

Politique CBM Global Conflit d'intérêts et de loyauté

Mai 2025



CBM Global Disability Inclusion

Van Heuven Goedhartlaan 13D, 1181 LE Amstelveen, Pays-Bas

<https://cbm-global.org>

Introduction et objectif

CBM Global **s'engage à respecter une culture d'intégrité, de transparence et de responsabilité**. Tous les membres du personnel de CBM Global, les membres du conseil d'administration, les consultants et les bénévoles sont tenus respecter des normes élevées d'éthique professionnelle et personnelle dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

La présente politique en matière de conflits d'intérêts et de loyauté repose sur notre engagement à veiller à ce que nos intérêts personnels n'influencent pas notre jugement opérationnel ou notre prise de décision.

Lorsque nous prenons des décisions liées à notre travail, **nous avons le devoir d'agir dans le meilleur intérêt de CBM Global** et nous exigeons de nos employés qu'ils respectent des normes éthiques élevées dans la gestion des conflits d'intérêts et des conflits de loyauté. L'identification, l'évitement, la divulgation et le traitement des conflits d'intérêts ou de loyauté sont des éléments importants pour faire preuve d'objectivité et d'intégrité. Il s'agit notamment de révéler à un supérieur hiérarchique toute relation avec des personnes ou des organisations avec lesquelles CBM Global opère, qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts ou de loyauté. Ces relations comprennent les liens du sang ou du mariage, l'amitié, le partenariat, l'investissement ou l'endettement.

Cette politique est conçue pour aider à identifier les situations qui présentent des conflits d'intérêts ou de loyauté potentiels et pour fournir des conseils afin d'éviter les risques associés à de tels conflits.

Cette politique **s'applique à toutes les activités et opérations mondiales de CBM Global**, à l'exclusion des opérations nationales de ses Membres. Les Membres de la Fédération sont encouragés à adopter cette politique lorsqu'il n'en existe pas encore et/ou à s'assurer que les politiques existantes des membres en matière de conflits d'intérêts et de loyauté s'alignent sur cette politique.

Définitions

Une **personne responsable** est toute personne agissant en tant qu'employé, consultant, bénévole ou membre du conseil d'administration de CBM Global à laquelle s'applique la présente politique.

On entend par **intérêt extérieur** toute personne ou entité liée à une personne responsable par un lien de parenté, d'amitié, de partenariat commercial ou de dette, qui peut exercer une influence sur la prise de décision de la personne responsable.

Un **intérêt financier important** dans une entité est un intérêt financier de toute nature, qui, sur la base des informations et des circonstances, est suffisamment important pour affecter, ou raisonnablement pouvoir affecter, le jugement d'une personne responsable ou d'un membre de sa famille en ce qui concerne les transactions entre CBM Global et cette entité. Cela inclut toutes les formes de rémunération.

Une **Transaction** est toute interaction, accord, arrangement ou échange - financier ou non - entre l'organisation et une personne ou une entité. Cela inclut, sans s'y limiter, les contrats, les collaborations, les partenariats, les décisions d'embauche, les allocations de fonds, la fourniture de services et toute autre transaction pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts potentiel ou réel.

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.

Par exemple, des conflits de loyauté peuvent survenir lorsqu'un membre du conseil d'administration a des rôles qui se chevauchent. Bien que le membre du conseil d'administration concerné n'en tire aucun avantage personnel, sa prise de décision au nom de CBM Global pourrait être influencée par d'autres intérêts qu'il pourrait avoir. Il en va de même dans les situations de recrutement, de passation de marchés, etc.

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.

Aux fins de la présente politique, les circonstances suivantes sont réputées créer des conflits d'intérêts :

A. Intérêts extérieurs

(i) Un contrat ou une transaction (pas seulement une transaction financière) entre CBM Global et un intérêt extérieur d'une personne responsable.

(ii) Un contrat ou une transaction entre CBM Global et une entité dans laquelle une personne responsable ou un intérêt extérieur a un intérêt financier important ou dont cette personne est administrateur, dirigeant, agent, partenaire, associé, fiduciaire, représentant personnel, administrateur judiciaire, tuteur, gardien, conservateur ou autre représentant légal.

B. Compétition

(i) Une personne responsable en concurrence avec CBM Global dans la prestation de services, qu'ils soient programmatiques ou autres, ou dans tout autre contrat ou transaction avec un tiers.

(ii) Une personne responsable ayant intérêt financier important dans une entité ou un individu qui est en concurrence avec CBM Global dans la fourniture de services, programmatiques ou autres, ou dans tout autre contrat ou transaction avec un tiers, ou qui agit en tant que directeur, cadre, employé, agent, partenaire, associé, fiduciaire, représentant personnel, administrateur judiciaire, tuteur, gardien, conservateur ou autre représentant légal d'une telle entité ou d'un tel individu, ou en tant que consultant auprès d'une telle entité ou d'un tel individu.

