

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION  
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN  
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

**COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP**

**MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE**

F. 2003 — 2770

[C — 2003/29327]

**18 AVRIL 2003. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant le Code de déontologie des membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et de certains Organismes d'Intérêt public**

**RAPPORT AU GOUVERNEMENT**

**1. Exposé des motifs**

La Déclaration de politique communautaire affirme la volonté du Gouvernement de donner une importance particulière à la réflexion sur l'amélioration de la qualité du service rendu aux citoyennes et citoyens de la Communauté française.

C'est dans cette optique qu'est instauré un Code de déontologie pour les membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et des organismes d'intérêt public qui en dépendent. En effet, la performance des administrations publiques dépend de la confiance, au quotidien, dont bénéficient leurs membres du personnel. Or, cette confiance résulte en partie du respect d'un corps de règles qui encadrent la vie professionnelle : la déontologie.

La constitution d'un corps de règles déontologiques communes à l'ensemble du personnel renforcera la conscience de l'appartenance aux services de la Communauté française. Dès lors, un Code de déontologie comprenant un socle commun de dispositions nourrira le sentiment de chaque membre du personnel qu'il travaille non pour un service, une direction générale mais pour la Communauté française tout entière. Ce sentiment renforcera la cohésion du personnel qui aura une vue plus globale des enjeux et des intérêts de cette dernière.

En outre, l'existence de règles d'éthique pour la pratique d'un certain métier renforce le sens des responsabilités de ceux qui l'exercent et entraîne la confiance de ceux qui y ont recours.

Le Code de déontologie s'inscrit donc dans le cadre d'une démarche globale au niveau de la Communauté française, qui met en oeuvre la modernisation de ses Services notamment en vue de leur rapprochement avec les usagers, mais aussi au niveau des sociétés contemporaines en général, qui sont demandeuses d'une réflexion éthique.

La démarche de la Communauté française rejoint les initiatives qui ont été prises ailleurs particulièrement pour les agents des services publics.

Ainsi, au sein du Conseil de l'Europe a été adopté un projet de recommandation du Comité des Ministres incitant les gouvernements des Etats membres à édicter des codes nationaux de bonne conduite pour les agents publics, suivant un modèle de Code proposé sous forme de recommandation (Recommandation 1322 (1997) de l'Assemblée parlementaire relative à la fonction publique). L'optique est la suivante : « *Il convient de noter que le Groupe Multidisciplinaire sur la Corruption (GMC) prépare actuellement un modèle de code de conduite européen pour les agents publics. Cet instrument traite de l'ambiguïté juridique de certaines situations auxquelles les agents publics doivent faire face et donne des orientations sur la conduite à tenir* » (1).

L'OCDE, quant à elle, après avoir procédé à une comparaison des règles en vigueur, a émis une recommandation en vue de favoriser la gestion de l'éthique dans les services publics. Parmi les pays étudiés, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, les Etats-Unis, la Grande Bretagne et le Portugal ont adopté des codes de déontologie.

**Champ d'application**

Le Code, contrairement à l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat (ARPG), vise non seulement le personnel statutaire mais également tous les autres membres du personnel. Il s'agit par là de rendre clairement chacun responsable de la même manière dans ses relations avec la Communauté française, ses collègues et les usagers et permet d'aboutir à une égalité de traitement de l'ensemble des membres du personnel quel que soit leur statut.

Le Gouvernement a fait le choix d'arrêter un texte unique pour l'ensemble des membres du personnel du Ministère ou des organismes d'intérêt public, qu'ils soient contractuels ou statutaires. A cet égard, le Conseil d'Etat « *se demande s'il ne serait pas préférable d'intégrer les dispositions en projet dans le statut des agents des services du Gouvernement et de rendre ensuite ces dispositions applicables moyennant les adaptations nécessaires, d'une part au membres du personnel statutaires et aux stagiaires des organismes d'intérêt public (O.I.P.) visés par le projet d'arrêté, et, d'autre part, aux membres du personnel contractuels des services du Gouvernement et de ces O.I.P. (...) Il s'indiquerait en tout état de cause que le rapport au Gouvernement justifie la méthode de légiférer retenue par l'auteur du projet* ».

Il est à noter que le Conseil d'Etat ne déclare pas illégale cette manière de légiférer. Cette dernière se justifie par la volonté de faire du Code de déontologie un texte lisible, à usage unique pour tous et qui comprend de manière complète l'ensemble des règles de conduite pour l'ensemble des membres du personnel. Prendre plusieurs textes ayant le même objet, mais pour des catégories de personnes différentes en procédant à des adaptations comme le suggère le Conseil d'Etat aurait pour conséquence le manque de cohérence d'un outil qui doit avant tout rester pratique et compréhensible. En outre, comme il a déjà été dit, le fait qu'il n'y ait qu'un texte pour tous met en évidence l'idée que chacun est tenu de manière identique aux règles de déontologie et que, par ailleurs, chacun travaille pour cette entité globale qu'est la Communauté française.

De manière concrète, cette manière de légiférer nécessitera évidemment des adaptations. Ainsi, comme le soulève le Conseil d'Etat, il sera veillé à ce que les membres du personnel engagés sous contrat avant l'entrée en vigueur du présent Code signent un avenant à leur contrat si celui-ci ne contient pas de clause les soumettant aux mêmes obligations que les statutaires. Pour les futurs membres du personnel contractuels, une telle clause sera prévue.

En ce qui concerne le champ d'application, le Conseil d'Etat relève encore « *qu'il n'aperçoit pas la raison pour laquelle le Code de déontologie n'est rendu applicable qu'aux membres du personnel des O.I.P. relevant du Comité de Secteur XVII, et non pas à l'ensemble des O.I.P. relevant de la Communauté* ». La limitation du champ d'application aux organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII se justifie par le fait que ces derniers ont adopté un statut par analogie à celui du Ministère alors que les autres organismes d'intérêt public ont un statut tout à fait distinct. Dès lors, il semble logique que seuls les premiers soient concernés par l'établissement le Code de déontologie, qui comprend par essence des règles touchant les membres du personnel régis par un statut quasi identique.

#### Les règles de déontologie

L'ARPG énumère un certain nombre de règles que le Code de déontologie transpose. Toutefois, il va plus loin car l'arrêté de principes généraux n'est qu'un canevas minimum. Le Code développe et précise ce corps de règles. Il s'articule en plusieurs parties et vise les règles de comportement des membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions, leur liberté d'expression, leur comportement en dehors de l'exercice de leurs fonctions, leurs relations avec les usagers des services publics et enfin des relations avec leurs collègues.

Les articles 2 à 9 comprennent les règles que les membres du personnel doivent respecter dans l'exercice de leurs fonctions.

Les articles 3, 5, 7, 8 et 9 comprennent des règles claires. Toutefois si des interprétations ou précisions sont nécessaires, il revient à la Commission de déontologie d'y procéder.

L'article 4 permet à un membre du personnel qui estime qu'il reçoit un ordre illégal de saisir la Commission.

Les dispositions qui ont été transposées telles quelles de l'ARPG sont évidemment issues de son Chapitre II intitulé « *Des droits, devoirs, incompatibilités et cumul d'activités* ». Il s'agit plus particulièrement des articles 5, 6, 7, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, qui sont repris aux articles 19, 10 et 6 du Code.

Dans la version du texte soumis au Conseil d'Etat, certains articles du Code étaient presque identiques, sans toutefois l'être, aux articles de l'ARPG. Le Conseil d'Etat a toutefois relevé que « *dès lors qu'il n'entend pas définir de manière plus précise les principes généraux énumérés aux articles 4 à 8 de l'ARPG, il convient que l'auteur du projet se contente de reproduire simplement ces dispositions dans le projet d'arrêté, en évitant toute paraphrase qui pourrait donner lieu à des difficultés d'interprétation* ». Dès lors, l'option de recopier tels quels les articles a été prise, et il appartient à la Commission de déontologie d'en préciser le sens.

#### La Commission de déontologie

Pour s'assurer que le Code connaisse une application et une interprétation uniformes, une Commission de déontologie est créée. Cette dernière, outre son rôle dans la procédure en cas de manquement au Code, contribuera à la constitution d'une forme de jurisprudence permettant l'évolution du Code au fil du temps.

Elle sera par ailleurs amenée à proposer les modifications au Code au gré des évolutions. En effet, la déontologie, ensemble de règles de comportements liés à la pratique quotidienne d'un métier, est, par essence, évolutive au fur et à mesure des changements de la société et des attentes que l'on peut avoir vis-à-vis du service public. Il faut concevoir ce Code comme un texte amené à être constamment adapté.

Une autre mission de la Commission consiste en donner son avis sur toute question qui a trait à la déontologie. Par cette mission, la Commission assure non seulement un rôle de réflexion mais aussi un rôle préventif puisque tout membre du personnel confronté à une question de déontologie qu'il ne sait comment résoudre peut la saisir. Dans ce dernier cas, s'il suit en tous points l'avis de la Commission, le membre du personnel ne pourra faire l'objet d'aucune mesure concernant l'acte ou le comportement pour lequel il a posé la question.

Les plaintes concernant les manquements au Code peuvent être introduites par les membres du personnel. Pour les questions générales, la Commission peut être saisie par les membres du personnel, le Gouvernement ou les organes qui dépendent de la Communauté française, tels que le médiateur. Elle peut aussi se prononcer d'initiative.

De manière plus globale, la création de la Commission marque la volonté de faire du Code autre chose qu'un simple recueil de règles figées et, à terme, peu efficaces. Dans cette optique, les missions confiées à la Commission sont celles prônées dans une étude de l'Ecole Nationale d'Administration française (2) afin d'assurer la pérennité de la réflexion déontologique. Il s'agit de la *fonction d'analyse et de proposition (évaluation des normes, proposition de règles nouvelles et centralisation des données sur les procédures disciplinaires)*, de la *fonction d'animation de la « vie déontologique » (impulsion des nouvelles démarches, coordination d'un réseau de référents déontologiques, assistance aux agents et formation) et enfin de la fonction de contrôle et d'enquête (...)*.

#### Les Codes spécifiques

Enfin, innovation importante, le Code a une vocation à être développé, précisé et complété par chaque Service selon les tâches que sont amenés à remplir ses membres du personnel. En effet, si la diversité des métiers qu'exercent les agents publics ne fait pas obstacle à une approche commune de leur déontologie, il est important de laisser à chaque service la latitude de se doter de règles spécifiques : les agents de la Direction générale de la Culture, ceux de l'Enseignement ou ceux de l'Aide à la jeunesse ne se posent évidemment pas les mêmes questions dans la pratique concrète et quotidienne de leur profession.

C'est pour cette raison que dans chaque direction générale et dans chaque organisme d'intérêt public sera créé un Comité de déontologie qui aura pour mission de rédiger un Code spécifique et d'y proposer ensuite des modifications ou actualisations, missions pour lesquelles il doit mener une réelle réflexion à propos des tâches à accomplir et les interrogations qui peuvent en résulter; il doit aussi toujours rester vigilant aux nouvelles problématiques qui peuvent apparaître, faire le point sur les pratiques et suivre l'évolution réglementaire et jurisprudentielle. Les Codes spécifiques constituent un ensemble de règles de comportement mais comprennent aussi des recommandations pragmatiques, fondées sur des situations réelles.

Les membres de ces Comités représentent donc en quelque sorte un « référent » de la déontologie, des personnes reconnues par les membres du personnel. C'est pourquoi, il s'agira de personnes élues par leurs pairs. Cette élection comprend deux avantages : le premier est que les règles de déontologie spécifiques sont conçues par les personnes qui exercent le métier et en connaissent les questions et difficultés quotidiennes et concrètes. Le second avantage est que les membres du personnel ont le droit de choisir les personnes qu'ils considèrent dignes de représenter l'éthique de leur métier.

La démarche est intéressante car on donne aux membres du personnel de chaque Direction générale et de chaque organisme d'intérêt public la mission de s'« auto-attribuer », de se choisir des règles de conduite. Elle constitue une preuve de confiance et accroît leur responsabilité.

Le secteur de l'Aide à la jeunesse se voit réserver un sort particulier car il dispose déjà d'un Code de déontologie et d'une commission de déontologie en exécution de l'article 4 du décret du 4 mars 1991 relatif à l'Aide à la jeunesse. Ce Code de l'aide à la jeunesse constituera donc un Code spécifique. Ceci assure désormais le fait qu'il peut s'appliquer clairement aux membres du personnel de la Communauté française.

La Commission de déontologie qui existe actuellement devient un Comité de déontologie, mais dont la composition tient compte des spécificités du secteur. Ce Comité n'aura pas seulement pour compétence de proposer des améliorations au code spécifique : il sera aussi chargé de remettre des avis sur les questions de déontologie qui n'impliquent pas uniquement des membres du personnel de la Communauté française.

*Quid en cas de manquement au Code de déontologie ?*

En cas de manquements aux dispositions du Code, plusieurs mesures sont prévues.

