



Association pour la Protection de l'Environnement et du Développement Rural

N°2011-017 MATDS/RNRD/PPSR/HC du 12 Aout 2011

Chevalier de l'ordre de mérite

BP: 39 Yako | Tel: +226 24 54 03 01 / 76 50 86 46 / 71 91 30 23

Email : assoapedryako@gmail.com

POLITIQUE ANTI FRAUDE ANTI CORRUPTION (AFAC) DE APEDR 2020

L'Association pour la Protection de l'Environnement et du Développement Rural (APEDR) est une organisation non-gouvernementale burkinabè pour la coopération au développement qui promeut le droit à l'alimentation pour tous et la souveraineté alimentaire.

APEDR considère les mouvements de base et des organisations paysannes comme le moteur du changement dans la société, et soutient ce mouvement par le renforcement des capacités et la facilitation de l'échange, la coopération et le plaidoyer. Nos actions visent à augmenter et rendre plus durable la production alimentaire, en vue de l'indépendance économique.

APEDR travaille avec des partenaires locaux dans un esprit de respect mutuel, l'échange et le dialogue. APEDR accorde beaucoup d'attention au renforcement de capacités des organisations partenaires. La gestion administrative et financière y est un thème important, visant la pérennisation des organisations partenaires à travers une gestion compétente et transparente.

En outre, une grande partie du financement pour les programmes provient des différents bailleurs de fonds, ayant des exigences au niveau de la gestion administrative et financière. Le renforcement de capacités sur la gestion administrative et financière vise également à assurer le respect des engagements pris par APEDR envers ses bailleurs de fonds. APEDR adopte une approche zéro tolérance envers la fraude et la corruption et s'engage à respecter les standards les plus exigeants en termes d'efficacité, de responsabilité et de transparence dans ses activités. A cette fin, la politique d'APEDR de lutte contre la fraude et la corruption qui :

- Encourage la prévention ; □ Promeut la détection ;
- Identifie une procédure d'enquête claire ;
- Met en place des mécanismes de sanction.

La présente politique vise à fournir une orientation au personnel d'APEDR.

1- Objectifs de la Politique

- Mettre en œuvre les mécanismes de lutte contre la fraude et la corruption via des dispositifs de prévention, de signalement, de conduite à tenir, d'enquête et de sanction s'appliquant au personnel d'APEDR et aux autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique.

- Définir les règles relatives à lutte contre la fraude et la corruption s’appliquant au personnel d’APEDR et aux autres entités mentionnées à l’Article 1 de la présente politique.
- Informer les tiers de la conduite à laquelle ils sont en droit de s’attendre de la part du personnel d’APEDR et aux autres entités mentionnées à l’Article 1 de la présente politique.

2- Principes de lutte contre la fraude et la corruption de APEDR.

APEDR s’appuie sur 3 grands principes liés à la lutte contre la fraude et la corruption :

- Engagement contre la fraude et la corruption: APEDR refuse de soutenir directement ou indirectement toute action frauduleuse et s’engage à minimiser les risques de corruption dans la mise en œuvre de ses activités.
- Transparence et responsabilité: APEDR s’engage à être entièrement responsable et transparente envers ses bénéficiaires, partenaires, fournisseurs et bailleurs de fonds, en donnant accès à l’information concernant la répartition et la gestion de ses fonds. L’organisation s’engage à avoir en main tous les outils nécessaires afin d’assurer une gestion adaptée de ses opérations.
- Professionnalisme: APEDR base la conceptualisation, mise en œuvre, gestion et évaluation de ses projets et programmes sur des standards élevés de professionnalisme, et capitalise sur ses expériences afin de maximiser son efficacité et ses ressources.

