

Politique de prévention et de gestion conflits d'intérêts de la Délégation au Contrôle et à l'Éthique dans l'Enseignement Supérieur

1. Introduction

La DCE a pour mission de veiller au respect par les enseignants et les chercheurs, des obligations professionnelles et de la déontologie liée à leur statut dans les établissements d'enseignement et de recherche supérieurs publics ou privés au Bénin. En matière d'inspection, de contrôle et d'évaluation, la DCE est chargée de l'évaluation de la qualité des enseignements et de la recherche. En matière de discipline et d'éthique, la DCE garantit le respect de la déontologie et de l'éthique dans l'exercice de la profession d'enseignant et de chercheur du Supérieur.

La DCE valorise l'ouverture et promeut la transparence dans ses processus, procédures et prises de décision et met l'accent sur la discrétion, le bénéfice du doute, la présomption d'innocence, le respect de la contradiction, la cohérence, l'équité et la probité comme faisant partie intégrante de ses relations, individuelles et collectives, avec toutes les parties prenantes.

Les parties prenantes de la DCE doivent éviter les conflits d'intérêts éthiques, juridiques, financiers, personnels ou autres, et veiller à ce que leurs activités et leurs intérêts n'entrent pas en conflit avec leurs obligations envers la DCE.

Le but de cette « Politique de conflit d'intérêts » est d'accompagner toutes les parties prenantes de la DCE dans la protection des intérêts et de la réputation de la DCE dans l'exercice de sa mission.

Toutes les parties prenantes de la DCE sont tenues de déclarer de manière proactive un conflit d'intérêts actuel ou potentiel et de demander conseil en cas d'incertitude. La politique prévoit également que lorsqu'il n'est pas possible d'éviter un conflit d'intérêts, des mesures appropriées doivent être prises pour atténuer l'impact, et il doit être divulgué de manière appropriée aux personnes responsables de la DCE dans les meilleurs délais.

La présente Politique établit un mécanisme permettant de maintenir l'intégrité des activités de la DCE et la confiance des parties prenantes et du public.

2. Énoncé de la politique

Cette procédure permet notamment :

- de définir ce qu'est un conflit d'intérêts ;
- d'identifier et gérer les conflits d'intérêts ;
- de décrire les étapes pour gérer les conflits d'intérêts ;
- de préciser les conséquences du non-respect de la Politique

Par cette politique, la DCE et toutes ses parties prenantes, s'engagent à :

- Être juste et agir avec intégrité dans toutes les relations avec les clients (enseignants du supérieur, établissements d'enseignement supérieur et de recherche et d'innovations, etc.) ;
- Ne pas privilégier la quantité d'affaires à la qualité des services ;
- Ne pas favoriser injustement une partie prenante ou un client ;
- S'abstenir de faire de fausses déclarations ou des omissions intentionnelles ;

Référence du document : PGC425V01/24- 2-2023		
Version : 01	Date de création : 24 février 2023	Page 1 sur 6
Rédaction : Rose FIAMOHE et Jules DEGILA	Vérification : Néant	Approbation : Assemblée des Délégués

- Éviter les conflits d'intérêts dans la mesure du possible et, si ce n'est pas possible, les atténuer ;
- Divulguer le conflit d'intérêts réel ou potentiel par écrit aux personnes responsables à la DCE aussi précisément que possible ; et
- Assurer le respect de la présente politique et de toutes les exigences réglementaires relatives à la gestion des conflits d'intérêts.

3. Définitions

3.1. Lien d'intérêt

Le lien d'intérêt réfère aux relations d'un membre du personnel de la DCE avec une personne (proche, associé ou autre personne physique ou morale¹) desquelles elle ou il tire un avantage ou un désavantage pouvant ouvrir la voie à un conflit d'intérêts.

3.2. Conflit d'intérêts

Le conflit d'intérêts dans ce contexte décrit une situation pour laquelle un lien d'intérêt d'un membre du personnel de la DCE (y compris ses proches ou ses associés²) introduit un risque d'affecter réellement, potentiellement ou en apparence son indépendance, son objectivité ou son impartialité lors de la prise de décisions dans l'exercice de ses responsabilités liées à son statut ou à sa fonction à la DCE. Les conflits d'intérêts peuvent concerner un individu ou un établissement. Ils peuvent être notamment de nature personnelle, professionnelle, matérielle ou financière. Les intérêts de nature familiale, politique, religieuse et idéologique peuvent aussi constituer une menace à l'indépendance, à l'objectivité ou à l'impartialité. Ils peuvent survenir à tout moment, notamment à chaque étape d'exercice de ses fonctions.