Il y a une réelle volonté de souplesse puisqu'en cas de manquement sans grande gravité, seule une mesure purement morale qui ne fera l'objet d'aucune inscription est prévue.

Si le manquement est plus grave, la Commission peut obliger qu'il en soit tenu compte lors de la prochaine évaluation voire même exiger que soit ouverte une procédure disciplinaire ou d'évaluation s'il s'agit d'un statutaire ou que soit mise en œuvre la procédure d'évaluation s'il s'agit d'un contractuel.

Ce système d'injonction présente un double avantage. D'une part, le choix de la procédure à mettre en œuvre est effectué par la Commission, ce qui offre une garantie accrue d'objectivité pour le membre du personnel en raison de la collégialité qui caractérise la Commission. D'autre part, pour ne pas amputer les fonctionnaires dirigeants de leurs prérogatives et de leur statut de supérieur hiérarchique, ces derniers gardent une marge de manœuvre importante au sein de la procédure qu'ils doivent mettre en œuvre puisque le choix à opérer à l'issue des processus disciplinaire ou d'évaluation leur est laissé.

On constatera que l'évaluation trouve une place importante dans le système proposé. Il s'agit d'exploiter au maximum cette procédure, de la remettre au premier plan en tant que moyen de dynamiser et de motiver les membres du personnel. Cela répond également à la volonté de souplesse, puisque l'évaluation doit aussi être une occasion de dialogue entre la personne évaluée et l'évaluateur.

Pour le personnel contractuel, auquel ne s'applique pas le régime disciplinaire et sa gradation de sanctions, il s'agit là d'une alternative avantageuse au licenciement qui est actuellement le seul moyen coercitif de sanction.

On relèvera que le système intègre les règles de déontologie dans la procédure d'évaluation, en tant que critère à part entière. Cela signifie que l'on tiendra compte non plus uniquement des qualités des membres du personnel dans l'exécution de leurs tâches mais également de leur capacité à servir la collectivité dans le respect des règles de déontologie.

Le système de mesures proposé permet d'assurer que le Code ne reste pas lettre morte, ce qui serait le cas si les recommandations n'entraînaient aucune conséquence en cas de non-respect, tout en proposant des mesures souples et moins stigmatisantes.

## 2. Commentaire des articles

### TITRE I<sup>er</sup>. — Champ d'application - définitions

**Article 1<sup>er</sup>.** Le Code de déontologie comprend l'ensemble des principes, des règles et des usages que les membres du personnel des Services de la Communauté française et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII doivent respecter.

Tous les membres du personnel sont concernés, quel que soit le lien juridique de travail qui les lie à la Communauté française (statut, contrat).

Les organismes d'intérêt public visés sont ceux qui existent au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté, et ceux qui seront ultérieurement créés, pour autant qu'ils relèvent du Comité de négociation de Secteur XVII. Il s'agit en l'état actuel de l'ONE, du CGRI, du SPRRTV, de l'IFC, du Fonds Ecureuil et de l'ETNIC.

### TITRE II. — Des relations avec la Communauté française

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Dans l'exercice des fonctions

**Art. 2.** Cet article transpose presque mot pour mot l'article 4 de l'ARPG, mais comprend une différence notable. Alors que l'article 4, alinéa 1<sup>er</sup> de l'ARPG prévoit que « *les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques* », l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup> du Code prévoit que « *les membres du personnel remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques* », et l'alinéa 3 : « *le membre du personnel est tenu à un devoir général de loyauté vis-à-vis de la Communauté française* ».

Il s'agit par là de préciser que la « loyauté » doit se comprendre en tant que « devoir général de loyauté », expression qui comprend celle de « devoir de réserve », comme le relèvent les organisations syndicales : le devoir de réserve était mentionné dans le statut Camu, mais a été remplacé dans l'ARPG de 1994 et celui de 2000 par la notion de « devoir de loyauté », qui, selon la doctrine, comprend notamment le devoir de réserve.

**Art. 3.** Cet article n'appelle pas de commentaire.

**Art. 4.** Cet article apporte une innovation importante. Il permet aux membres du personnel qui reçoivent un ordre de leurs supérieurs hiérarchiques qu'ils pensent entaché d'une illégalité manifeste d'informer ces derniers. S'ils confirment l'ordre, les membres du personnel peuvent saisir le Président de la Commission de déontologie, qui se prononce dans les cinq jours (seul le Président, qui est magistrat, intervient dans ce cas, ce qui permet de rendre un avis dans l'urgence). Par sa décision, il lève ou confirme la suspension de l'ordre reçu. La Commission dispose ensuite d'un mois pour prendre sa décision quant à la légalité de l'ordre donné ou pour procéder à des mesures d'instruction complémentaires après avoir elle-même levé ou confirmé la suspension de l'ordre donné. (En effet, si cette disposition a pour objet d'apporter une plus grande sécurité pour les membres du personnel, elle ne doit toutefois pas paralyser le fonctionnement de l'administration). Ces procédures ont pour objet de concilier le contrôle de légalité mis en place et la nécessité de ne pas paralyser déraisonnablement le fonctionnement de l'administration.

**Art. 5.** Cet article n'appelle pas de commentaire.

**Art. 6.** Cet article reproduit l'article 7, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'ARPG. Les autres parties de l'article n'ont pas été reprises dans le Code car elles concernent le droit à l'information et le droit à la formation. Or, le Code a vocation à énumérer que les devoirs des membres du personnel.

Il va de soi, par ailleurs, que la Communauté française, par d'autres réglementations que le Code, se doit d'assurer les droits qui sont reconnus aux membres du personnel.

**Art. 7 à 9.** Ces articles n'appellent pas de commentaire.

CHAPITRE 2. — *Liberté d'expression*

**Art. 10.** Les alinéas 1<sup>er</sup> à 4 de cet article reproduisent l'article 6 de l'ARPG. Le dernier alinéa vise plus particulièrement le respect des règles de déontologie.

Il est à noter que cet article doit se lire en corrélation avec l'article 2 qui soumet les membres du personnel à un devoir général de loyauté.

**Art. 11 et 12.** Ces articles n'appellent pas de commentaire.

CHAPITRE 3. — *Des comportements en dehors de l'exercice des fonctions – Cumul et incompatibilités*

**Art. 13.** Le premier alinéa reproduit l'article 5, § 2, de l'ARPG. Le second alinéa précise – sans les limiter – les principes auxquels sont soumis les membres du personnel en dehors de l'exercice de leur fonction.

**Art. 14.** Cet article vise les membres du personnel qui appartiennent à des associations qui ne respectent pas les principes démocratiques, notamment ceux énumérés en matière de droits de l'Homme, de racisme et de xénophobie.

Il ne s'agit pas de leur interdire a priori toute fonction au sein de la Communauté française. Une telle option avait été prise dans le texte soumis à l'avis du Conseil d'Etat. Ce dernier a cependant considéré que « *si l'on peut comprendre qu'il soit a priori légitime de vouloir interdire la nomination de toute personne qui, par son appartenance à une telle association, adopte par là-même un comportement en totale contradiction avec les objectifs fondamentaux que poursuit la Communauté française, encore convient-il qu'une telle interdiction soit formulée dans des termes précis, qu'elle puisse reposer sur des éléments suffisamment probants et qu'elle puisse donner lieu à une application la plus uniforme possible, nonobstant la multiplicité des autorités investies du pouvoir de nomination.* »

Conformément à l'avis du Conseil d'Etat, l'article a été revu et précisé à plusieurs égards :

— en ce qui concerne l'appartenance : le simple fait d'appartenir à une association n'appelle pas de critiques. Cette appartenance devient problématique seulement si elle est de nature à influencer la manière dont le membre du personnel accomplit son travail et sa fonction.

— en ce qui concerne l'association : une décision de justice doit avoir déclaré que l'association ne respecte pas les principes démocratiques.

— la Commission peut être saisie. Avant de se prononcer, elle informe le membre du personnel de la décision de justice et lui demande s'il confirme son appartenance.

**Art. 15 et 16.** Ces articles reproduisent les articles 13 à 15 du statut.

Cette reproduction est nécessaire dès lors que l'arrêté a, quant aux personnes qu'il vise, un champ d'application plus large que le statut. Cette reproduction est opportune dès lors qu'elle contribue à donner le caractère le plus complet possible au présent arrêté.

Il reste qu'une hypothèse toujours envisageable est que, dans les matières visées par le présent arrêté, des prescriptions statutaires plus strictes coexistent. Le présent arrêté n'exonère bien évidemment pas de leur respect.

**Art. 17.** Le premier alinéa reproduit l'article 5, § 2, alinéa 2, de l'ARPG.

TITRE III. — *Des relations avec les usagers et du traitement des données à caractère personnel*CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Relations avec les usagers*

**Art. 18 à 20.** Ces articles n'appellent pas de commentaires.

**Art. 21.** Conformément à l'avis du Conseil d'Etat, il est précisé que l'obligation d'éclairer l'usager sur la portée de toute mesure administrative le concernant et de lui fournir, sur demande, toute information utile, précise et complète concernant ses droits et obligations doit s'effectuer dans les limites du décret du Conseil de la Communauté française du 22 décembre 1994 relatif à la publicité de l'administration.

CHAPITRE 2. — *Traitement des données à caractère personnel*

**Art. 22 et 23.** Le Conseil d'Etat considère que les articles 22, alinéa 1<sup>er</sup>, et 23 sont des dispositions « *inutiles dès lors qu'elles ne font rien d'autre que rappeler des obligations qui pèsent de plein droit, en application de normes de valeur supérieure, sur les membres du personnel, tant statutaires qu'engagés dans un contrat de travail* ».

Il est vrai que ces articles sont inutiles sous l'angle de la hiérarchie des normes mais le choix a été fait de les laisser dans le Code, dont l'ambition est de reprendre - pour des questions pratiques et de lisibilité - dans un texte unique l'ensemble des dispositions auxquelles sont assujettis les membres du personnel.

TITRE IV. — *Des relations internes aux entités administratives*

**Art. 24 à 28.** Ces articles n'appellent pas de commentaire.

**Art. 29.** Voir commentaires des articles 22 et 23.

TITRE V. — *De la Commission de déontologie*CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Définition - Missions*

**Art. 30.** Une seule Commission est instaurée pour les Services du Gouvernement de la Communauté française et les organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII.

**Art. 31.** Cet article définit les missions de la Commission :

— Elle veille au respect uniforme du Code de déontologie et des Codes de déontologie spécifiques, et ce dans le cadre des avis préalables qu'elle donne et des décisions qu'elle prend en cas de plaintes.

— Elle propose au Gouvernement les modifications, actualisations du Code de déontologie.

— Elle se prononce sur toute question de déontologie.

— Elle donne un avis préalable sur la conformité aux Codes de déontologie d'un acte ou d'un comportement lorsqu'un membre du personnel le lui demande. Elle communique cet avis au supérieur hiérarchique compétent pour les procédures d'évaluation ou disciplinaire. Lorsque ce dernier procédera à une de ces procédures, il tiendra compte du fait que l'acte ou le comportement est conforme ou non à l'avis rendu par la Commission. Les membres du personnel ont ainsi une garantie s'ils se conforment à l'avis de la Commission. Par ailleurs, le supérieur hiérarchique garde une marge d'appréciation assez large, autant dans sa décision d'initier une procédure que dans les conséquences qu'il veut donner à l'acte ou au comportement. Le texte initial a été modifié sur ce point afin de se conformer à l'avis du Conseil d'Etat, qui critiquait la version qui lui était soumise en ce que, d'une part, le supérieur hiérarchique était paralysé tant que la Commission n'avait pas remis son avis préalable et, d'autre part, il était lié par l'avis donné par la Commission.

CHAPITRE 2. — *Saisine – Procédure*

**Art. 32.** Le premier paragraphe concerne les questions d'ordre général, pour lesquelles la Commission peut être saisie par tout membre du personnel soumis au Code, par la Gouvernement, et par les organes qui dépendent de la Communauté française (tels que le médiateur, le Délégué Général aux droits de l'enfant). Elle peut également se prononcer d'initiative.

Le second paragraphe vise les cas de plainte. La saisine de la Commission est plus restreinte, afin d'éviter d'instaurer un climat de délation malsaine. Ainsi, seuls les membres du personnel qui justifient d'un intérêt peuvent saisir la Commission.

Dans aucun des cas, des personnes extérieures ne peuvent saisir la Commission de déontologie. En effet, pour elles, il existe le médiateur de la Communauté française.

**Art. 33.** Dans le souci d'assurer les droits de la défense, il est prévu que la Commission entende toute personne contre laquelle une plainte a été déposée. De même, cette dernière a accès sans frais au dossier de la procédure. En outre, elle peut se faire assister d'une personne de son choix, sans, évidemment, que cette dernière ne puisse être membre de la Commission.

Le Conseil d'Etat a émis la crainte générale que les mesures décidées par la Commission ne lie totalement les supérieurs hiérarchiques compétents pour l'évaluation et la procédure disciplinaire. Cette crainte n'est pas fondée dans la mesure où la mesure la plus radicale que puisse décider la Commission est d'exiger l'initiation d'une procédure d'évaluation ou disciplinaire. Or, au sein de celles-ci, le supérieur hiérarchique garde toute sa marge de manœuvre.

