Procédure de gestion des conflits d'intérêts

Afin de protéger sa réputation et prévenir efficacement le risque pénal, la FFJDA a mis en place la présente procédure de gestion des conflits d'intérêts qui s'applique à l'ensemble de ses collaborateurs : élus, dirigeants, salariés et agents publics placés auprès de la Fédération.

L'ensemble des collaborateurs de la FFJDA sont susceptibles de rencontrer des situations de conflits d'intérêts potentiels ou avérés dans le cadre de leurs fonctions, nécessitant la mise en place de mesures de prévention des risques. Il convient de rappeler qu'une situation de conflits d'intérêts ne constitue pas en elle-même une infraction pénale. Des procédures de gestion des risques doivent cependant impérativement être mise en place en cas de détection de conflits d'intérêts afin :
- d'assurer une meilleure transparence dans la conduite des missions de chaque collaborateur ;
- de protéger la réputation de la FFJDA et de ses collaborateurs ;
- de prévenir efficacement le risque pénal pouvant découler de situations de conflits d'intérêts (corruption, prise illégale d'intérêts, etc.).
La mise en place de mesures de détection et de prévention des conflits d'intérêts est une obligation légale prévue par les textes de loi1 et ces mesures doivent être obligatoirement connues et appliquées par l'ensemble des collaborateurs.

1. Définition

Une situation de conflit d'intérêts désigne toute situation d'interférence de nature à influencer ou à paraitre influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

Dans une telle situation, l'action d'un collaborateur est susceptible d'être influencée, ou paraître être influencée, par l'intérêt qu'il ou ses proches pourraient retirer à titre personnel.

Il convient de noter que les conflits d'intérêts peuvent être potentiels ou avérés :
- Le conflit d'intérêts est avéré lorsque le collaborateur se trouve confronté à une situation où le conflit d'intérêts est réel et existant ;
- Le conflit d'intérêts est potentiel lorsque le collaborateur se trouve confronté à une situation dont pourrait découler un conflit d'intérêts. Dans ce cas, on parle également de risque de conflit d'intérêts.

2. Les situations à risques

• Investissements personnels

Tout investissement personnel chez un fournisseur, un partenaire commercial, un sponsor de la Fédération est susceptible de placer la personne qui réalise l'investissement en situation de conflit d'intérêts vis-à-vis de la FFJDA

• Fonction d'administrateur

Avant d'accepter une fonction d'administrateur au sein d'une autre société, chaque collaborateur doit s'interroger sur le risque potentiel de conflit d'intérêts en lien avec sa fonction au sein de la Fédération, notamment lorsqu'il agit d'une société active dans le domaine sportif.

• Mandat politique

Les collaborateurs sont en droit d'exercer des activités politiques à titre privé, en dehors des lieux et du temps de travail. Dans le cadre de ces activités, ils doivent éviter d'intervenir sur des dossiers ou des domaines pouvant être liés aux champs d'activités de la Fédération.

• Relations familiales ou personnelles au sein de la FFJDA ou chez un tiers lié à la Fédération

Toute relation familiale ou intime au sein d'un service ou d'un département, ou avec un fournisseur, partenaire commercial ou sponsor peut créer l'apparence d'une situation de conflit d'intérêts, d'autant plus s'il existe un lien hiérarchique entre les deux personnes. Dans une telle situation, le ou les collaborateurs concerné(s) doi(ven)t se demander si cette relation altère leur objectivité.

• Cadeaux

L'offre et l'acceptation de cadeaux ou d'invitations sont susceptibles de générer des situations de conflits d'intérêts. En effet, un collaborateur pourrait se sentir contraint d'offrir une contrepartieà celui qui lui a offert un cadeau, qu'il s'agisse par exemple d'un partenaire ou d'un fournisseur.

3. Exemples

Pour compléter les domaines mentionnés supra., il est possible de dresser une liste d'exemples de situations susceptibles de constituer un conflit d'intérêts. Il convient de noter que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il appartient à chaque collaborateur de se montrer prudent dans la conduite de ses missions lorsqu'il se retrouve face à une situation de risque telle que :
- Détenir un intérêt dans une société qui s'avère être un partenaire, un fournisseur, un sponsor, un mécène de la FFJDA ;
- Participer à une commission de discipline visant une personne avec laquelle un lien personnel particulier est entretenu ;
- Participer au processus de recrutement d'un proche au sein de la FFJDA ;
- Avoir des liens familiaux ou personnels avec un partenaire, fournisseur, ou sponsor de la FFJDA.

