ENVIRONMENTAL AND PEACE NETWORK IN AFRICA (EPENA)

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE CONFLIT D'INTERET AU SEIN DE L'ORGANISATION ENVIRONMENT AND PEACE NETWORK IN AFRICA (EPNA)

Adresse : contact-administration@epena.org

Site de visite : https://epena.org/

2020

INTRODUCTION

Environnemental and Peace Network in Africa (EPENA), est un dispositif appuyant et facilitant le réseautage des Organisations Non Gouvernementales des droits congolais créée en 2020 ; reconnue sous la Loi N° 004/2001 DU 20 JUILLET 2001 portant dispositions générales applicables aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique en République Démocratique du Congo, qui cherche à construire une société dans laquelle les gens cohabitent, vivent en harmonie avec la nature et contribuent à la réduction des effets du changement climatique. Et se fonde sur les **valeurs suivantes :** l'Humanisme, Courage, Respect, Volontariat et Impact (HCRVI). **EPENA** se consacre sur ***l'accroissement de la protection de la population civile affectée par l'insécuritéclimatique, les conflits, les déplacements et les violations des droits humains et de prévenir, diminuer et antici per les risquesde protection des populations affectées par l'insécurité et les conflits, et cherche cependant à construire une société dans laquelle les gens cohabitent, vivent en harmonie avec la nature et contribuent à la réduction des effets du changement climatique. Ses actions impliquent les jeunes, les femmes, les autorités administratives et traditionnelles, les journalistes, les organisations de la société civile, les Peuples autochtones Pygmées et se couvrent principalement neuf provinces :*** **Nord-Kivu, Sud-Kivu, Tanganyika, Maniema, Tshopo, Ituri, Bas Uélé, Haut Uélé** et la ville province de **Kinshasa**.

Les secteurs d'interventions d'EPENA sont multiples :

- Environnement, paix, justice et Sécurité climatique
- Recherche,
- Genre, protection sociale et Leadership Féminin
- Entrepreneuriat/Formation professionnelle
- Protection (SEA/SGBV & accompagnement juridique, réduction des risques, RRM, EAS et monitoring de protection, protection de l'enfance, logement, terre, gestion des conflits et paix)
- Education (Accès, qualité et environnement favorable)
- Réponses aux urgences (Eau hygiène et Assainissement (WASH),
- Réponse alimentaire rapide (RAR),
- Sécurisation foncière, et AGR),
- L'élaboration des politiques,
- Plaidoyer et communication.

- **Objectif de la politique**

Cette politique a été conçue pour réduire les risques de réputation, financier et juridique qui pourraient découler de ***conflits d'intérêts*** *réels, perçus et potentiels*, tels que définis dans le présent document. Elle s'applique aux employés, aux membres du conseil d'administration, aux consultants, aux bénévoles, aux stagiaires et au personnel accueilli dans l'organisation « EPENA ».

1. DEFINITIONS ET EXEMPLES

Un **conflit d'intérêts** (CI) est une situation dans laquelle un individu a des intérêts, des obligations de loyauté ou des allégeances (« intérêts ») concurrents. Un CI ne signifie pas nécessairement qu'un acte inapproprié ou illégal a été commis, mais il crée le risque qu'une personne associée a l'organisation EPENA *puisse être* indûment influencée par un autre intérêt qui *pourrait* nuire au EPENA.

Si un membre du conseil d'administration, un employé, un bénévole, un consultant au sein de l'organisation EPENA ou un membre du personnel d'une organisation appuyée par EPENA *agit effectivement* au profit d'un intérêt non lié à l'organisation EPENA, en contradiction avec ses devoirs envers EPENA et d'une façon qui nuit à EPENA, cette action peut nuire à l'intégrité et au sérieux de EPENA, créant des risques de réputation, juridiques et financiers.

Les conflits d'intérêts comprennent les intérêts du conjoint, d'un membre de la famille, d'un associé ou d'un agent commercial ou tout autre sujet dans lequel un employé du EPENA a un intérêt direct ou indirect.

Des exemples de CI et de la manière dont le EPENA peut être impacté se trouvent à la fin de cette politique. Veuillez noter que cette liste n'est pas exhaustive.