Toutefois, pour mieux encore démontrer que la volonté du système présentement mis en place n'est pas de court-circuiter les systèmes existants, il a été décidé que la Commission, dans le cadre d'une plainte, doit entendre le supérieur hiérarchique compétent pour l'évaluation ou la procédure disciplinaire. Ainsi, lorsque, le cas échéant, ce dernier entamera l'une ou l'autre procédure, il aura été informé des faits et aura pu se prononcer.

Outre l'audition du supérieur hiérarchique, la Commission peut entendre toute autre personne, pour autant que cela soit fait dans le respect des lois, des règlements et des principes du droit de la défense et du contradictoire.

La Commission peut informer le membre du personnel qui a introduit la plainte de sa décision, mais seulement si ce dernier y a un intérêt.

**Art. 34.** Cet article définit les mesures que la Commission peut prendre envers le membre du personnel occupé à titre définitif ou non :

1. classer la plainte sans suite pour ce qui la concerne; elle ne se prononce donc pas sur le fond, elle ne la déclare pas non fondée;
2. adresser un avis;
3. exiger que le supérieur hiérarchique compétent prenne en considération son rapport lorsqu'il procède à l'évaluation ou à une procédure disciplinaire;
4. exiger que le supérieur hiérarchique entame immédiatement une procédure d'évaluation;
5. pour les statutaires, exiger que le supérieur hiérarchique compétent entame immédiatement une procédure disciplinaire.

En ce qui concerne les personnes non soumises au statut, l'évaluation dont il est question est l'évaluation fonctionnelle.

Il est à noter que, comme il a été dit plus haut, le supérieur hiérarchique compétent garde une grande marge de manœuvre au sein des procédures, y compris décider qu'aucune sanction ne sera prise.

En ce qui concerne le secteur de l'Aide à la jeunesse, il a été décidé de maintenir la Commission de déontologie de l'aide à la jeunesse, qui existe depuis plusieurs années et dont le fonctionnement est salué. Toutefois, pour assurer l'égalité entre tous les membres du personnel, issus de ce secteur ou non, une solution médiane a été retenue : la Commission de l'aide à la jeunesse, plus spécialisée, remettra son avis à la Commission de déontologie.

**Art. 35.** Cet article règle l'agencement entre la procédure devant la Commission de déontologie et la procédure disciplinaire.

1. si une procédure disciplinaire est déjà entamée, elle prime : aucune plainte pour les mêmes faits ne peut être introduite devant la Commission de déontologie. Toutefois, cette dernière peut être appelée à remettre son avis dans le cadre de la procédure disciplinaire.

2. si une procédure est déjà entamée devant la Commission, et qu'une procédure disciplinaire est ultérieurement engagée : la Commission doit remettre son avis sur la question dans un délai d'un mois maximum. Ensuite, c'est la procédure disciplinaire seule qui se poursuit.

**Art. 36.** Cet article interdit à la Commission d'intervenir dans des affaires faisant l'objet d'une procédure judiciaire, les autres autorités intervenant en matière d'évaluation et disciplinaire conservant bien évidemment, dans la limite des règles propres régissant leur intervention, la faculté d'exercer pleinement leur compétence.

**Art. 37 à 40.** Ces articles règlent la composition et le fonctionnement de la Commission.

**TITRE VI. — Des Codes de déontologie spécifiques**

**Art. 41 à 43.** Dans chaque direction générale et chaque organisme d'intérêt public est créé un Comité de déontologie.

Ces Comités sont chargés de rédiger des codes de déontologie spécifiques à chaque entité, en évoquant les règles et questions qui n'apparaissent pas dans le Code « général ». Ces Codes sont communiqués pour avis à la Commission de déontologie, qui a un rôle de gardienne de l'application de toutes les règles de déontologie.

**Art. 44 à 48.** Ces articles règlent la composition et le fonctionnement des Comités de déontologie.

**Art. 49 et 50.** En ce qui concerne l'aide à la jeunesse, un comité de déontologie ne doit pas être constitué. En effet, la Commission de déontologie de l'aide à la jeunesse est considérée comme le comité de déontologie de ce secteur. Il en est de même pour le Code de déontologie de l'aide à la jeunesse.

Cette Commission de déontologie fonctionnant depuis quelques années, une certaine jurisprudence et une compétence particulière se sont développées. Dès lors, elle est appelée à donner son avis à la Commission « générale » de déontologie, lorsque celle doit se prononcer sur une plainte contre un membre du personnel issu de ce secteur.

**TITRE VII. — Dispositions transitoires et finales**

**Art. 51 à 54.** Ces articles visent à adapter la réglementation de la déontologie dans le secteur de l'aide à la jeunesse.

---

Note

(1) Conseil de l'Europe, Recommandation 1322 (1997) de l'Assemblée parlementaire - Point 10.4, 645<sup>e</sup> réunion - 20 octobre 1998.

(2) Ecole nationale d'administration, Séminaire d'administration comparée de la promotion Averroès (1998-2000), « La gestion des ressources humaines, condition d'efficacité des administrations publiques », <http://www.ena.fr/F/sg/semin/ac99/ac99€07.html>.

---

**18 AVRIL 2003. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant le Code de déontologie des membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et de certains Organismes d'Intérêt public**

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 87, § 3, modifié par la loi spéciale du 8 août 1988;

Vu le décret du 1<sup>er</sup> juillet 1982 portant création du Commissariat général aux Relations internationales, notamment l'article 1<sup>er</sup>;

Vu le décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, en abrégé O.N.E., notamment l'article 24, § 2;

Vu le décret du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant création du Service de Perception de la Radio Redevance de la Communauté française, notamment les articles 6 et 7;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mai 1997 fixant le Code de déontologie de l'aide à la jeunesse et instituant la commission de déontologie de l'aide à la jeunesse;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 25 septembre 2001;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 9 octobre 2001;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 9 octobre 2001;

Vu les avis des Conseils de direction donnés les 23 octobre 2001, 22 janvier 2002, 1<sup>er</sup> février 2002 et 25 février 2002;

Vu le protocole n° 259 du Comité de Secteur XVII conclu le 28 mars 2002;

Vu la délibération du Gouvernement sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

Vu l'avis 33.757/2 du Conseil d'Etat donné le 4 novembre 2002 en application de l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat,

Sur proposition du Ministre de la Fonction publique;

Vu la délibération du Gouvernement du 27 mars 2003,

Arrête :

**TITRE I<sup>er</sup>. — Champ d'application - Définitions**

**Article 1<sup>er</sup>.** Le Code de déontologie, ci-après dénommé le Code, est l'ensemble des principes, des règles et des usages que tout membre du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII est tenu d'observer.

Par membre du personnel au sens du présent Code, il convient d'entendre « toute personne occupée à quelque titre que ce soit au sein des Services et organismes visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ».

**TITRE II. — Des relations avec la Communauté française****CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Dans l'exercice des fonctions**

**Art. 2.** Les membres du personnel remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques et fonctionnels

A cet effet, ils sont tenus de respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent.

Le membre du personnel est en outre également tenu à un devoir général de loyauté vis-à-vis de la Communauté française elle-même.

**Art. 3.** La conduite du membre du personnel est objective, modérée et digne.

**Art. 4.** Si le membre du personnel reçoit un ordre de ses supérieurs hiérarchiques qu'il estime manifestement contrevenir à la légalité, il informe ces derniers sans délai des raisons pour lesquelles il considère l'ordre irrégulier.

Si ce dernier est confirmé, le membre du personnel peut saisir le Président de la Commission de déontologie visée au Titre V du présent arrêté. La saisine du Président de la Commission est suspensive de l'ordre.

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables de sa saisine, le Président de la Commission ou son délégué lève ou maintient la suspension de l'ordre. A défaut de décision dans le délai requis, la suspension de l'ordre est levée. La Commission de déontologie se prononce dans le délai d'un mois. Elle décide soit de statuer sur la légalité de l'ordre, soit de surseoir à statuer en vue d'une instruction complémentaire et, dans l'attente, de maintenir ou lever la suspension de l'ordre. A défaut de décision dans les délais requis, la suspension de l'ordre confirmée par le Président ou son délégué est levée.

**Art. 5.** Le membre du personnel formule ses avis, rapports et options de façon précise, complète et pratique. Il exécute les décisions et réalise ses tâches avec diligence et conscience professionnelle.

**Art. 6.** Le membre du personnel se tient au courant d'une façon permanente de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont il est professionnellement chargé.

Il utilise les moyens techniques et technologiques mis à sa disposition.

**Art. 7.** Le membre du personnel évite tout comportement ou tout acte qui pourrait nuire à l'efficacité de son travail.

**Art. 8.** Le membre du personnel qui gère des biens, des ressources ou des fonds de la Communauté française ne peut les utiliser ni permettre de les utiliser pour un but autre que celui auquel ils sont destinés.

**Art. 9.** Le membre du personnel assure la continuité du traitement de ses dossiers. Sans préjudice du respect du principe hiérarchique, il prend les mesures nécessaires afin d'assurer cette continuité pendant ses absences.

#### CHAPITRE 2. — *Liberté d'expression*

**Art. 10.** Le membre du personnel jouit de la liberté d'expression à l'égard des faits dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Il lui est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen et notamment le droit au respect de la vie privée.

Cette interdiction vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions aussi longtemps qu'une décision finale n'a pas encore été prise, ainsi que pour les faits qui lorsqu'ils sont divulgués peuvent porter préjudice aux intérêts financiers ou à la position de concurrence de l'organisme dans lequel le membre du personnel est occupé.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également aux membres du personnel qui ont cessé leur fonction.

Il lui est également interdit de révéler des faits dont la divulgation est contraire aux règles déontologiques propres à un secteur déterminé ou à une fonction.

**Art. 11.** Le membre du personnel peut participer à des campagnes d'information, à des émissions radiodiffusées ou télévisées, à des conférences, et, de manière générale, à toute communication via les médias.

En ce qui concerne les déclarations et positions officielles, seuls les membres du personnel qui y sont autorisés peuvent y procéder. Le Gouvernement fixe les conditions de cette autorisation.

**Art. 12.** Le membre du personnel utilise les moyens de communication qui sont mis à sa disposition sans en abuser et respecte notamment le Code de bonne conduite visé dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 décembre 2001 portant création d'un comité d'accompagnement pour l'accès au Web via le serveur de la Communauté française.

#### CHAPITRE 3. — *Du comportement en dehors de l'exercice des fonctions – Cumul et incompatibilités*

**Art. 13.** Le membre du personnel évite, en dehors de ses fonctions, tout comportement ou propos qui pourrait ébranler la confiance du public dans les services de la Communauté française.

Il s'agit notamment des comportements et propos qui ne seraient pas respectueux des principes démocratiques, énoncés notamment par la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale et la Convention relative aux droits de l'enfant adoptée à New York le 20 novembre 1989.

**Art. 14.** Si un membre du personnel appartient à une association visée à l'alinéa 3, du présent article, la Commission est saisie conformément à l'article 32, § 2, du présent arrêté.

Avant de prendre sa décision, la Commission informe le membre du personnel de la décision de justice visée à l'alinéa 3 du présent article et lui demande s'il maintient son appartenance. La Commission prend sa décision en conséquence.

Les associations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sont celles qui ont été déclarées par décision de justice comme ne respectant pas les principes démocratiques énoncés notamment par la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale et la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination.

**Art. 15.** Est incompatible avec la qualité de membre du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française ou des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII toute activité ou occupation exercée soit par le membre du personnel lui-même, soit par personne interposée, qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

Est en outre réputé incompatible avec la qualité de membre du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française ou des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII tout mandat, service, même gratuit, dans des affaires privées à titre lucratif, à l'exception :

1. des mandats exercés au nom du Gouvernement dans les entreprises privées;
2. des mandats ou services pour l'accomplissement desquels le membre du personnel a obtenu, sur avis conforme du Conseil de Direction de l'organisme concerné, l'autorisation du Gouvernement ou du Ministre auquel il a délégué ce pouvoir.

**Art. 16.** Sur avis conforme du Conseil de Direction, le Gouvernement, le Ministre ou le fonctionnaire général auquel il a délégué ce pouvoir autorise le cumul d'activités dans les affaires privées ou publiques aux conditions suivantes :

1. le cumul n'a pas trait à une activité ou une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel des services du Gouvernement de la Communauté française ou d'un organisme d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII;

2. le cumul ne couvre pas des périodes d'activités complémentaires qui rendent impossible l'accomplissement normal par le membre du personnel de ses fonctions;

3. le cumul n'est pas de nature à induire dans le chef du public une confusion entre les activités fonctionnelles et privées du membre du personnel.