3.3. Type de conflits d'intérêts

Les différents types de conflits d'intérêts que peut rencontrer un membre du personnel de la DCE sont les suivants :

- **Conflit d'intérêts apparent**

Un conflit d'intérêts est apparent lorsqu'un intérêt personnel, professionnel, matériel ou financier d'un membre du personnel de la DCE pourrait raisonnablement être perçu par un tiers comme existant, sans que cela soit pour autant avéré.

- **Conflit d'intérêts potentiel**

Un conflit d'intérêts est potentiel lorsqu'un intérêt personnel, professionnel, matériel ou financier d'un membre du personnel de la DCE pourrait éventuellement influencer sa prise de décision, aux dépens de ses obligations professionnelles et de son rôle, si elle ou il est appelé à exercer son jugement dans une situation spécifique.

- **Conflit d'intérêts réel**

Un conflit d'intérêts est réel lorsqu'un intérêt personnel, professionnel, matériel ou financier d'un membre du personnel de la DCE s'oppose à ses obligations liées à son statut ou à sa fonction à la DCE

¹ Exemples : Etablissements Privés d'Enseignement Supérieur (EPES)

² Proche ou associé : membre de la famille immédiate ou individu avec lequel un membre du personnel de la DCE est en relation personnelle ou avec lequel il partage directement ou indirectement un intérêt professionnel, matériel ou financier.

Référence du document : PGC101V01/24- 2-2023		
Version : 01	Date de création : 24 février 2023	Page 2 sur 6
Rédaction : Rose FIAMOHE et Jules DEGILA	Vérification : Néant	Approbation : Assemblée des Délégués

et requiert des mesures pour empêcher une interférence dans l'exercice indépendant, objectif et impartial de ses responsabilités.

Les contraintes de temps, les préférences quant à la méthode de travail, les croyances et les valeurs, le désir de réussir et d'être reconnu peuvent exercer des pressions inévitables sur les personnes concernées. Ces pressions peuvent mener à des formes particulières de conflits d'intérêts, par exemple :

- **Conflit de loyauté**

Il y a conflit de loyauté lorsqu'un membre du personnel de la DCE exerce des activités professionnelles externes, rémunérées ou non, qui l'empêchent de remplir adéquatement ses responsabilités.

- **Conflit d'engagement**

Le conflit d'engagement oppose des obligations associées à des activités effectuées à des fins personnelles et celles associées à ses activités de la DCE comme par exemple, quand un membre du personnel de la DCE fait appel au personnel ou à des services de la DCE, ou utilise des ressources matérielles ou financières institutionnelles pour ses projets personnels, sans en avoir obtenu l'autorisation officielle.

- **Conflit de rôle**

Le conflit de rôle survient lorsqu'un membre du personnel de la DCE doit intervenir auprès de tiers vis-à-vis desquels elle ou il cumule plus d'un rôle dont les finalités respectives sont conflictuelles et comportent un risque de leur porter préjudice (par exemple lorsqu'un délégué se substitue au Bureau).

- **Conflit d'intérêts institutionnel**

Le conflit d'intérêts institutionnel « est un conflit entre au moins deux obligations importantes que la DCE n'arrive pas à remplir adéquatement sans compromettre au moins l'une des deux ».

3.4. Membre du personnel de la DCE

Le personnel de la DCE inclut les Délégués, le secrétaire administratif et le personnel d'appui.

4. Disposition interprétative

La présente Politique n'a pas pour effet de limiter ou de restreindre le sens et la portée des droits et obligations en matière de conduite responsable prévus dans les autres règlements, politiques, Charte d'Éthique et de déontologie de la DCE, ententes ou autres textes en vigueur au Bénin. Celle-ci n'a pas non plus pour effet de limiter les droits de propriété, droits de gestion et autres droits de la DCE et de ses membres du personnel.

5. Champ d'application

La présente Politique s'applique à tous les membres du personnel de la DCE.

