

CHARTE

*POMPIERS SANS FRONTIERES est une organisation non gouvernementale,
privée, apolitique et sans but lucratif.
POMPIERS SANS FRONTIERES a été créée en 1991.
Son siège se trouve à Marseille.*

NOTRE VOCATION

La vocation de POMPIERS SANS FRONTIERES est de contribuer au renforcement des structures de Protection Civile dans le monde, par le don de matériels et la mise à disposition de pompiers français intervenant bénévolement dans le cadre de leurs missions, afin de participer à la protection des personnes, des biens et de l'environnement, tel qu'il est précisé dans les statuts des sapeurs-pompiers de France. Par extension, POMPIERS SANS FRONTIERES entend sauver des vies, soutenir des populations vulnérables et, dans une logique de développement durable, faire en sorte que les catastrophes de demain n'aient plus le même impact sur les hommes et l'environnement.

NOS INTERVENTIONS

POMPIERS SANS FRONTIERES est une organisation humanitaire qui intervient pendant les crises (projets d'urgence), soit immédiatement après (projets de réhabilitation), soit sur le moyen et long terme (projets de développement) dans les situations suivantes :

- En cas de catastrophe liée à des facteurs humains
- En cas de catastrophe naturelle
- En cas de crise économique et sociale

NOS OBJECTIFS

Tous les programmes mis en œuvre par POMPIERS SANS FRONTIERES ont pour finalité de soutenir les populations particulièrement touchées par des crises en intégrant ses actions dans une logique de moyen terme prenant en considération les aspects sociaux, politique et économique du pays ou de la région dans laquelle elle intervient, ainsi que la préservation de l'environnement.

NOS PRINCIPES

Dans son activité, POMPIERS SANS FRONTIERES respecte les principes suivants :

Indépendance : POMPIERS SANS FRONTIERES agit en fonction de ses propres principes et ne se détermine en aucun cas en fonction d'intérêts de politique intérieure ou étrangère ou d'un gouvernement, quel qu'il soit.

Neutralité : POMPIERS SANS FRONTIERES oeuvre dans le respect d'une stricte neutralité et impartialité politiques et religieuses.

Non discrimination et impartialité : POMPIERS SANS FRONTIERES se refuse, dans son action, à toute discrimination de race, de sexe, d'ethnie, de religion, de nationalité, d'opinion ou de classe. Elle affirme son impartialité et celle de ses partenaires techniques quant à la distribution de l'aide aux victimes.

Accès libre et direct aux structures de Protection Civile : POMPIERS SANS FRONTIERES fonde son action sur une exigence de libre accès aux structures locales de Protection Civile et sur le contrôle direct de ses programmes. Elle se donne tous les moyens pour y parvenir. Elle vérifie aussi l'affectation de ses ressources, afin que celles-ci parviennent bien aux individus auxquels elles sont destinées. Par son actions et ses modalités d'intervention, renforcés par l'Agrément Sécurité Civile dont elle dispose, l'ONG s'inscrit au nombre des Organisation de Protection Civile Internationale, telles que définies dans les Conventions de Genève – Protocole additionnel I – Titre IV (Populations civiles) – Chapitre 6 (Protection Civile).

Professionalisme : POMPIERS SANS FRONTIERES fonde la conception, la réalisation, la gestion et l'évaluation de ses programmes sur des exigences de professionnalisme et sur la capitalisation de son expérience, afin d'optimiser son efficacité et l'utilisation de ses ressources.

Transparence : POMPIERS SANS FRONTIERES s'engage, vis à vis de ses bénéficiaires comme de ses partenaires et donateurs, à respecter transparence et information dans l'affectation et la gestion de ses fonds, et à se doter de toutes les garanties visant à apporter la preuve de sa bonne gestion.

NOTRE CODE DE CONDUITE

Le personnel, employé et bénévole, de POMPIERS SANS FRONTIERES doivent adhérer aux principes de code de conduite, tels que définis dans les documents de référence suivants :

- Les statuts de l'association, applicables à l'ensemble du personnel,
- Le Règlement Intérieur de l'association partie I et II, applicable à l'ensemble du personnel,
- Le Contrat de volontariat, applicable aux missionnés de l'association et adaptés en fonction du contexte du pays considéré.

NOTRE DEONTOLOGIE EN MATIERE DE CONFLITS D'INTERET

1. Préambule :

La bonne gestion des fonds publics octroyés à l'urgence et au développement dans le cadre d'opérations humanitaires impose que ceux-ci soient attribués dans des conditions garantissant que seuls les critères affichés sont retenus.

