Global Social Observatory

Geneva, Switzerland

Boîte à outils du Mouvement SUN pour la prévention et la gestion des conflits d'intérêts

Mars 2014

www.gsogeneva.ch

Soutenir le Mouvement pour le renforcement de la nutrition

Scaling Up NUTRITION

S'ENGAGER • MOTIVER • INVESTIR

Table des matières

INTRODUCTION À LA BOÎTE À OUTILS 1

STRUCTURE DE LA BOÎTE À OUTILS 1

PRINCIPES D'ENGAGEMENT 2

APPLICATION AU-DELÀ DU MOUVEMENT SUN 2

PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS 3

MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS 3

ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS : PROPOSITION DE PROCESSUS 3

PREMIÈRE ÉTAPE : MISE EN PLACE D'UNE ÉQUIPE D'ÉLABORATION DE LA POLITIQUE 3

DEUXIÈME ÉTAPE : COLLECTE D'INFORMATIONS NÉCESSAIRES 3

TROISIÈME ÉTAPE : DÉFINITION DES OBJECTIFS DE POLITIQUE ET DU PUBLIC CIBLE 4

QUATRIÈME ÉTAPE : MISE AU POINT D'UN CONSENSUS SUR LES PRINCIPES GÉNÉRAUX 4

CINQUIÈME ÉTAPE : RÉDACTION DE LA POLITIQUE 4

SIXIÈME ÉTAPE : COLLECTE DE COMMENTAIRES 4

SEPTIÈME ÉTAPE : IMPLÉMENTATION DES MODIFICATIONS NÉCESSAIRES 4

HUITIÈME ÉTAPE : COLLECTE DE COMMENTAIRES SUPPLÉMENTAIRES 4

NEUVIÈME ÉTAPE : ADOPTION DE LA POLITIQUE 4

RÉDACTION D'UNE POLITIQUE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS : PROPOSITION DE CONTENU 5

POLITIQUES ET PROCÉDURES DE DÉCLARATION TRANSPARENTES 6

CLAUSES DE CONFIDENTIALITÉ 6

CATÉGORIES DE DÉCLARATION À TITRE INDICATIF 7

IDENTIFICATION D'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS 8

IDENTIFICATION D'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS PAR L'APPROCHE BASÉE SUR LE RISQUE 9

APPLICATION DE L'APPROCHE DE LA PERSONNE RAISONNABLE 10

IDENTIFICATION D'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS PAR L'APPROCHE DE DILIGENCE RAISONNABLE 10

DILIGENCE RAISONNABLE DE LA PART D'UN PARTICULIER OU D'UN GROUPE 10

DILIGENCE RAISONNABLE DE LA PART DES RESPONSABLES AU POUVOIR 11

GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS 12

MISE EN PLACE D'UN CADRE POUR LA GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS 12
MESURES CORRECTIVES 13

SUIVI 17

SUIVI DE L'APPLICATION ET DE LA PERTINENCE D'UNE POLITIQUE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS 18
SUIVI DE LA POLITIQUE DE GESTION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS 19
SUIVI : PERSPECTIVES 20
SUIVI : AUTRES PRÉOCCUPATIONS 21

ANNEXE 1 : MODÈLE DE POLITIQUE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS 23

ANNEXE 2 : EXEMPLE DE FORMULAIRE DE DÉCLARATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS 26

ANNEXE 3 : FORMULAIRES DE RÉSOLUTION ET DE SUIVI DE CONFLITS D'INTÉRÊTS 27

FORMULAIRE 3.1 : REGISTRES DE CONFLITS D'INTÉRÊTS 27
FORMULAIRE 3.2 : EXCLUSION DE L'INITIATIVE DE LA PLATE-FORME MULTI-ACTEURS 28
FORMULAIRE 3.3 : DÉMISSION DE L'INITIATIVE DE LA PLATE-FORME MULTI-ACTEURS 29
FORMULAIRE 3.4 : SUIVI DE L'EXAMEN ET DE L'ANALYSE DES CONFLITS D'INTÉRÊTS 30
FORMULAIRE 3.5 : SUIVI DES ADAPTATIONS À LA GESTION D'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS 31

BIBLIOGRAPHIE 32

GÉNÉRALITÉS 32
POLITIQUES DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES, DES INITIATIVES MULTI-ACTEURS OU DES GOUVERNEMENTS 33
POLITIQUES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE 35
POLITIQUES DU SECTEUR PRIVÉ 37
FORMULAIRES DE DÉCLARATION 37
OUTILS UNIQUES D'ORIENTATION DE L'OCDE 38
SPÉCIFIQUES À LA NUTRITION 38

Introduction à la boîte à outils

À lire conjointement avec les paragraphes 1 - 27 de la Note de référence

Cette boîte à outils du Mouvement SUN pour la prévention et la gestion des conflits d'intérêts a été préparée par l'Observatoire social mondial (GSO), en consultation avec le Secrétariat et les parties prenantes du Mouvement SUN. La boîte à outils vise à compléter la Note de référence pour l'engagement dans le Mouvement SUN par la prévention et la gestion des conflits d'intérêts. À cet effet, elle fournit des exemples concrets d'outils et des modèles à l'appui des quatre éléments de base d'un cadre de politique de conflit d'intérêts présenté dans la Note de référence. La boîte à outils doit être consultée conjointement avec la Note de référence. La boîte à outils est destinée à soutenir et aider les Points focaux SUN gouvernementaux (et d'autres parties prenantes SUN) désireux de répondre pro-activement aux questions liées aux conflits d'intérêts et à renforcer la confiance et la redevabilité mutuelle. Pour la bonne gouvernance et le maintien de la confiance au sein des organisations publiques (OCDE, 2003), il est essentiel d'identifier et de gérer les conflits d'intérêts. Cette approche contribue à la fois à la consolidation du Mouvement SUN et des plates-formes nationales multi-acteurs au sein des pays du Mouvement SUN. Il est également envisagé que la boîte à outils contribue au renforcement des capacités des pays soucieux d'améliorer la gestion de leurs plates-formes multi-acteurs.

Les conflits d'intérêts peuvent, en général, être gérés en faveur de l'intérêt public si les gouvernements ont mis en place des politiques et procédures y afférentes et si celles-ci sont appliquées de manière cohérente. L'établissement de ces politiques et procédures est de la responsabilité des gouvernements. Ni la Note de référence, ni la boîte à outils ne sont des documents normatifs. Elles servent plutôt à expliquer certains aspects et à orienter des pays chargés de leur mise en place. Elles sont fournies comme point de référence pour les décideurs qui s'occupent de ces questions et souhaitent mettre en place des cadres politiques nationaux ou locaux afin de mieux les aborder. Les cadres juridiques et les structures locales, nationales et internationales applicables restent les principaux mécanismes pour aborder ces questions au niveau national.

Structure de la boîte à outils

La « Note de référence pour l'engagement dans le Mouvement Sun : prévention et gestion des conflits d'intérêts » a été élaborée sur la base des discussions et des recommandations d'un processus de consultation interactif ayant engagé gouvernements et réseaux de soutien au sein du Mouvement SUN. Elle décrit et recommande quatre éléments d'un cadre politique, comme en témoigne le diagramme suivant :

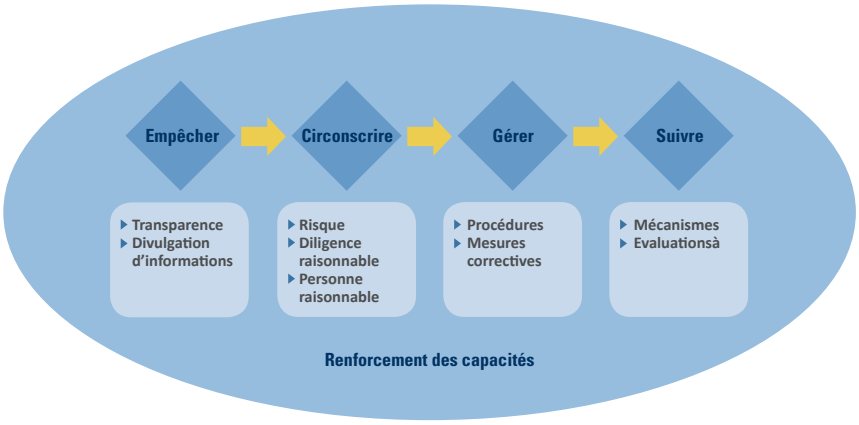

Figure I : Éléments d'un cadre de politique

La boîte à outils fournit des informations pratiques pour la mise en œuvre de ces quatre éléments. Chaque section de la boîte à outils contient un résumé des points clés de la Note de référence et s'appuie sur chaque élément avec des outils d'accompagnement, tels que des listes de vérification, un exemple de modèle de politique, des formulaires de déclaration et de suivi et d'autres suggestions et orientations pratiques pertinentes.

Principes d'engagement

Les Principes d'engagement SUN fournissent les bases d'une collaboration positive entre les parties prenantes et pour l'orientation du Mouvement SUN sur la gestion des conflits d'intérêts. Ils sont destinés à servir de base pour la promotion et l'évaluation du comportement individuel et organisationnel et l'identification d'éventuels conflits d'intérêts au sein de plates-formes nationales multi-acteurs. La boîte à outils est destinée à fournir aux pays des moyens d'interpréter et d'appliquer les Principes d'engagement SUN à leurs contextes particuliers.

Application au-delà du Mouvement SUN

Tel que mentionné ci-dessus, la Note de référence et la boîte à outils du Mouvement SUN ont été développées par l'Observatoire social mondial en réponse à un besoin identifié d'un débat interne sur la confiance mutuelle et la redevabilité parmi les parties prenantes du Mouvement SUN. En particulier, cette discussion doit se concentrer sur la façon de régler les conflits d'intérêts effectifs, probables ou apparents.

Le Mouvement est conscient que bon nombre des questions abordées ne sont pas limitées au domaine de la nutrition, mais sont également d'intérêt pour ceux qui travaillent dans d'autres initiatives multi-acteurs, notamment dans le domaine de la santé et des maladies non transmissibles. Les outils et les conseils fournis dans ce document ont été développés spécifiquement pour répondre aux questions soulevées au cours du processus de consultation sur les conflits d'intérêt au sein du Mouvement SUN, mais il faut espérer qu'ils peuvent être d'intérêt et d'utilité pour d'autres qui étudient actuellement ces questions dans d'autres contextes.

Adapter les Principes d'engagement SUN à des situations de conflit d'intérêts

1. **TRANSPARENCE TOTALE SUR LES INTENTIONS ET L'IMPACT :** Les parties prenantes s'engagent à avoir un comportement transparent dans toutes leurs interactions dans le cadre du Mouvement SUN. Les parties prenantes s'engagent également à faire des évaluations rigoureuses de l'impact de l'action collective et des contributions des parties prenantes qui sont des particuliers.
2. **INCLUSION :** le Mouvement SUN est ouvert à toutes les parties prenantes qui démontrent leur engagement à ses objectifs. L'exclusion doit être évitée autant que possible.
3. **RESPECT DES DROITS :** toutes les parties prenantes doivent agir en conformité avec un engagement à respecter l'égalité et les droits de toutes les femmes, de tous les hommes et de tous les enfants.
4. **DISPOSITION À LA NÉGOCIATION :** toutes les parties prenantes du Mouvement SUN sont chargées d'offrir un appui cohérent et réactif aux gouvernements nationaux pour leur mise en place des politiques et plans nationaux de nutrition. Les parties prenantes chercheront à résoudre les divergences d'approche ou les divergences ou contradictions d'intérêts dès qu'elles se présentent.
5. **PRÉVISIBILITÉ ET REDEVABILITÉ MUTUELLE :** toutes les parties prenantes sont collectivement redevables de leurs engagements communs, devraient poursuivre dans la voie de ces engagements d'une manière prévisible et être mutuellement redevables dans le respect des engagements prévus.
6. **RAPPORT COÛT/EFFICACITÉ :** Les parties prenantes doivent être guidées par les données disponibles sur les politiques et les actions qui ont l'impact le plus étendu et le plus durable à moindre coût.
7. **COMMUNICATION PERMANENTE :** toutes les parties prenantes s'engagent à échanger régulièrement sur leurs intentions, leurs actions, leurs expériences et leurs préoccupations.
8. **AGIR AVEC INTÉGRITÉ ET DE FAÇON ÉTHIQUE POUR RENFORCER LA RÉPUTATION ET L'IMPACT DU MOUVEMENT SUN :** les parties prenantes doivent reconnaître que les conflits d'intérêts individuels et organisationnels doivent être gérés avec la plus grande intégrité.
9. **ÊTRE MUTUELLEMENT RESPECTUEUX ET CHERCHER À GAGNER LA CONFIANCE DE CEUX AVEC LESQUELS L'ON TRAVAILLE :** les parties prenantes font différentes contributions à l'effort collectif. Construire la confiance nécessaire pour la collaboration exige le respect de ces différences.
10. **NE PAS NUIRE :** Toutes les parties prenantes se sont engagées à veiller à ce que toutes les mères et tous les enfants soient habilités à exercer leur droit à une alimentation adéquate. Quelle que soit l'action entreprise, le bien-être des mères et des enfants à risque de sous-nutrition doit rester un objectif primordial. Pour cette raison, les conséquences négatives possibles de toutes les actions doivent être examinées avant toute prise de décision.