C. Cadeaux, gratifications et divertissements

Une personne responsable qui accepte des cadeaux, des divertissements ou d'autres faveurs de la part d'une personne ou d'une entité qui :

(i) a ou cherche à établir une relation d'affaires avec CBM Global ou est un concurrent de CBM Global ; ou

(ii) est une organisation caritative ;

dans des circonstances où il pourrait en déduire qu'une telle action visait à influencer ou pourrait influencer la personne responsable dans l'exercice de ses fonctions. Cela n'exclut pas l'acceptation d'articles de valeur nominale ou insignifiante ou de divertissements de valeur nominale ou insignifiante qui ne sont pas liés à une transaction ou à une activité particulière de CBM Global.

La **divulgation** consiste à partager l'existence, la nature et tous les faits pertinents d'un conflit d'intérêts : avec le président du conseil d'administration ou la personne désignée par celui-ci en cas de conflit d'intérêts au niveau du conseil d'administration, et avec le supérieur hiérarchique en cas de conflit d'intérêts pour le personnel.

Principes

Identifier les conflits de loyauté et d'intérêts

Les personnes responsables sont censées reconnaître lorsqu'elles potentiellement, ou pourraient perçues comme ayant, un conflit de loyauté ou d'intérêts.

Éviter les conflits de loyauté et d'intérêts

Bien que CBM Global respecte les droits et les choix de toutes les personnes responsables, celles-ci ont une obligation de loyauté envers CBM Global et il est donc conseillé d'éviter tout conflit de loyauté ou d'intérêt.

Révéler les conflits de loyauté et d'intérêts

L'existence d'un conflit de loyauté ou d'intérêts n'est pas un problème en soi, mais une **divulgation précoce est nécessaire**. La divulgation doit avoir lieu dès que la personne responsable se rend compte qu'elle peut se trouver dans une situation de conflit de loyauté ou d'intérêts ou qu'elle y est confrontée. Si les circonstances changent, les déclarations existantes peuvent ne plus être exactes ou complètes. Toutes les divulgations doivent être mises à jour pour refléter la situation actuelle.

Le cas échéant, les personnes responsables sont tenues d'examiner, de mettre à jour et de signer une déclaration annuelle de tous les conflits de loyauté ou d'intérêts. **Les membres du conseil d'administration et des comités du conseil d'administration doivent déclarer tout conflit de loyauté ou d'intérêts** lors de l'approbation de l'ordre du jour du conseil d'administration et avant toute réunion du conseil d'administration, comme l'expliquent plus en détail la section [Reconnaissance](#) et la section [Traitement des conflits d'intérêts au niveau du conseil d'administration](#) ci-dessous.

Traiter les conflits de loyauté et d'intérêts

La divulgation d'un conflit de loyauté ou d'intérêts n'est pas suffisante. Des mesures appropriées, telles que prescrites ci-dessous, doivent être prises pour résoudre les conflits de loyauté ou d'intérêts.

Déclarations de politique

Agir dans l'intérêt de l'organisation

Les membres du personnel de CBM Global, les membres du Conseil d'administration, les consultants et les bénévoles, en tant que personnes responsables, **sont tenus de toujours agir dans le meilleur intérêt de l'organisation**. Cette obligation exige que toute personne responsable, dans l'exercice de ses fonctions, cherche à faire avancer la mission de l'organisation. Il est interdit aux personnes responsables d'utiliser leur titre professionnel, le nom ou les biens de l'organisation à des fins de profit ou d'avantage privé.

Pourboires et faveurs

Les personnes responsables ne doivent ni solliciter ni accepter de gratifications, de faveurs ou toute autre chose ayant une valeur monétaire de la part des contractants/fournisseurs. Cette disposition ne s'applique pas aux activités de collecte de fonds menées de bonne foi ou au travail bénévole légitime des contractants/fournisseurs.

Relations avec les fournisseurs

Aucune personne responsable ne peut participer à la sélection, à l'attribution ou à la gestion d'un achat ou d'un contrat avec un vendeur si, à sa connaissance, l'une des personnes suivantes a **un intérêt financier dans cet achat ou ce contrat** :

- a) La personne responsable ;
- b) Intérêt extérieur : Conjoint, partenaire ou tout autre membre de leur famille immédiate, débiteur ou ami proche ;
- c) Une organisation dans laquelle l'une des personnes susmentionnées occupe un poste de dirigeant, d'administrateur ou d'employé ;
- d) Une personne ou une organisation avec qui l'une des personnes susmentionnées est impliquée dans le recrutement, la sélection et l'offre d'un contrat de travail.

Questions relatives au conseil d'administration

Lorsqu'un conflit d'intérêts ou de loyauté est lié à une question nécessitant une action de la part du Conseil, **la personne concernée doit le porter à l'attention du Conseil et ne doit pas voter** sur la question. En outre, cette personne ne participe pas à la décision finale ou aux délibérations relatives à la question examinée. En cas de doute sur l'existence d'un conflit, la question est résolue par un vote du conseil d'administration, à l'exclusion de la personne concernée.

