

Avenant au Règlement Intérieur

Cadre éthique s'appliquant aux élus, militants et adhérents de RESPIRE

Cet avenant au Règlement Intérieur est établi dans le but de préciser et de compléter certaines règles de fonctionnement s'appliquant plus spécifiquement aux élus de l'association.

Il constitue un cadre éthique de l'implication de chacun et précise le fonctionnement de l'association dans le cadre de la mise en place de commissions de projets afin de permettre aux élus de gérer d'éventuels conflits d'intérêts qui pourraient naître de l'implication de membres d'autres associations ou d'entreprises au sein des instances statutaires de RESPIRE.

Cette situation est inhérente à nos activités qui nous amènent à gérer des fonds publics et privés dans le cadre de projets qui s'inscrivent dans une dynamique de mise en réseau des acteurs éducatifs, du développement de projets en partenariat ainsi que de prestations de services internes au réseau.

Le non-respect de cette « charte éthique » pourra amener le Conseil d'Administration de RESPIRE à prononcer la radiation d'un de ses membres, ou d'un adhérent de l'association.

1. Charte éthique

1.1. Les élus et membres des commissions s'engagent à faire preuve d'une parfaite probité, en toutes circonstances, que ce soit dans l'association ou en dehors.

1.2. Les élus et membres des commissions s'efforceront de participer activement à la vie de l'association et d'œuvrer à la réalisation de son objet.

1.3. Les élus et membres des commissions s'abstiendront de porter atteinte d'une quelconque façon à la réputation, à l'image et aux intérêts de l'association et des autres membres.

1.4. Les élus et membres des commissions respecteront strictement la confidentialité des informations non-publiques dont ils pourront avoir connaissance au sujet de l'association et des autres membres, **et plus particulièrement, au sujet des stagiaires de la formation professionnelle et de leurs structures.**

1.5. Les élus et membres des commissions ne divulgueront pas les coordonnées des autres membres, de leurs représentants, des stagiaires et de leurs structures, et ne les utiliseront pas pour des finalités étrangères à l'objet de l'association. Ils s'engagent en particulier à ne pas en faire une quelconque utilisation commerciale et à ne pas les utiliser ou permettre leur utilisation à des fins de prospection et de démarchage.

1.6. Les élus et membres des commissions n'agiront pas et ne s'exprimeront pas au nom de l'association sans habilitation expresse et écrite du président ou du conseil d'administration.

1.7. Les élus et membres des commissions prendront toutes les mesures appropriées pour prévenir et empêcher tout conflit d'intérêts.

1.8. Les élus et membres des commissions informeront dans les meilleurs délais le conseil d'administration de tout conflit d'intérêts éventuel et généralement de toute difficulté qui pourrait survenir en relation avec l'association.

2. Commissions

Les élus et les adhérents sont invités à constituer des groupes de travail, dénommés commissions, autour de thèmes s'inscrivant dans l'objet de l'association.

La création de ces commissions est décidée par le Conseil d'Administration, ainsi que sa composition qui peut comporter des salariés, des élus et d'autres militants de l'association.

Il est important de distinguer la commission qui pilote un projet, constituée uniquement de membres adhérents à RESPIRE, désignés par le Conseil d'Administration, du Comité de pilotage ou du Comité Technique d'un projet, constitué de membres du réseau volontaires pour cela.

La désignation des membres de la commission doit tenir compte d'éventuels conflits d'intérêts, ainsi :

- Un membre de commission et/ou sa structure ne pourra pas être prestataire dans la réalisation d'un projet que la commission pilote
- Un salarié, ou un élu d'une structure qui serait concurrente de RESPIRE ne peut intégrer une commission (mais peut faire partie du Copil ou du Cotech d'un projet)

Chaque commission définit ses objectifs, son fonctionnement et son calendrier de travail. Elle désigne un délégué chargé de la représenter au sein du Conseil d'Administration de l'association.

Le délégué rend régulièrement compte de l'avancée des travaux de la commission au Conseil d'Administration de RESPIRE. En tout état de cause, un compte rendu de chaque réunion de la commission est tenu à la disposition des membres du Conseil d'Administration.

3. Règles régissant la mise en œuvre de cet avenant

Le règlement intérieur entre en vigueur dès son adoption par le Conseil d'Administration.

Il est porté à la connaissance des membres par courriel ou mis à disposition sur le site Internet de l'association.

Il est obligatoire dans tous ses éléments pour tous les membres de RESPIRE. Aucune stipulation du règlement intérieur ne peut avoir pour effet de contredire les stipulations statutaires qui doivent primer en toutes circonstances.