Figure ii : Principes d'engagement SUN

Prévention des conflits d'intérêts

À consulter conjointement avec les paragraphes 28 à 35 de la Note de référence

La première étape dans l'élaboration d'un cadre de politique globale de conflit consiste à établir des mécanismes de prévention. Il s'agit principalement (a) d'une politique clairement rédigée et transparente sur les conflits d'intérêts et (b) de procédures de déclaration appliquées avec cohérence.

Mise en place d'une politique de conflit d'intérêts

La Note de référence encourage les gouvernements à adopter et diffuser des politiques et procédures écrites de résolution des conflits d'intérêts. Comme point de départ, il est important que toutes les parties prenantes soient conscientes des obligations juridiques existantes relatives aux conflits d'intérêts et de leur applicabilité aux initiatives nationales du Mouvement SUN mises en œuvre à travers ses plates-formes multi-acteurs. Le mieux est de disposer de politiques écrites qui définissent les conflits d'intérêts et mettent ces politiques à la portée d'éventuelles parties prenantes tout en les rendant applicables. L'existence d'un code de conduite appliqué à toutes les parties prenantes dans la plate-forme multi-acteurs, ou encore, d'une politique distincte élaborée à cet effet n'empêche pas que soit effectué un examen de cohérence avec les Principes d'engagement SUN. L'examen devrait également porter sur les questions de mise en conformité avec les conventions internationales pertinentes, y compris le Code international de commercialisation des substituts du lait maternel.

Élaboration d'une politique de conflit d'intérêts : proposition de processus

Lors de l'élaboration d'une politique de conflits d'intérêts, certaines mesures peuvent être prises, avant même la rédaction proprement dite ou l'adoption d'une politique. La Note de référence recommande la participation multi-acteurs, notamment l'élaboration de politiques ou procédures pour renforcer leur légitimité. Voici une suggestion d'étapes à suivre.[1]

Figure iii : Étapes à suivre pour l'élaboration d'une politique de conflit d'intérêts

Première étape : mise en place d'une équipe d'élaboration de la politique

La première étape consiste à décider qui doit participer à l'élaboration de la politique et à inviter les participants à se joindre à une équipe d'élaboration. Des représentants de tous les groupes de parties prenantes qui pourraient être concernés par la politique doivent être invités à participer ou au moins, être consultés par l'équipe d'élaboration de la politique.

Deuxième étape : collecte d'informations nécessaires

Il importe de recueillir des informations sur les lois ou règlements en vigueur applicables aux groupes de parties prenantes participantes, y compris le gouvernement même. Ces informations peuvent être internes aux structures participantes du gouvernement, mais peuvent également provenir d'une source externe, telles qu'un autre organisme gouvernemental. Certaines de ces politiques peuvent ne pas contenir plus précisément

[1] Ces étapes sont adaptées de la CICC, Gestion des conflits d'intérêts dans le secteur public (2004).

une spécifique aux conflits d'intérêts, mais elles peuvent être des politiques connexes pouvant être examinées pour éviter tout chevauchement. C'est le cas des codes de conduite, des politiques d'éthique ou d'autres politiques sur des informations confidentielles, la propriété intellectuelle, les marchés, le parrainage, l'emploi secondaire, la gestion des responsabilités réglementaires ou des relations d'affaires. Une enquête sur les fonctions et activités de la plate-forme nationale multi-acteurs peut également être utile pour identifier les domaines d'activité où les conflits d'intérêts peuvent survenir.

Troisième étape : définition des objectifs de politique et du public cible

Les participants à l'équipe d'élaboration de la politique pourraient vouloir tirer parti de la base d'informations en abordant les risques spécifiques devant être couverts par une politique de conflit d'intérêts. Des objectifs clairement définis de la politique peuvent être articulés pour répondre à ces risques spécifiés. La politique écrite doit définir le champ de couverture (inclure en général toutes les personnes et organisations participant à la plate-forme multi-acteurs). La portée et la couverture de la politique peuvent être définies par l'équipe d'élaboration de la politique pour faire mieux comprendre le ou les groupes de parties prenantes seront concernés par la politique et l'impact de celle-ci sur ces groupes et personnes.

Quatrième étape : mise au point d'un consensus sur les principes généraux

Cette étape consiste à trouver un accord entre les membres de l'équipe d'élaboration de la politique, sur les principes généraux à la base des objectifs spécifiques de la politique. Il serait utile d'articuler les principes pour vérifier qu'ils sont conformes aux lois et règlements applicables en vigueur, aux Principes d'engagement SUN ainsi qu'aux obligations et codes internationaux pertinents. On peut chercher à répondre aux questions suivantes : Les principes de la politique proposés sont raisonnables ? Pratiques/ faisables ? Adéquats ? Peuvent-ils aider à renforcer la confiance et encourager la collaboration entre les groupes participants ?

Cinquième étape : rédaction de la politique

À partir du consensus sur les objectifs et les principes sous-jacents, l'équipe de politique peut commencer à rédiger la politique. Cette rédaction peut être confiée à un sous-groupe désigné. Elle peut également être enrichie par l'implication de personnes ayant de l'expérience ou une expertise juridique dans la gestion des conflits d'intérêt. Il y a ci-dessous, une liste de vérification pour le contenu probable de la politique (Figure iv). L'élaboration de la politique doit être menée dans un esprit de couverture exhaustive de tous les types de risques de conflits d'intérêt identifiés, tout en offrant des possibilités d'ajustement aux circonstances spécifiques.

Sixième étape : collecte de commentaires

L'équipe d'élaboration de la politique doit partager la première ébauche de la politique avec tous les groupes de parties prenantes pour commentaires. Un examen juridique peut également être approprié, si un avocat n'est pas inclus dans le processus de rédaction en soi. Chaque groupe peut avoir besoin d'un délai raisonnable pour poser des questions et faire part de ses commentaires et suggestions.

Septième étape : implémentation des modifications nécessaires

Sur la base des commentaires de tous les groupes participants, l'équipe d'élaboration de la politique peut procéder à des modifications en cas d'accord pour le faire.

Huitième étape : collecte de commentaires supplémentaires

Le projet de politique révisé peut alors être mis à la disposition du public pour examen par tous les groupes de parties prenantes.

Neuvième étape : adoption de la politique

L'équipe d'élaboration peut faire effectuer les changements qui s'imposent avant de soumettre la politique aux autorités compétentes pour approbation formelle. L'identification des autorités compétentes dépendra du régime juridique du pays concerné.

Rédaction d'une politique de conflit d'intérêts : proposition de contenu

Un modèle de politique écrite sur les conflits d'intérêts est inclus à l'annexe 1 de la présente la boîte à outils.

L'encadré ci-dessous, Figure iv) comporte une liste de vérification à titre indicatif sur les sections qui pourraient être inclues dans une politique de conflit d'intérêts.

Éventuelles sections d'une politique de conflit d'intérêts	
Section 1	Préface / Présentation / Déclaration de but / Objectifs de la politique
Section 2	Définitions des particuliers couverts / parties prenantes couvertes
Section 3	Définitions de conflit d'intérêts • Définitions de base : conflit de particulier ou d'organisation
Section 4	Catégories de conflit d'intérêts • Probable, apparent ou effectif • Primaire ou secondaire • Direct ou indirect • Inclure des exemples de situations dans lesquelles les conflits sont susceptibles de se produire ou • Identifier une typologie des risques pour évaluer les conflits d'intérêts
Section 5	Principes directeurs du Mouvement SUN et législation pertinente • Principes d'engagement et code SUN • Examen des obligations juridiques en vigueur • Acceptation des intérêts divergents et des mécanismes en place pour la résolution • Prise de décision consensuelle entre les participants sur une base d'équité • Application du test de la personne raisonnable

Section 6	Procédures de gestion des conflits d'intérêts
	• Déclaration
	  • Liste publique des déclarations applicables en vertu de la politique et des examens périodiques
	  • Transparence et obligation générale de déclaration (fréquence, portée, émetteur et récepteur)
	• Procédures spécifiques d'identification de périodes propices aux conflits d'intérêts
	  • Réunions de la plate-forme multi-acteurs (préavis, options de récusation, le cas échéant, instance de décision)
	• Mesures correctives
	  • Défaut de déclaration (pénalités à la fois pour les contextes généraux et spécifiques)
	  • Réexamen des défis basés sur les conflits d'intérêts apparents
	  • Mécanismes de règlement des griefs et d'examen en appel
	• Suivi et évaluation

Section 7	Autres préoccupations • Dons • Protection des données / vie privée
Section 8	Diffusion et révision de la politique
Addenda	Formulaires de déclaration

Figure IV : Sections d'une politique de conflit d'intérêts

Dans la plupart des pays, il existe un large éventail de codes de conduite applicables aux conflits d'intérêts. La plupart traitent des conflits d'intérêt impliquant des personnes et non des organisations, tandis que d'autres traitent des deux. D'autres initiatives multi-acteurs ont adopté des politiques pouvant servir de référence utile. Une liste des sources est inclue dans la bibliographie à la fin de cette boîte à outils.

Politiques et procédures de déclarations transparentes

Une deuxième partie de l'élément sur la prévention dans le cadre de la politique consiste à garantir et permettre la déclaration de tous les intérêts susceptibles de causer un conflit d'intérêts entre les parties prenantes participant à la plate-forme nationale multi-acteurs. Cette section décrit un ensemble d'étapes de déclaration possibles que les gouvernements voudront peut-être suivre et une liste indicative des catégories d'intérêts présentant un risque éventuel de conflit d'intérêts effectif ou probable.

Les étapes de déclaration décrivent les niveaux de déclaration pour les différents types d'intérêts de groupes de parties prenantes (Figure de V, VI et VII). Remarque : Des règles différentes peuvent s'appliquer lorsque la déclaration est faite par une personne représentant un groupe de parties prenantes et lorsqu'il s'agit d'une déclaration d'intérêts détenus par le groupe de parties prenantes. La politique devrait préciser la nature des exigences de déclaration pour chaque cas.

À la suite, il y a une liste indicative des catégories de déclaration (tableau I) d'intérêts pouvant être considérés comme des intérêts capables de causer des conflits d'intérêts par rapport à la plate-forme multi-acteurs.

Étapes préliminaires
Exiger une déclaration de conformité lors de son adhésion à la plate-forme multi-acteurs du pays : • implicitement obtenue par une annonce publique par le gouvernement qu'une telle politique est en vigueur et que tous les groupes participants se sont engagés à s'y conformer ; • explicitement obtenue en demandant à tous les groupes participants de faire une déclaration de conformité proactive, que ce soit verbalement ou par écrit ; • prévoir des déclarations périodiques de conformité avec la politique.

Figure v : Mesures préliminaires

Étapes spécifiques aux événements
Exiger une déclaration de reconnaissance des intérêts susceptibles de causer un conflit d'intérêts avec un point spécifique de l'ordre du jour de la réunion, initiative ou événement • Déclarer les intérêts comme point systématique à l'ordre du jour des toutes les réunions de prise de décision ; • Faire connaître les sujets et le contenu des initiatives à l'étude ; • Diffuser des ordres du jour avec un délai suffisant pour que les parties prenantes concernées prennent les mesures appropriées ; • Rendre compte au public des décisions prises et des actions engagées ; • Tenir avec transparence, les dossiers transparents de toute prise de décision concernant les conflits d'intérêts ainsi que des mesures prises pour les résoudre.

Figure vi : Étapes spécifiques aux événements

Autres étapes
Exiger une forme de déclaration de reconnaissance d'intérêts susceptibles de causer des conflits d'intérêts avec l'initiative multi-acteurs sur la nutrition dans son ensemble • Fournir une liste de vérification des catégories d'intérêts qui sont couverts par la politique de conflit d'intérêts ; • Exiger des participants de signer un formulaire de divulgation fondé sur une liste de vérification de catégories et détailler tous les intérêts présents dans chaque catégorie ; • Mettre régulièrement à jour les formulaires de déclaration signés.

Figure vii : Mesures supplémentaires

Clauses de confidentialité

- Le traitement des informations privées ou d'autres informations sensibles peut se faire en instaurant des clauses de confidentialité dans des situations spécifiques.
- D'autres situations peuvent nécessiter un examen par un organisme de suivi pour déterminer le bien-fondé de l'exclusion des intérêts donnés de la déclaration publique.

