



## La Politique du WWF relative aux Conflits d'Intérêts

Extrait du Document **HR Policy Procedures Manual for POs\_ (version Avril 2012)** – Les changements sont mis en bleu. Les clauses spécifiques à WWF MWIOPO sont mises en vert.

La Politique de Conflits d'Intérêts du WWF est conçue pour assurer le plus haut niveau de déontologie des personnes employées ou impliqués dans la direction du WWF et pour éviter des perceptions et conséquences néfastes pour le WWF qui pourraient découler de l'utilisation abusive réelle ou perçue de la position ou l'influence d'un individu.

Tout **membre du personnel** ayant un conflit d'intérêt réel ou perçu avec le WWF signalera le Représentant (au niveau régional) ou le Chef de Bureau (au niveau national) d'un tel conflit par écrit et les membres du personnel notifieront le Directeur des Ressources Humaines (au niveau régional) ou le Responsable RH (au niveau national).

**Le SMT est chargé d'examiner chaque cas présentant un conflit d'intérêts réel ou potentiel.**

Un conflit d'intérêt est défini comme un intérêt qui peut ou pourrait affecter le jugement ou la conduite d'un individu associé à WWF. Un conflit d'intérêt peut avoir lieu lorsque les intérêts réels ou potentiels d'un directeur, ou d'un employé, ou d'un proche, ou tout individu, groupe ou organisation auquel il ou elle est rattaché, pourrait entrer en compétition avec les intérêts de WWF, ou pourrait diminuer la loyauté d'une telle personne au WWF.

Il pourrait par exemple y avoir conflit d'intérêt si une telle personne :

- A un intérêt financier ou une part de plus de 5 pour cent dans toute sous-traitance d'un tiers avec le WWF
- Travaille, est membre d'un Comité ou est employé par tout tiers traitant avec WWF.
- Dérive des gains financiers des transactions impliquant le WWF
- Reçoit des dons monétaires provenant d'un tiers
- Reçoit des dons non monétaires provenant d'un tiers au dessus d'une valeur raisonnable, par exemple au WWF International, cette valeur est de 50 franc suisses **et pour WWF MWIOPO de 50.000Ariary**, à moins qu'ils ne soient mis à la disposition de toute l'équipe, ou placé dans un espace commun.
- Se livre à une activité extérieure qui pourrait avoir une incidence importante sur ses obligations envers le WWF, être en concurrence avec les activités du WWF, nuire à la réputation du WWF ou au travail en cours dans les régions, impliquant l'équipement du WWF, les provisions ou les installations du WWF, ou impliquant le soutien du WWF à l'activité

Voici d'autres *exemples pour illustrer la notion de conflits d'intérêts potentiels.*

- *Un département est en train d'évaluer une proposition d'un consultant qui a un parent proche au sein de notre personnel*



- *Un bénéficiaire proposé pour un prix ou une allocation a un lien avec une personne au WWF*
- *Un employé désire exercer une fonction publique ou siéger au conseil d'administration d'un organisme de conservation local ou faire partie du comité consultatif d'une société partenaire*
- *Un membre du personnel qui est volontaire au sein d'une autre organisation est sollicité par cette organisation pour lever des fonds*
- *Un fournisseur offre à un membre du personnel des marchandises gratuites en échange de la poursuite des affaires*
- *Un employé effectue des travaux rémunérés d'une autre organisation, ou reçoit des paiements pour des services en tant que consultant*
- *Un employé possède une partie ou a un intérêt financier dans une quelconque sous-traitance avec le WWF*
- *Un employé exerce une activité externe qui pourrait avoir une incidence sur ses obligations au WWF, entrer en compétition avec les activités du WWF, nuire à la réputation du WWF et du travail en cours, impliquer les biens du WWF ou impliquer l'appui du WWF à l'activité*
- *Le conjoint d'un employé travaille pour le WWF*

Si un changement de circonstances survient au cours de l'emploi qui pourrait déclencher un conflit d'intérêt, l'employé s'engage à informer immédiatement son Supérieur Hiérarchique ou le Directeur des Ressources Humaines (au niveau régional) ou le Responsable RH (au niveau national).

Pour s'assurer qu'une déclaration appropriée conflit d'intérêts potentiels est faite, tous les membres du personnel doivent remplir une Déclaration de Conflit d'intérêts (voir le modèle ci-joint) chaque année. Ce formulaire doit être envoyé en copie au supérieur hiérarchique de chaque membre du personnel et conservé dans les dossiers du personnel.

En particulier, WWF permet aux membres de la famille des employés de se présenter pour des postes, sous réserve qu'il n'y a pas de ligne de supervision directe entre les membres de la famille et qu'il n'y a pas de conflit d'intérêt. Toutefois, les membres d'une même famille et des partenaires travaillant pour WWF ne peuvent pas être sur la même ligne de supervision.

Les membres de la famille sont définis comme les parents, beaux parents, époux, enfants, frères, sœurs, beaux frères, belles sœurs, oncles, tantes, neveux, nièces, cousins et cousins au second degré. Ceci sera appliqué en cas de mariage entre les collègues après leur entrée au WWF. S'il y a mariage, l'un des employés devra être



transféré à un département qui se conforme aux conditions susmentionnées ou doit démissionner.

Le personnel qui a un potentiel conflit d'intérêt doit faire une déclaration de la situation de tous les faits y afférents à leur superviseur et/ou leur équipe dirigeante le plus tôt possible (et avant que toute décision ne soit prise ou attendue concernant la situation particulière qui pourrait donner lieu à un conflit). Le personnel devrait consulter le superviseur, ou le **Directeur des Opérations/RH** ou le **Représentant Régional** avec toutes les questions pour l'aider dans la préparation du formulaire. En plus des obligations en cours pour tous les membres du personnel de divulguer les situations de potentiel conflit, le personnel doit signer une déclaration Annuelle dont la copie est jointe. **La révélation annuelle des liens de parenté et de potentiel conflit n'exonère pas la personne de l'obligation de mentionner un potentiel conflit quand il se présente.**

Le personnel est lié par des règles de discrétion à l'égard de toutes les affaires du WWF à l'extérieur ou à l'intérieur. Ils ne doivent communiquer à aucun tiers des informations qui n'ont pas encore été rendues publiques, qui leur sont connues en raison de leur position au sein de l'organisation. Ils ne doivent pas utiliser ces informations à leur avantage personnel ou d'un tiers, ou au détriment du WWF. Ces obligations ne cesseront pas à la fin de l'emploi.

Le personnel se familiarisera avec les détails des politiques et procédures de l'organisation et veilleront à ce qu'ils soient appliqués.

Le personnel a le droit d'utiliser les services de systèmes d'information de l'organisation pour un travail ayant un lien direct avec leurs termes de références. L'utilisation des services du réseau et des emails à des fins personnelles est permise à une mesure raisonnable. L'utilisation de ces services à des fins illégales, commerciales ou politiques est interdite. Les photos, vidéos et documents écrits relatifs au travail du WWF produits au cours de l'emploi au sein du WWF doivent être mis à la disposition du Réseau du WWF, sans aucun autre paiement ou compensation, pour utilisation au cours et après la période d'emploi. Toutefois les « Droits de Propriété Intellectuelle » (Copyright) appartiennent à l'employée, sauf indication contraire.