2. POLITIQUE

Les employés ne doivent pas s'engager dans une activité extérieure qui affectera matériellement les obligations envers l'organisation EPENA, qui est en concurrence avec les activités de EPENA, qui compromet la réputation ou les activités de EPENA, ou qui implique des fonds, des biens ou des installations de EPENA, ou qui implique le soutien de l'activité par l'organisation EPENA.

Les employés doivent signaler les conflits **d'intérêts potentiels** ou réels à leurs supérieurs hiérarchiques et au responsable des ressources humaines dès qu'un tel conflit est constaté, ainsi que lorsque la direction exige que des déclarations soient faites, normalement sur une base annuelle. Il revient à l'individu de s'assurer que les membres du personnel concernés sont informés.

Les employés impliqués dans le recrutement de personnel ou dans l'acquisition de biens ou de services (par exemple, les consultants) doivent divulguer tout CI éventuel (par exemple, des amis ou de la famille proposant leurs services) au moment de la découverte du CI. De même, tous les membres d'un comité de passations de marchés ou d'un panel de recrutement/formation/promotion doivent divulguer tout CI à leur comité/panel respectif avant le début des délibérations.

Être un ami ou un parent n'est pas nécessairement un obstacle à l'obtention d'un contrat ; toutefois, le conflit **potentiel** doit être divulgué pour garantir l'équité du processus. Il est reconnu que le terme « ami » est difficile à définir ; mais si l'on peut suggérer qu'il existe une relation susceptible d'être considérée comme donnant un avantage à une personne, le membre du personnel devrait redoubler de prudence et révéler le conflit potentiel.

Les parties contractantes non employées (par exemple, les consultants, les responsables de la mise en place de projets, etc.) doivent être contractuellement tenues de divulguer les conflits d'intérêts qui pourraient avoir une incidence sur leur obligation contractuelle de service envers le EPENA. S'il est établi qu'une partie contractante n'a pas divulgué un conflit d'intérêts en connaissance de cause, elle fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat ou, dans certains cas, une action en justice.

Les membres du personnel doivent consulter leur supérieur hiérarchique, les ressources humaines de l'organisation EPENA pour savoir si une relation ou une transaction peut constituer un conflit d'intérêts.

Les employés et les parties contractantes doivent faire part des problèmes de conflit d'intérêts d'autrui qui pourraient nuire à l'organisation EPENA. Le fait de ne pas faire part d'un CI connu pourrait entraîner des mesures disciplinaires.

Tous les rapports doivent être faits par écrit, conformément au formulaire de déclaration de conflit d'intérêts, dès que possible après que l'employé a pris connaissance de la situation

préoccupante et doivent contenir autant d'informations pertinentes que possible pour faciliter l'enquête et le recours. Cela devrait également être fait chaque année, selon les besoins.

Les déclarations sont conservées dans les dossiers des ressources humaines et mises à disposition pour référence si nécessaire.

3. RESPONSABILITES

Le conseil d'administration de EPENA, par l'intermédiaire de son Comité de contrôle interne et la coordination assument la responsabilité globale de veiller à ce que l'organisation applique cette politique.

Le directeur des opérations du EPENA International est responsable de :

- Veiller à ce que des procédures soient mises en place pour appliquer cette politique et répondre à toute violation de celle-ci.

Le responsable du comité de contrôle interne de EPENA est responsable de :

- Maintenir et fournir des conseils sur cette politique.
- Surveiller le respect de cette politique (par exemple, surveiller régulièrement les processus, effectuer des contrôles pour s'assurer que le personnel, les fournisseurs et les membres du conseil d'administration suivent la formation et les engagements requis) ;
- Se tenir au courant des changements réglementaires qui peuvent avoir un impact sur cette politique ou sur d'autres politiques internes connexes.

Le ***coordinateur*** est chargé de s'assurer que :

- Un processus est en place pour obtenir les divulgations de conflits d'intérêts par les employés et y répondre, et que des mesures disciplinaires appropriées sont appliquées en cas de violation de la politique.
- L'initiation de tous les nouveaux employés comprend une sensibilisation à la politique en matière de conflits d'intérêts.