Catégories de déclarations à titre indicatif

Voici une liste de catégories d'intérêts possibles ou des comportements dont la déclaration peut être nécessaire. Il est recommandé que la liste actuelle fasse l'objet d'un accord et soit applicable à l'avance à tous les particuliers et organisations qui sont parties prenantes. Chaque organisation de parties prenantes peut être invitée à procéder à une déclaration d'une relation directe ou indirecte de ces intérêts avec un effort conjoint de la plate-forme ou avec ses initiatives spécifiques. Il faut clarifier le fait que les particuliers et les organisations ont de nombreux intérêts dans ces catégories sans relation avec l'effort commun de la plate-forme ou ses initiatives spécifiques. Ils devraient être invités à ne déclarer que les intérêts susceptibles d'avoir une incidence ou un lien direct ou indirect avec la plate-forme multi-acteurs ou ses initiatives spécifiques. Il convient également de préciser que la simple déclaration de ces intérêts ne vise pas à suggérer la présence d'un conflit d'intérêts. Le but ici est de faciliter l'identification des conflits d'intérêts probables et d'empêcher, par la déclaration publique préalable, que ces intérêts génèrent des conflits d'intérêts effectifs ou apparents.

Les gouvernements peuvent opter pour différentes politiques de déclaration pour les particuliers par opposition aux organisations qu'ils peuvent représenter dans la plate-forme multi-acteurs. En outre, les exemples de catégories déclaration ne doivent pas être considérés comme constituant une liste exhaustive ou inclusive, mais plutôt comme un guide pour les catégories possibles que les gouvernements peuvent choisir de prendre en considération. Les gouvernements peuvent également vouloir aborder les questions de taille disproportionnée, de trafic d'influence ou d'enrichissement illicite, mais celles-ci ne sont pas répertoriées comme catégories de déclaration. Un modèle de déclaration d'intérêts d'organisation de parties prenantes est inclus à l'annexe 2. Les sources pour les autres exemples sont énumérées sous une rubrique distincte dans la bibliographie.

Catégories de déclarations à titre indicatif	
Intérêts financiers d'une organisation de parties prenantes susceptibles d'avoir un impact sur sa participation ou avoir une relation directe ou indirecte avec la plate-forme multi-acteurs ou ses initiatives	Intérêts immobiliers Produits ou services de l'organisation Participations ou placements Marchés publics Droits de propriété intellectuelle Commandites ou dons accordés aux autres
Intérêts financiers d'un particulier susceptibles d'avoir un impact sur sa participation ou avoir un lien direct ou indirect avec la plate-forme multi-acteurs ou ses initiatives	Emploi / bureaux d'études / sources de revenus Biens immobiliers Actions, fiducies, partenariats ou autres investissements Mandats, nominations et emploi connexe dans d'autres entreprises Réception de cadeaux, voyage parrainé ou hospitalité
Intérêts non financiers susceptibles d'avoir un impact sur la participation d'une partie prenante ou avoir une relation directe ou indirecte avec la plate-forme multi-acteurs ou ses initiatives	Appartenance à une organisation ayant un intérêt dans les initiatives de nutrition multi-acteurs Publications relatives à des initiatives multi-acteurs en matière de nutrition
Affiliations personnelles ou familiales	Particulier ou membre de famille rapprochée avec une position de décision dans la plate-forme multi-acteurs ou ses initiatives Membre de famille rapprochée ayant des intérêts financiers ou non financiers (tels que décrits ci-dessus pour les organisations ou particuliers) en lien direct ou indirect avec la plate-forme multi-acteurs ou ses initiatives
Comportements d'organisations susceptibles d'avoir un impact sur la réputation de la plate-forme multi-acteurs et/ou le Mouvement SUN dans son ensemble	Producteur de, ou association avec les producteurs de produits malsains et/ou interdits (conformément aux lois locales et internationales applicables) Commercialisation ou autres formes de promotion de produits inappropriés (conformément aux lois locales et internationales applicables) Pratique actuelle ou antérieure, qui a eu ou a un impact négatif sur les droits de l'homme ou sur les conventions internationales des droits de l'homme Implication actuelle ou antérieure dans le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination, la violation de la négociation ou du droit d'association

Tableau I : Catégories de déclaration

Identification d'un conflit d'intérêts

À consulter conjointement avec les paragraphes 36 à 45 de la Note de référence

Le deuxième élément du cadre de la politique proposé dans la Note de référence consiste à disposer de procédures d'identification d'un conflit d'intérêts effectif après la déclaration d'un conflit d'intérêts probable par une partie prenante, ou des allégations de perception de conflit d'intérêts d'une partie prenante ou l'omission de déclarer. Ces procédures sont nécessaires pour déterminer si un conflit d'intérêts existe vraiment, ou si les intérêts en question sont divergents ou opposés, mais peuvent être amenés à converger à travers le dialogue et la négociation.

La Note de référence recommande que la détermination prenne la forme d'une approche fondée sur le risque, afin d'évaluer les intérêts et d'identifier ceux plus susceptibles de compromettre, d'entraver ou de prendre le pas sur les intérêts de l'entreprise commune. Voir les paragraphes 36 à 45 de la Note de référence.

La Note de référence décrit également une approche de diligence raisonnable visant à assurer que ces conflits d'intérêts qui sont potentiellement les plus dommageables sont reconnus et pris en compte. Voir les paragraphes 43 à 45 de la Note de référence. Dans cette section, la boîte à outils dispose d'outils et des mécanismes pour la mise en œuvre de chacune de ces approches.

Tant l'approche fondée sur les risques que l'approche de diligence raisonnable dépend de l'existence préalable d'une procédure permettant de suivre à la fois : (i) les déclarations des groupes de parties prenantes et des particuliers participant et (ii) les allégations formulées contre une partie prenante particulière pour avoir omis de faire des déclarations. Voici quelques suggestions pour la mise en place d'une telle procédure, sur la base des éléments d'une politique écrite comme décrit dans la Figure iv de la section précédente.

Suggestions pour la mise en place et l'utilisation d'une procédure d'identification des conflits d'intérêts

Faire élaborer des politiques écrites et les faire accepter par un organe représentatif de toutes les parties prenantes et un cadre incluant :
- des définitions consensuelles de conflits d'intérêts ;
- des formulaires de déclaration et des registres pour ces formulaires (Voir annexe 2 pour le modèle) ;
- des rapports réguliers et cohérents rédigés par les parties prenantes sur les conflits d'intérêts effectifs ou probables (Voir formulaires en annexe 3) ;
- la mise à disposition d'un mécanisme transparent permettant aux parties prenantes de relever des conflits d'intérêts effectifs ou probables des autres parties prenantes et prendre des mesures opportunes afin de déterminer l'existence ou non d'un conflit d'intérêts effectif ou probable (Voir formulaires en annexe 3) ;
- des règles de gestion de cas spécifiques ;
- la définition claire du rôle d'un organisme de suivi (en se servant probablement des mécanismes nationaux existants, comme un médiateur ou commissaire à l'éthique ou en créant un nouveau mécanisme de suivi) ;
- la mise au point d'un mécanisme contre les défis liés aux mesures correctives ;
- la mise en place d'une procédure de traitement des plaintes internes ;
- la possibilité de création d'un comité d'examen indépendant.

Figure viii

Identification d'un conflit d'intérêts par l'approche basée sur le risque

L'identification d'un conflit d'intérêts par l'approche basée sur le risque, qui consiste à déterminer s'il existe, est fondée sur la reconnaissance que la plate-forme multi-acteurs implique des intérêts de particuliers, mais surtout des intérêts d'organisations. Ces intérêts peuvent être divergents ou contradictoires aux objectifs et intérêts de l'entreprise commune ou ses initiatives spécifiques. Une approche fondée sur les risques peut servir pour anticiper et analyser le risque potentiel de conflits d'intérêts liés à des initiatives particulières de l'entreprise commune. La typologie proposée des risques contenus dans la Note de référence est la suivante :

Catégorie A : Risques marginaux non susceptibles d'affecter l'initiative
Catégorie B : Risques susceptibles d'affecter l'initiative, mais qui sont gérables
Catégorie C : Risques qui suscitent des préoccupations et un besoin de conseils
Catégorie D : Risques devant certainement causer des dommages

Figure ix : Typologie des catégories d'approches fondées sur le risque

Cette typologie est décrite plus en détail ci-dessous.

Typologie de l'analyse des conflits d'intérêts en fonction du risque
Catégorie A : Risques marginaux non susceptibles d'affecter l'initiative Si l'intérêt est révélé mais n'est pas pertinent pour le cas en cours de traitement, il n'y a pas de conflit d'intérêts. **Catégorie B : Risques susceptibles d'affecter l'initiative, mais qui sont gérables** Si l'intérêt est pertinent pour le cas en présence, il convient de déterminer s'il est important ou non. • Un intérêt déclaré est insignifiant ou minime quand il est peu susceptible d'affecter ou, à bien y réfléchir, a peu de chances de d'affecter l'objectivité de jugement ou l'intégrité de décision de la personne représentant l'organisation. • Les intérêts insignifiants ou minimes peuvent être définis comme ceux qui ne sont pas liés ou ne sont qu'accessoirement liés au cas en présence, ont une valeur nominale ou sont sans conséquence importante. **Catégorie C : Risques qui suscitent des préoccupations et un besoin de conseils** Si l'intérêt pertinent est significatif ou très significatif, une évaluation du risque de conflit peut être appropriée. • Les risques pour le conflit d'intérêts d'avoir une incidence sur l'initiative sont-ils gérables ? • La personne prend-elle des mesures pour éliminer ou atténuer l'effet du conflit sur le projet ? • Existe-t-il, au contraire, un besoin de conseils et de consultation entre les représentants des autres parties prenantes participantes ? Ou de consultation avec l'organisme de suivi de la plate-forme ? • Un critère de pondération peut être mis en œuvre pour peser l'ampleur du conflit en vue de déterminer s'il peut être géré convenablement ou neutralisé. **Catégorie D : Risques devant certainement causer des dommages** Existe-t-il des risques certains d'impact néfaste compromettant, entravant ou prenant le pas sur les intérêts de l'entreprise commune si l'on ne les empêche pas d'influencer le cas en présence ? • Cette catégorie peut comprendre les conflits d'intérêts apparents dont il est certain que les risques vont causer des dommages, mais l'accent est surtout mis sur les conflits d'intérêts effectifs ou probables qui ne sont pas adéquatement gérés ou neutralisés. • Cette quatrième catégorie, cependant, peut englober la pratique d'« incitations », cadeaux, dons, concours subventionnés et cours de formation parrainés, susceptibles de sembler encourager la poursuite d'intérêts privés/primaires ou secondaires par le donateur ou le bénéficiaire. • Certains types de comportements sont reconnus comme constituant en soi des conflits d'intérêts pour le Mouvement SUN. Ce sont des risques qui, à coup sûr, compromettent, entravent ou prennent le pas sur les intérêts de l'entreprise commune et peuvent, par définition, être classés dans la quatrième catégorie de cette typologie. • Les parties prenantes peuvent être tenues de respecter les Principes d'engagement SUN et les pactes internationaux pertinents, y compris le Code international de commercialisation des substituts du lait maternel.

Figure x : Typologie de l'analyse de conflit d'intérêts fondée sur le risque

Application de l'approche de la personne raisonnable

La Note de référence suggère d'utiliser un test de la « personne raisonnable », caractérisé comme suit : « Une personne raisonnable en possession des faits pertinents conclurait-elle que l'objectif collectif du Mouvement SUN est menacé par les actions de toute partie prenante ? »

Si une personne bien informée pourrait raisonnablement conclure que la prise de décision sur le sujet en traitement serait biaisée ou que la discussion serait limitée ou autrement compromise en raison de la présence d'un représentant de l'intérêt en conflit, il peut donc être approprié d'exclure ou de limiter la participation de cette personne ou de ce représentant.

Identification d'un conflit d'intérêts par l'approche de diligence raisonnable

Le devoir de diligence raisonnable s'applique à la fois à des particuliers ou des groupes qui ont la responsabilité d'identifier et de faire des déclarations lorsque leurs intérêts peuvent constituer un conflit, ainsi qu'à ceux dans des positions officielles d'autorité en charge de l'identification des situations de conflits d'intérêt qui peuvent être soulevés par d'autres. La Note de référence décrit cette approche dans les paragraphes 43 à 45. Bien sûr, il faut continuer de souligner que des intérêts divergents ou contradictoires ne constituent pas nécessairement des conflits d'intérêts.

Diligence raisonnable de la part d'un particulier ou d'un groupe

La déclaration volontaire des intérêts susceptibles d'être en conflit avec les objectifs des plates-formes nationales multi-acteurs fait partie intégrante de la conformité des particuliers ou des groupes avec les Principes d'engagement SUN. En participant à des plates-formes nationales multi-acteurs, chaque partie prenante affirme sa capacité à collaborer efficacement avec les autres et doit déclarer tous les intérêts divergents ou contradictoires avec diligence raisonnable à la mesure de leur effet sur les objectifs de l'initiative conjointe, et en conformité avec les catégories de déclaration convenues à l'avance. Voici quelques suggestions sur la façon dont les personnes représentant une organisation dans une plate-forme multi-acteurs peuvent appliquer une approche de diligence raisonnable à ses intérêts.