6. Énoncé de principe

La DCE a la responsabilité de veiller à ce que l'utilisation de ses ressources matérielles, financières et humaines soit exempte de toute situation où des intérêts non déclarés et non résolus interfèrent dans l'objectivité et l'impartialité de la gouvernance de ses activités. À cette fin, la DCE adopte différentes normes pour se prémunir contre un tel risque et la présente Politique s'inscrit directement dans cette perspective préventive. Elle s'arrime avec les autres normes existantes.

Référence du document : PGC101V01/24- 2-2023		
Version : 01	Date de création : 24 février 2023	Page 3 sur 6
Rédaction : Rose FIAMOHE et Jules DEGILA	Vérification : Néant	Approbation : Assemblée des Délégués

7. Responsabilité

7.1. Membres du personnel de la DCE

- Déclarer ses liens d'intérêts et évaluer, avec le Bureau, s'ils peuvent ouvrir la voie à un conflit d'intérêts risquant d'affecter son indépendance, son objectivité ou son impartialité lors de la prise de décision dans l'exercice de ses responsabilités liées à son statut à la DCE.
- Participer avec le Délégué général à la résolution transparente et impartiale du conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, en fournissant tous les renseignements permettant de le faire.
- Appliquer les mesures identifiées pour résoudre le conflit d'intérêts, le cas échéant, et en informer les personnes qui doivent l'être pour aider à leur mise en œuvre.

7.2. Le Comité en appui à la résolution des conflits d'intérêts.

Le comité consultatif institutionnel en appui à la résolution des conflits d'intérêts est le Bureau de la DCE élargi à au moins une personne ressource de la DCE.

Son rôle en première ligne implique les responsabilités suivantes :

- Recevoir et étudier les déclarations de conflits d'intérêts qui ne sont pas réglés par le supérieur immédiat du déclarant ou de la déclarante ;
- Appuyer l'identification des conflits d'intérêts et convenir avec la déclarante ou le déclarant des mesures de résolution à appliquer ;
- Documenter les déclarations et les mesures de résolution ;
- Participer aux activités institutionnelles de concertation ;
- Faire des recommandations à la lumière de l'expérience et des règles de bonne pratique publiée par des organismes externes;
- Mettre en place et actualiser au besoin des outils permettant aux membres du personnel de la DCE de déclarer leurs liens d'intérêts pouvant ouvrir la voie à un conflit d'intérêts ;
- S'assurer de l'application d'un mécanisme de résolution confidentiel, objectif et impartial des conflits d'intérêts.

8. Mécanisme de divulgation et de résolution

Dispositions générales

- L'existence d'un conflit d'intérêts n'empêche pas nécessairement la personne concernée de s'engager dans la situation dans la mesure où ce conflit est déclaré et résolu selon le mécanisme décrit ci-après.
- Puisque l'évolution d'une mission peut s'accompagner d'intérêts qui s'ajoutent ou se modifient dans le temps, la déclaration doit être produite conformément au même mécanisme; chaque fois qu'un changement peut générer un nouveau conflit d'intérêts, aussi souvent que nécessaire et jusqu'à la fin de la mission.
- Plutôt que le conflit d'intérêts lui-même, ce sont les comportements suivants qui constituent des manquements à la conduite responsable et qui peuvent faire l'objet d'une allégation : ne pas divulguer, ne pas résoudre un conflit d'intérêts (réel, potentiel ou apparent) ou encore ne pas appliquer les mesures de résolution convenues avec le comité.
- Le cas échéant, la situation doit faire l'objet d'une allégation de manquement à la conduite responsable et être adressée à la Personne chargée de la conduite responsable. Les mesures disciplinaires ou administratives susceptibles d'être appliquées pour cause de manquements

Référence du document : PGC101V01/24- 2-2023		
Version : 01	Date de création : 24 février 2023	Page 4 sur 6
Rédaction : Rose FIAMOHE et Jules DEGILA	Vérification : Néant	Approbation : Assemblée des Délégués

commis en vertu de la présente Politique le sont, lorsque la situation s'applique conformément aux ententes ou autres textes en vigueur établissant les conditions de travail du personnel de la DCE.