L'***audit interne*** permet de s'assurer de manière indépendante de l'efficacité des processus mis en place pour appliquer cette politique.

Chaque membre du personnel doit se conformer pleinement à cette politique, y compris :

- Divulguer tout conflit d'intérêts potentiel ou réel à son supérieur hiérarchique et aux ressources humaines sur une base annuelle ou lorsqu'un nouveau conflit d'intérêts potentiel se pose.
- Faire part de ses préoccupations à la direction s'il ou elle soupçonne qu'un conflit d'intérêts n'a pas été divulgué par un autre employé ou une partie contractante.

Le **non-respect** de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi sans préavis. Si vous êtes consultant ou co-contractant, le non-respect de cette politique constitue une rupture de contrat et entraîne la résiliation immédiate de votre accord avec le EPENA. En outre, ces violations peuvent donner lieu à des poursuites pénales et/ou civiles à votre encontre. Toute question concernant cette politique doit être adressée à votre supérieur hiérarchique, conseiller juridique ou au responsable de la conformité.

EPENA révisera cette politique en cas de nécessité et la mettra à jour pour se conformer aux changements de législation, d'organisation interne et de procédures. Les versions mises à jour seront communiquées en temps utile.

4. STRATEGIES DE PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS

Voici quelques-unes des actions qui peuvent être utilisées pour mettre en œuvre des stratégies efficaces visant à combattre et à prévenir les conflits d'intérêts :

- Procéder à une évaluation régulière des risques dans les domaines de conflit d'intérêts, dans le cadre d'une stratégie plus large de prévention des fraudes.
- Veiller à ce que la sensibilisation aux conflits d'intérêts fasse partie intégrante du processus d'intégration des nouveaux membres du personnel.
- Appliquer des sanctions en cas de violation des politiques en matière de conflits d'intérêts.

5. EXEMPLES DE CI

Voici des exemples de conflits d'intérêts potentiels et de la manière dont le EPENA peut être impacté (Veuillez noter que cette liste n'est pas exhaustive).

Tableau 1 : conflits d'intérêts potentiels et de la manière

Un membre du conseil d'administration…	**Et l'action inappropriée :**
Est au conseil d'administration d'une autre ONG...	...et fait un discours public pour l'ONG en conflit avec une politique de EPNA.
Est un consultant…	...et fournit des services payants pour le compte d'une autre organisation sur la base d'informations confidentielles de EPNA.
Possède une entreprise commerciale...	...qui est clairement incompatible avec la mission et l'éthique de EPNA (armes, etc.) - Risque évident pour la réputation.
Un cadre de la coordination…	**Et l'action inappropriée :**
Est bénévole pour une autre ONG…	**...** dont il ou elle fait la promotion en travaillant pour le EPNA.
Fait partie d'une équipe de recrutement et découvre qu'il a lien de parenté avec un candidat…	...ne déclare pas la relation et se retire du processus. Si le parent est engagé, cela ressemblera à du népotisme.
Fait partie d'un comité d'appel d'offres qui examine un fournisseur de services, appartenant à un membre de sa famille…	...si le prestataire de services obtient le contrat et que la relation n'a pas été déclarée, cela pourrait constituer une fraude aux marchés publics.
Un(e) employé(e)....	**Et l'action inappropriée :**
A un membre de sa famille ou un ami proche qui dirige une entreprise avec laquelle EPNA fait des affaires…	...et ne divulgue pas la relation. Cela pourrait s'apparenter à du népotisme.
A un intérêt financier dans une tierce partie mandatée par EPNA...	...et tire un profit financier d'une transaction entre EPNA et la tierce partie.
Accepte des cadeaux, des faveurs, des avantages ou des invitations d'un fournisseur…	...leur fournit ensuite d'autres contrats de EPNA sans passer par un processus de passation de marchés. Cela pourrait s'apparenter à un pot-de-vin.
Crée un site web personnel…	...sur lequel il/elle vend des concepts développés par EPNA.
Occupe un emploi externe dans une autre organisation…	... tout en étant employé(e) à plein temps au EPNA sans le signaler au préalable.