Cela nécessite l'établissement de bonnes pratiques tout au long du processus, de la conception des appels à projets au suivi de l'utilisation des fonds en passant par les mécanismes de sélection des projets.

Le présent document a pour objet d'établir les grandes lignes d'un code de bonne conduite, qui devra être respecté par les acteurs impliqués dans les programmes de PoSF. PoSF se réserve le droit au fil du temps de l'amender ou le compléter, en particulier par des règlements spécifiques à chacun de ses programmes.

Il est utile de rappeler à ce stade que PoSF est une association régie par la Loi du 1^{er} juillet 1901, à but non lucratif et, qu'à ce titre elle répond du caractère désintéressé de sa gestion et du bénévolat de ses dirigeants qui n'y ont aucun intérêt, direct ou indirect (Code général des impôts, art. 261, 7-1^{er}-d).

Il est entendu que toute personne collaborant, à quelque titre que ce soit, avec PoSF dans le cadre des missions dévolues à l'association sera tenue de respecter, ou faire respecter, l'ensemble des

dispositions du présent document. Ce dernier sera communiqué par PoSF, soit aux personnels dont il dispose, soit en application de toutes dispositions conventionnelles qui le lient avec des entités extérieures de quelque nature que ce soit.

2. Définitions et principes généraux :

Les acteurs impliqués d'une manière ou d'une autre dans les programmes devront faire preuve d'objectivité et avoir un comportement désintéressé. Un autre aspect est le respect d'un principe de confidentialité, qu'il s'agisse d'informations dont ils ont la primeur ou d'opinions exprimées lors de réunions d'évaluation.

La suite de ce texte traite principalement du comportement à adopter en cas de conflit d'intérêts, situation dans laquelle un acteur peut se trouver dans l'impossibilité de respecter les règles ci-dessus.

Par conflit d'intérêts on entend toute situation où un individu est amené ¹⁾ à porter un jugement, ²⁾ à participer à une prise de décision, dont lui-même pourrait tirer un bénéfice direct ou indirect dans le cadre de ses activités en tant qu'employé ou bénévole de PoSF, à titre personnel (y compris dans le cadre d'une profession exercée en dehors de PoSF). Cela recouvre en particulier les cas suivants :

- Évaluation d'un projet dans lequel lui-même est impliqué, des collaborateurs proches, son entreprise ou employeur.
- Évaluation d'un projet concurrent d'un projet dans lequel lui-même est impliqué, des collaborateurs proches, son entreprise ou employeur.
- Décision qui pourrait l'avantager lui-même, de proches collaborateurs, des collaborateurs proches, son entreprise ou employeur.
- Décision qui pourrait désavantager un projet concurrent d'un projet dans lequel lui-même est impliqué, des collaborateurs proches, son entreprise ou employeur.

Cette notion de conflit d'intérêts peut être étendue à un groupe d'individus, voire un organisme, un établissement ou une entreprise lorsque cette entité est amenée ¹⁾ à porter un jugement, ²⁾ à participer à une prise de décision dont elle serait elle-même potentiellement bénéficiaire.

3. Les personnels PoSF:

3-1. L'ensemble des personnels de PoSF, salariés ou bénévoles, exercent leurs fonctions dans l'intérêt général. En particulier, ils doivent prendre en compte l'ensemble des bénéficiaires, directs et indirects, des actions menées par PoSF et agir de manière impartiale et équitable vis-à-vis d'eux.

3-2. En cas de conflit d'intérêts ou de suspicion sur un tel conflit, la conduite à tenir est la suivante :

- La personne concernée doit informer un "arbitre", en général son responsable ou, si les circonstances le réclament, le Président, du conflit d'intérêts réel ou possible ;
- L'arbitre apprécie la réalité du conflit d'intérêts ;
- Il prend les mesures nécessaires pour prévenir tout risque de prise illégale d'intérêts ou toute décision pouvant être assimilée à du favoritisme. Cela pourra, notamment, consister au remplacement de manière ponctuelle de la personne susceptible d'être concernée par de tels risques ;
- La situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel et le protocole adopté pour traiter le conflit d'intérêts doivent faire l'objet d'une trace écrite (par exemple visa de l'arbitre, note dans un compte rendu de réunion, mention de la personne ayant ponctuellement remplacé le titulaire...).