Étape 1 : Déclaration d'un lien d'intérêt

Dès l'identification d'un lien d'intérêt, la personne concernée discute de sa situation avec un membre du comité afin d'évaluer si le lien pourrait introduire un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent.

- Si la conclusion de cette évaluation conjointe est que la situation n'implique aucun risque de conflit d'intérêts, aucune autre démarche n'est requise et la conclusion est confirmée par écrit par le membre du comité.
- Si la conclusion est que la situation implique effectivement un tel risque, la personne concernée doit remplir un formulaire de déclaration du conflit d'intérêts et effectuer les démarches décrites dans les prochaines étapes.

Étape 2 : Déclaration du conflit d'intérêts

La personne concernée révèle tous les faits se rapportant à la situation impliquant un lien d'intérêt à risque en transmettant au comité le formulaire de « Déclaration du conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent ».

Étape 3 : Identification des mesures de résolution du conflit d'intérêts

Le comité traite la déclaration avec diligence afin que des mesures soient prises dès que possible pour éviter ou résoudre le conflit d'intérêts. À cette fin, il discute avec la personne concernée des mesures à prendre afin de désamorcer le risque de biais.

Exemples des mesures pouvant être prises pour éviter ou résoudre la situation :

- la modification du contenu d'une activité à mi-parcours, ou d'une entente.
 - Un retrait d'une position pouvant influencer l'orientation des activités planifiées.
 - l'établissement d'un processus de supervision de la situation par des personnes indépendantes.
 - dans certains cas, l'obligation pour le membre du personnel de la DCE ou ses proches de se départir de leur participation dans un établissement d'enseignement supérieur ou encore de les mettre en fiducie.
- Lorsqu'il y a accord sur les mesures à prendre :
- celles-ci sont consignées à l'endroit indiqué sur le formulaire intitulé : « Avis et mesures à prendre pour éviter ou résoudre le conflit d'intérêts ».
 - les formulaires de déclaration et d'avis sont ensuite transmis au Comité pour approbation.
- Lorsqu'il y a désaccord sur les mesures à prendre :
- Le dossier est confié au Délégué général pour approbation qui prend alors les dispositions nécessaires permettant de résoudre la situation.

Étape 4 : Prise de décision

Le Comité prend la décision et en informe la déclarante ou le déclarant dans les meilleurs délais.

Référence du document : PGC101V01/24- 2-2023		
Version : 01	Date de création : 24 février 2023	Page 5 sur 6
Rédaction : Rose FIAMOHE et Jules DEGILA	Vérification : Néant	Approbation : Assemblée des Délégués

Disposition particulière

- Etant donné que certains Délégués de la DCE sont eux-mêmes des enseignants-chercheurs dans une université publique, des dispositions particulières et donc transitoires doivent être mises en place pour leur contrôle et évaluation.
- La politique reconnaît aussi que les délégués sont des personnes ressources dans leur domaine et à ce titre participent activement à des activités qui ne rentrent pas en conflit avec leurs missions à la DCE. Ces activités sont importantes à plusieurs titres pour la société et méritent d'être accompagnées.

9. Confidentialité

Toutes les demandes d'avis faites conformément à la présente Politique sont traitées de façon confidentielle. Un dossier confidentiel rassemblant toutes les déclarations de conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents est conservé par le Bureau de la DCE aux fins de reddition de compte en cas de besoin. De plus, la confidentialité ne sera levée que pour les personnes et dans la mesure nécessaire à l'application du plan de gestion du conflit d'intérêts.

10. Dispositions générales

- La présente Politique entre en vigueur au moment de son adoption par l'Assemblée des Délégués de la DCE.
- La présente Politique est sous la responsabilité du Délégué général de la DCE, qui veille à sa mise en œuvre et à sa diffusion.


Annexe : Engagement individuel à signer relatif à la politique de conflit d'intérêts

Fait à Cotonou, le


KPOGO Kpe' FO-KOKU

Ont signé :

PERRIN René Xavier


Siphane SAMPSONOU


Agnès Gou GBEZIN


Jules DEGILA


M. N. HOUNKONNOU

Référence du document : PGC101V01/24- 2-2023		
Version : 01	Date de création : 24 février 2023	Page 6 sur 6
Rédaction : Rose FIAMOHE et Jules DEGILA	Vérification : Néant	Approbation : Assemblée des Délégués