Le refus de cumul d'activités fondé sur une incompatibilité ou une circonstance autre que celles visées aux points 2 et 3 de l'alinéa précédent ainsi que le refus de cumul d'activités relatif à un mandat exercé au nom d'un autre Gouvernement dans les entreprises privées sont décidés par le Gouvernement ou le Ministre auquel il a délégué ce pouvoir sur avis du Conseil de Direction.

La décision du Gouvernement de confier à un membre du personnel des Services du Gouvernement ou d'un Organisme d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII un mandat visé à l'article 15, 2<sup>e</sup> alinéa, emporte de plein droit autorisation de cumul pour l'exercice de ce mandat.

Les membres du personnel bénéficiant d'une autorisation de cumul dans un secteur d'activité soumis à leur contrôle administratif, budgétaire ou financier direct, veillent, pour ce qui concerne l'activité qu'ils exercent en cumul et s'il échet, l'organisme tiers pour compte duquel cette activité est exercée, à ce que ledit contrôle soit effectué de manière indépendante par un autre membre du personnel.

**Art. 17.** Le membre du personnel ne peut, en aucune façon, tirer profit de sa fonction pour solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, des gratifications ou des avantages quelconques.

Le membre du personnel ne peut traiter un dossier dans lequel il a, directement ou indirectement, un intérêt fonctionnel ou personnel.

### TITRE III. — Des relations avec les usagers et du traitement des données à caractère personnel

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Relations avec les usagers

**Art. 18.** Le membre du personnel veille à établir, dans la mesure du possible, une relation de confiance avec l'usager.

Il fait preuve, dans l'exercice de ses fonctions, de disponibilité et de diligence.

Le membre du personnel doit utiliser, dans ses rapports avec l'usager, quelle qu'en soit la forme, un langage compréhensible pour le public.

**Art. 19.** Le membre du personnel traite l'usager avec courtoisie, respect, compréhension et sans aucune discrimination, en respectant les principes démocratiques énoncés notamment par la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

**Art. 20.** Toute demande écrite d'un usager doit faire l'objet d'une réponse écrite dans les meilleurs délais.

Lorsque l'usager ne s'est pas adressé au service compétent, il est accusé réception de sa demande avec indication du service amené à traiter sa demande.

**Art. 21.** Dans le respect des limites fixées par le Décret du Conseil de la Communauté française du 22 décembre 1994 relatif à la publicité de l'administration :

1. Le membre du personnel éclaire l'usager sur la portée de toute mesure administrative le concernant.
2. Le membre du personnel est tenu de fournir à l'usager qui en fait la demande toute information utile, précise et complète concernant ses droits et obligations.
3. L'information doit indiquer clairement les références du dossier traité et le service qui gère celui-ci.
4. Le membre du personnel demande à l'usager tout complément de pièces nécessaire au traitement de son dossier.

#### CHAPITRE 2. — Traitement des données à caractère personnel

**Art. 22.** Le membre du personnel traite les données et documents à caractère personnel dans le respect des dispositions de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Le membre du personnel ne peut en faire usage aux fins d'obtenir directement ou indirectement un avantage pour lui-même ou pour autrui.

**Art. 23.** Le membre du personnel ne peut en aucun cas s'opposer à la demande d'un usager de consulter un document administratif dans le respect des dispositions du décret du 22 décembre 1994 relatif à la publicité de l'administration.

### TITRE IV. — Des relations internes aux entités administratives

**Art. 24.** Les membres du personnel collaborent en vue de la réalisation des tâches qui leur sont confiées.

**Art. 25.** Le membre du personnel se comporte envers ses collègues sans discrimination aucune en respectant les principes démocratiques énoncés notamment par la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

**Art. 26.** Dans les limites des moyens disponibles et sans préjudice de l'accomplissement des missions prioritaires, les membres du personnel s'efforcent de combler solidairement les retards de dossiers et les surcroits temporaires de travail au sein de leur service, dans le respect de l'article 17, 5<sup>e</sup>, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent.



**Art. 27.** Le membre du personnel évite de porter préjudice aux conditions de travail de ses collègues.

**Art. 28.** Le membre du personnel agit avec courtoisie et respect dans les rapports avec ses collègues.

**Art. 29.** Le membre du personnel est soumis aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 26 juillet 2000 organisant la protection des membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et de certains Organismes d'Intérêt public contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 juillet 2001 visant à y insérer la lutte contre le harcèlement moral.

## TITRE V. — De la Commission de déontologie

### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Définition - Missions

**Art. 30.** Il est institué une Commission de déontologie pour les services du Gouvernement de la Communauté française et les organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, ci-après dénommée la Commission.

**Art. 31.** La Commission veille au respect uniforme du Code et des Codes visés à l'article 42 du présent arrêté.

La Commission propose au Gouvernement les modifications et les actualisations au présent Code et, plus généralement, se prononce sur toute question de déontologie.

A la demande d'un membre du personnel, la Commission donne un avis préalable sur la conformité d'un acte ou d'un comportement au présent Code ou aux Codes visés à l'article 42 du présent arrêté. Pour rendre son avis, la Commission entend les supérieurs hiérarchiques compétents pour l'évaluation et pour le régime disciplinaire.

La Commission communique son avis aux membres du personnel et supérieurs hiérarchiques visés à l'alinéa précédent. Dans le cadre d'une procédure d'évaluation ou disciplinaire, l'acte ou le comportement du membre du personnel est appréhendé en prenant en considération l'avis de la Commission.

### CHAPITRE 2. — Saisine - Procédure

**Art. 32.** § 1<sup>er</sup>. Pour les questions d'ordre général relatives à la déontologie, la Commission peut être saisie par tout membre du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, par le Gouvernement de la Communauté française et par les organes qui dépendent de la Communauté française. Elle peut également se prononcer d'initiative.

§ 2. Pour tout manquement au présent Code ou aux Codes visés à l'article 42 du présent arrêté, la Commission est saisie par tout membre du personnel des services du Gouvernement de la Communauté française ou des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, justifiant d'un intérêt.

Les plaintes sont introduites par écrit ou sur place, sans frais et en langue française auprès du Président de la Commission. La Commission ne peut être saisie de manière anonyme. Aucune autre forme n'est requise pour le dépôt des plaintes.

La Commission ne peut pas communiquer le nom du membre du personnel contre lequel la plainte est déposée, sauf les cas où cette communication s'impose en application stricte des règles de procédure fixées par le présent arrêté, ni le nom du membre du personnel qui a déposé la plainte, sauf accord exprès et préalable de ce dernier.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, les avis de la Commission sont rendus publics. La Commission prévoit dans son règlement d'ordre intérieur les modalités de cette publicité.

**Art. 33.** La Commission doit entendre tout membre du personnel contre lequel une plainte est déposée. Celui-ci doit avoir accès sans frais au dossier de la procédure.

Le membre du personnel peut se faire assister d'une personne de son choix. Celle-ci ne peut être membre de la Commission.

La Commission entend également le supérieur hiérarchique immédiat de rang 12 au moins, compétent pour l'évaluation et la procédure disciplinaire du membre du personnel qui fait l'objet de la plainte.

Dans le respect du principe général du contradictoire et du respect des droits de la défense, la Commission peut décider d'entendre toute autre personne utile et se faire communiquer tous les documents et renseignements qu'elle estime nécessaires, pour autant que la loi, le décret ou la réglementation n'interdise pas leur communication.

La décision dûment motivée de la Commission est notifiée au membre du personnel contre lequel la plainte a été déposée ainsi qu'à son supérieur hiérarchique immédiat de rang 12 au moins.

La Commission peut informer le membre du personnel qui a introduit la plainte de sa décision si ce dernier y a un intérêt direct et personnel.

**Art. 34.** § 1<sup>er</sup>. Si la Commission est saisie d'une plainte à l'égard d'un membre du personnel occupé à titre définitif, elle décide soit :

a) de classer la plainte sans suite, pour ce qui la concerne;

b) d'adresser une lettre d'avis. Cet avis n'est inscrit dans aucun dossier;

c) d'exiger du fonctionnaire compétent en matière d'évaluation qu'il prenne en considération son rapport lorsqu'il procédera, à terme, à l'évaluation de l'agent conformément au Titre X de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française ou, pour les stagiaires, aux normes réglementaires régissant le stage;

d) d'exiger du fonctionnaire compétent pour l'évaluation qu'il engage immédiatement une procédure d'évaluation. La décision de la Commission est un élément que le fonctionnaire compétent doit prendre en considération lors de l'évaluation;

e) d'exiger du fonctionnaire compétent en matière disciplinaire qu'il engage immédiatement une procédure disciplinaire conformément au Titre IX de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française. La décision de la Commission est un élément que le fonctionnaire compétent doit prendre en considération lors de la procédure disciplinaire.

Dans les cas c), d) et e), du présent paragraphe, le fonctionnaire compétent informe la Commission des suites qu'il donne aux procédures visées.

§ 2. Si la Commission est saisie d'une plainte à l'égard un membre du personnel qui n'est pas visé par l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, elle décide soit :

- a) de classer la plainte sans suite, pour ce qui la concerne;
  - b) d'adresser une lettre d'avis. Cet avis n'est inscrit dans aucun dossier;
  - c) d'exiger du fonctionnaire compétent en matière d'évaluation qu'il prenne en considération son rapport lorsqu'il procédera, à terme, à l'évaluation;
  - d) d'exiger du fonctionnaire compétent pour l'évaluation qu'il engage immédiatement une procédure d'évaluation.
- La décision de la Commission est un élément que le fonctionnaire compétent doit prendre en considération lors de l'évaluation.

Dans les cas *c*) et *d*) du présent paragraphe, le fonctionnaire compétent informe la Commission des suites qu'il donne aux procédures visées.

§ 3. Dans les cas visés aux § 1<sup>er</sup> et 2 du présent article, la Commission doit se prononcer dans les trois mois de sa saisine.

§ 4. Lorsqu'une plainte est introduite par un membre du personnel d'une des institutions visées aux points 13 et 15 de l'article 1<sup>er</sup> du Décret du 4 mars 1991 relatif à l'Aide à la Jeunesse contre un autre membre du personnel d'une de ces institutions et que cette plainte concerne la violation du Code de déontologie spécifique à l'Aide à la jeunesse, la Commission demande l'avis de la Commission de déontologie de l'aide à la jeunesse, visée à l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mai 1997 fixant le code de déontologie de l'aide à la jeunesse et instituant la commission de déontologie de l'aide à la jeunesse.

La Commission doit se prononcer dans les quatre mois de sa saisine.

§ 5. Si la Commission ne se prononce pas dans les délais visés aux § 3 et 4, la plainte est réputée classée sans suite.

**Art. 35.** § 1<sup>er</sup>. Si un membre du personnel occupé à titre définitif fait l'objet d'une procédure disciplinaire, aucune plainte ne peut être introduite devant la Commission pour les mêmes faits.

Le cas échéant, les autorités compétentes pour la procédure disciplinaire peuvent demander l'avis de la Commission de déontologie. Dans ce cas, la Commission se prononce dans un délai maximum d'un mois à partir de sa saisine. Les autorités compétentes pour la procédure disciplinaire peuvent demander à la Commission de rendre son avis dans un délai plus court.

§ 2. Si un membre du personnel occupé à titre définitif fait l'objet d'une plainte devant la Commission et qu'une procédure disciplinaire est ultérieurement engagée contre lui pour les mêmes faits, la Commission doit donner un avis sur ces faits aux autorités disciplinaires au plus tard un mois après le début de la procédure entamée par les autorités compétentes pour la procédure disciplinaire. Ces dernières peuvent demander à la Commission de rendre son avis dans un délai plus court.

§ 3. Si la Commission ne s'est pas prononcée dans les délais visés aux § 1<sup>er</sup> et 2, la procédure disciplinaire se poursuit.

**Art. 36.** La Commission est tenue de se déclarer incompétente si les faits pour lesquels elle est saisie d'une plainte font l'objet d'une procédure judiciaire.

**Art. 37.** La Commission est composée de minimum huit membres désignés par le Gouvernement de la Communauté française :

- a) le Secrétaire général du Ministère de la Communauté française ou son délégué;
- b) les fonctionnaires dirigeants des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII ou leur délégué;
- c) des experts extérieurs aux Services du Gouvernement de la Communauté française et aux organismes d'intérêt publics relevant du Comité de Secteur XVII;
- d) un magistrat.

Les membres visés aux *a*) et *b*), qui constituent une catégorie, composent la moitié de la Commission et les membres visés aux *c*) et *d*), qui constituent une autre catégorie, composent l'autre moitié de la Commission.

La présidence de la Commission est assurée par le magistrat visé au point *d*) du présent article.

Le Secrétariat de la Commission est assuré par un membre du personnel mis à disposition par le Secrétariat général du Ministère de la Communauté française.

Les décisions et les avis se prennent à la majorité simple.

Lors des votes, la moitié des membres au moins doit être présente, parmi lesquels au moins un représentant de chaque catégorie.

Le Gouvernement de la Communauté française procède à la désignation d'un suppléant pour chaque membre effectif.

En cas d'empêchement ou d'absence d'un membre, celui-ci est remplacé par son suppléant.