Les personnes représentant une organisation dans une plate-forme multi-acteurs peuvent poser les questions suivantes :

- L'organisation a-t-elle des intérêts financiers ou économiques dans le domaine de la nutrition ?
- Ces intérêts peuvent-ils être bénéfiques à l'effort commun ? Si oui, comment ?
- Ces intérêts peuvent-ils nuire à l'entreprise commune ou à son efficacité ? Si tel est le cas, comment peut-on les gérer pour éviter des dommages ?
- L'organisation reconnaît-elle la primauté des objectifs collectifs dans l'effort commun ?
- Les comportements de l'organisation sont-ils conformes aux Principes d'engagement SUN ?

Figure xi : Intérêts de particulier

Diligence raisonnable de la part des responsables au pouvoir

Même lorsque le particulier ou le groupe est conscient de l'intérêt divergent ou concurrent qui peut être perçu par les autres source d'un conflit d'intérêts et prend des mesures pour gérer ces intérêts, les perceptions d'un conflit d'intérêts peuvent interférer avec la construction de la confiance. Parce que le manque de confiance peut saper les efforts collectifs des parties prenantes au sein de la plate-forme multi-acteurs, il devrait y avoir une procédure en place pour ceux en position d'autorité pour entreprendre un processus d'examen et de délibération avec diligence raisonnable, en particulier si une plainte a été déposée. Dans certaines situations, il peut y avoir des interprétations différentes des faits, tandis que dans d'autres, la déclaration par l'une des parties prenantes peut être jugée insuffisante. L'une des parties prenantes pourrait ne pas être totalement transparente sur ses intérêts ou pourrait ne pas déclarer tous les intérêts concernés. En abordant ces situations avec diligence, le responsable en mesure d'identifier la présence d'un conflit d'intérêts rassemble toutes les informations fondées sur des preuves pour le guider dans les moyens de répondre aux perceptions de conflits d'intérêts probables ou effectifs.

Un processus officiel d'examen de diligence peut être mis en œuvre pour :

- confirmer la primauté des objectifs du Mouvement SUN sur les autres intérêts ;
- confirmer l'alignement et la conformité avec les Principes d'engagement SUN ;
- comparer les intérêts d'un particulier, d'une organisation ou d'un groupe aux objectifs du Mouvement SUN et vérifier l'existence active/affirmative d'objectifs communs ;
- mettre l'accent sur l'examen des situations qui révèlent :
  - le risque d'interférence avec des normes ou des principes ;
  - les attentes du secteur commercial ou d'autre secteurs pour toute reconnaissance publique ;
  - la menace à la neutralité ou crédibilité scientifique ou sur la base de preuves ;
  - un avantage indu ;
  - un risque financier ;
- l'élaboration d'une politique sur les aspects nécessitant des affirmations inclura :
  - la non-exclusivité sans traitement de faveur, avantage indu ou approbation de tout produit ou entité ;
  - aucune limitation pour négocier des accords similaires avec d'autres partenaires ;
  - aucune attention particulière en matière de recrutement, de marchés ou procédure de contrats ;
  - impression d'un tel traitement de faveur.

Figure xii : Processus de contrôle de diligence raisonnable

Gestion des conflits d'intérêts

À consulter conjointement avec les paragraphes 46 à 57 de la Note de référence

S'appuyant sur les Principes d'engagement SUN, la prévention des conflits d'intérêts doit être appliquée le cas échéant. Mais, dès confirmation de l'existence d'un conflit, la prochaine étape consiste à trouver un accord sur la façon de le gérer et, éventuellement, de l'éliminer, puis à procéder à un équilibre raisonnable entre l'urgence et la diligence. Dans les sections précédentes, la boîte à outils offre des suggestions sur la façon de mettre en œuvre des politiques visant à assurer la déclaration des intérêts en tant que mesure préventive clé et à préciser quels types de conflits d'intérêts sont importants et comment les identifier. Dans cette section, l'accent est mis sur la gestion des conflits d'intérêts quand ils surviennent.

Les lois nationales et les codes peuvent fournir la principale référence pour les définitions nécessaires, les lignes directrices et les conditions préalables de la politique de conflit d'intérêt. S'appuyant sur ceux-ci, les gouvernements peuvent développer des matériaux, des lignes directrices pour résoudre les situations de conflit d'intérêt dans le cadre de plates-formes multi-acteurs. La Note de référence décrit les avantages des deux diverses approches de gestion des conflits d'intérêts : (1) disposer de procédures de gestion des conflits d'intérêts avant leur survenue et (2) rechercher un consensus entre les parties prenantes sur les mesures correctives et leur application appropriée pour résoudre différents types de conflits d'intérêts. Les gouvernements sont encouragés à élaborer ces procédures et mesures correctives dans un environnement qui favorise le respect et l'apprentissage mutuel et qui inclue toutes les parties prenantes.

Mise en place d'un cadre pour la gestion des conflits d'intérêts

Les procédures d'identification et de gestion des conflits d'intérêts exigent une gestion active de la part des gouvernements et un cadre institutionnel.

Options pour un cadre institutionnel :

1. Un comité exécutif ou un organe consultatif de la plate-forme nationale multi-acteurs comprend dans ses statuts, des règles sur la façon de gérer les conflits d'intérêts, lorsque de tels statuts existent.
2. Un comité consultatif indépendant de la plate-forme nationale multi-acteurs (ou une personne désignée) est spécifiquement chargé de régler les conflits d'intérêts à mesure qu'ils surviennent.
3. La plate-forme multi-acteurs est d'accord pour reporter des problèmes de conflit d'intérêts à un organisme existant qui est le garant du code de déontologie ou organisme gouvernemental similaire.
4. Permettre aux comités de pilotage des initiatives spécifiques d'appliquer un code existant ou une politique écrite relative aux conflits d'intérêts.
5. Permettre aux comités de pilotage des initiatives spécifiques d'adopter des règles sur les conflits d'intérêts applicables à l'initiative spécifique.

Les variations de ces options ou d'autres options peuvent être adaptées à la situation d'un pays donné. Disposer d'un organisme dotés de termes de référence clairs permettra de s'assurer que les conflits d'intérêts soient gérés d'une manière clairement définie et acceptable pour toutes les parties.

Mesures correctives

Éléments pris en compte pour l'établissement d'une procédure d'examen de gestion des conflits d'intérêts
• Participation des parties prenantes dans le processus d'examen • Règles sur la façon dont les conflits d'intérêts doivent être identifiés (dans le respect des Principes d'engagement SUN) • Règles sur la méthode de résolution des différents types de conflits d'intérêts • Règlement sur le consensus ou l'approbation des mesures correctives prises • Canaux transparents, accessibles et adaptés pour signaler les conflits d'intérêts (voir le Formulaire : 3.4 : Suivi de l'examen et de l'analyse des conflits d'intérêts) • dispositions et mécanismes de défis ou appels des partenaires du Mouvement SUN ; • dispositions et mécanismes pour relever les défis de groupes extérieurs au Mouvement SUN ; • préoccupations liées à la confidentialité ; • déclaration transparente et tenue de registres des décisions prises sur les conflits d'intérêts (voir le Formulaire :3.1 : Registres de conflits d'intérêt) ; • procédures d'échange de leçons pertinentes sur les actions efficaces et celles qui ne fonctionnent pas.

Figure XIII : Éléments à prendre en compte pour établir une procédure d'examen

Il existe plusieurs façons possibles de gérer et, peut-être, de résoudre définitivement un conflit d'intérêts. Un tableau, contenu dans la Note de référence et inséré également ici (figure xiv), présente une variété d'options à titre de mesures correctives pouvant être prises pour gérer un conflit d'intérêts.

Mesures correctives	
Exclusions	**Volontaires**
Connaissance publique	Prise de décision sur des initiatives spécifiques
Modification de comportement	Participation à des initiatives spécifiques
Redevabilité mutuelle	Exclusion temporaire de plates-formes
Respect et dialogue mutuels	Exclusions permanentes

Figure xiv : Mesures correctives

Actions volontaires

Connaissance publique

Une affirmation publique du conflit d'intérêts probable peut suffire, sans autre intervention. Cette solution est obtenue grâce à la déclaration publique des intérêts susceptibles de constituer un conflit d'intérêts.

Modification de comportement

La partie prenante à l'origine du conflit d'intérêts (par exemple, un intérêt financier ou une association professionnelle) décide d'éliminer ce conflit. Les options possibles sont :

- éliminer l'intérêt financier opposé ;
- suspendre une association professionnelle ;
- s'abstenir de participer à une décision au sujet de l'initiative pour laquelle un conflit d'intérêts existe ;
- s'abstenir de participer à tout débat politique sur l'initiative pour laquelle un conflit d'intérêts existe.

Redevabilité mutuelle

À ce stade de l'échelle des options, des règles de déclaration ont été suivies et les intérêts sont enregistrés pour toutes les parties prenantes. La redevabilité mutuelle est confirmée comme un principe éthique sans exiger la déclaration publique.

Respect et dialogue mutuels

L'une des parties prenantes du conflit d'intérêts présumé s'engage dans un dialogue au sujet de son intérêt effectif ou potentiellement conflictuel avec celui d'autres parties prenantes. Le dialogue est fondé sur le respect mutuel pour écouter tous les points de vue. Consensus sur la façon de gérer la participation des parties prenantes.

Actions d'exclusion

Un ensemble plus restrictif de mesures correctives par rapport à celles énumérées ci-dessus est un ensemble d'exclusion et il y a plusieurs degrés d'exclusion qui peuvent être envisagés. Avant de les aborder l'une après l'autre, il peut être utile de réaffirmer les principes de la politique de conflit d'intérêt, et leur respect par les participants. Cependant, il peut être prudent d'envisager de limiter la portée et la durée de l'exclusion dans la mesure du possible. Il est également important d'appliquer des règles transparentes dans toutes les situations. Les degrés d'exclusion peuvent être caractérisés comme indiqué ci-dessous :

Restriction de la prise de décision sur une initiative spécifique

Les activités d'une plate-forme multi-acteurs dans un pays donné peuvent inclure plusieurs initiatives, chacune avec une combinaison différente de participants. L'identification de conflit d'intérêts par un ou plusieurs participants à une initiative spécifique peut être corrigée par l'exclusion des participants du processus de planification spécifiquement pour cette initiative sans les exclure de la mise en œuvre effective de l'initiative.

Interdiction de participation à des initiatives spécifiques

Une réaction plus restrictive à un conflit d'intérêts identifié peut être l'exclusion d'un participant à la fois de la planification et la mise en œuvre de l'initiative spécifique, mais pas nécessairement d'autres initiatives prises par la plate-forme multi-acteurs dans le cadre du plan national.

Exclusion temporaire de plates-formes

Une violation identifiée des Principes d'engagement SUN ou un comportement flagrant constituant un conflit d'intérêts sérieux peut contraindre l'organisme de supervision des politiques de conflits d'intérêts à exclure temporairement un participant de la plate-forme multi-acteurs. La politique devrait inclure des dispositions pour une réintégration dans des conditions particulières.

Exclusion définitive de plates-formes

Enfin, le comportement ou les actions constituant une violation des Principes d'engagement SUN et démontrant clairement un conflit d'intérêt ou des dommages à la réputation du Mouvement SUN, totalement inacceptable peuvent entraîner une exclusion définitive de la plate-forme multi-acteurs.

Mise en œuvre d'une structure de décision

Il serait avantageux pour l'application pratique de cette orientation, qu'un consensus préalable soit trouvé à l'avance des étapes clés à prendre pour déterminer si certaines mesures correctives seront appropriées ou non. La structure adaptée de décision (Figure xv) et l'explication (tableau II) constituent une approche qu'il peut être utile d'examiner et celle-ci peut être adaptée aux besoins et aux exigences d'un pays. L'approche regroupe les options énumérées ci-dessus pour les actions volontaires un peu différemment (comme indiqué) et introduit la possibilité d'une médiation avant de prendre l'une des options d'exclusion.

