

Politique CBM Global Prévention de la corruption et de la fraude

Mai 2025



Introduction

Le détournement de ressources ou l'abus de pouvoir à des fins personnelles violent les valeurs fondamentales de CBM Global, le code de conduite de CBM Global et notre responsabilité vis-à-vis des participants aux programmes, des communautés avec lesquelles nous travaillons et de nos donateurs dans le monde entier.

CBM Global applique une politique de tolérance zéro à l'égard des pratiques frauduleuses et corrompues. La tolérance zéro signifie que CBM Global ne tolère pas la corruption dans le cadre de son travail et que tous les soupçons de corruption considérés comme une violation de cette politique doivent être signalés à CBM Global. Cela signifie également que **CBM Global prendra au sérieux tous les soupçons de corruption ou de fraude** et qu'elle évaluera, traitera, enquêtera et prendra les mesures disciplinaires qui s'imposent, de manière professionnelle, transparente et équitable.

Les indications selon lesquelles CBM Global est lié à la corruption ou à la fraude peuvent **nuire à la réputation de CBM Global, miner le moral de notre personnel ainsi que la confiance et le soutien** des participants aux programmes, des partenaires, des donateurs et du grand public. La corruption et la fraude **posent également des risques juridiques** tant pour l'organisation que pour les personnes impliquées. Nous devons agir, et être perçus comme tels, de manière honnête et transparente.

Cette politique soutient le code de conduite existant de CBM Global, **renforçant l'engagement de CBM Global à promouvoir une culture organisationnelle dans laquelle la corruption et la fraude ne sont jamais acceptables et ne sont pas tolérées.** Elle clarifie les normes de conduite pour la prévention de la corruption et de la fraude et fournit une base commune pour le développement de procédures de gestion des risques de corruption et de fraude de CBM Global dans tous les départements. Il **vise également à aider les employés de CBM Global**, à tous les niveaux et dans tous les lieux, **à faire des choix critiques dans des situations difficiles.** Dans ce contexte, les employés reçoivent également des conseils sur la manière de procéder en matière de cadeaux, de divertissements et d'hospitalité.

La politique de prévention de la corruption et de la fraude sera réexaminée chaque fois que cela sera jugé nécessaire pour s'assurer que son contenu reflète les besoins actuels et les meilleures pratiques internationales.

Définitions

La corruption est l'abus d'un pouvoir conféré à des fins privées et peut être le fait d'individus des secteurs public, privé et à but non lucratif. Elle comprend des pratiques corrompues telles que la fraude, les pots-de-vin, le détournement de fonds, les paiements de facilitation, le blanchiment d'argent, le népotisme, la collusion et les conflits d'intérêts, et les références à la corruption dans le présent document incluent des références à ces pratiques, sauf indication contraire explicite. Dans ce contexte, la corruption comprend également l'offre ou la réception d'un cadeau, d'un prêt (ou d'une remise de dette), d'une commission, d'une récompense ou d'un autre avantage à ou de la part d'une personne pour l'inciter à faire quelque chose malhonnête, d'illégal ou à commettre un abus de confiance dans le cadre de la

conduite des affaires de l'entreprise. Il peut également s'agir de cadeaux autres que de l'argent, tels que des biens et des vacances gratuits, ou des services personnels spéciaux fournis dans le but d'obtenir un avantage indu, ou susceptibles d'entraîner un tel avantage, ou qui peuvent donner lieu à une pression morale pour obtenir un tel avantage.

La fraude est un acte ou une omission qui induit intentionnellement en erreur, ou tente d'induire en erreur, une partie afin d'obtenir un avantage financier ou autre ou de se soustraire à une obligation. La fraude peut être perpétrée en interne ou par des parties externes. Des exemples possibles sont la falsification ou la modification d'un chèque ou d'une facture, ou le gonflement des chiffres sur un reçu soumis pour des dépenses.

La fraude aux achats et à la chaîne d'approvisionnement fait également partie des fraudes.

Les pots-de-vin est le fait de donner ou de recevoir un avantage destiné à encourager la personne qui le reçoit à effectuer son travail d'une manière inappropriée.

