non financier désigne une affiliation, un avantage non financier et une relation personnelle ou professionnelle.

Toutefois, un intérêt n'est pas considéré comme privé lorsqu'il concerne une décision ou une question dont l'application est générale (par exemple, les avantages sur la santé générale de son pays) ou qui a des répercussions sur une personne concernée, une personne associée ou une institution associée au sein d'un groupe d'individus ou d'entités (par exemple, une personne qui défend la préservation de l'environnement ou l'égalité des genres).

Processus décisionnel : une réunion ou un autre débat du Conseil d'Administration ou de l'un des organes du PADES, en présentiel, par voie électronique ou par tout autre moyen, portant sur une importante décision d'orientation, l'octroi, l'annulation ou de réduction.

IV. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tout le personnel du PADES, aux membres du conseil d'administration et à tous les partenaires

Les activités concernées sont les suivantes :

- Les activités exécutées à titre individuel par les membres du conseil d'administration, les employés, les membres du personnel détaché, les stagiaires,
- Les activités exécutées par membres d'un comité ou d'un groupe de travail, ou tout autre organe mise en place ;
- Les activités exécutées par une personne privée dans le cadre d'un accord avec le PADES en vue de la fourniture de biens ou de services.

V. PRINCIPES

La transparence vis-à-vis des intérêts afin d'instaurer la confiance du public dans la prise de décisions : le PADES encourage la prise de décisions transparente et fondée sur des données probantes dans l'ensemble de l'organisation pour les activités concernées. La transparence vis-à-vis des intérêts privés des personnes concernées par la présente politique contribue à instaurer la confiance du public dans la prise de décisions du PADES ainsi que dans ses programmes et activités.

Déclaration, Il est vrai que dans certains cas, des conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus sont inévitables, mais ceux-ci ne sont pas intrinsèquement problématiques si des mesures de réduction des risques sont mises en place. Il est essentiel que les personnes concernées déclarent tous leurs intérêts privés et leurs conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus, tel que prévu par la présente politique, pour garantir une réduction adaptée des risques de conflits d'intérêts.

Responsabilité, il est important que les personnes concernées veillent à ce que leurs décisions relatives aux activités concernées ne fassent l'objet d'aucun parti pris ni d'aucune considération inutile, comme des considérations liées à leurs intérêts privés. Les personnes concernées doivent montrer qu'elles ont pris toutes les mesures raisonnables pour respecter les normes pertinentes et les bonnes pratiques en matière d'impartialité, d'équité procédurale et de transparence applicables à leurs rôles et fonctions pour les activités concernées.

Consultations et conseils, il est impossible de dresser une liste de toutes les situations qui pourraient constituer un conflit d'intérêts. Pour réduire efficacement les risques de conflits d'intérêts, il convient de consulter tous les acteurs concernés et, le cas échéant, la direction exécutive trouvera les moyens de mieux encourager de telles consultations.

Gestion des conflits d'intérêts au niveau du Conseil d'administration et de la Direction exécutive, la nature représentative du conseil d'administration et de la direction exécutive de PADES peut donner lieu à des conflits d'intérêts lorsque ces derniers doivent examiner des questions qui ont un impact direct sur les intérêts de ces organes. Ces conflits d'intérêts institutionnels sont gérés avec le plus haut niveau d'intégrité pour éviter de susciter l'impression que la participation d'un organe confère un avantage indu dans les décisions prises.

Maîtres d'œuvre et contreparties, le PADES suivra une approche fondée sur les risques pour évaluer les procédures et les processus des maîtres d'œuvre et des contreparties actuels et potentiels pour prévenir, gérer et diminuer les conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus. Ces procédures et processus doivent être adaptées à la taille de leur organisation et à la nature de leurs activités, conformément aux critères définis dans la présente politique. Le PADES pourra appliquer des mesures d'atténuation en fonction de ces évaluations.

VI- DETECTION DES SITUATIONS DE CONFLITS D'INTERETS ET CARTOGRAPHIE DES CONFLITS D'INTERETS

6.1. Détection des situations de conflits d'intérêts

L'ONG PADES prendra toutes les mesures raisonnables lui permettant de détecter les situations de conflits d'intérêts se posant lors de l'exercice de ses activités :

- Soit entre elle-même, les personnes concernées ou toute personne directement ou indirectement liée à elle ;
- Soit entre deux clients ou deux organes ;
- Soit entre un organe et un client.