3- Applicabilité

La présente politique s’applique à tout le personnel d’APEDR et aux membres du bureaux exécutif d’APEDR. Les dispositions de la présente politique peuvent aussi être appliquées à toute personne employée par une entité effectuant des missions pour APEDR. La présente politique s’applique notamment aux consultants, aux partenaires de mise en œuvre en fonction des clauses et conditions spécifiques de la convention de subvention, aux *sub-grantee* aux fournisseurs, aux bénéficiaires, aux entités associées.

4- Définitions

4-1- Corruption: au sens de la présente politique, la « corruption » désigne un comportement malhonnête qui consiste à rechercher, solliciter, accepter ou recevoir - directement ou indirectement - pour soi-même ou pour un tiers, tout paiement, cadeau ou avantage injustifié pour avoir entrepris, ou, alternativement, pour s’être abstenu de ses obligations professionnelles. La corruption peut prendre de nombreuses formes, notamment :

- Paiement de pots-de-vin/de complaisance: paiements à toutes personnes pour qu’elles effectuent un acte relevant de leur fonction, ou s’abstiennent d’effectuer un tel acte, avec plus de flexibilité et de manière plus favorable.

- Paiement de facilitation: paiements non officiels de petits montants destinés à faciliter ou à garantir le bon déroulement de procédures simples ou d'actes nécessaires que le payeur est en droit d'attendre, que ce droit repose sur une base légale ou sur un autre fondement. • Fraude: falsification de données, de rapports, de factures, etc
- Extorsion: argent obtenu par la contrainte ou la force.
- Favoritisme, Népotisme, Collusion: la pratique consistant à accorder un traitement préférentiel inéquitable à une personne ou à un groupe au détriment d'une autre.
- Détournement de fonds: vols de ressources (argents, fournitures, biens, etc.) par le personnel d'APEDR ou ressources données à des personnes fictives (fournisseurs, bénéficiaires, etc.)
- Malversation: détournement de fonds légalement confiés au fraudeur
- Trafic d'influence: don ou réception de sommes d'argent, de biens ou de faveurs, en impliquant une personne publique.
- Substitution de produit: substitution intentionnelle et délibérée, à l'insu de l'acheteur ou sans son consentement, de produits ou de matériaux de qualité inférieure, usagés ou contrefaits pour ceux qui sont spécifiés dans le contrat ou le bon de commande.

4-2- Bénéficiaires: au sens de la présente politique, les « bénéficiaires » sont toutes les personnes qui bénéficient, directement ou indirectement, des projets et programmes mis en œuvre par APEDR

4-3- Consultant: au sens de la présente politique, un « consultant » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, fournit une prestation de service à APEDR et/ou une de ses organisations sœurs et/ou une des organisations membres du réseau APEDR, à titre onéreux ou à titre gratuit.

4-4- Entités associées: au sens de la présente politique, les « entités associées » sont des personnes morales de droit privé ou de droit public qui jouent un rôle actif dans la mise en œuvre du projet mais qui ne sont pas en charge de gérer un quelconque budget.

4-5- Bureau exécutif: au sens de la présente politique, le terme « bureau exécutif de APEDR » signifie, notamment, toutes les personnes élue par les organes délibératifs afin de participer aux organes de direction et d'administration d'APEDR

4-6- Partenaires de mise en œuvre: au sens de la présente politique, un « partenaire de mise en œuvre » est un partenaire à qui la mise en œuvre d'un ou plusieurs projets ou activités a été déléguée et à qui une subvention a été accordée pour ce faire.

4-7- Parties prenantes: au sens de la présente politique, les « parties prenantes » sont des individus ou des groupements, qui bénéficient ou non de la personnalité morale, qui directement ou indirectement, par tous moyens, volontairement ou involontairement, contribuent, participent ou bénéficient, de quelque façon que ce soit, des actions, projets et

programmes mis en œuvre par APEDR et activités d'APEDR et/ou une de ses organisations sœurs et/ou une des organisations membres du réseau APEDR

4-8- Personnel de APEDR: au sens de la présente politique, le terme « personnel d'APEDR » signifie toute personne employée par APEDR et/ou une de ses organisations sœurs et/ou une des organisations membres du réseau APEDR. Les stagiaires d'APEDR et/ ou une de ses organisations sœurs et/ou une des organisations membres du réseau APEDR sont considérés comme relevant de cette catégorie, au sens de la présente politique.