Il est à noter que les cadeaux non financiers d'un montant équivalent à 25 euros sont considérés comme un avantage tolérable qui peut être offert à ou par un employé de CBM Global tant que les lois locales l'autorisent et que les employés du gouvernement ne sont pas impliqués.

Le détournement de fonds est l'acte d'utiliser indûment des fonds, des biens, des ressources ou d'autres actifs appartenant à une organisation ou à une personne.

Le paiement de facilitation est un paiement effectué dans le but d'accélérer une procédure administrative. Il s'agit d'un paiement effectué à un agent public ou gouvernemental qui incite l'agent à mener à bien une action ou un processus rapidement, au bénéfice de la partie qui effectue le paiement. En général, un paiement de facilitation est effectué pour faciliter progression d'un service auquel le payeur a légalement droit, même s'il n'effectue pas un tel paiement. Il convient de noter que CBM Global considère les paiements de facilitation comme des pots-de-vin.

Aucun employé de CBM Global ne peut offrir ou accepter un cadeau ou un paiement de facilitation de la part de ceux qui ont ou sont susceptibles d'avoir des relations commerciales avec CBM Global ou qui peuvent influencer matériellement le travail de CBM Global.

Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à transformer les produits du crime en actifs ou en argent accessibles légitimement, dans l'intention de dissimuler la source de ces produits.

Le conflit d'intérêts est défini comme un intérêt réel ou perçu par un employé, un membre du conseil d'administration, un consultant ou un bénévole, dans une action qui entraîne ou semble entraîner un gain personnel, organisationnel ou professionnel, que ce gain soit financier ou autre.

Le népotisme est une forme de conflit d'intérêts. Il s'agit d'un favoritisme accordé à des amis, à des membres de la famille ou à des proches, indépendamment de leur mérite. Parmi les exemples possibles, on peut citer l'attribution par un directeur d'un contrat ou d'un emploi à un membre de sa famille ou à un ami sur la seule base de cette relation. D'autres formes de favoritisme accordées à d'autres personnes sans mérite seront également couvertes par cette politique.

Il y a **conflit de loyauté** lorsqu'une personne a un devoir de loyauté envers plus d'une entité et que les intérêts de ces entités divergent. Le conflit d'intérêts est un sous-ensemble du conflit de loyauté.

On parle de **collusion** lorsqu'une personne coopère de manière inappropriée avec d'autres personnes pour contourner, saper ou ignorer de toute autre manière les règles, les politiques ou les orientations.

Il est à noter que l'organisation d'événements tels que des ateliers et des réunions pour des partenaires extérieurs et la participation des employés de CBM Global à des événements organisés par des parties extérieures (divertissement et hospitalité) peuvent apporter une contribution précieuse au développement et à l'entretien de bonnes relations d'affaires. Toutefois, les employés doivent faire preuve de discernement pour s'assurer que les orientations de cette politique sont respectées et, en cas de doute, ils peuvent demander conseil à leur supérieur hiérarchique.

Portée et responsabilité

Le respect de cette politique est **obligatoire pour le personnel de CBM Global, les partenaires qui reçoivent notre financement, les contractants, les bénévoles, les membres du conseil d'administration et les tiers concernés**. Le non-respect de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la résiliation du contrat et/ou de la relation d'affaires de la partie en infraction avec CBM Global. CBM Global se réserve en outre le droit, sans préjudice de tout autre droit ou recours à sa disposition, de prendre toute autre mesure, civile et/ou pénale, qui s'avérerait appropriée.

Les Membres de CBM Global sont invités à adopter cette politique s'ils n'ont pas mis en place une politique d'un niveau similaire, et sont priés de s'assurer que leurs politiques existantes s'alignent sur cette politique.

Déclarations de politique

Règles

1. **La corruption** de la part d'un employé ou d'un membre du conseil d'administration de CBM Global ou d'un (partenaire, consultant, fournisseur, etc.) dans le cadre de leur engagement avec CBM Global **est interdite**. Cette politique est incorporée par référence dans nos contrats de travail, de service ou de projet.
2. Aucun employé ou membre du conseil d'administration, ni aucun tiers agissant

au nom de CBM Global ou traitant avec CBM Global, **ne doit proposer de verser un pot-de-vin, ni en verser un, ni solliciter le versement d'un pot-de-vin, ni accepter un pot-de-vin** dans le cadre d'un aspect quelconque des activités de CBM Global. Il est à noter que CBM Global considère les paiements de facilitation comme des pots-de-vin.