3-3. Lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre d'un programme international, PoSF doit éviter toute situation de conflit d'intérêts individuel ou collectif. C'est le cas notamment si PoSF est amenée à émettre un appel d'offres pour lequel une entreprise ou un organisme, employant un ou des membre(s) de PoSF, pourrait être amené à soumissionner. Dans ce cas :

- PoSF s'interdit de soumissionner une entreprise pour un marché, concernant une action menée par l'association, qu'elle aurait elle-même financé ou contribué à financer ;

- PoSF devra veiller à établir une séparation entre sa procédure d'appel d'offres, le(s) membre(s) concernés et l'entreprise qui soumissionne, de telle sorte qu'aucun conflit d'intérêts ne soit possible et qu'aucune information privilégiée ne puisse filtrer vers ces derniers (par exemple le contenu d'une version non publiée d'un appel d'offres, des informations sur l'évaluation en cours, etc...).

4. Les membres des comités d'évaluation d'appels d'offres :

4-1. Les personnes siégeant dans les comités sont choisies en raison de leurs compétences scientifiques ou techniques ou de telle sorte que les décisions prises le soient en prenant en compte une pluralité d'avis différents. Ces comités sont garants de l'égalité des chances pour les entreprises soumissionnant.

4-2. Les décisions prises doivent l'être collectivement par les comités, après que tous les arguments ont été entendus, et doivent être motivées. Il est entendu que tous les éléments ayant conduit aux décisions précitées devront être archivés par PoSF. Les réunions au cours desquelles ces décisions auront été prises feront l'objet de comptes rendus écrits diffusés aux participants pour validation et aux absents pour information. Sauf nécessité, les informations nominales sur les auteurs des arguments doivent être évitées.

Les membres des comités ne doivent en aucun cas communiquer à un tiers l'identité d'éventuels experts extérieurs ou tout élément susceptible de rompre leur anonymat. De même, ils ne doivent pas, sauf dans le cadre d'une procédure spécifique dûment approuvée par PoSF, entrer en contact directement avec les entreprises soumissionnant.

4-3. Les débats doivent rester secrets et la position individuelle des membres d'un comité ne doit pas être communiquée.

4-4. Les membres des comités ne doivent en aucun cas tirer avantage de leur position pour eux-mêmes ou des proches. Ils s'engagent en particulier :

- A ne pas divulguer d'informations avant qu'elles ne soient rendues publiques (notamment le contenu d'un projet d'appel d'offres), ce qui romprait l'égalité des chances entre entreprises soumissionnant ;
- A ne pas exercer de pressions morales, psychologiques ou économiques sur l'ensemble des autres membres du comité pour la sélection d'un projet donné. Seul doit prévaloir l'exercice normal du travail en comité suivant les lignes établies dans les sections 4-1 et 4-2 du présent document.

4-5. La conduite à tenir en cas de conflit d'intérêts est la suivante :

- La personne concernée doit informer le reste du comité ou le Président du conflit d'intérêts, dès qu'elle en a connaissance et si possible avant la réunion du comité ;
- Le Président, après avoir pris connaissance des faits, consulte le comité. Le comité prend les mesures nécessaires pour éviter que le débat puisse être faussé ou suspecté de l'être. Cela consiste en général à demander à la personne de quitter les débats lorsque le cas qui la concerne est évoqué ;
- Le conflit d'intérêts ou une situation qui a été évoquée comme un potentiel conflit d'intérêts, ainsi que la méthode adoptée pour le traiter, doivent être consignés par écrit dans le relevé de décision ou compte rendu de la réunion ;
- Le Président peut, de sa propre initiative, consulter le comité sur un conflit d'intérêts dont il a eu connaissance par une autre voie. Dans ce cas, les dispositions exposées précédemment s'appliquent.

4-7. Les membres d'un comité ne doivent pas accepter de cadeaux ou d'avantages qui les rendraient ensuite débiteurs d'une autre partie et pourraient altérer l'objectivité de leurs positions finales.

**SANS EN ETRE EXPRESSEMENT SIGNATAIRE,
POMPIERS SANS FRONTIERES
S'ENGAGE A RESPECTER LES PRINCIPES SUIVANTS**

La Charte internationale des Droits de l'homme

Les Conventions de Genève et leurs Protocoles Additionnels

La Conférence de Hyogo sur la préparation aux catastrophes

Les directives des Nations Unies, de la Communauté Européenne et du Gouvernement français
(notamment le Ministère de l'Intérieur, en regard de l'Agrément Sécurité Civile octroyé à
POMPIERS SANS FRONTIERES) en matière d'affaires humanitaires

La Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association, notamment à but non lucratif

**Serge MONTESINOS
Le Président**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by a horizontal line and a final flourish.