Fait à Blois, le 27 juin 2017

Le conseil d'administration, représenté par son bureau :

Franck Recoursé, président

Séverine Gibert, secrétaire

Julien Bunas, trésorier

Pascal Le Strat, membre

Cindy Yang, membre

Cédric Yvon, membre

ANNEXE à l'avenant du règlement intérieur

Dans le secteur privé et spécifiquement pour les organismes sans but lucratif (**OSBL** : associations, fondations, fonds de dotation, ...), la notion de conflit d'intérêts demeure extrêmement floue. Or, l'**exigence d'éthique et de bonne gouvernance** de ces organismes est très prégnante. Appréhender les contours d'une notion aussi complexe nécessite donc d'étudier les mesures destinées à prévenir et gérer le risque de conflit d'intérêt au sein d'une association, d'une fondation ou encore d'un fonds de dotation.

Notion de conflit d'intérêts dans le secteur des OSBL ?

En pratique, les situations de **conflit d'intérêt** sont potentiellement très nombreuses dans le cadre des **OSBL** dès lors qu'un dirigeant aura la possibilité de favoriser ses intérêts personnels ou ceux d'une autre personne au détriment des intérêts de l'organisme.

Par conséquent, afin de mieux cerner cette « notion rampante », risquons-nous à une définition juridique et opérationnelle du conflit d'intérêt : un conflit d'intérêts correspond une **situation d'interférence** entre le but non lucratif ou la mission d'intérêt général de l'OSBL et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut influencer ou paraître influencer l'**exercice indépendant, impartial et objectif** de ses fonctions.

Au plan juridique

Fort du principe à valeur constitutionnelle de **liberté associative**, rares sont les textes qui organisent l'incompatibilité de l'exercice de certaines activités avec la gestion ou la représentation d'un OSBL[i] pour limiter *ab initio* les risques de conflit d'intérêts. Le revers de cette grande liberté est donc la multiplication des situations à risque.

Sans expressément faire référence à la notion de conflit d'intérêts, le législateur est intervenu pour clarifier le régime des conventions passées entre un OSBL et l'un de ses dirigeants[iij]. Ainsi, les conventions passées entre un dirigeant et un OSBL traduisant une situation objective de conflit d'intérêts ne sont pas, sauf exception, interdite par la loi mais « réglementées » en ce sens qu'elles seront simplement portées à la connaissance de l'organisme.

Ces dispositions sont une illustration selon laquelle **l'éthique doit primer sur le droit**. Toutefois, avec l'éthique érigée en Pierre de Rosette, il convient d'éviter de tomber dans l'excès, celui de la **dictature de la transparence**, qui pourrait menacer le dynamisme et la liberté du secteur associatif.

Sur le terrain pénal

Certaines infractions s'inscrivent dans cette problématique du conflit d'intérêts. En particulier, le délit pénal d'**abus de confiance** ou encore d'autres infractions comme l'escroquerie, le vol, le détournement de fonds publics, pourront également se voir appliqués à l'encontre des dirigeants d'OSBL.

Le réalisme du droit fiscal

L'Administration fiscale n'hésite pas à sanctionner en les fiscalisant et en supprimant les avantages fiscaux (dispositif « mécénat », par exemple) les OSBL dans des situations apparentées au conflit d'intérêts. Il en va ainsi lorsque l'OSBL entretient des **relations privilégiées** avec une entreprise de l'un de ses dirigeants, ou lorsque ces derniers sont **rémunérés** au-delà de certains seuils tolérés ou admis, ou encore lorsque des **prélèvements anormaux** sont opérés sur les ressources.

Ne pas oublier le risque médiatique

Il convient par ailleurs de ne pas écarter le **risque médiatique** lorsqu'un soupçon ou une affaire avérée de conflit d'intérêts met en cause, sur la « place publique », une association, une fondation et ses dirigeants. Ce risque constitue une réelle menace sur l'OSBL dans la mesure où son financement et sa légitimité sont le plus souvent liés à une image irréprochable.

Prévenir et gérer concrètement

Dans ce contexte, les dirigeants d'OSBL doivent être davantage sensibilisés et mettre en œuvre des mesures de contrôle en amont pour mieux anticiper le risque de conflits d'intérêts.

Pour ce faire, il conviendrait de promouvoir une **véritable culture éthique** mieux à même d'anticiper les risques de conflits d'intérêts dans les OSBL.

A titre d'exemple, les dirigeants d'OSBL doivent mettre en place une **charte éthique** et prévoir dans les **statuts ou le règlement intérieur** une véritable procédure de contrôle interne, destinée entre autres choses à vérifier les avantages qui auront pu leur être accordés voire définir des règles d'incompatibilité.

Des **contre-pouvoirs internes** au conseil d'administration (comités d'audit ou d'éthique, rapport sur la gouvernance...) ou encore des **déclarations d'intérêts** par les dirigeants sont aussi des moyens simples mais efficaces pour limiter les situations de conflits.