Prévention de la fraude

3. **CBM Global favorisera une culture organisationnelle dans laquelle la corruption n'est jamais acceptable et ne sera pas tolérée.** CBM Global adoptera une approche globale de la gestion des risques de fraude et de corruption par la sensibilisation, la prévention, le signalement et la réaction.
4. **CBM Global veillera** à ce que les employés, les membres du conseil d'administration, les partenaires et les autres tiers qui collaborent avec CBM Global soient **informés de la politique de prévention de la corruption et de la fraude.**

Cadeaux internes

5. Pour éviter toute perception de corruption et pour une bonne gestion des fonds fournis par les supporteurs et les donateurs, **nous ne devons pas offrir de cadeaux payés par CBM Global aux visiteurs internes** (interne = employés de CBM Global et des Membres, membres du conseil d'administration de CBM Global et des Membres).

Conséquences

6. Les employés de CBM Global et les membres du conseil d'administration **qui commettent un acte de corruption, ne signalent pas une situation de corruption ou ne gèrent pas le risque de corruption** feront l'objet de **mesures disciplinaires** pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la révocation de leur mandat de membre du conseil d'administration. Les tiers qui ne se conforment pas à cette politique verront leurs accords et/ou contrats avec CBM Global résiliés. CBM Global cherchera à obtenir un dédommagement ou à engager des poursuites ou d'autres recours juridiques le cas échéant.

Signaler et enquêter sur la fraude

7. CBM Global dispose d'une **politique de dénonciation** qui offre aux employés, aux partenaires, aux membres du conseil d'administration et aux tiers **un mécanisme de signalement confidentiel**. Cette politique garantit que toute personne qui révèle des faits de corruption et des preuves de mauvaise conduite dans les opérations de CBM Global est protégée contre les représailles. **CBM Global encourage ce type de signalement.** CBM Global invite ses employés à faire part de leurs préoccupations et ne pénalisera pas un employé qui, de bonne foi, a protesté ou soulevé une plainte contre une pratique de CBM Global ou d'une autre personne ou entité avec laquelle CBM Global entretient des relations d'affaires.
8. CBM Global dispose d'**un plan de réponse à la corruption** qui détermine comment les enquêtes sont mises en place et comment elles sont documentées,

examinées, rapportées et clôturées, et qui clarifie le régime des sanctions liées à la corruption.

9. **Tous les incidents de corruption présumée ou avérée signalés sont immédiatement transmis au Responsable de l'audit interne et au Directeur financier** (sauf en cas de conflit d'intérêts), qui en assurent le suivi. Le Responsable de l'audit interne (ainsi que le Directeur financier et le Responsable de la conformité, sauf en cas de conflit d'intérêts) détermine quels autres départements ou parties de CBM Global doivent être informés (par exemple, les comités du conseil d'administration, les Membres contributeurs ou le département des ressources humaines). Si le rapport concerne des allégations impliquant le Responsable de l'audit interne ou le Directeur financier, il doit être adressé uniquement à l'autre personne.

Responsabilités

Le Directeur exécutif et l'équipe de direction globale ont la responsabilité et l'autorité de prendre les mesures nécessaires pour assurer **la mise en œuvre efficace** de cette politique. La conformité à cette politique et aux contrôles requis sera périodiquement examinée et testée par équipes de CBM Global chargées de l'audit interne et de la conformité.