Figure xv : Structure de décision

Adapté de la Commission contre la criminalité et l'inconduite et la CICC (2004)

Mesures correctives	Le cas échéant	Si inapproprié
Enregistrement (Déclaration publique ou redevabilité mutuelle) Information identifiée et enregistrée sur un conflit d'intérêts éventuel ou probable. (Voir le Formulaire :3.1)	• Lorsque les conflits d'intérêts réels ou probables sont considérés comme à faible risque ou • lorsque l'enregistrement transparent d'un conflit d'intérêts est adéquat.	• Le conflit d'intérêt est perçu comme présentant un risque plus élevé. • L'effet d'un conflit d'intérêts probable ou apparent sur l'effort conjoint ou initiative nécessite une gestion plus active.
Restriction Des restrictions sont imposées sur la participation du particulier ou de l'organisation.	• L'organisation ou le particulier peut être démuni de certains aspects de l'initiative conjointe, par l'exclusion de la prise de décision ou de l'initiative elle-même. • Le conflit d'intérêts est susceptible de survenir de manière pérenne.	• Le conflit devrait se produire régulièrement. • L'organisation ou le particulier est constamment sous influence quant à sa capacité à contribuer efficacement à l'effort commun en raison des questions de conflit d'intérêts.
Correction (modification de comportement ou respect et dialogue mutuels) L'organisation ou le particulier renonce ou permet de faire des ajustements par le dialogue à la question ou à l'intérêt à l'origine du conflit.	• L'obligation de l'organisation ou du particulier envers l'effort commun prend le pas sur son attachement à la question ou à l'intérêt à l'origine du conflit d'intérêts, soit par l'abandon, soit par l'ajustement des intérêts en cause.	• L'organisation ou le particulier, pour diverses raisons, est réticent à abandonner ou ajuster ses intérêts, ce qui aboutit au conflit d'intérêts effectif
*Négociation Un service de médiation est utilisé pour gérer une partie ou la totalité du processus traitant de la question.	• Il n'est pas possible ou souhaitable pour les décideurs de l'effort commun de résoudre un conflit d'intérêts en cours par des mesures volontaires, mais ils ne sont pas prêts à adopter des mesures d'exclusion sans autre orientation.	• Les parties prenantes associées au conflit ne favorisent pas la négociation. • L'attribution de la négociation n'est pas considérée comme un mécanisme efficace pour résoudre le problème. • Un service de négociation approprié ne peut pas être mis à disposition.
Exclusion (temporaire) L'organisation ou le particulier est exclu d'une initiative spécifique ou temporairement de la plate-forme multi-acteurs (Voir Formulaire :3.2).	• Les conflits d'intérêts continus concernent le cas où la restriction informelle n'est pas adaptée. Des options sont disponibles pour que la partie prenante prenne des mesures correctives dans le futur.	• L'impact du conflit d'intérêts est considéré comme à faible risque et de moindre importance (nécessite moins d'actions correctives ou volontaires). • L'organisation ou le particulier est prêt à renoncer à l'intérêt pertinent plutôt que de se retirer du processus/projet. Les exclusions doivent être temporaires dans la mesure du possible, avec des dispositions permettant la réintégration. Une exclusion temporaire ne peut être possible que si la partie prenante se cambre indéfiniment dans la situation de conflit d'intérêts.
* Exclusion (permanente) L'organisation ou le particulier démissionne de la plate-forme multi-acteurs ou il lui est demandé de démissionner (voir le Formulaire :3.3).	• Aucune alternative n'est possible. • L'organisation ou le particulier est incapable ou refuse de renoncer à son intérêt à l'origine du conflit.	• Le conflit d'intérêts et ses impacts probables ou apparents sont de faible risque ou de moindre importance et seront résolus par des actions correctives ou volontaires. • D'autres options sont disponibles pour l'organisation ou le particulier.

Tableau ii

* Dans un souci d'équité et de respect de la procédure, il peut être approprié d'inclure un mécanisme d'appel et la possibilité de réintégration d'un participant exclu ou restreint à l'un des degrés énumérés ci-dessus. Un tel mécanisme peut utiliser un **service de médiation externe** pour les cas où il n'existe pas de consensus sur les mesures à prendre. Un barreau national d'appel peut être idéal, mais dans le cas contraire, un mécanisme régional ou mondial peut servir.

Suivi

À consulter conjointement avec les paragraphes 55 à 60 de la Note de référence

L'élaboration et la mise en œuvre de la politique de conflit d'intérêts est un processus essentiel pour garantir l'identification et la gestion transparentes et responsables des conflits d'intérêts dans le cadre de l'engagement multi-acteurs. La nécessité d'examiner et de suivre à la fois la politique et sa mise en œuvre dans les pays SUN pour en assurer de la pertinence est un élément important de ce processus. La Note de référence souligne que « le suivi est une activité intégrée de manière appropriée dans tous les aspects de la prévention, de 'identification et de la résolution des conflits d'intérêts ». Les utilisateurs de la boîte à outils sont invités à se reporter aux paragraphes 55 à 60 de la Note de référence pour de nouvelles informations.

Le suivi peut être abordé sous deux angles : d'une part, le suivi de l'application ou de la mise en œuvre et de la pertinence de la politique et d'autre part le suivi de la gestion d'un conflit d'intérêts donné. Cette section de la boîte à outils fournit des suggestions quant aux types de procédures qui pourraient être mises en place pour atteindre ces objectifs.

Suivi de l'application et de la pertinence d'une politique de conflit d'intérêts

Le mécanisme de suivi d'un pays peut inclure une évaluation régulière de la mesure dans laquelle la politique globale de conflit d'intérêts est suivie. À cet effet, le mécanisme de suivi peut comprendre des procédures, telles que l'utilisation d'une liste de vérification, permettant d'effectuer l'évaluation. La liste de vérification ci-dessous (tableau III) est un exemple pouvant être adopté et adapté, en tout ou en partie, pour suivre la mise en œuvre et la pertinence de la politique de conflit d'intérêts.

Liste de vérification pour le suivi de la mise en œuvre et de la pertinence de la politique de conflits d'intérêts*

Propositions de critères de suivi	Oui	Non
Les parties prenantes à tous les niveaux ont-elles exprimé leur attachement à la politique ?		
La politique a-t-elle été mise à la disposition de toutes les parties prenantes au sein de la plate-forme multi-acteurs ?		
La politique est-elle facilement accessible à toutes les parties prenantes engagées dans les plates-formes multi-acteurs ?		
La politique est-elle disponible à la fois sur Internet et sur papier ?		
Toutes les personnes participant ou soutenant la plate-forme multi-acteurs ont-elles été formées en gestion des conflits d'intérêts ?		
Toutes les parties prenantes savent-elles où chercher des conseils sur la politique ?		
Une personne ou un comité donné a-t-il reçu mandat pour maintenir la politique et gérer sa mise en œuvre ?		
Un examen régulier de la politique est-il effectué ?		
Existe-t-il un suivi continu de la nouvelle législation susceptible d'influer sur la politique menée ?		
Les changements et les mises à jour de la politique et du processus de suivi sont-ils documentés de manière appropriée ?		
Les changements de politique et de suivi sont-ils communiqués à toutes les parties prenantes de la plate-forme multi-acteurs ?		
L'examen des questions de conflits d'intérêts est-il à l'ordre du jour des réunions de la plate-forme multi-acteurs ?		
Des exemples de conflits d'intérêt efficacement résolus sont-ils divulgués au sein d'autres plates-formes multi-acteurs ?		
Existe-t-il des mécanismes pour assurer une sensibilisation accrue sur la politique des conflits d'intérêts en dehors de la plate-forme multi-acteurs ?		
Existe-t-il un processus en place pour enregistrer les commentaires des différents acteurs sur l'utilité de la politique et de ses mécanismes de soutien ?		
Existe-t-il un processus en place pour enregistrer les plaintes relatives aux conflits d'intérêts mal gérés ou gérés de manière inefficace qui sont préjudiciables au groupe de travail multi-acteurs et/ou aux gouvernements nationaux ?		
Existe-t-il des organismes externes de suivi de l'efficacité avec laquelle les conflits d'intérêts au sein de plates-formes multi-acteurs de pays sont gérés ?		

Tableau II - Liste de vérification pour la mise en œuvre du suivi d'une politique de conflit d'intérêts

*Adapté de la Commission contre la criminalité et l'inconduite et de la CICC (2004)

* Les réponses aux questions devraient être binaires dans cet exemple, car chaque question a pour réponse un simple « Oui » ou « Non ». Un « Non » peut signaler la nécessité de traiter de la disponibilité, de la pertinence et de l'efficacité des procédures et pratiques actuelles, ainsi que de la disponibilité, de la pertinence et de l'accès sans entrave aux sources d'information. Ce processus pourrait être complété afin d'inclure un moyen d'évaluer l'impact des politiques de conflit d'intérêts sur les parties prenantes qui sont des particuliers.

Suivi de la gestion de la politique de conflits d'intérêts

Le deuxième point de vue de la procédure de suivi est la gestion d'un conflit d'intérêt particulier. Avec une politique globale sur les conflits d'intérêts en place, les personnes chargées du suivi peuvent adopter des outils et des procédures pour examiner l'éventail de circonstances pouvant faire partie des initiatives de la plate-forme multi-acteurs, sur une fréquence jugée appropriée pour les circonstances. Cela peut impliquer l'examen et l'analyse des circonstances qui ont été à l'origine d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel, ainsi que de la méthode employée pour gérer des conflits d'intérêts. La liste de vérification ci-dessous (Tableau IV) est un exemple de mesures pouvant être adoptées et adaptées, en tout ou en partie, à la fois pour examiner et analyser les circonstances ayant causé la survenue d'un conflit d'intérêts et pour mettre en œuvre des stratégies de résolution. La liste de vérification fournit des recommandations sur les outils potentiels tels que les formulaires pertinents, joints en annexe (annexe 3), qui peuvent fournir des mécanismes pratiques et utiles pour soutenir les différents éléments d'un processus de suivi.

Liste de vérification pour le suivi de la gestion de la politique de conflits d'intérêts

Capacité d'examiner et d'analyser	Oui	Non
• L'organisation ou le particulier a-t-il/elle pu identifier efficacement sa situation de conflit d'intérêts, et les mesures qu'il/elle devrait prendre pour mettre en œuvre les actions nécessaires appropriées ? (Voir les formulaires figurant en Annexe 3)		
• La personne responsable du suivi des conflits d'intérêts a-t-elle pu surveiller adéquatement la participation du membre de la plate-forme multi-acteurs à la question pour laquelle ils ont déclaré un conflit d'intérêts ?		
• Ce suivi comprend-il un examen de leurs actions et décisions sur les questions y afférentes et les résultats qui en découlent ? (Voir les formulaires figurant en Annexe 3)		
• L'assistance d'une tierce partie impartiale a-t-elle été sollicitée pour suivre et/ou réévaluer la situation ? (Voir les formulaires figurant en Annexe 3)		
Choisir la stratégie pour résoudre/Gérer les conflits d'intérêts		
• les décisions prises pour gérer le conflit d'intérêts ont-elles permis au membre de la plate-forme multi-acteurs de prendre des mesures correctives, de manière équitable, impartiale et objective ?		
• Existe-t-il des problèmes qui perdurent entre le membre de la plate-forme multi-acteurs et les décisions prises par la personne responsable de la gestion des conflits d'intérêts ?		
• Si des problèmes persistent, des mesures ont-elles été prises pour y remédier avec le membre de la plate-forme multi-acteurs ?		
Mise en œuvre de la stratégie pour gérer les conflits d'intérêts		
• Le membre de la plate-forme multi-acteurs a-t-il entrepris des démarches pour gérer les conflits d'intérêts ?		
• les mesures prises pour gérer les conflits d'intérêts ont-elles été entreprises par le membre de la plate-forme multi-acteurs d'une manière ouverte et transparente ?		
• La personne responsable de la gestion des conflits d'intérêts s'est-elle assurée que les mesures prises pour résoudre le conflit d'intérêts n'affectent pas la stratégie convenue ?		
• L'une des parties prenantes en conflit a-t-elle rencontré des problèmes dans l'application des mesures convenues identifiées dans la gestion du conflit d'intérêts ?		

Tableau III - Examen et analyse - Adapté de la Commission contre la criminalité et l'inconduite et de la CICC (2004)

Suivi : Perspectives

Enfin, certains aspects du suivi peuvent impliquer une adaptation aux changements, tout en reconnaissant que bon nombre des éléments qui précèdent sont des suggestions pour la mise en œuvre des cadres, des politiques, des procédures et des outils qui peuvent être nouveaux pour un pays du Mouvement SUN. Cette section aborde plus spécifiquement les aspects continus du suivi. Avec un cadre approprié, des procédures et des outils en place, le processus de suivi peut réagir aux changements dans les initiatives et activités qui peuvent influer sur la politique du Mouvement SUN, et affecter les moyens par lesquels les conflits d'intérêts sont identifiés et traités.

La personne ou l'équipe chargée de veiller au respect de la politique de conflit d'intérêts peut souhaiter faciliter un tel processus avec l'utilisation d'un formulaire tel que celui de l'annexe 3 (Formulaire 3.5), intitulé « Suivi des modifications dans la gestion d'un conflit d'intérêts ». Sur ce formulaire, les personnes responsables sont invitées à fournir des détails sur les changements qui sont survenus depuis qu'une décision sur la façon de gérer un conflit d'intérêt particulier a été convenue et les actions, le cas échéant, engagées pour gérer de façon appropriée ces circonstances changeantes. Ces personnes font face à l'évolution des circonstances, opèrent les changements nécessaires, et assurent la transparence.