Si un membre de la Commission est directement ou indirectement impliqué dans une plainte portée devant la Commission, il est remplacé par son suppléant.

En cas de trois absences non justifiées consécutives, les membres sont démis d'office.

Les membres de la Commission sont désignés pour une période de cinq ans, renouvelable.

**Art. 38.** La Commission se réunit toutes les fois que cela est nécessaire et au moins une fois par an. Le Président fixe la date des réunions et établit l'ordre du jour. Il dirige les débats.

**Art. 39.** La Commission fixe son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet au Gouvernement pour approbation.

Au cours du dernier trimestre de l'année civile, la Commission établit un rapport annuel qu'elle communique au Gouvernement de la Communauté française.

**Art. 40.** Les membres de la Commission visés à l'article 37, *c*) et *d*) bénéficient d'un jeton de présence dont le montant est fixé à 25 euros pour leur participation aux réunions de la Commission. Des indemnités pour frais de séjour et de parcours calculées suivant les dispositions réglementaires leur sont également accordées.

**TITRE VI. — Des codes de déontologie spécifiques**

**Art. 41.** § 1<sup>er</sup>. Il est créé au sein de chaque Direction générale et de chaque organisme d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII un Comité de déontologie, ci-après dénommé le Comité.

§ 2. En ce qui concerne les organismes d'intérêt public visés par le présent arrêté, le Comité peut se diviser en différents Comités si les spécificités de leurs missions le justifient.

**Art. 42.** Le Comité est chargé de rédiger un Code de déontologie spécifique aux missions de son Service et de proposer les modifications à ce dernier.

**Art. 43.** Le Code de déontologie spécifique et les modifications sont soumis au Gouvernement de la Communauté française pour approbation, après avis de la Commission visée au titre V du présent arrêté. La Commission remet son avis dans les trois mois de la communication du Code spécifique par chaque Comité de déontologie. Passé ce délai, l'avis de cette Commission est réputé favorable.

**Art. 44.** § 1<sup>er</sup>. Le Comité est composé d'au moins six membres dont :

- a) le fonctionnaire dirigeant de la Direction générale ou de l'organisme d'intérêt public concernés ou son délégué;
- b) cinq membres élus par leurs pairs au sein des membres du personnel de la Direction générale ou de l'organisme d'intérêt public concernés;
- c) au maximum deux membres externes cooptés par les membres visés aux a) et b) du présent article.

Les membres du Comité visés au b) du présent paragraphe sont élus pour un mandat de cinq ans, renouvelable.

§ 2. La présidence est assurée par le fonctionnaire dirigeant.

**Art. 45.** Les avis se prennent à la majorité simple.

**Art. 46.** Le Président fixe la date des réunions et établit l'ordre du jour. Il dirige les débats.

Le Comité se réunit à la demande d'un de ses membres et au moins une fois par an.

**Art. 47.** § 1<sup>er</sup>. Le Comité fixe son règlement d'ordre intérieur qu'il soumet au Gouvernement de la Communauté française pour approbation.

§ 2. Au cours du dernier trimestre de l'année civile, le Comité établit un rapport annuel qu'il communique au Gouvernement de la Communauté française. Ce rapport est publié en veillant à respecter l'anonymat des personnes concernées.

**Art. 48.** Les membres des Comités visés à l'article 44 qui ne sont pas membres du personnel de la Communauté française bénéficient d'un jeton de présence dont le montant est fixé 25 euros pour leur participation aux réunions du Comité dont ils sont membres. Des indemnités pour frais de séjour et de parcours calculées suivant les dispositions réglementaires leur sont également accordées.

**Art. 49.** § 1<sup>er</sup>. En ce qui concerne la Direction générale de l'aide à la jeunesse, la Commission de déontologie de l'aide à la jeunesse, telle que créée en vertu de l'article 2, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mai 1997 fixant le code de déontologie de l'aide à la jeunesse et instituant la commission de déontologie de l'aide à la jeunesse fait office de Comité.

§ 2. Pour l'application des articles 32, § 2, et 33, du présent arrêté, par « tout membre du personnel », il faut entendre « tout membre du personnel d'une des institutions visées aux points 13 et 15 de l'article 1<sup>er</sup> du Décret du 4 mars 1991 relatif à l'Aide à la Jeunesse ».

Préalablement à toute procédure prévue à l'article 33, la Commission demande un avis à la Commission de déontologie de l'Aide à la Jeunesse sur les faits qui sont reprochés au membre du personnel concerné. Cet avis est rendu dans un délai de trois mois sauf s'il est demandé dans un délai plus court. Passé le délai requis, la procédure se poursuit conformément aux articles 33 et suivants.

**Art. 50.** Le Code de déontologie annexé à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mai 1997 fixant le code de déontologie de l'aide à la jeunesse et instituant la Commission de déontologie de l'aide à la jeunesse constitue un code spécifique au sens de l'article 42 du présent arrêté.

**TITRE VII. — Dispositions transitoires et finales**

**Art. 51.** L'article 3 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mai 1997 fixant le code de déontologie de l'aide à la jeunesse et instituant la Commission de déontologie de l'aide à la jeunesse est modifié comme suit :

1. il est inséré avant les mots « la Commission de déontologie » les termes « sans préjudice du second alinéa »;
2. il est inséré un second alinéa : « lorsqu'un membre du personnel de la Communauté française contrevient au Code de déontologie visé à l'article 1<sup>er</sup> du présent arrêté, toute plainte émanant d'un autre membre du personnel de la Communauté française doit être introduite auprès de la Commission de déontologie visée au titre V de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 avril 2003 portant le Code de déontologie des membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et de certains Organismes d'Intérêt public. Ladite Commission statue après avis de la Commission de déontologie de l'aide à la jeunesse pour autant que ledit avis ait été rendu dans les délais requis par ou en vertu de l'article 49 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 avril 2003 portant le code de déontologie des membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et de certains Organismes d'Intérêt public. »

**Art. 52.** L'article 8 du même arrêté est modifié comme suit :

1. il est inséré entre les mots « article 3 » et « sont adressés », les mots « , premier alinéa »;
2. il est inséré un second alinéa : « Pour les plaintes visées à l'article 3, second alinéa du présent arrêté, la saisine et la procédure prévues au chapitre 2 du titre V de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 avril 2003 portant le code de déontologie des membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et de certains Organismes d'Intérêt public sont respectés. »

**Art. 53.** A l'article 9 du même arrêté un troisième alinéa est inséré : « Lorsque, conformément à l'article 3, second alinéa du présent arrêté, la Commission de déontologie remet un avis à la demande de la Commission de déontologie visée au titre V de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 avril 2003 portant le code de déontologie des membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et de certains Organismes d'Intérêt public, le délai est d'un mois à dater de la réception de la demande. »

**Art. 54.** A l'article 13 du même arrêté, la partie de phrase allant de « comme suit » jusqu'à « 500 francs » est remplacée par « à 25 euros ».

**Art. 55.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 56.** Le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 18 avril 2003.

Pour le Gouvernement de la Communauté française :

Le Ministre-Président de la Communauté française, chargé des Relations internationales,  
H. HASQUIN

Le Ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports,  
R. DEMOTTE

Le Ministre de l'Enfance chargé de l'Enseignement fondamental, de l'Accueil et des Missions confiées à l'O.N.E.,  
J.-M. NOLLET

La Ministre de l'Aide à la Jeunesse et de la Santé,  
Mme N. MARECHAL

#### VERTALING

#### MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2003 — 2770

[C — 2003/29327]

**18 APRIL 2003. — Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap houdende de Gedragscode voor de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut**

#### VERSLAG AAN DE REGERING

##### 1. Memorie van toelichting

In de Verklaring over het gemeenschapsbeleid komt de wil van de Regering tot uiting de nadruk te leggen op de verbetering van de kwaliteit van de dienst verleend aan de burgers van de Franse Gemeenschap.

Daartoe werd een Gedragscode opgesteld voor de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van de instellingen van openbaar nut die eronder ressorteren. De doeltreffende prestatie van de overheidsbesturen hangt immers af van het vertrouwen dat hun personeelsleden dagelijks inboezemen. Dit vertrouwen vloeit gedeeltelijk voort uit een geheel van regels die een kader vormen voor het beroepsleven : de gedragsregels.

Door het opstellen van een geheel van gedragsregels die gemeenschappelijk zijn voor het geheel van de personeelsleden zal het bewustzijn worden versterkt dat zij behoren tot de diensten van de Franse Gemeenschap. Een gedragscode met een reeks gemeenschappelijke basisbepalingen zal dan ook het gevoel van ieder personeelslid ontwikkelen dat het niet voor een dienst, een algemene directie, maar wel voor de gehele Franse Gemeenschap werkt. Dat gevoel zal een samenhangend gedrag van het personeel in de hand werken, omdat het een globaler inzicht zal krijgen in de inzet en de belangen van die.

Het bestaan van ethische regels voor de uitoefening van een bepaald beroep versterkt het verantwoordelijkheidsgevoel van hen die dat beroep uitoefenen en boezemt vertrouwen in bij hen die diensten van dat beroep verwachten.

De Gedragscode wordt dus opgevat in het kader van een globale visie op de Franse Gemeenschap, die de modernisering van haar Diensten in het werk stelt, inzonderheid met het oog op hun toenadering tot de gebruikers, maar ook op de hedendaagse samenleving in het algemeen, die op ethische gedragingen uit is.

De Franse Gemeenschap sluit zich aan bij de initiatieven die elders werden getroffen, inzonderheid voor de ambtenaren van de overheidsdiensten.

Zo werd binnen de Raad van Europa een ontwerp van aanbeveling van het Comité van ministers aangenomen dat de regeringen van de lidstaten ertoe moet aanzetten de nationale gedragscodes voor de overheidsambtenaren op te stellen, volgens een modelcode voorgesteld in de vorm van een aanbeveling (Aanbeveling 1322 (1997) van de Parlementaire Vergadering over de ambtenarenzaken). Het doel is het volgende : « Er dient op te worden gewezen dat de Multidisciplinaire Groep over Corruptie thans een model van Europese gedragscode voor de overheidsambtenaren aan het voorbereiden is. Dit instrument handelt over de juridische dubbelzinnigheid van sommige situaties waarmee de overheidsambtenaren geconfronteerd worden en geeft aanbevelingen over de te volgen gedragslijn. » (1)

De OESO, na de geldende regels met elkaar te hebben vergeleken, heeft een aanbeveling uitgebracht betreffende de ethische gedragingen binnen de overheidsdiensten. Onder de landen die werden bestudeerd, hebben Australië, Nieuw-Zeeland, de Verenigde Staten, Groot-Brittannië en Portugal gedragscodes aangenomen.

##### Toepassingsgebied

De Code, in tegenstelling tot het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren, is niet alleen op het statutair personeel maar ook op alle andere personeelsleden toepasselijk. Daardoor wordt iedereen op dezelfde wijze verantwoordelijk gesteld bij zijn betrekkingen met de Franse Gemeenschap, zijn collega's en de gebruikers, en worden alle personeelsleden, ongeacht hun statuut, op gelijke voet behandeld.

De Regering heeft besloten een gemeenschappelijke tekst op te stellen voor het geheel van de personeelsleden van het Ministerie of van de instellingen van openbaar nut, of ze nu contractueel of statutair zijn. Daarbij vraagt de Raad van State zich af « of het niet wenselijk zou zijn de ontworpen bepalingen in het statuut van de ambtenaren van de diensten van de Regering op te nemen, en die bepalingen, mits de nodige aanpassingen, vervolgens toepasselijk te maken, enerzijds, op de statutaire personeelsleden en de stagiairs van de instellingen van openbaar nut bedoeld bij dit ontwerp van besluit, en, anderzijds, op de contractuele personeelsleden van de diensten van de Regering en van die instellingen van openbaar nut. Het is hoe dan ook aangewezen dat in het verslag aan de Regering de wijze wordt verantwoord waarop de auteur van het ontwerp de bepalende regels heeft getroffen. »

Er dient op te worden gewezen dat de Raad van State die wijze waarop bepalende regels worden getroffen, niet onwettelijk verklaart. Die wijze wordt verantwoord door de wil om de gedragscode tot een leesbare tekst te maken, die door iedereen kan worden gehanteerd, en die de gezamenlijke gedragsregels voor het geheel van de personeelsleden omvat. Verschillende teksten met hetzelfde onderwerp, maar voor verschillende categorieën van personen, opstellen, door aanpassingen te treffen, zoals de Raad van State dit voorstelt, zou tot gevolg hebben dat een instrument dat vooral praktisch en verstaanbaar moet zijn, niet coherent zou zijn. Het feit dat er maar één tekst is voor iedereen doet bovendien, zoals reeds gezegd, beter uitkomen dat iedereen op gelijke wijze wordt gehouden tot de gedragsregels, en dat iedereen, bovendien, voor die globale eenheid, de Franse Gemeenschap, werkt.