Tous les membres du personnel, du conseil d'administration et les bénévoles de CBM Global

Lorsque des **membres du personnel ou des bénévoles** soupçonnent que des fonds ou des actifs de CBM Global ont été, sont ou seront perdus à la suite d'une fraude ou d'un acte de corruption tel que défini ci-dessus, ils **doivent le signaler sans délai à leur supérieur hiérarchique**. S'il n'est pas approprié de le signaler à son supérieur hiérarchique, il peut le faire auprès du responsable de son supérieur hiérarchique. S'ils ne souhaitent pas passer par la ligne hiérarchique, ils peuvent le signaler directement au Responsable de l'audit interne, au Directeur financier ou au Directeur exécutif, ou utiliser le portail de dénonciation (<https://cbm-global.org/contact-us>) si les autres options ne leur conviennent pas (le portail de dénonciation permet d'effectuer des signalements anonymes si on le souhaite).

Le fait d'avoir connaissance d'une fraude et de ne pas la signaler entraînera des mesures disciplinaires.

Les membres du conseil d'administration doivent **rendre compte directement au Responsable de l'audit interne ou au Directeur financier**.

Tous les membres du personnel, les bénévoles et les membres du conseil d'administration doivent connaître la politique de CBM Global en matière de prévention de la corruption et de la fraude et doivent suivre **une formation de sensibilisation à la fraude**.

Les managers

Lorsqu'un manager reçoit une déclaration de soupçon ou qu'il soupçonne lui-même une fraude ou une corruption, il **doit le signaler sans délai au Responsable de l'audit interne et au Directeur financier**.

Les managers sont responsables de la gestion du risque de fraude et de corruption dans leurs unités. Pour ce faire, ils peuvent :

- Veiller à ce que des contrôles internes adéquats, appropriés et solides soient mis en place pour s'assurer que tous les fonds sont comptabilisés et dépensés conformément aux lignes directrices de CBM Global ;
- Tenir des registres commerciaux et financiers appropriés et adéquats pour la réception et l'utilisation de tous les fonds, ainsi que des pistes d'audit pour les décisions prises ;
- Prendre toute mesure nécessaire pour protéger les fonds de CBM Global ;
- Agir de manière responsable et dans l'intérêt de CBM Global en cas de soupçon ;
- Veiller à ce que les risques de fraude et de corruption soient évalués et inclus dans les documents stratégiques de gestion des risques ;
- Prendre l'initiative de créer une culture de lutte contre la corruption en s'assurant que tous les membres du personnel de leur unité ont suivi la formation de sensibilisation à la fraude.

Responsables financiers nationaux

Les Responsables financiers nationaux sont chargés **d'aider tous les autres responsables de leur équipe nationale à s'assurer que la politique est bien comprise.**

Directeurs nationaux

Les Directeurs nationaux sont **responsables de la gestion du risque de fraude et de corruption dans leur pays** en :

- Obtenant et en maintenant la confiance dans le fonctionnement des mécanismes de notification ;
- Veillant à ce que les risques de fraude et de corruption soient évalués et inclus dans les documents de gestion des risques stratégiques du pays ;
- Prenant l'initiative de créer une culture de lutte contre la corruption en veillant à ce que l'ensemble du personnel du pays ait suivi une formation de sensibilisation à la fraude ;
- Soutenant le Responsable de l'audit interne et le Directeur financier dans la gestion active et l'investigation des cas signalés dans leur pays ;
- Veillant à ce que tous les partenaires dans leur pays soient informés de la politique de prévention de la corruption et de la fraude dans les activités et opérations de CBM Global et de leur obligation contractuelle de s'y conformer.

Les partenaires de CBM Global

Il incombe aux organisations partenaires de :

- Se conformer à leur obligation contractuelle d'adhérer à la présente politique de CBM Global ;

- Mettre en place des procédures et des politiques de contrôle efficaces afin de réduire les risques de fraude et de corruption au sein de leur organisation ;
- Signaler immédiatement tout acte frauduleux ou de corruption suspecté ou confirmé (comme l'exigent les contrats de projet avec CBM Global).

Références clés et documents d'appui

Tous les documents mentionnés ci-dessus sont accessibles au personnel de la Fédération CBM Global sur [Global Connect](#). Les documents destinés à un public externe sont disponibles sur www.cbm-global.org.

- Code de conduite de CBM Global
- Politique CBM Global – Dénonciation
- CBM Global Critical Issue Process (interne)
- CBM Global Disciplinary Process Guide (interne)
- CBM Global Whistleblowing Process Guide (interne)