Liste de vérification - Perspectives		
Évolution de la situation	Oui	Non
• Existe-t-il des circonstances qui ont changé avec le temps, depuis que les mesures ont été adoptées dans la résolution du conflit d'intérêts ? (Voir le Formulaire :3.5)		
• Avez-vous été tenu informé de ces changements par le membre de la plate-forme multi-acteurs ?		
• Les mesures convenues pour gérer les conflits d'intérêts sont-elles toujours adéquates ? (Voir le Formulaire :3.5)		
• Avez-vous reçu quelque information faisant référence à une quelconque influence que le conflit d'intérêt pourrait avoir sur les actions du membre de la plate-forme multi-acteurs ?		
• Les mesures convenues pour gérer les conflits d'intérêts sont-elles encore applicables à la nouvelle situation ?		
Opérer des changements		
• Le membre de la plate-forme multi-acteurs a-t-il besoin d'apporter des modifications aux déclarations de conflits d'intérêts déjà enregistrées en ce qui concerne cette question ? (Voir les formulaires figurant en Annexe 3)		
• Le membre de la plate-forme multi-acteurs a-t-il besoin de déclarer et d'enregistrer d'autres conflits d'intérêts qui ont changé cette situation ? (Voir les formulaires figurant en Annexe 3)		
• Les étapes convenues de gestion de conflit d'intérêts devraient-elles être modifiées pour s'adapter à la nouvelle situation ? (Voir les formulaires figurant en Annexe 3)		
• Pouvez-vous travailler de concert avec le membre de la plate-forme multi-acteurs pour convenir des changements nécessaires pour gérer les conflits d'intérêts, tout en garantissant la transparence et la protection de l'objectif global de s'assurer que les femmes et les enfants sont bien nourris pendant les périodes importantes de leur vie ?		
• Des conseils supplémentaires d'un appui extérieur sont-ils nécessaires pour accepter des modifications en vue de la gestion appropriée des conflits d'intérêts ?		
• Les modifications apportées à la gestion des conflits d'intérêts garantissent-elles encore l'ouverture et la transparence ?		
Maintien de la transparence		
• Les détails et précisions qui ont soutenu le processus d'examen et qui ont entraîné des modifications dans la gestion du conflit d'intérêts ont-ils été adéquatement enregistrés ?		
• les particuliers et les autres parties prenantes concernées par les modifications apportées à la gestion des conflits d'intérêts ont-ils été informés ?		
• Les modifications apportées à la gestion des conflits d'intérêt permettent-elles au gouvernement, dans le cadre du travail qu'il mène avec les plates-formes multi-acteurs, de continuer d'être perçu de manière positive, objective et équitable ?		

Tableau IV

* Adapté de la Commission contre la criminalité et l'inconduite et la CICC (2004)

Suivi : Autres préoccupations

Les suggestions contenues dans la Note de référence et cette boîte à outils pour le développement, la mise en œuvre et la gestion d'un cadre politique, des procédures et les outils de suivi de conflit d'intérêts dans le Mouvement SUN, ne sont que des suggestions. Il ne fait l'ombre d'aucun doute que chaque pays est différent, que chaque plate-forme multi-acteurs du Mouvement SUN est unique, et qu'il existe une grande diversité dans la composition de ces plates-formes. Ainsi, la configuration effective des activités de suivi de conflit d'intérêts peut être très différente d'un pays à l'autre. Le Secrétariat du Mouvement SUN peut être considéré comme une ressource pour le renforcement du suivi de conflit d'intérêts, en fournissant un avis consultatif, des suggestions pour l'établissement et la mise en œuvre de la politique, et des pistes pour avis de tierce parties ou pour arbitrage.

Le suivi des conflits d'intérêts par la prévention, l'identification et la gestion est mieux servi par un processus continu par lequel les gouvernements sont encouragés à examiner le processus dans le cadre d'un politique globale nationale de conflit d'intérêt.

Annexe 1 :
Modèle de politique de conflit d'intérêt

Il s'agit d'un modèle écrit de politique de conflits d'intérêts. Il a été adapté à partir de la CICC (2004).

Section première : But

La plate-forme multi-acteurs du pays X du Mouvement SUN (la « Plate-forme ») est un groupe ouvert, collaboratif réuni pour assurer une implication et une participation effective des parties prenantes concernées au renforcement de la nutrition dans le pays [Pays X]. Elle comprend les agences gouvernementales, les organismes donateurs, les organisations internationales, les organisations de la société civile et le secteur privé concernés.

Compte tenu de la structure de collaboration de la plate-forme, les conflits d'intérêts de divers degrés d'importance ou nature sont une réalité incontournable dans la conduite des activités de la plate-forme. Un conflit d'intérêts en soi n'est pas négatif et peut ne pas être contraire à l'éthique, mais ceux qui sont impliqués dans le processus de prise de décision au nom de la plate-forme doivent prendre les mesures appropriées pour s'assurer de la déclaration et de la bonne gestion de tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

Section deux : Couverture

(a) « Particulier couvert » désigne une personne qui participe à des discussions ou des initiatives de la plate-forme.

(b) « Organisation couverte » désigne toute organisation, entreprise ou un gouvernement qui est représenté(e) par un dirigeant, un administrateur, un fiduciaire, un partenaire ou un employé de cette organisation, société ou gouvernement et participe à une discussion ou aux initiatives de la plate-forme.

Troisième section : Définitions

(c) Un conflit d'intérêt impliquant un particulier survient lorsque la poursuite des intérêts privés ou secondaires d'un particulier couvert a pour effet de compromettre, de perturber ou de prendre priorité sur l'intérêt de l'effort conjoint de la plate-forme.

(d) Un conflit d'intérêts organisationnel ou institutionnel survient lorsque la poursuite des intérêts primaires ou secondaires couverts d'une organisation a pour effet de compromettre, d'entraver ou de prendre le pas sur les intérêts de l'effort commun de la plate-forme.

Section quatre : Catégories d'intérêts

(a) Intérêts primaires et secondaires :
Les intérêts primaires sont des intérêts directs ou indirects privés ou institutionnels de l'Organisation ou du particulier couvert(e), alors que les intérêts secondaires sont accessoires à ces intérêts primaires.

(b) Intérêts réels, probables et apparents :
On parle de conflit d'intérêts effectif lorsque ce conflit d'intérêts sape les efforts collectifs de la plate-forme et de ses autres participants.
On parle de conflit d'intérêts probable quand il y a un risque que l'intérêt ou les intérêts visés par les efforts collectifs de la plate-forme ne soient pas affectés, mais qu'ils puissent être affectés à un moment donné dans le futur.

Les conflits d'intérêts apparents peuvent se fonder sur l'apparence d'un conflit d'intérêts réel ou probable, même si aucun dommage n'est survenu ou n'est susceptible d'entraver les efforts collectifs de la plate-forme.

(c) Intérêts directs et indirects :
Un intérêt direct peut être établi lorsqu'un particulier couvert ou un organisme visé bénéficie directement d'une décision (y compris, en particulier la décision de délivrer un contrat) ou une politique établie par la plate-forme.
Une participation indirecte peut être établie lorsque le particulier ou l'organisation couvert(e) bénéficie indirectement de la décision ou de la politique par le biais des liens familiaux personnels ou d'associations professionnelles.

Cinquième partie : Principes

Tous les membres de la Plate-forme reconnaissent que l'éventualité de conflits d'intérêts de particuliers et d'organisations doit être gérée avec le plus haut degré d'intégrité pour se protéger contre toute perception que la participation d'un particulier, gouvernement, société ou organisation dans n'importe quelle position à cette plate-forme lui confère un avantage indu dans les décisions ou les politiques de la plate-forme.

La plate-forme vise à atteindre ses objectifs grâce à la collaboration de ses membres et partenaires. Tous les membres et partenaires de la plate-forme ont adopté les principes suivants :

• adopter et partager la vision et la stratégie commune (tel qu'il est décrit dans le Plan d'action du Mouvement SUN et les Principes d'engagement SUN) ;

• reconnaître la nécessité de respecter les obligations juridiques et les règlements ainsi que les codes et obligations internationales en place ;

• examiner l'avantage comparatif de chaque partenaire et identifier son domaine d'expertise ou d'avantage comparatif en s'engageant dans la plate-forme qui appuie le plan national de nutrition ;

• promouvoir une approche coordonnée et de soutien et utiliser les mécanismes de fonctionnement de la plate-forme.

Section six : Procédures d'identification et de gestion des conflits d'intérêts

a. Le gouvernement doit désigner un comité d'examen ou un autre organisme de suivi approprié pour établir et mettre en œuvre les procédures d'identification et de gestion des conflits d'intérêts.

b. Le gouvernement doit préparer une liste publique des catégories de déclaration applicables et examiner régulièrement la liste.

c. Tous les particuliers et les personnes couvertes représentant des organisations visées ont le devoir de déclarer l'existence de tout conflit d'intérêts réel ou probable et la nature d'un tel conflit, chaque fois qu'ils sont informés qu'il existe un conflit ou qu'un conflit est raisonnablement susceptible de se produire.

d. Transparence et obligation générale de déclaration : tous les particuliers couverts et les représentants des organisations couvertes doivent remplir et soumettre une « déclaration d'intérêts », dans la forme appropriée, à un représentant désigné du Comité d'examen ou à tout autre organisme de suivi désigné, mise à jour annuellement ou chaque fois que les informations subissent d'importantes modifications.

e. Le comité d'examen ou tout autre organisme de suivi désigné doivent élaborer et appliquer une série de mesures correctives allant de la non-participation à des initiatives spécifiques à l'exclusion de la plate-forme, sur la base de l'évaluation de la gravité d'un conflit d'intérêts qui a pour effet de compromettre, d'influencer ou de prendre le pas sur les intérêts de l'effort commun de la plate-forme. Le Comité de révision peut renvoyer les affaires non résolues à un service de médiation externe, le cas échéant.

f. La notification et l'ordre du jour doivent toujours être divulgués avant toutes les réunions de la plate-forme, et les particuliers couverts et organisations couvertes devraient avoir l'occasion de déclarer les conflits d'intérêts réels ou probables avant chaque réunion. Lorsqu'il est établi qu'un conflit d'intérêts réel ou probable existe, le particulier et/ou la personne couvert(e)qui représente l'organisation couverte ne vote pas ou ne s'exprime sur la question et doit s'absenter sans commentaire avant toute discussion ou vote sur la question, sauf si une dérogation a été accordée par le Comité d'examen. Le Comité d'examen élabore des règles de récusation, le cas échéant et doit prendre la décision qui s'impose.

g. Approvisionnement et marchés : Les lois et réglementations nationales en vigueur sont applicables à tout approvisionnement ou contrats par des particuliers couverts ou des organisations couvertes.

h. Défaut de déclaration. Un particulier couvert ou une autre personne avec un motif raisonnable de croire qu'un autre particulier couvert ou organisation couverte a omis de déclarer un conflit d'intérêts réel, apparent ou probable, peut-il/elle porter cette question à l'attention du Comité d'examen ? Le Comité donnera à la personne ou à l'institution l'occasion d'expliquer le défaut présumé de déclaration. Le défaut de déclaration ou les cas non résolus peuvent être soumis à l'organe de décision approprié de la plate-forme.

i. L'organe de décision de la plate-forme peut souhaiter mettre en place un mécanisme de règlement des griefs pour les appels et/ou recourir à la médiation externe de plaintes non résolues.

j. Suivi et évaluation : Le comité d'examen surveillera la conformité et l'impact de cette politique de conflit d'intérêts sur une base annuelle et soumettra une évaluation à tous les participants de la plate-forme.

Section sept : Autres préoccupations

a. Dons : Il est interdit à tous les particuliers couverts et les organisations institutionnelles couvertes d'accepter ou d'offrir des dons dans des circonstances où il pourrait être raisonnablement interprété que le don est motivé par la position et les intérêts susceptibles d'affecter substantiellement les politiques ou les pratiques de la plate-forme.

b. Protection des données et vie privée : Lorsque la participation d'un particulier couvert ou d'une organisation couverte lui donne accès à des informations privées ou autres informations potentiellement sensibles, il peut être demandé aux participants de signer un accord de confidentialité à l'égard de l'objet. En outre, un particulier couvert ou une organisation couverte peut demander la révision de l'exclusion partielle ou totale de la déclaration publique des intérêts contraires qui doivent être divulgués par cette politique sur la base de la nécessité de protéger des informations privées ou autres informations potentiellement sensibles.

Section huit : Diffusion et révision

Une copie de cette politique sera distribuée à tous les particuliers couverts ou organisations couvertes annuellement, avec une copie du formulaire de Déclaration d'intérêts. Des exemplaires de ce formulaire de politique et de déclaration d'intérêt sont accessibles sur le site Web de la plate-forme.

Annexe 2 : Exemple de formulaire de déclaration de conflit d'intérêts

Exemple de formulaire de déclaration d'intérêts

Remarque : Ce formulaire de déclaration d'intérêts fait partie de, et doit être consulté conjointement avec la politique nationale de conflits d'intérêts applicable à la plate-forme multi-acteurs.

Pour être efficace et réussir dans sa mission, la plate-forme multi-acteurs d'un pays dans le cadre du Mouvement pour le renforcement de la nutrition (SUN), ses membres et ses partenaires, doivent œuvrer de manière à être en conformité avec les normes les plus élevées et l'intégrité, et perçue comme tel.

Tous les membres de la plate-forme multi-acteurs sont donc encouragés à divulguer toutes les circonstances qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts liés à l'objet de l'activité ou de l'initiative dans laquelle ils sont impliqués [Remarque : une liste de catégories d'information doit être fournie pour donner des orientations à la personne qui remplit le formulaire, et le tableau ci-dessous doit être conforme à la liste.]