Afin d'identifier les conflits potentiels qui peuvent survenir, PADES examine si elle, ses salariés, ses prestataires de services, d'autres clients ou d'autres entités :

- Sont susceptibles de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens du client ;
- Ont un intérêt dans le résultat d'un service fourni au client ou d'une transaction effectuée pour le compte du client, qui est distinct de l'intérêt du client dans ce résultat ;
- Ont un avantage financier ou autre pour favoriser l'intérêt d'un autre client ou d'un groupe de clients plutôt que celui du client auquel le service est fourni ;
- Exerce les mêmes activités que le client ;
- Sont susceptibles de recevoir (d'un tiers autre que le client) une compensation de toute nature, autre que les commissions ou frais habituellement facturés pour ce service, en relation avec un service fourni au client.

Pour ce faire, PADES a élaboré une cartographie / liste des conflits d'intérêts qui recense notamment des situations qui donnent ou sont susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts, comportant un risque sensible d'atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs clients à l'occasion de la fourniture d'un service.

La cartographie des conflits d'intérêts potentiels est mise à jour régulièrement, au moins une fois par an, et dans tous les cas :

- En cas de changement dans les activités
- En cas de nouveau conflit d'intérêts avéré qui ne figure pas sur la liste des conflits d'intérêts

6.2. Cartographie des conflits d'intérêts

Le PADES a dressé une liste non exhaustive des situations de conflit d'intérêt :

1- **Traitement préférentiel**, les personnes concernées ne doivent accorder de traitement préférentiel ou injuste à aucune personne ou organe dans l'exercice de leur rôle et de leurs fonctions dans le cadre des activités concernées. Accorder un traitement préférentiel ou injuste signifie enfreindre ou fausser les processus administratifs impartiaux du PADES.

2- **Information privilégiée**, les personnes concernées ne doivent pas utiliser d'informations obtenues dans l'exercice de leurs fonctions vis-à-vis des activités concernées qui n'ont pas encore été rendues publiques pour servir ou tenter de servir leurs intérêts privés ou ceux de personnes ou d'institutions associées, ou pour favoriser ou tenter de favoriser indûment les intérêts privés d'une autre personne.

3- **Influence indue**, les personnes concernées ne doivent pas user de leur rôle ou de leurs fonctions pour tenter d'influencer la décision d'une autre personne pour servir leurs intérêts privés ou ceux d'une personne ou d'une institution associée, ou pour favoriser indûment les intérêts privés d'une autre personne.

4- **Avantage indu**, les responsables de la gouvernance et les salariés du PADES ne doivent pas agir d'une manière qui pourrait leur conférer un avantage indu en vertu de leur rôle ou de leurs fonctions au sein du PADES. Cela inclut leurs agissements après avoir quitté leur poste au PADES (par exemple, ils ne doivent pas représenter une autre entité ou agir au nom d'une autre entité pour une transaction ou une négociation à laquelle ils ont déjà participé au nom du PADES).

5- **Activités externes**, les activités externes peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu vis-à-vis d'une activité concernée. Le PADES peut être amené à imposer des mesures d'atténuation aux personnes concernées ou aux personnes associées concernant leurs activités externes si celles-ci sont considérées comme problématiques.

6- **Offres d'emploi**, les responsables de la gouvernance et les salariés du PADES ne doivent pas accepter d'être influencés indûment dans l'exercice d'une fonction, d'une tâche ou d'un pouvoir officiel qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu vis-à-vis d'une activité concernée en raison d'un projet ou d'une offre d'emploi.

7- **Acceptation des dons privés**, le PADES n'accepte pas les dons privés qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts sauf si le risque peut être atténué de façon appropriée.

8- Restrictions applicables à l'acceptation et à la sollicitation de cadeaux, les personnes concernées ne doivent accepter ni solliciter de cadeaux (tels que définis dans la présente politique) elles-mêmes ni par l'intermédiaire d'une personne ou d'une institution associée dans le cadre d'une activité concernée.

9- Restrictions applicables au fait d'offrir des cadeaux, les personnes concernées ne doivent pas offrir de cadeaux elles-mêmes ni par l'intermédiaire d'une personne ou d'une institution associée dans le cadre d'une activité concernée.