Au regard des problématiques liées aux conflits d'intérêts, chaque collaborateur est ainsi tenu d'identifier toute situation qui serait susceptible de le placer en conflit d'intérêts et d'en informer sa hiérarchie ou le responsable conformité. En cas de doute relatif à la qualification d'un conflit d'intérêts actuel et potentiel, les collaborateurs doivent en référer à leur supérieur hiérarchique ou au responsable conformité afin de déterminer les mesures de prévention efficaces.

4. Mesures de prévention

La FFJDA met en place des mesures de prévention pour identifier et traiter les conflits d'intérêts susceptibles de survenir dans le cadre de l'exécution des missions de l'ensemble des collaborateurs de la Fédération.
Cette démarche permet de protéger la Fédération et ses collaborateurs afin de prévenir et d'éviter les conséquences négatives liées à une décision prise en situation de conflit d'intérêts. Une telle décision pourrait en effet être remise en cause et/ou engager la responsabilité du collaborateur et de la FFJDA.

- Déclarations de conflit d'intérêts

• L'ensemble des membres du Conseil d'administration doivent fournir une déclaration d'intérêts dans le cadre de la gestion des conventions réglementées ;

• L'ensemble des membres des organes participant aux appels à concurrence doivent fournir une déclaration d'intérêts pour chaque processus de mise en concurrence. Cette obligation concerne principalement les membres de la commission des appels à concurrence, mais aussi toute autre instance pouvant être impliquée dans la procédure ;

• De manière générale, et même en dehors des situations mentionnées supra., les collaborateurs doivent impérativement signaler la survenance d'un conflit d'intérêts à leur supérieur hiérarchique, au responsable conformité, ou aux membres de la commission ou du comité au sein duquel ils siègent lorsque le conflit d'intérêts apparait lors d'une prise de décision particulière.

En cas d'identification d'une potentielle situation de conflits d'intérêts, les collaborateurs sont invités à se poser les questions suivantes :
- Mes intérêts personnels m'empêchent-ils de garantir mon impartialité et d'agir uniquement dans l'intérêt de la FFJDA ?
- La situation pourrait-elle être perçue par un tiers comme étant un conflit d'intérêts ?
- Serais-je embarrassé si mon entourage professionnel ou public apprenait que j'ai participé à la prise de cette décision ?

- Règles de déport
En cas de conflit d'intérêts, plusieurs mesures de déport pourront être mises en place afin d'assurer une prise de décision objective et impartiale. Ces règles ne sont pas exhaustives, et pourront être adaptées à chaque situation :
- Confier le traitement du dossier et l'élaboration de la décision au supérieur hiérarchique ou à une autre personne ;
- S'abstenir d'utiliser, le cas échéant, sa délégation de signature dans le cadre de la décision litigieuse ;
- S'abstenir de siéger à l'instance collégiale de prise de décision litigieuse;
- Ne participer ni aux travaux préparatoires, ni aux débats, ni à la prise de décision ;
- Quitter physiquement la salle en le mentionnant dans le procès-verbal de séance ;
- Rester à l'écart tout au long de la vie du contrat (phase d'exécution : pénalités de retard, appréciation de la bonne exécution de la prestation…);
- Veiller à assurer en permanence une prise de décision collégiale et transparente.

Ainsi, en cas de doute relatif à une situation de conflits d'intérêts, le collaborateur concerné devra suivre les étapes suivantes :
- Informer le supérieur hiérarchique et/ou le responsable conformité de la situation de conflit d'intérêts ;
- Identifier les prises de décision liées à la situation de conflit d'intérêts ;
- Se déporter de l'ensemble des débats entourant la décision, et garantir une collégialité ou un niveau de validation supplémentaire lors de la prise de décision.

5. Responsabilités et sanctions

Une détection efficace des situations à risque repose principalement sur la responsabilité de chacun. Ainsi, l'ensemble des collaborateurs de la FFJDA doivent impérativement veiller à la bonne application de la présente procédure, en signalant toute situation de conflit d'intérêts au supérieur hiérarchique ou au responsable conformité. Le non-respect de la présente politique pourra donner lieu à des sanctions disciplinaires selon le statut du collaborateur concerné (Règlement intérieur salarié, Règlement disciplinaire fédéral et/ou Régime disciplinaire ministériel).

Les responsables des services concernés et le responsable conformité contrôlent l'effectivité de la présente procédure.