4-9- Sub-grantee: au sens de la présente politique, un « *sub-grantee* » est un individu ou un groupement, bénéficiant ou pas de la personnalité morale, qui bénéficie d'une subvention pour réaliser un projet ou une activité.

4-10- Fournisseur: au sens de la présente politique, un « fournisseur » est un tiers, personne ou groupement, qui bénéficie ou non de la personnalité morale, qui, directement ou indirectement, procure, tout type de biens et/ou de services à APEDR et/ou une de ses organisations sœurs et/ou une des organisations membres du réseau APEDR, à titre onéreux ou à titre gratuit.

5- Respect de la politique

- La présente politique est publiée sous l'autorité d'APEDR. Le personnel d'APEDR et aux autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique, sont tenus de se conduire conformément à la présente politique et doivent, par conséquent, prendre connaissance de ses dispositions et de toute modification et les avoir comprises. Lorsqu'ils ne sont pas sûrs quant à la manière de procéder, ils doivent demander l'avis d'une personne compétente, notamment leur supérieur hiérarchique.
- Il appartient au Bureau Exécutif de APEDR de veiller à ce que ces derniers respectent la présente politique et de prendre ou de proposer des mesures disciplinaires appropriées pour sanctionner toute violation de ses dispositions.
- APEDR reconsidérera à des intervalles réguliers les dispositions de la présente politique

6- Interdiction de tout acte de corruption

Le personnel d'APEDR et les autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique ne doivent pas participer, directement ou indirectement à un acte de corruption ou de fraude au sens de la présente politique. En aucun cas, le personnel d'APEDR et les autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique ne doivent tirer un avantage indu de leur position professionnelle pour leur intérêt personnel.

7- Importance de la prévention

Pleinement conscient que la corruption peut être évitée le plus efficacement en créant une culture organisationnelle efficace qui utilise l'argent avec prudence, APEDR a développé une série de mécanismes préventifs et de systèmes de contrôle internes ayant pour but de prévenir

et d'identifier la fraude et la corruption notamment inclus dans les manuels de procédure financière et administrative, logistique et audit.

8- Mécanismes de prévention et d'identification

APEDR a développé des mécanismes qui peuvent contribuer à prévenir la corruption tels que :

- Donner au personnel d'APEDR et les autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique une bonne compréhension ainsi qu'une direction claire et les inciter à s'approprier les valeurs et les politiques d'APEDR.
- Mettre en place des contrôles adaptés, notamment des contrôles comptables, et s'assurer que ces contrôles fonctionnent – de sorte que les équipes soient responsabilisées et puissent faire preuve de bon sens. Cela signifie également permettre aux personnels d'être formés.
- Identifier les facteurs de risque tout au long du cycle des projets ou des programmes et tout au long de la chaîne d'approvisionnement, reconnaître leur probabilité, comprendre les conséquences et mettre en place des contre-mesures appropriées. □ S'assurer que les équipes terrain maintiennent un dialogue respectueux et adéquat avec les bénéficiaires et les autres parties prenantes. Le fait de rendre des comptes aux bénéficiaires est une manière particulièrement efficace de réduire les risques de corruption.
- Mettre en place des formations des cadres et personnels les plus exposés aux risques de corruption, de fraude et de trafic d'influence.
- Mettre en place des procédures d'évaluation des partenaires d'APEDR en effectuant des due diligences notamment au regard de leurs engagements anti-corruption et antifraude
- APEDR dispose d'un compte bancaire spécifique pour chaque projet ou programme de APEDR et séparé des autres opérations financières de l'organisation. Les informations de ce compte sont spécifiées dans la Lettre d'Exécution Technique (LET) signé entre l'organisation partenaire et APEDR pour chaque projet ou programme à exécuter.