10- Exceptions en matière de cadeaux :

- ▣ les personnes concernées peuvent donner ou accepter des cadeaux d'une valeur symbolique s'ils sont offerts par marque de courtoisie ou d'appréciation dans le cadre d'une activité concernée.
- ▣ les responsables de la gouvernance et les salariés du PADES peuvent accepter des cadeaux non sollicités au nom du PADES lorsqu'il n'est pas dans l'intérêt du PADES de les refuser. Les cadeaux acceptés au nom du PADES doivent être signalés au bureau d'éthique, qui donnera son avis sur le traitement de ces cadeaux.
- ▣ les personnes concernées peuvent accepter des invitations nécessaires à la réalisation d'une activité concernée, telles que des repas, des réceptions diplomatiques ou des services de transport, à condition que celles-ci ne soient pas fastueuses ou trop fréquentes. Toutefois, les personnes concernées sont tenues de faire preuve de discernement et de refuser des invitations qui sont perçues ou pourraient être perçues comme étant incompatibles avec les obligations qui leur incombent en vertu de la présente politique ou d'autres normes applicables (telles que des codes de conduite).
- ▣ les salariés du PADES peuvent, dans le cadre de leur rôle et de leurs fonctions en relation avec une activité concernée, participer à des activités qui ont été autorisées par le PADES et pour lesquelles l'entité organisatrice prend en charge le logement, le voyage et une indemnité de subsistance conforme aux exigences du PADES.

11- Obligation de déclaration, les salariés et les responsables de la gouvernance ont l'obligation de déclarer tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu dans l'exercice de leurs fonctions ou de leur rôle en relation avec une activité concernée.

12- Devoir de signalement, les personnes concernées sont tenues de signaler tout soupçon ou toute connaissance d'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu en relation avec une activité concernée.

13- Sensibilisation et conseils, les responsables de la gouvernance de PADES mèneront une campagne de sensibilisation auprès des personnes concernées, dispenseront les formations nécessaires au sujet de la présente politique et fourniront des conseils et un appui pour faciliter le respect des obligations, dans la mesure du possible, par les personnes concernées.

VII- GESTION ET RESOLUTION DES CONFLITS D'INTERETS

7.1. Base de gestion de la gestion et la résolution des conflits d'intérêts

La gestion et la résolution des conflits d'intérêts reposent à la fois :

- Sur la remontée d'informations des collaborateurs concernés au Responsable ;
- Sur l'information claire faite par PADES à ses clients, avant d'agir en leur nom, de la nature générale ou de la source des conflits d'intérêts lorsque les mesures prises pour empêcher les conflits d'intérêts ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque de porter atteinte à leurs intérêts sera évité ;
- Sur l'adoption de mesures supplémentaires. Il faut privilégier l'information et la communication pour développer des synergies entre les activités. Mais il faut aussi respecter la confidentialité et suivre les règles selon les textes du PADES.

7.2. Responsabilités du PADES en matière de supervision et de mise en œuvre de la présente politique

1. Conseil d'administration, la responsabilité ultime de la présente politique revient au conseil d'administration, du fait que le conseil et ses comités se doivent d'incarner les plus hauts degrés d'intégrité.

2. La direction exécutive, le CA lui confère les pouvoirs de suivi stratégique. Le DE met en place un comité chargé de suivi. Ce comité dresse un rapport sur la mise en œuvre de la présente politique dans le cadre des mises à jour régulières au DE. Ce rapport annuel est présenté devant le CA par le DE. Le comité et la gouvernance seront chargés de déterminer les sanctions applicables en cas de violation de la présente politique.

3. Directeur exécutif, le Directeur exécutif est responsable de la mise en œuvre de la présente politique conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 9 des statuts de PADES.

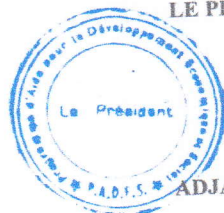
4. Personnes concernées, toute personne concernée est tenue de respecter la présente politique. Dans ses relations avec les personnes concernées, le DE suivra une approche fondée sur les risques pour garantir le respect de la présente politique.

VIII- ADHESION A LA POLITIQUE RELATIVE AUX CONFLITS D'INTERETS

En raison du caractère délicat des conflits d'intérêts, toutes les personnes concernées sont tenues de remplir la déclaration écrite d'adhésion à la présente politique.

Lu et validé par le CA le 15 mars 2025 par le CA

LE PRESIDENT



ADJABO Ekpao