Veuillez communiquer et fournir des détails sur tout conflit d'intérêts réel ou probable :

Personne physique ou organisation	Nature de la relation et ou nature du conflit d'intérêts réel ou probable
par exemple Société ABC par exemple Association KYM	Membre du Comité Fournisseur actuel

Signé _____

Titre / fonction / Entreprise : _____

Nom complet : _____

Signature : _____ Date : _____

Annexe 3 : Formulaire de résolution et de suivi des conflits d'intérêts

Formulaire 3.1 : Registres de conflits d'intérêts

Date de la dernière mise à jour :

Veuillez indiquer le(s) conflit(s) qui ont été identifiés en ce qui concerne le membre de la plate-forme multi-acteurs. Veuillez inclure également quelques détails sur le conflit (réel ou apparent) et les mesures prises pour gérer et/ou l'atténuer :

Membre de plate-forme multi-acteurs	Conflits d'intérêts identifiés	Conflit réel	Conflit apparent	Mesures correctives	Durée

Formulaire 3.2 : Exclusion de l'Initiative de la plate-forme multi-acteurs

Une décision d'exclure entraînera l'exclusion de tout processus d'examen, d'évaluation et de prise de décision à l'égard de l'initiative en question. Lors des réunions, il peut être demandé au membre de la plate-forme multi-acteurs de quitter les discussions relatives à cette initiative.

Position de suivi dans le projet :

Membre de plate-forme multi-acteurs :

Date :

Veuillez indiquer le motif d'exclusion et les étapes suivies pour y arriver.

Motif d'exclusion :

_____

_____

_____

_____

Mesures prises pour arriver à la décision d'exclusion
1.
2.
3.
4.

Formulaire 3.3 : Démission de l'Initiative de la plate-forme multi-acteurs

Position de suivi dans le projet :

Membre de plate-forme multi-acteurs :

Date :

Veuillez énumérer les raisons motivant la décision de démission de l'initiative et les étapes pour y arriver.

Justification de la démission

_____

_____

_____

_____

Mesures prises pour parvenir à la décision de démission
1.
2.
3.
4.

Formulaire 3.4 : Suivi de l'examen et de l'analyse des conflits d'intérêts

Position de suivi dans le projet :

Rapport sur le membre de la plate-forme multi-acteurs concerné par le conflit d'intérêts :

Date :

Veuillez fournir des détails sur le conflit d'intérêts identifié et les mesures prises pour gérer de façon appropriée la question et les résultats qui en découlent.

Conflit d'intérêts

_____

_____

_____

_____

Mesures prises pour gérer les conflits d'intérêts	Résultats des mesures prises
1.	
2.	
3.	
4.	

Formulaire 3.5 : Suivi des adaptations à la gestion d'un conflit d'intérêts

Position de suivi dans le projet :

Membre de plate-forme multi-acteurs :

Date de la dernière mise à jour :

Veuillez fournir des détails sur les changements qui sont survenus depuis qu'une décision sur la façon de gérer le conflit d'intérêts a été convenue et les actions, le cas échéant, prises pour gérer convenablement ces circonstances changeantes.

Changements intervenus dans les situations/ questions de conflits d'intérêts	Mesures prises pour gérer les changements
1.	
2.	
3.	
4.	

Tout autre détail

_____

_____

_____

_____

Bibliographie

Généralités

Gouvernement australien, Conseil national de recherche en santé et médicale. (2013) « Formulaire NHMRC de déclaration des intérêts (élaboration des lignes directrices). »
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.nhmrc.gov.au/guidelines-and-publications/information-guideline-developers/guideline-development-and-conflicts. (Consulté en juillet 2013)

Balcazar, H., Northridge, ME, Benjamin, GC, Kapadia, F., Hann, NE « Résoudre les conflits. » (2009).
American Journal of Public Health (99), 3, 394-396.
Disponible en ligne à l'adresse : http://ajph.aphapublications.org.ezproxy.bu.edu/doi/abs/10.2105/AJPH.2008.156356?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%3dpubmed (Consulté en juillet 2013)

Buse, Kent et Harmer, Andrew M. (2007) « Sept habitudes de partenariats mondiaux hautement efficaces de santé public-privé : pratique et potentiel ». *Sciences sociales et médecine 64 259-271*
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.eslevier.com/locate.socscimed (Consulté en juillet 2013)

Bureau du Conseil privé du Canada. (2011) « Pour un gouvernement responsable : Un guide pour les ministères et les ministres d'État ». ISBN : 978-1-100-18756-3. ISSN 1717-7596

COI Coalition (2012) « Déclaration de coalition de conflit d'intérêts »
Disponible en ligne à l'adresse : http://coicoalition.blogspot.ch/ (Consulté en juillet 2013).

Conseil des services sociaux de NSW. (2013) « Modèle de déclaration d'intérêt : annexe 2, NCOSS MSU, Fiche d'information 14 ».
Disponible en ligne à l'adresse : www.ncoss.org.au/msu (Consulté en juillet 2013)

Commission contre la criminalité et l'inconduite et de la CICC (2004) *Gestion des conflits d'intérêts dans le secteur public (en ligne)*
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.google.co.uk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url= http%3A%2F%2Fwww.icac.nsw.gov.au%2Fdocuments%2Fdoc_download%2F3323-managing-conflicts-of-interest-in-the-public-sector-toolkit&ei=AXTK Ut-6NuWd0QXDjoGYDg&usg=AFQjCNGHU4r2cWP8HWVOCWS-PfARBzkkJw&bvm=bv.58187178,d.d2k (Consulté le 7 janvier 2014)

DFG (2010) Principes directeurs pour éviter les conflits d'intérêts. En ligne.
Disponible à l'adresse : http://www.google.co.uk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CDkQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.dfg.de%2Fformulare%2F10_201e%2F10_201e.pdf&ei=F6jXUqWTNJDY0QW384CAAQ&usg=AFQjCNHag3V7sRWiaxr483a27y1QxMlQcA (Consulté le 15 janvier 2014)

Fonds international de développement agricole (FIDA) (2012) « Approfondir l'engagement du FIDA avec le secteur privé. »
Stratégie du secteur privé. ISBN 978-92-9072-295-3

Comité international des rédacteurs de revues médicales. (2013) « Formulaire CIRRM de déclaration de conflits d'intérêts probables. »
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.icmje.org (Consulté en juin 2013)

Kings College de Londres (2012) *Gestion des conflits d'intérêts en ligne.*
Disponible à l'adresse : http://www.kcl.ac.uk/innovation/research/support/grants/Managingconflictsofinterest/Index.aspx (Consulté le 8 janvier 2014)

Kraak V.I. et al. (2011) « Équilibre entre les avantages et les risques des partenariats public-privé pour faire face au double fardeau de la malnutrition. » (2013) ***Nutrition, santé publique : 15(3), 503-517***. 13

Mangham, LJ, Hanson, K. (2010) « Améliorer l'accès à la santé sur le plan international : quels sont les principaux enjeux ? » (2013) ***Politique de la santé et de la planification (25)*** 85-96.
Disponible en ligne à l'adresse : http://heapol.oxfordjournals.org/content/25/2/85.full.pdf+html (Consulté en juillet 2013)

Morreim, EH (2011) « Prendre une leçon d'avocats : définir et régler les conflits d'intérêts ». (2013) American Journal of Bioethics (11), 33-34.
Disponible en ligne à l'adresse : http://web.ebscohost.com.ezproxy.bu.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=085d1a56-fa7d-4d5d-9656-1c63438ff701%40sessionmgr104&vid=2&hid=113. (Consulté en juillet 2013)

Observateur de l'OCDE (2005) « Lignes directrices de l'OCDE pour la gestion des conflits d'intérêts dans la fonction publique », Synthèses, édition de septembre.

Ofori-Mensah, Michael M. (2011) « Réglementation des conflits d'intérêts : peut-on mieux faire ? » ***Bulletin de gouvernance de l'Institut des affaires économiques***, vol. 17 n ° 2

Peters, Anne et Handschin, Lukas (ed). (2012) « Conflits d'intérêts dans la gouvernance mondiale, publique et d'entreprise. » Cambridge University Press ISBN : 978-1-107-02932-3

Reuters (2012) « L'industrie alimentaire et des boissons paie pour s'asseoir à la table de la politique sanitaire. »
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.reuters.com/article/2012/10/19/us-obesity-who-industry-idUSBRE89I0K620121019 (Consulté en juillet 2013)

Bureau des Nations Unies. (2009) « Directives concernant la coopération entre l'Organisation des Nations Unies et le secteur privé. »
Disponible en ligne à l'adresse : http://business.un.org/fr/assets/83f0a197-b3b8-41ba-8843-d8c5b5d59fe1.pdf (Consulté en juin 2013)

Organisation des Nations Unies. (2011) « Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme. » Réf. document : HR/Pub/11/04

Programme de développement des Nations Unies, PNUD (2009) « Guide de la planification, du suivi et de l'évaluation des résultats de développement. » New York

Comité permanent des Nations Unies sur la nutrition. (2011) « Nutrition et secteur privé : comment s'engager ? » SCN Nouvelles n ° 39. ISSN 1564-3743

UN Global Compact et Transparency International (2009) « Rapport d'orientation sur le 10ème principe contre la corruption. »

Victora, C. G., Barros, F. C., Assuncao, M. C., Restrepo-Mendez, M. C., Matijasevich, A., Martorell, R. (2012) « L'élargissement des programmes de nutrition maternelle pour améliorer les résultats de naissance : une revue des questions de mise en œuvre » ***Bulletin alimentation et nutrition (33)***, 2, S6-26.
Disponible en ligne à l'adresse : http://www-ncbi-nlm-nih-gov.ezproxy.bu.edu/pubmed/22913105. (Consulté en juillet 2013)

Politiques des organisations internationales, des initiatives multi-acteurs ou des gouvernements

Alliance GAVI (2012) « Politique de conflits d'intérêts, GAVI Alliance » ***GAVI Alliance, version 2.0***

Commission australienne de la fonction publique (2013) « Valeurs de l'APS et code de conduite dans la pratique : un guide de conduite officielle pour les employés de l'APS et les chefs d'agence ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.apsc.gov.au/publications-and-media/current-publications/aps-values-and-code-of-conduct-in-practice (Consulté en juin 2013)

Gouvernement brésilien. (2013) « Code de conduite pour les hauts fonctionnaires du Gouvernement au pouvoir exécutif fédéral. »
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.mct.gov.br/ (Consulté en juin 2013)

Éditions du Gouvernement (2003) « Valeurs et codes d'éthique de la fonction publique. » N° de catalogue : BT22-89/2003. ISBN 0-660-62352-8

Camaerts, Bart. (2011) « La dynamique du pouvoir dans les processus politiques multi-acteurs et les réseaux internes de la société civile. » John Wiley and Sons. ISBN : 9781405198714

Gouvernement du Canada (1994) « conflits d'intérêts et l'après-mandat des titulaires de charge publique

Convention relative aux droits de l'enfant. (2013) « Observation générale n° 16 (2013) sur les obligations de l'État en ce qui concerne l'impact du secteur privé sur les droits de l'enfant. » Réf. document : CRC/C/GC/16

Comité de gestion du Centre européen de prévention et de lutte contre les maladies (ECDC) (2005). « Document d'orientation sur les conflits d'intérêts. » N° document : MB3/9

Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (2013) « Politique sur l'éthique et les conflits d'intérêts dans les institutions du Fonds mondial » http://www.theglobalfund.org/en/documents/governance/ (Consulté en juin 2013)

Gouvernement grec (2000) « Code de la fonction publique. » Athènes. PUBLICATION n° A/19/09.02.1999

Alliance GAVI (2013) « conflits d'intérêts », version 2.0.
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.gavialliance.org/about/governance/corporate-policies/conflict-of-interest/ (Consulté en juillet 2013)

Global Knowledge Partnership « Document de réflexion sur les partenariats multi-acteurs. » (2013) ISBN : 983 2588 04 9

Hannum, Hurst. (2009) « Intérêts opposés, mais pas nécessairement des conflits d'intérêts. » (2013) Centre international pour les politiques liées à l'alcool (ICAP)

Gouvernement irlandais (1998) « Manuel du Cabinet. »

Gouvernement italien (2001) « Code de conduite pour les employés du Gouvernement. »

Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) (2013), « Politique de conflits d'intérêts du GIEC
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.ipcc.ch/pdf/ipcc-principles/ipcc-conflict-of-interest.pdf (Consulté en juillet 2013)

Recherches sur les impôts pour les organismes de bienfaisance irlandais Ltd (2008) « Déclaration de principes directeurs pour la collecte de fonds. » Dublin

Forum international de dirigeants d'entreprises (IBLF) (2012). « Pour atteindre l'entreprise inclusive, les entreprises doivent accélérer leurs compréhension et la capacité de partenariats avec d'autres secteurs de la société »
Disponible en ligne à l'adresse : http://blog.iblf.org/2012/06/21/partnering-with-other-societal-sectors/ (Consulté en juillet 2013)

Gouvernement coréen. (2013) « Code de conduite pour préserver l'intégrité des agents publics. » Décret présidentiel n° 17906

Malena, Carmen. (2004) « Partenariat stratégique : Défis et meilleures pratiques dans la gestion et la gouvernance des partenariats multi-acteurs impliquant les acteurs de l'ONU et de la société civile ». New York

Medicines for Malaria Venture (2013) « Politique de conflits d'intérêts MMV ». POL-03 Version 1

Gouvernement néo-zélandais (2005) « Code de conduite de la fonction publique ». ISBN 0-478-24481-9

National Institutes of Health. (2013) « La gestion des conflits d'intérêt ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://ethics.od.nih.gov/topics/conflicts.htm (Consulté en juin 2013)

Nelson, Jane. « Business as a partner in overcoming malnutrition: an agenda for action ». (2013) Une série de dialogues et des documents à l'appui de la Clinton Global Initiative.
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_14_NUTRITION%20FINAL.pdf
(Consulté en juillet 2013)

Archives nationales. (2011) « Un guide de conflits d'intérêts pour les administrateurs de charité ». Version 02/11
Disponible en ligne à l'adresse : http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.charitycommission.gov.uk/charity_

requirements_guidance/charity_governance/good_governance/conflicts.aspx (Consulté en juin 2013)

Omobowale, Emanuel B. et al. (2010) « Résoudre les conflits d'intérêts dans les partenariats public-privé ». *BMC International Health and Human Rights.*
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.biomedcentral.com/1472-698X/10/19 (Consulté en juillet 2013)

Gouvernement polonais (2002) « Code d'éthique de la fonction publique ».