9- Obligation de faire rapport

- APEDR a adopté une approche qui promeut et garantit la transparence au sein de l'organisation.
- Le personnel d'APEDR et les autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique qui estiment qu'on leur demande d'agir d'une manière illégale, irrégulière ou contraire à l'éthique, pouvant relever de la forfaiture ou en contradiction de toute autre manière avec la présente politique, doivent le signaler à leur supérieur hiérarchique et/ou à leur correspondant personnel au sein d'APEDR.
- Le personnel d'APEDR et les autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique doivent signaler à leur supérieur hiérarchique et/ou à leur correspondant

personnel toute preuve, allégation ou soupçon d'activité illégale ou criminelle concernant APEDR dont ils ont connaissance dans le cadre ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

- S'il n'est pas approprié de faire rapport au supérieur hiérarchique, le personnel d'APEDR doit le faire auprès du cadre supérieur de son équipe.
- APEDR peut, dans le cadre de ses obligations contractuelles et/ou légales, être tenu d'informer aux bailleurs de fonds concernés et aux autorités externes compétentes le cas échéant, tout cas de fraude après enquête interne attestant la réalité de la fraude.
- APEDR doit veiller à ce que le personnel d'APEDR qui signale un cas prévu ci-dessus sur la base de soupçons raisonnables et de bonne foi ne subisse aucun préjudice.
- Les cas d'abus caractérisé dans l'utilisation des mécanismes sont susceptibles de sanctions.
- APEDR doit prendre les mesures nécessaires afin de garantir la confidentialité de l'auteur du signalement

10- Conduite à tenir en cas de Corruption

10-1- Etant donné que le personnel d'APEDR et les autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique sont généralement seules à savoir s'ils se trouvent confrontés à une tentative de corruption, ils sont personnellement tenus :

- d'être attentif à tout acte de corruption réelle ou potentielle ;
- de prendre des mesures pour éviter un tel acte ;
- d'informer son supérieur hiérarchique et/ou son correspondant personnel au sein d'APEDR tout acte de corruption dès qu'ils en ont connaissance ;
- de se conformer à toute décision finale lui enjoignant de se retirer de la situation à l'origine d'un tel acte.

10-2- Si le personnel d'APEDR et les autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique se voit proposer un avantage indu, ils doivent prendre les mesures suivantes afin d'assurer leur protection :

- refuser l'avantage indu ; il n'est pas nécessaire de l'accepter en vue de s'en servir comme preuve ;
- tenter d'identifier la personne qui a fait l'offre ;
- éviter des contacts prolongés, bien que la connaissance du motif de l'offre puisse être utile dans une déposition ;
- dans le cas où le cadeau ne peut être ni refusé ni retourné à son expéditeur, il doit être conservé en le manipulant aussi peu que possible ;
- essayer d'avoir des témoins, par exemple des collègues travaillant à proximité ;

- rédiger dans les meilleurs délais un compte rendu écrit sur cette tentative et le communiquer à sa hiérarchie ;
- signaler dès que possible la tentative à son supérieur
- continuer à travailler normalement, en particulier sur l'affaire à propos de laquelle l'avantage indu a été offert.

10-3- Tout cadeau significatif qui ne pourrait être refusé doit être remis à l'organisation avec une mention écrite.

10-4- Il convient de noter qu'en cas de demande directe de paiements de facilitation, les mécanismes suivants peuvent être mis en place :

- expliquer que ce type de pratique est contraire à la politique d'APEDR ;
- refuser de payer ;
- noter le nom du demandeur et demander sa carte officielle ;
- signaler la tentative de fraude/corruption au Bureau Exécutif de APEDR

10-5- Aucun personnel d'APEDR et autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique ne pourra pâtir de son refus de payer ou de recevoir un pot-de-vin ou d'une alerte éthique faite de bonne foi.