Concreet zal die wijze waarop bepalende regels worden getroffen uiteraard aanpassingen noodzakelijk maken. Zo moet, zoals dit door de Raad van State wordt aangestipt, ervoor worden gezorgd dat de personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van deze Code onder een arbeidsovereenkomst aangeworven waren, een aanhangsel bij hun overeenkomst ondertekenen, indien deze geen bepaling bevat waardoor ze aan dezelfde verplichtingen als de statutairen worden onderworpen. Voor de toekomstige contractuele personeelsleden, zal die bepaling worden ingevoegd.

Wat het toepassingsgebied betreft, wijst de Raad van State erop dat «hij de reden niet inziet waarom de Gedragscode alleen op de personeelsleden van de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van sector XVII ressorteren en niet op het geheel van de instellingen van openbaar nut die onder de Franse Gemeenschap ressorteren. ». De beperking van het toepassingsgebied tot de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van sector XVII ressorteren wordt verantwoord door het feit dat die laatste een statuut hebben aangenomen naar analogie van dat van het Ministerie, terwijl de andere instellingen van openbaar nut een totaal onderscheiden statuut hebben. Het lijkt bijgevolg logisch dat de Gedragscode, die per definitie regels bevat die van toepassing zijn op het personeel dat aan een bijna gelijkaardig statuut wordt onderworpen, alleen op de eerste wordt toegepast.

### Gedragsregels

Het koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes somt een aantal regels op die de Gedragscode omzet. Deze Code reikt evenwel verder, daar het koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes pas een minimumkader voorstelt. De Code bepaalt dat geheel van regels nader. Hij bestaat uit verschillende delen en houdt verband met de gedragsregels van de personeelsleden bij de uitoefening van hun ambt, hun uitdrukkingsvrijheid, hun gedrag buiten de uitoefening van hun ambt, hun betrekking met de gebruikers van de overheidsdiensten, en, ten slotte, de betrekkingen met hun collega's.

De artikelen 2 tot 9 bevatten de regels die de personeelsleden bij de uitoefening van hun ambt in acht moeten nemen.

De artikelen 3, 5, 7, 8 en 9 bevatten duidelijke regels. Als er geïnterpreteerd of nader toegelicht moet worden, moet dit door de Commissie voor Deontologie worden uitgevoerd.

Artikel 4 bepaalt dat een personeelslid dat oordeelt dat het een illegaal bevel krijgt, die zaak aan de Commissie kan voorleggen.

De bepalingen die uit het koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes werden overgenomen en als zodanig omgezet, zijn uiteraard afkomstig uit zijn hoofdstuk II waarvan het opschrift luidt « Rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten ». Het gaat meer bepaald over de artikelen 5, 6, 7 § 2, lid 1, die in de artikelen 19, 10 en 6 van de Code worden opgenomen.

In de versie van de tekst die aan de Raad van State werd voorgelegd, waren sommige artikelen van de Code bijna dezelfde – maar niet helemaal – als de artikelen van het koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes. De Raad van State liet echter opmerken dat « aangezien de auteur van het ontwerp de in de artikelen 4 tot 8 van het KBAP opgesomde algemene principes niet nader bepaalt, moet hij zich ermee tevredenstellen die bepalingen in het ontwerp van besluit gewoon weer te geven, waarbij elke parafraze die tot interpretatiemoelijkheden zou kunnen leiden, dient te worden vermeden. » Er werd dus beslist de artikelen letterlijk over te nemen, en het komt de Commissie voor Deontologie toe de zin ervan nader te bepalen.

### Commissie voor Deontologie

Om te controleren dat de Code op dezelfde wijze wordt toegepast en geïnterpreteerd, wordt een Commissie voor Deontologie opgericht. Naast haar rol in de procedure in geval van niet-naleving van de Code, zal deze bijdragen tot het vaststellen van een soort rechtspraak die de evolutie van de Code mettertijd mogelijk zal maken.

Ze zal bovendien wijzigingen van de Code naargelang van de evoluties voorstellen. De deontologie, die het geheel van de gedragsregels in verband met de dagelijkse uitoefening van een beroep uitmaakt, evolueert, per definitie, naar gelang van de veranderingen van de samenleving en van de verwachtingen ten aanzien van de openbare dienst. Die Code moet worden opgevat als een tekst die voortdurend moet worden aangepast.

Een andere opdracht van de Commissie bestaat erin haar advies te geven over elk vraagstuk in verband met deontologie. Met die opdracht neemt de Commissie niet alleen een bezinningsrol waar maar ook een preventieve rol, daar ieder personeelslid dat geconfronteerd wordt met een vraagstuk in verband met deontologie dat hij niet kan oplossen, dit vraagstuk aan de Commissie kan voorleggen. In dit laatste geval, als het personeelslid helemaal het advies van de Commissie volgt, kan hem geen maatregel worden opgelegd betreffende de handeling of het gedrag waarover het de vraag heeft gesteld.

De klachten betreffende de niet-naleving van de Code kunnen door de personeelsleden worden ingediend. De algemene vragen kunnen aan de Commissie worden voorgelegd door de personeelsleden, de Regering of de organen die onder de Franse Gemeenschap ressorteren, zoals de ombudsman. Ze kan zich ook op eigen initiatief uitspreken.

Meer in het algemeen kan gesteld worden dat de oprichting van de Commissie getuigt van de wil om van de Code iets anders te maken dan een gewone verzameling van vaste en, op den duur, weinig doeltreffende regels. Daartoe zijn de opdrachten toegewezen aan de Commissie deze die aanbevolen zijn in een studie van de « Ecole Nationale d'Administration française » (2) om een voortdurende bezinning over deontologie mogelijk te maken. Het gaat om de analyse- en voorstelopdracht (evaluatie van de normen, voorstel van nieuwe regels en centralisatie van de gegevens over de tuchtprocedures), de opdracht betreffende de animatie van het « deontologisch leven » (impuls voor nieuwe ondernemingen, coördinatie van een netwerk voor deontologische referentiepunten, bijstand aan ambtenaren en vorming), en, ten slotte, de controle- en onderzoeksopdracht (...).

### Specifieke codes

Tenslotte is er een belangrijke innovatie : de Code zal moeten worden uitgewerkt, nader bepaald en aangevuld door elke dienst naargelang van de taken die zijn personeelsleden moeten vervullen. Ook al belet de verscheidenheid van de beroepen die de overheidsambtenaren uitoefenen niet dat ze een gemeenschappelijke visie hebben op hun gedragsregels, is het immers belangrijk dat elke dienst vrij zou zijn om specifieke regels te treffen : de ambtenaren van de Algemene Dienst Cultuur, die van het Onderwijs of die van de Hulpverlening aan de Jeugd stellen zich immers niet dezelfde vragen in de concrete en dagelijkse uitoefening van hun beroep.

Om die reden wordt in elke algemene directie en in elke instelling van openbaar nut een Comité voor deontologie opgericht dat als opdracht zal hebben een specifieke code op te stellen en vervolgens wijzigingen of bijwerkingen voor te stellen, dit zijn opdrachten waarvoor het moet nadenken over de te vervullen taken en de vragen die daarbij kunnen rijzen; het moet ook waakzaam blijven ten opzichte van de nieuwe problemen die kunnen rijzen, een evaluatie doen over de praktijk, en de evolutie van de verordeningen en de rechtspraak volgen. De specifieke codes maken een geheel van gedragsregels uit maar bevatten ook pragmatische aanbevelingen, die uit reële toestanden voortvloeien.

De leden van die Comités zijn dus als het ware « referentiepersonen » voor deontologie, personen die door de personeelsleden erkend worden. Daarom zullen die personen door hun gelijken worden gekozen. Die verkiezing heeft twee voordelen : het eerste bestaat erin dat de specifieke gedragsregels worden opgevat door de personen die het beroep uitoefenen en er de dagelijkse en concrete problemen van kennen. Het tweede voordeel bestaat erin dat de personeelsleden het recht hebben de personen te kiezen die volgens hen het waard zijn dat ze de ethiek van hun beroep vertegenwoordigen.

Die bedoeling is interessant want de personeelsleden van iedere Algemene Directie en van elke instelling van openbaar nut krijgen de opdracht zichzelf gedragsregels toe te kennen, gedragsregels voor zichzelf te kiezen. Ze levert een bewijs van vertrouwen en geeft hun meer verantwoordelijkheid.

De sector Hulpverlening aan de Jeugd krijgt een bijzondere regeling toegewezen, omdat hij reeds over een Gedragscode en een commissie voor deontologie beschikt ter uitvoering van artikel 4 van het decreet van 4 maart 1991 inzake hulpverlening aan de jeugd. Die Code voor hulpverlening aan de jeugd zal dus een specifieke Code uitmaken, die op de personeelsleden van de Franse Gemeenschap duidelijk van toepassing is.

De thans bestaande Commissie voor deontologie wordt een Comité voor deontologie, waarvan de samenstelling met de specificiteit van de sector rekening moet houden. Dat Comité zal niet alleen bevoegd zijn om verbeteringen voor de specifieke code voor te stellen : het zal ook belast zijn met het uitbrengen van adviezen over deontologische vraagstukken die niet alleen op personeelsleden van de Franse Gemeenschap betrekking hebben.

*Als de gedragscode niet wordt nageleefd?*

Bij niet-naleving van de bepalingen van de Code zijn verschillende maatregelen bepaald.

Flexibiliteit wordt beoogd, daar een niet ernstige tekortkoming alleen tot een louter morele maatregel, die niet zal worden ingeschreven, aanleiding zal geven.

Is de tekortkoming zwaarder, dan kan de Commissie verplichten dat daar rekening mee wordt gehouden naar aanleiding van de volgende evaluatie, en zelfs eisen dat een tuchtprocedure of een evaluatieprocedure wordt ingesteld als het gaat om een statutair personeelslid, of dat de evaluatieprocedure wordt ingesteld als het gaat om een contractueel personeelslid.

Dat vermaningsstelsel biedt een dubbel voordeel. Enerzijds, wordt de keuze van de te volgen procedure door de Commissie gedaan, waardoor een hogere objectiviteitswaarborg wordt geboden aan het personeelslid, omdat de Commissie collegiaal beslist. Anderzijds, om de leidende ambtenaren hun prerogatieven en hun statuut van hiërarchische meerdere niet te ontnemen, behouden deze een belangrijke speelruimte binnen de procedure die ze moeten aanwenden, daar de keuze die ze op het einde van de tuchtprocedure of van de evaluatieprocedure moeten doen, hun wordt toegekend.

Er wordt op gewezen dat de evaluatie een belangrijke plaats inneemt in het voorgestelde stelsel. Het doel is deze procedure maximaal te benutten, deze op de voorgrond te laten treden als middel om de personeelsleden dynamiek en motivatie in te boezemen. Dit beantwoordt ook aan de wil om meer souplesse, daar de evaluatie ook aanleiding moet geven tot een dialoog tussen de geëvalueerde persoon en de evaluerende persoon.

Voor de contractuele personeelsleden op wie de tuchtregeling, met de gradatie van haar sancties, niet van toepassing is, is dit een voordelig alternatief voor het ontslag, dat thans het enige dwangmiddel is om een sanctie op te leggen.

Er wordt op gewezen dat het systeem de gedragsregels, als volwaardig criterium, in de evaluatieprocedure inschakelt. Dit betekent dat niet alleen meer rekening wordt gehouden met de kwaliteiten van de personeelsleden bij de uitvoering van hun taken maar ook met hun capaciteit om de samenleving te dienen met inachtneming van de gedragsregels.

Het voorgestelde maatregelenstelsel biedt de waarborg dat de Code wel degelijk wordt toegepast, wat niet het geval zou zijn indien de aanbevelingen bij niet-naleving geen gevolgen zouden hebben, maar stelt soepele en minder stigmatiserende maatregelen voor.

## 2. Bespreking van de artikelen

### TITEL I. — Toepassingsgebied – definities

Artikel 1. De Gedragscode omvat het geheel van de beginselen, regels en gewoonten die de personeelsleden van de Diensten van de Franse Gemeenschap en de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van sector XVII ressorteren, moeten naleven.

Hij is van toepassing op alle personeelsleden, ongeacht het juridisch arbeidsverband waarmee ze aan de Franse Gemeenschap verbonden zijn (statuut, arbeidsovereenkomst).

De bedoelde instellingen van openbaar nut zijn deze die bestaan op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit, en deze die later zullen worden opgericht, voorzover ze ressorteren onder het Onderhandelingscomité van sector XVII. Het gaat thans om de Dienst voor Geboorte en Kinderwelzijn (ONE), het Secretariaat-generaal voor Internationale Betrekkingen (CGRI), de Dienst voor inning van het kijk- en luistergeld (SPRRTV), het Instituut voor de opleiding gedurende de loopbaan (IFC), het Fonds Ecureuil en het Overheidsbedrijf voor de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën.