Partenariat pour la santé maternelle, néonatale et infantile (PMNCH) (2013) « Conflits d'intérêts et comité de financement élargi ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.who.int/pmnch/getinvolved/join/conflictofinterests/en/ (Consulté juin 2013)

UNICEF, UN Global Compact et Save the Children (2013) « Droits de l'enfant et principes d'affaires ».

PATH Publications (2005) « Principes directeurs de PATH pour la gestion des conflits d'intérêts ». Washington, États-unis d'Amérique

Conduite responsable dans la recherche (2012) « Conflits d'intérêts RCR ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://ccnmtl.columbia.edu/projects/rcr/rcr_conflicts/foundation/ (Consulté en juin 2013)

Partenariat Roll Back Malaria (2009) « Politiques et procédures de conflits d'intérêts ». Et « Formulaire de déclaration d'intérêt »

Gouvernement espagnol. (2005) « Code de bonne gouvernance ». ARRÊTÉ MINISTÉRIEL APU/516/2005

US Food and Drug Administration (FDA) (2012) « Conflit d'intérêts ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.fda.gov/aboutfda/workingatfda/fellowshipinternshipgraduatefacultyprograms/medicaldevicefellowshipp rogramcdrh/ucm108129.htm (Consulté en juillet 2013)

UNICEF (2013), « Rapport du Bureau de l'éthique ». Réf. document : E/ICEF/2013/17

UNICEF (2012) « Rapport sur la mise en œuvre du cadre stratégique de partenariats et de relations de collaboration ». Réf. document : E/ICEF/2012/18

Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) (2012) « Normes de conduite et conflits d'intérêts ». Nom du fichier : 437sae_060712

États-Unis d'Amérique. (2002) « Normes de conduite éthique pour les employés de l'exécutif ». Codifiée dans 5 C.F.R. Partie 2635 (01/01/02 Edition), telle que modifiée à 67 FR 61761-61762

Manuel du personnel de la Banque mondiale (2013) « Déclaration et la résolution des conflits d'intérêts ». Section 3.

Politiques de la société civile

Action contre la Faim (2013) « Charte des principes ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.actionagainsthunger.org.uk/about-us/our-values-and-principles/charter-of-principles/ (Consulté en juin 2013)

Société américaine pour la nutrition parentérale et entérale. (2012) « Politique de conflits d'intérêts et Déclaration ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.nutritioncare.org (Consulté en juillet 2013)

Alliance contre la faim et la malnutrition. (2011) « Organisation pour l'action : un guide pour établir et développer des alliances nationales contre la faim et la malnutrition ».

Comité pour le développement rural du Bangladesh. (2013) « Gouvernance et bonnes pratiques : Comité des finances et de vérification, BRAC ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.brac.net/content/governance-good-practices-brac-finance-and-audit-committee#.UtUbivRDvnQ (Consulté en juin 2013)

Care International. (2011) « Manuel de l'employé ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://careweb.care.org/help/ehandbook/CARE_Employee_Handbook_-_SOURCE_DOCUMENT_1.htm. (Consulté en juillet 2013)

Concern Worldwide. (2007) « Politique de relation de Concern avec d'autres institutions (Politique de partenariat) ».
Disponible en ligne à l'adresse : https://www.concern.net/sites/default/files/resource/2010/12/5000-policy_on_concerns_relationships_with_other_organisations_-_partnership_policy.pdf (Consulté en juillet 2013)

Helen Keller International. (2012) « Politique HKI de conflits d'intérêts : tiré du Manuel des finances ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.hki.org/file/resource/Board_of_Trustees_Site/Trustee_Information/Key_Board_Policies/Conflict_of_Interest_Policy_revised_November_30_2012.pdf (Consulté en juin 2013).

Projet Faim. (2010) « Politique de conflits d'intérêts ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.thp.org/files/Conflict%20of%20Interest%20Policy%20-%20FINAL_0.pdf
(Consulté en juin 2013)

ICSA international. (2013) « Note d'orientation ICSA- Modèle de politique de conflits d'intérêts » Numéro de référence : 070610

Humanitarian Accountability Partnership. (2003) « Politique HAP de Conflits d'intérêts ».
http://www.hapinternational.org/pool/files/HAP%20International%20Conflicts%20of%20Interest%20Policy-%202013.pdf
(Consulté en juin 2013)

Chambre de commerce internationale (à laquelle est affiliée l'Alliance internationale d'aliments et de boissons). (2011) « Bâtir la confiance des consommateurs grâce aux meilleures pratiques de commercialisation ». N° document. 240-46 / 660

Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. (2013) « Code de conduite ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.ifrc.org/en/publications-and-reports/code-of-conduct/ (Consulté en juin 2013)

Charte de redevabilité des OING (2013) « La bonne gouvernance ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.ingoaccountabilitycharter.org/home/the-charter-principles/good-governance/
(Consulté en juillet 2013)

Association internationale de pédiatrie. (2005) « Lignes directrices pour la relation avec l'industrie ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.bebe.bg/Information%20in%20English/ipa_guidelines.htm (Consulté en juin 2013)

Union internationale des sciences de la nutrition (IUNS) (2013) « Lois et règles de procédure ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.iuns.org/about-iuns/policy/statutes-and-rules-of-procedure (Consulté en juillet 2013)

Médecins Sans Frontières (2012) « Charte MSF et principes ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.msf.org/msf-charter-and-principles (Consulté en juin 2013)

Commission de mise en service NHS (2013) *Gestion des conflits d'intérêts : Orientation pour les groupes de mise en service clinique.*
Disponible à l'adresse : www.england.nhs.uk/wp-content/uploads/2013/03/manage-con-int.pdf (Consulté le 8 janvier 2014)

Nutriset (2013) « Charte du réseau Plumpyfields ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.nutriset.fr/en/plumpyfield/plumpyfield-charter.html (Consulté en juillet 2013)

Oxfam International (2011) « Code de conduite ». Document n° AMS1880173

Save the Children (2006) « Code d'éthique et de conduite professionnelle ». Politique n° : 3,1

Sight and Life (2005) « Code de pratiques pour les opérations de prémélanges alimentaires ». Washington. N° document : FCH/NU/66-16/04. ISBN 92 75 12589 9

"Sphere Handbook, The" (2009)
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.sphereproject.org/silo/files/the-sphere-project-strategy-2015.pdf (Consulté en juillet 2013).

World Vision International. (2013) « Redevabilité »

Politiques du secteur privé

Accenture (2011) « Code d'éthique des affaires : nos valeurs fondamentales ». Version 5.2

Ajinomoto. (2012) « La philosophie/vision d'entreprise ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.ajinomoto.com/en/aboutus/vision/ (Consulté en juillet 2013)

Barilla Holding SpA. (2004) « L'éthique et les entreprises »
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.barillagroup.com/corporate/en/home/chisiamo/Barilla-Group/Barilla-corporate-governance.html (Consulté en juillet 2013)

Cargill Incorporated (2012) « L'éthique et la conformité ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.cargill.com/company/ethics-compliance/index.jsp (Consulté en juin 2013)

Carrefour S.A. (2013) « Conditions de préparation et d'organisation des travaux et des procédures de contrôle interne et de gestion des risques du conseil ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.carrefour.com/sites/default/files/Report%20by%20the%20Chairman%20of%20the%20Board%20of%20Directors%20on%20internal%20control%20and%20risk%20management%20procedures.pdf (Consulté en juin 2013)

Cargill Incorporated (2012) « Nos principes directeurs : le code de conduite Cargill. » N° document : CCA-103A-ENG

DSM. (2013) « Code de conduite des affaires. »
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.dsm.com/corporate/about/corporate-governance/code-of-business-conduct.html(Consulté en juin 2013)

DuPont « Code de conduite DuPont. » (2013)
Disponible en ligne à l'adresse : http://www2.dupont.com/Social_Commitment/en_US/conductguide/ (Consulté en juillet 2013)

GAIN santé (2012) « Principes d'engagement. »
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.gainhealth.org/partnerships/engagement-principles (Consulté en Juin 2013)

Mars (2012) « Les cinq principes de mars ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.mars.com/global/about-mars/the-five-principles-of-mars.aspx (Consulté en juillet 2013)

Nestlé S.A. (2007) « Code de conduite des affaires ».

Rabobank Group (2007) « Code de conduite Rabobank ».
Disponible en ligne à l'adresse : https://www.rabobank.com/en/images/Code_of_Conduct_Rabobank_Group_tcm43-37320.pdf (Consulté en juin 2013)

Syngenta International AG (2009) « Code de conduite Syngenta ».
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.syngenta.com/global/corporate/SiteCollectionDocuments/pdf/publications/syngenta-code-of-conduct-english.pdf (Consulté en juillet 2013)

Forum économique mondial. (2013) « La collaboration multi-acteurs pour une vie saine : boîte à outils pour l'action commune ». REF110113

Formulaire de déclaration

Gouvernement australien, Conseil national de recherche en santé et médicale. (2012) « Formulaire NHMRC de déclaration des intérêts (élaboration des lignes directrices). »
Disponible en ligne à l'adresse : http://www.nhmrc.gov.au/guidelines-and-publications/information-guideline-developers/guideline-development-and-conflicts. (Consulté en juillet 2013)

Conseil des services sociaux de NSW. (2013) « Modèle de déclaration d'intérêt : annexe 2, NCOSS MSU, Fiche d'information 14 ».

Disponible en ligne à l'adresse : www.ncoss.org.au/msu (Consulté en juillet 2013)

Le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme(2013) « Formulaire de déclaration d'intérêts ». Disponible en ligne à l'adresse : http://www.theglobalfund.org/en/documents/governance/ (Consulté en juin 2013)

Comité international des rédacteurs de revues médicales. (2013) « Formulaire ICMJE de déclaration de conflits d'intérêts probables http://www.icmje.org (Consulté en juin 2013)

Outils uniques d'orientation de l'OCDE

Commission indépendante contre la corruption (ICAC) et le crime et Commission d'inconduite (2004) « La gestion des conflits d'intérêts dans la boîte à outils du secteur public ». Queensland. ISBN : 1 920726/44

OCDE (2005) « Gestion des conflits d'intérêts dans le secteur public. Une boîte à outils. » Éditions de l'OCDE, France. ISBN : 92-64-01822-0

Interventions spécifiques à la nutrition

Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) (2005) « Directives volontaires à l'appui de la concrétisation progressive du droit à une alimentation adéquate dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale ». Rome.

National Acadamies Press (2007) « Progrès dans la prévention de l'obésité chez les enfants : Comment les mesure-t-on ? » Disponible en ligne à l'adresse : http://www.nap.edu/openbook.php?record_id=11722&page=19 (Consulté en juillet 2013)

Organisation mondiale de la Santé. (2012) « Approches fondées sur la population pour la prévention de l'obésité chez les enfants » ISBN 978 92 4 150478 2

Centre Yale Rudd pour la politique alimentaire et la lutte contre l'obésité. (2013) « Lignes directrices de financement ». Disponible en ligne à l'adresse : http://www.yaleruddcenter.org/who_we_are.aspx?id=43 (Consulté en juillet 2013)

www.gsogeneva.ch

Soutenir le Mouvement pour le renforcement de la nutrition

Scaling Up NUTRITION

S'ENGAGER • MOTIVER • INVESTIR

www.gsogeneva.ch

Soutenir le Mouvement pour le renforcement de la nutrition

Scaling Up NUTRITION

S'ENGAGER • MOTIVER • INVESTIR