10-6- APEDR considère que la sécurité et la sûreté de son personnel sont d'une importance primordiale. Dans des situations de coercition grave et en cas de péril grave et imminent pour l'intégrité physique ou la sécurité des personnes, du personnel d'APEDR et des autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique ne doit pas se mettre en danger ou mettre en danger autrui du fait du strict respect de la présente politique. APEDR s'efforce d'éviter que son personnel ne soit victime de telles situations. Toutefois, s'ils se produisent, ces incidents doivent être signalés dès que possible au Bureau Exécutif d'APEDR.

11- Mécanisme d'enquête

11-1- Le personnel d'APEDR et les autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique doivent informer leur supérieur hiérarchique et/ou leur correspondant personnel tout soupçons de corruption.

11-2- APEDR répond dès la réception de la plainte. Cette réponse :

- informe du délai prévisionnel et nécessaire à l'examen de sa recevabilité et les modalités suivant lesquelles il est informé des suites données à son signalement ;
- détaille le processus à suivre en cas de suspicion de corruption ;
- demande, le cas échéant, de fournir davantage d'éléments visant à clarifier et à évaluer la plainte.

11-3- La gestion de la plainte se fait soit au niveau local, soit au niveau du siège d'APEDR selon l'évaluation de la plainte.

11-4- Le personnel d'APEDR et les autres entités mentionnées au point 3 de la présente politique doivent :

- coopérer à toute enquête menée par APEDR ;
- conserver tous les dossiers relatifs à toute implication présumée qui pourraient être requis pour une enquête ;
- préserver la confidentialité de toute allégation.

11-5- APEDR consigne les détails de chaque fraude avérée ainsi que les mesures prises dans un registre des fraudes et des cas de corruption.

12- Mécanisme de sanction suite aux enquêtes de fraudes ou de corruption

Les enquêtes effectuées dans le cadre de la présente politique sont susceptibles des conséquences ci-dessous :

- **Sanctions disciplinaires:** la violation de la présente politique, qui constitue notamment une violation du code de conduite d'APEDR entraîne des sanctions pouvant aller de l'avertissement à la rupture du contrat de travail pour faute grave, supposant l'absence de préavis et de versement d'indemnités.
- **Compensation des pertes:** là où APEDR a subi des pertes, la restitution totale de tout bénéfice ou avantage indu obtenu et le recouvrement des frais seront visés auprès du ou des individu(s) ou organisations responsables de la perte. Dans le cas où l'individu ou l'organisation ne pourrait ou ne voudrait réparer le préjudice, des poursuites civiles seront envisagées afin de recouvrer les pertes.
- **Poursuites pénale:** APEDR réfèrera le cas échéant les fraudes aux autorités locales en charge de l'application de la loi en vue d'entamer des poursuites judiciaires. Le contexte local ainsi que les conséquences en termes de droits humains suite à la mise en œuvre de telles poursuites contre les personnes impliquées seront pris en compte. Dans tous les cas, la décision finale de poursuivre en justice ou non sera prise par le Bureau Exécutif d'APEDR.
- **Leçons apprises et amélioration des contrôles:** une enquête de fraude peut potentiellement pointer des erreurs de supervision et/ou une faille ou une absence de contrôle ; l'ensemble des mesures à prendre afin d'améliorer les systèmes doit être documenté au sein du rapport d'enquête et mis en œuvre lorsque ce rapport est finalisé.

CONCLUSION

En somme, APEDR adopte une approche zéro tolérance envers la fraude et la corruption et s'engage à respecter les standards les plus exigeants en termes d'efficacité, de responsabilité et de transparence dans ses activités. Le personnel d'APEDR et les autres entités mentionnées au point

3 de la présente politique certifient adhérer à ces principes en signant le formulaire d'acceptation des politiques d'APEDR et/ou en signant leur contrat de travail.

Le président



BONKOUNGOU Sayouba