### TITEL II. — Betrekkingen met de Franse Gemeenschap

#### HOOFDSTUK 1. — Bij de uitoefening van de ambten

**Art. 2.** Dat artikel zet artikel 4 van het KBAP letterlijk om, maar houdt een belangrijk verschil in. Terwijl artikel 4, lid 1 van het KBAP bepaalt dat « de ambtenaren hun ambt op loyale, zorgvuldige en integere wijze uitoefenen onder het gezag van hun hiërarchische meerderen », bepaalt artikel 2, lid 1 van de Code dat « de personeelsleden hun ambt op loyale, zorgvuldige en integere wijze uitoefenen onder het gezag van hun hiërarchische meerderen », en bepaalt lid 3 : « Het personeelslid is eveneens gehouden tot een algemene loyaliteitsplicht tegenover de Franse Gemeenschap zelf. »

Er dient op te worden gewezen dat onder « loyaliteit » moet worden verstaan, de « algemene loyaliteitsplicht », die de « voorbehoudspflicht » inhoudt, zoals de vakorganisaties dit aanstippen : de voorbehoudspflicht was in het statuut Camu vermeld, maar werd in het KBAP van 1994 en dat van 2000 vervangen door het begrip « loyaliteitsplicht », die, volgens de rechtsleer, onder meer de voorbehoudspflicht inhoudt.

**Art. 3.** Dat artikel vergt geen commentaar.

**Art. 4.** Dat artikel voert een belangrijke innovatie in. Het laat de personeelsleden toe die van hun hiërarchische meerderen een bevel krijgen dat zij als illegaal achten, deze op de hoogte daarvan te brengen. Als de hiërarchische meerderen het bevel bevestigen, kunnen de personeelsleden de zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de Commissie voor deontologie, die uitspraak moet doen binnen vijf dagen (alleen de voorzitter, die magistraat is, treedt in dat geval op, zodat het advies dringend kan worden gegeven). Bij zijn beslissing heft hij de schorsing van het gekregen bevel op of bevestigt hij die. De Commissie beschikt dan over een maand om haar beslissing te nemen over de legaliteit van het gegeven bevel of om aanvullend onderzoek uit te voeren nadat ze de schorsing van het gegeven bevel zelf heeft opgeheven of bevestigd. (Als die bepaling tot doel heeft een betere veiligheid te waarborgen voor de personeelsleden, mag ze de werking van de administratie echter niet verlammen). Die procedures hebben tot doel de ingestelde controle op de legaliteit en de noodzakelijkheid om de werking van de administratie niet op onredelijke wijze te verlammen, tot overeenstemming te brengen.

**Art. 5.** Dat artikel vergt geen commentaar.

**Art. 6.** Dat artikel neemt artikel 7, § 2, lid 1, van het KBAP over. De andere delen van het artikel werden niet in de Code overgenomen, omdat ze betrekking hebben op informatie en op opleiding. De code heeft echter tot doel alleen de plichten van de personeelsleden op te sommen.

Het spreekt overigens van zelf dat de Franse Gemeenschap, door andere reglementeringen dan de Code, de rechten moet waarborgen die voor de personeelsleden erkend zijn.

**Art. 7 tot 9.** Die artikelen vergen geen commentaar.

**Art. 10.** De leden 1 tot 4 van dat artikel nemen artikel 6 van het KBAP over. Het laatste lid heeft meer bepaald betrekking op de naleving van de gedragsregels.

Er dient op te worden gewezen dat dat artikel in verband met artikel 2, dat de personeelsleden een algemene loyaliteitsplicht oplegt, dient te worden gelezen.

**Art. en 11 en 12.** Die artikelen vergen geen commentaar.

### HOOFDSTUK 3. — *Gedrag buiten de uitoefening van een ambt – Cumulatie en onverenigbaarheden*

**Art. 13.** Het eerste lid neemt artikel 5, § 2, van het KBAP over. Het tweede lid bepaalt – zonder die te beperken – de principes die de personeelsleden moeten naleven buiten de uitoefening van hun ambt.

**Art. 14.** Dat artikel is van toepassing op de personeelsleden die behoren tot verenigingen die de democratische beginselen niet naleven, inzonderheid deze die betrekking hebben op de rechten van de mens, racisme en xenofobie.

Het gaat er niet om dat hun elk ambt binnen de Franse Gemeenschap wordt verboden. Die keuze werd gedaan in de tekst die om advies aan de Raad van State werd voorgelegd. Deze was echter de volgende mening toegedaan : « *het is wel a priori gegrond een verbod uit te vaardigen op de benoeming van iedere persoon die, door zijn lidmaatschap bij een bepaalde vereniging, een houding aanneemt die totaal strijdig is met de fundamentele doelstellingen die de Franse Gemeenschap nastreeft; maar een dergelijk verbod moet in precieze bewoordingen worden geuit, moet steunen op gegevens die voldoende bewijskracht hebben, en het moet leiden tot een zo uniform mogelijke toepassing, ongeacht de veelvuldigheid van de overheden die tot benoemen bevoegd zijn.* »

Overeenkomstig het advies van de Raad van State, werd het artikel herzien en in verscheidene opzichten nader bepaald :

— wat het lidmaatschap betreft : het gewone feit van te behoren tot een vereniging mag niet worden bekritiseerd. Dat lidmaatschap wordt pas een probleem als de aard ervan de wijze beïnvloedt waarop het personeelslid zijn werk verricht en zijn ambt uitoefent.

— wat de vereniging betreft : een gerechtelijke beslissing moet hebben bepaald dat de vereniging niet de democratische beginselen naleeft.

— de zaak kan bij de Commissie aanhangig worden gemaakt. Alvorens uitspraak te doen, brengt ze het personeelslid op de hoogte van de gerechtelijke beslissing en vraagt hem of het zijn lidmaatschap bevestigt.

**Art. 15 en 16.** Die artikelen nemen de artikelen 13 tot 15 van het statuut over.

Die overname is noodzakelijk, daar het besluit, voor de personen op wie het van toepassing zal zijn, een toepassingsgebied heeft dat ruimer is dan dat van het statuut. Die overname is aangewezen, omdat ze ertoe bijdraagt dit besluit zo volledig mogelijk te maken.

Het blijft echter altijd mogelijk dat, voor de aangelegenheden bedoeld bij dit besluit, strengere statutaire voorschriften gelijktijdig zouden bestaan. Dit besluit biedt uiteraard geen vrijstelling van de naleving ervan.

**Art. 17.** Het eerste lid neemt artikel 5, § 2, lid 2 van het KBAP over.

### TITEL III. — *Betrekkingen met de gebruikers en verwerking van persoonsgegevens*

#### HOOFDSTUK 1. — *Betrekkingen met de gebruikers*

**Art. 18 tot 20.** Die artikelen vergen geen commentaar.

**Art. 21.** Overeenkomstig het advies van de Raad van State, wordt bepaald dat de verplichting aan de gebruiker voorlichting over de draagwijdte van elke administratieve maatregel die op hem betrekking heeft te verlenen en hem, op verzoek, elke nuttige, precieze en volledige inlichting betreffende zijn rechten en verplichtingen mee te delen, moet worden vastgesteld binnen de perken bedoeld in het decreet van de Franse Gemeenschap van 22 december 1994 betreffende de openbaarheid van het bestuur.

#### HOOFDSTUK 2. — *Verwerking van persoonsgegevens*

**Art. 22 en 23.** De Raad van State stelt dat de artikelen 22, lid 1, en 23, « nutteloze bepalingen zijn, omdat ze een herhaling uitmaken van verplichtingen die van rechtswege, bij toepassing van normen van hogere waarde, toepasselijk zijn op de personeelsleden, zowel op de statutaire personeelsleden als op deze die bij een arbeidsovereenkomst aangeworven zijn ».

Weliswaar zijn die artikelen nutteloos op het vlak van de hiërarchie van de normen, maar de keuze werd gedaan die op te nemen in de Code, die tot doel heeft – om praktische en verstaanbaarheidsredenen – in een eenheidstekst het geheel van de bepalingen die op de personeelsleden van toepassing zijn, op te nemen.

**TITEL IV. — Betrekkingen binnen de administratieve eenheden**

**Art. 24 tot 28.** Die artikelen vergen geen commentaar.

**Art. 29.** Zie commentaren bij de artikelen 22 en 23.

**TITEL V. — De Commissie voor deontologie****HOOFDSTUK I. — Definitie - Optrachten**

**Art. 30.** Voor de diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren, wordt een enkele Commissie voor deontologie ingesteld.

**Art. 31.** Dat artikel bepaalt de opdrachten van de Commissie :

— Ze zorgt voor de naleving op gelijke voet van de Gedragscode en de specifieke gedragscodes, in het kader van de voorafgaande adviezen die ze uitbrengt en de beslissingen die ze neemt als antwoord op klachten.

— Ze stelt aan de Regering de wijzigingen en bijwerkingen van de Gedragscode voor.

— Ze spreekt zich uit over elk vraagstuk in verband met deontologie.

— Ze geeft een voorafgaand advies over de overeenstemming van een handeling of een gedrag met de gedragscodes, als een personeelslid dit aanvraagt. Ze deelt dit advies mee aan de hiërarchische meerdere die bevoegd is voor de evaluatie- of tuchtprocedures. Wanneer deze één van die procedures inzet, zal hij controleren of de handeling of het gedrag al dan niet in overeenstemming is met het door de Commissie uitgebrachte advies. De personeelsleden hebben zo een waarborg, als ze zich schikken naar het advies van de Commissie. De hiërarchische meerdere beschikt over een ruime beoordelingsmarge, zowel bij zijn beslissing om een procedure in te zetten als voor de gevolgen die hij wil geven aan de handeling of het gedrag. De oorspronkelijke tekst werd op dat punt gewijzigd om zich te schikken naar het advies van de Raad van State, die kritiek uitoefende op de versie die hem werd voorgelegd, waarbij hij stelde dat, enerzijds, de hiërarchische meerdere verlamd was zolang de Commissie haar voorafgaand advies niet had uitgebracht en, anderzijds, hij gebonden was door het door de Commissie uitgebrachte advies.

**HOOFDSTUK 2. — Hoe de Commissie aangezocht wordt : procedure**

**Art. 32.** De eerste paragraaf betreft problemen van algemene aard, waarvoor de Commissie aangezocht kan worden door ieder personeelslid dat onderworpen is aan de Code, door de Regering, en door de instellingen die van de Franse Gemeenschap afhangen (zoals de bemiddelaar, de Algemene Afgevaardigde voor de Rechten van het Kind). Zij kan tevens uit eigen initiatief een advies uitbrengen.

De tweede paragraaf behandelt de klachten. De manier waarop de Commissie aangezocht kan worden is beperkter, om te vermijden dat er een ongezond klimaat van verklikking zou heersen. Zodoende kan de Commissie enkel door de personeelsleden die er belang bij hebben aangezocht worden.

In geen enkel geval kan de Commissie voor deontologie aangezocht worden door externe personen. Voor deze personen bestaat immers de bemiddelaar van de Franse Gemeenschap.

**Art. 33.** Met het oog op het waarborgen van de rechten van de verdediging, wordt erin voorzien dat de Commissie iedere persoon zou horen tegen wie klacht werd ingediend. Met hetzelfde doel, heeft deze laatste kosteloos toegang tot het procedurendossier. Bovendien, kan hij zich laten bijstaan door een persoon die hij kiest, zonder dat, natuurlijk, deze laatste lid mag zijn van de Commissie.

De Raad van State heeft de algemene vrees geuit volgens dewelke de door de Commissie getroffen maatregelen niet helemaal bindend zouden zijn voor de hiërarchische meerderen die bevoegd zijn voor de evaluatie en de tuchtprocedure. Deze vrees is niet gegrond in zover de meest radicale maatregel die door de Commissie getroffen kan worden het eisen is van het instellen van een procedure tot evaluatie of een tuchtprocedure. Doch binnen deze procedures behoudt de hiërarchische meerdere al zijn handelingsvrijheid.

Nochtans, om nog beter te doen uitkomen dat de wil van het nu ingestelde systeem niet is de bestaande systemen buiten spel te zetten, werd besloten dat de Commissie, in het kader van een klacht, de hiërarchische meerdere bevoegd voor de evaluatie en de tuchtprocedure verplicht is te horen. Zodoende, wanneer, desgevallend, deze laatste tegen de ene of andere persoon een procedure zal instellen, zal hij over de feiten ingelicht zijn geweest en zich hebben kunnen uitspreken.

Naast het verhoor van de hiërarchische meerdere, kan de Commissie elke andere persoon horen, voor zover dat in naleving van de wetten, reglementen en beginsels inzake rechten van de verdediging en van tegenspraak gebeurt.

De Commissie kan het personeelslid dat de klacht heeft ingediend inlichten over haar beslissing, maar enkel als dat lid er belang bij heeft.

**Art. 34.** Dit artikel bepaalt de maatregelen die door de Commissie getroffen kunnen worden jegens het al dan niet vast benoemde personeelslid :

1. de klacht zonder gevolg te laten, wat haar betreft : zij spreekt zich dus niet over de grond uit, zij zegt niet dat zij niet gegrond is;

2. een advies uitbrengen;

3. vereisen dat de bevoegde hiërarchische meerdere bij de evaluatie of de tuchtprocedure haar verslag in aanmerking neemt;

4. vereisen dat de hiërarchische meerdere onmiddellijk een evaluatieprocedure instelt;

5. voor de vast benoemde personeelsleden, vereisen dat de bevoegde hiërarchische meerdere onmiddellijk een tuchtprocedure instelt.