Actions du personnel et de la direction

Lorsqu'un conflit d'intérêts ou de loyauté est lié à une question nécessitant une action de la part du personnel et de la direction, la personne responsable **attire l'attention de son**

supérieur hiérarchique. Si le supérieur hiérarchique confirme l'existence d'un conflit d'intérêts ou de loyauté, la personne concernée ne peut plus participer, par exemple, à une procédure de sélection de marché, à une procédure de recrutement, etc. En cas de doute sur l'existence d'un conflit, le supérieur hiérarchique de la personne responsable en réfère au responsable mondial des ressources humaines.

Divulgateion

Chaque personne responsable doit **veiller à ne pas divulguer les informations confidentielles** acquises dans le cadre de ce statut ou les informations dont la divulgation pourrait être préjudiciable aux intérêts de CBM Global. En outre, une personne responsable ne doit pas divulguer ou utiliser des informations relatives aux activités de CBM Global pour son profit ou son avantage personnel ou pour un intérêt extérieur.

Code de conduite

Tous les signataires du Code de conduite de CBM Global sont liés par la présente politique en matière de conflits d'intérêts et de loyauté. Toute infraction à cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires appropriées : pour les membres du conseil d'administration conformément aux décisions du conseil d'administration, pour le personnel de conformément aux politiques et lignes directrices pertinentes en matière de ressources humaines, pour les consultants et les bénévoles conformément à leurs contrats.

Autres engagements

En principe, il est **incompatible avec la qualité de membre du conseil d'administration de CBM Global d'être employé par une autre organisation ou d'être membre du conseil d'administration d'une autre organisation** dans des circonstances où une nomination au sein de cette organisation pourrait représenter un conflit d'intérêts perçu ou réel avec CBM Global. Tout membre actuel ou potentiel du conseil d'administration de CBM Global divulgue au conseil d'administration toute nomination actuelle ou proposée susceptible de relever des dispositions du présent paragraphe, et le conseil d'administration décide en dernier ressort si la nomination en question est en fait incompatible avec la qualité de membre du conseil d'administration.

Reconnaissance

Chaque personne responsable prend connaissance d'un exemplaire de la présente politique et **reconnaît qu'elle en comprend le contenu**, par le biais de l'initiation des membres du conseil d'administration ou de la procédure de passation de contrats pour le personnel, les consultants et les bénévoles.

La présente **politique est réexaminée au moins tous les deux ans par le conseil d'administration.** Toute modification de la politique est communiquée immédiatement à toutes les personnes responsables.

Traitement des conflits d'intérêts au niveau du conseil d'administration

Révéler un conflit d'intérêts

Avant que le conseil d'administration ou l'un de ses comités ne discute d'un contrat ou d'une transaction impliquant un conflit d'intérêts, un membre du conseil d'administration ou d'un comité **ayant un conflit d'intérêts et qui assiste à la réunion** doit divulguer tous les faits importants concernant le conflit d'intérêts. Cette divulgation est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Divulguer des faits importants

Un membre du conseil d'administration ou d'un comité du conseil d'administration qui prévoit de **ne pas assister à une réunion** au cours de laquelle il a des raisons de penser que le conseil d'administration ou le comité prendra des mesures sur une question dans laquelle il a un conflit d'intérêts doit **divulguer au président de la réunion tous les faits importants** concernant le conflit d'intérêts. Le président rend compte de la divulgation lors de la réunion et la divulgation est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Exercer une influence

Une personne en situation de conflit d'intérêts **ne participe pas à la discussion du Conseil ou de la commission sur** le sujet et **n'est pas autorisée à l'entendre**, sauf pour divulguer des faits importants et répondre à des questions. Cette personne ne doit pas tenter d'exercer son influence personnelle sur le sujet, que ce soit pendant ou en dehors de la réunion.

Quorum

Une personne en situation de conflit d'intérêts par rapport à un contrat ou à une transaction faisant l'objet d'un vote lors d'une réunion du Conseil d'administration **n'est pas prise en compte dans la détermination du quorum aux fins du vote**. La personne en conflit d'intérêts ne peut pas voter sur le contrat ou la transaction et ne doit pas être présente dans la salle de réunion lorsque le vote a lieu, sauf si le vote a lieu à bulletin secret. L'impossibilité pour cette personne de voter est consignée dans le procès-verbal de la réunion. Aux fins du présent paragraphe, un membre du conseil d'administration de CBM Global se trouve en situation de conflit d'intérêts lorsqu'il se présente à l'élection d'un membre du conseil d'administration (président ou président de comité).

Si l'existence d'un conflit d'intérêts n'est pas totalement évidente, la personne concernée par le conflit potentiel doit en informer le président ou la personne désignée par celui-ci, qui déterminera s'il existe un conflit d'intérêts soumis à la présente politique.

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