Wat de personen die onderworpen zijn aan het statuut betreft, is de evaluatie waarvan sprake de functionele evaluatie.

Opgemerkt zou worden dat, zoals eerder gezegd, de bevoegde hiërarchische meerdere een hoge handelsvrijheid behoudt binnen de procedures, met inbegrip van de beslissing tot niet-bestrafing.

Wat de sector van de hulpverlening aan de jeugd betreft, werd beslist de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd te behouden, een commissie die al sedert meer jaren bestaat en waarvan de werking goedgekeurd wordt. Nochtans, om gelijkheid te handhaven onder alle personeelsleden, al dan niet afkomstig van deze sector, werd een intermediaire oplossing in aanmerking genomen : de Commissie voor hulpverlening aan de jeugd, die meer gespecialiseerd is, zal haar advies uitbrengen ter bestemming van de Commissie voor deontologie.



**Art. 35.** Dit artikel regelt het doen samenvallen van de procedure voor de Commissie voor deontologie en de tuchtprocedure.

1. Indien een tuchtprocedure al aan de gang is, krijgt zij voorrang : er kan geen klacht wegens dezelfde feiten bij de Commissie voor deontologie ingediend worden. Nochtans, kan aan deze laatste gevraagd worden haar advies uit te brengen in het kader van de tuchtprocedure.

2. Indien een procedure al voor de Commissie aanhangig is, en dat een tuchtprocedure later ingesteld wordt, moet de Commissie haar advies uitbrengen over de zaak binnen een termijn van maximum één maand. Daarna, gaat enkel de tuchtprocedure voort.

**Art. 36.** Dit artikel verbiedt de Commissie tussen te komen in zaken die het voorwerp zijn van een gerechtelijke procedure, waarbij, uiteraard, de overige overheden die inzake evaluatie en tucht bevoegd zijn hun volle bevoegdheden behouden, binnen de perken van de regels die eigen zijn aan hun tussenkomst.

**Art. 37 tot 40.** Deze artikelen regelen de samenstelling en de werking van de Commissie.

#### TITEL VI. — Specifieke Gedragscodes

Er wordt een Comité voor deontologie opgericht binnen iedere algemene directie en iedere instelling van openbaar nut.

Deze Comités zijn belast met het opstellen van de voor iedere entiteit specifieke gedragscodes, waarbij de regels en vragen die niet in de "algemene" Code voorkomen aan bod komen. Deze Codes worden om advies medegedeeld aan de Commissie voor deontologie, waarvan de rol is te zorgen voor de toepassing van de ethische gedragsregels.

**Art. 44 tot 48.** Deze artikelen regelen de samenstelling en de werking van de Comités voor deontologie.

**Art. 49 en 50.** Wat de hulpverlening aan de jeugd betreft, dient er geen Comité voor deontologie samengesteld te worden. Inderdaad wordt de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd beschouwd als zijnde het Comité voor deontologie van deze sector. Hetzelfde is waar voor de Gedragscode van de hulpverlening aan de jeugd.

Deze Commissie voor deontologie werkt sedert meerdere jaren, zodat er een gegeven jurisprudentie en een bijzondere bevoegdheid zijn ontstaan. Derhalve wordt haar ook aangevraagd haar advies uit te brengen ter bestemming van de "algemene" Commissie voor deontologie, wanneer deze zich moet uitspreken over een klacht tegen een personeelslid van deze sector.

#### TITEL VII. — Overgangs- en slotbepalingen

**Art. 51 tot 54.** Deze artikelen hebben tot doel de aanpassing van de reglementering voor een ethisch gedrag in de sector van de hulpverlening aan de jeugd.

#### Nota

(1) Raad van Europa, Aanbevelingen 1322 (1997) van de parlementaire vergadering – Punt 10.4, 645<sup>e</sup> vergadering – 20 oktober 1998

(2) Ecole nationale d'administration, Séminaire d'administration comparée de la promotion Averroès (1998-2000), « La gestion des ressources humaines, condition d'efficacité des administrations publiques », <http://www.ena.fr/F/sg/semin/ac99/ac99-07.html>.

### 18 APRIL 2003. — Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap houdende de Gedragscode voor de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut

De Regering van de Franse Gemeenschap,

Gelet op de wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, § 3, gewijzigd bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988;

Gelet op het decreet van 1 juli 1982 houdende oprichting van het « Commissariat général aux relations internationales » (Commissariaat-generaal voor de internationale betrekkingen van de Franse Gemeenschap van België), inzonderheid op artikel 1;

Gelet op het decreet van 17 juli 2002 houdende hervorming van de "Office de la Naissance et de l'Enfance", afgekort "O.N.E.", inzonderheid op artikel 24, § 2;

Gelet op het decreet van 1 december 1997 houdende oprichting van de Dienst voor inning van het kijk- en luistergeld van de Franse Gemeenschap, inzonderheid op de artikelen 6 en 7;

Gelet op het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 15 mei 1997 tot vaststelling van de ethische gedragsregels inzake hulpverlening aan de jeugd en tot instelling van de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 25 september 2001;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting, gegeven op 9 oktober 2001;

Gelet op het akkoord van de Minister van Ambtenarenzaken, gegeven op 9 oktober 2001;

Gelet op de adviezen van de Directieraden, gegeven op 23 oktober 2001, 22 januari 2002, 1 februari 2002 en 25 februari 2002;

Gelet op het protocol nr. 259 van het Comité van Sector XVII, gesloten op 28 maart 2002;

Gelet op de beraadslaging van de Regering over de aanvraag om advies te geven door de Raad van State binnen een termijn van hoogstens één maand;

Gelet op het advies 33.757/2 van de Raad van State, gegeven op 4 november 2002 met toepassing van artikel 84, lid 1, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken;

Gelet op de beraadslaging van de Regering van 27 maart 2003,

Besluit :

### TITEL I. — Toepassingsgebied - Definities

**Artikel 1.** De Gedragscode, hierna « de Code » genoemd, is het geheel van de beginselen, regels en gewoonten die ieder personeelslid van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren, moet naleven.

Onder personeelslid in de zin van deze Code dient te worden verstaan, « iedere persoon die in ongeacht welke hoedanigheid binnen de in lid 1 bedoelde Diensten en instellingen tewerkgesteld is ».

### TITEL II. — De betrekkingen met de Franse Gemeenschap

#### HOOFDSTUK 1. — *Bij de uitoefening van de ambten*

**Art. 2.** De personeelsleden oefenen hun ambt op loyale, zorgvuldige en integere wijze uit onder het gezag van hun hiërarchische en functionele meerderen.

Zij dienen daartoe de van kracht zijnde wetten en verordeningen alsmede de richtlijnen van de overheid waartoe zij behoren, na te leven.

Het personeelslid is eveneens gehouden tot een algemene loyaliteitsplicht tegenover de Franse Gemeenschap zelf.

**Art. 3.** Het gedrag van het personeelslid is objectief, gematigd en waardig.

**Art. 4.** Indien het personeelslid een bevel van zijn hiërarchische meerderen krijgt dat het als blijkbaar tegenstrijdig met de legaliteit acht, brengt het die zonder verwijl op de hoogte van de redenen waarom het dit bevel als onregelmatig acht.

Wordt het bevel bevestigd, dan kan het personeelslid de zaak aanhangig maken bij de Voorzitter van de Commissie voor deontologie bedoeld in Titel V van dit besluit. Terwijl de zaak bij de Voorzitter van de Commissie wordt onderzocht, wordt het bevel geschorst.

Uiterlijk binnen de vijf werkdagen die volgen op de dag waarop de zaak voor behandeling werd voorgelegd, heft de Voorzitter van de commissie of diens afgevaardigde de schorsing van het bevel op of bevestigt die schorsing. Als geen beslissing binnen de vereiste termijn wordt genomen, dan wordt de schorsing van het bevel opgeheven. De Commissie voor deontologie doet uitspraak binnen een termijn van één maand. Ze beslist ofwel uitspraak te doen over de legaliteit van het bevel, ofwel de uitspraak uit te stellen met het oog op aanvullend onderzoek, en, in afwachting daarvan, de schorsing van het bevel te bevestigen of op te heffen. Als geen beslissing binnen de vereiste termijn wordt genomen, dan wordt de schorsing van het bevel door de Voorzitter of diens afgevaardigde opgeheven.

**Art. 5.** Het personeelslid stelt zijn adviezen, verslagen en opties op nauwkeurige, volledige en praktische wijze op. Het voert de beslissingen uit en vervult zijn taken met zorgvuldigheid en plichtsbesef.

**Art. 6.** Het personeelslid houdt zich voortdurend op de hoogte van de evolutie van de technieken, reglementeringen en onderzoeken in de aangelegenheden waarmee het beroepshalve belast is.

Het gebruikt de te seiner beschikking gestelde technische en technologische middelen.

**Art. 7.** Het personeelslid vermijdt alle gedragingen of handelingen die de doeltreffendheid van zijn werk zouden kunnen schaden.

**Art. 8.** Het personeelslid dat goederen, middelen of fondsen van de Franse Gemeenschap beheert, mag die niet gebruiken of toelaten die te gebruiken voor een ander doel dan het doel waarvoor ze bestemd zijn.

**Art. 9.** Het personeelslid zorgt voor een ononderbroken behandeling van zijn dossiers. Onverminderd de naleving van het hiërarchische principe, neemt het de nodige maatregelen om voor die ononderbroken behandeling gedurende zijn afwezigheid te zorgen.

#### HOOFDSTUK 2. — *Recht op vrijheid van meningsuiting*

**Art. 10.** Het personeelslid heeft het recht op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan het kennis heeft uit hoofde van zijn ambt.

Het is hem enkel verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op s lands veiligheid, de bescherming van de openbare orde, het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten, het medisch geheim, de rechten en vrijheden van de burger, en in het bijzonder het recht op eerbied voor het privé-leven.

Dit verbod geldt bovendien voor feiten die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen eindbeslissing is genomen alsook voor feiten die, wanneer zij bekend worden gemaakt, de mededingingspositie van het organisme waarin het personeelslid is tewerkgesteld, kunnen schaden.

De bepalingen van de voorgaande leden gelden eveneens voor de personeelsleden die hun ambt hebben neergelegd.

Het is hem ook verboden feiten bekend te maken in overtreding van de gedragsregels die eigen zijn aan een bepaalde sector of een ambt.

**Art. 11.** Het personeelslid kan aan informatiecampaagnes, radio- of televisie-uitzendingen, conferenties, en, in het algemeen, elke mededeling via de media deelnemen.

Wat de officiële verklaringen en stellingen betreft, mogen alleen de personeelsleden die daartoe gemachtigd zijn, die verklaringen doen en die stellingen bekendmaken. De Regering stelt de voorwaarden voor die machtiging vast.

**Art. 12.** Het personeelslid gebruikt de communicatiemiddelen die te seiner beschikking staan, zonder daarvan misbruik te maken, en leeft inzonderheid de gedragscode na die bepaald is in het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 13 december 2001 houdende oprichting van een begeleidingscomité voor de toegang tot Internet via de server van de Franse Gemeenschap.

### HOOFDSTUK 3. — *Gedrag buiten de uitoefening van een ambt – Cumulatie en onverenigbaarheden*

**Art. 13.** Buiten de uitoefening van zijn ambt vermijdt het personeelslid elk gedrag dat of elke uitlating die het vertrouwen van het publiek in hun dienst kan aantasten.

Het gaat inzonderheid om de gedragingen en uitlatingen die strijdig zouden zijn met de democratische beginselen die inzonderheid bepaald zijn in het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de tweede wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd en het Verdrag inzake de rechten van het Kind, aangenomen te New-York op 20 november 1989.

**Art. 14.** Indien een personeelslid behoort tot een vereniging bedoeld in lid 3 van dit artikel, wordt de zaak bij de Commissie aanhangig gemaakt overeenkomstig artikel 32, § 2, van dit besluit.

Alvorens haar beslissing te nemen, brengt de Commissie het personeelslid op de hoogte van de gerechtelijke beslissing bedoeld in lid 3 van dit artikel en vraagt hem of het zijn lidmaatschap bevestigt. De Commissie neemt haar beslissing dienovereenkomstig.

De verenigingen bedoeld in lid 1 zijn deze die bij een gerechtelijke beslissing geacht werden als strijdig met de democratische beginselen die inzonderheid bepaald zijn in het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de tweede wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd en de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie.

**Art. 15.** Met de hoedanigheid van personeelslid van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap of van de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van sector XVII ressorteren is onverenigbaar elke activiteit of elke bezigheid die ofwel door het personeelslid zelf, ofwel door een tussenpersoon verricht wordt en die het vervullen van de ambtsplichten in de weg kan staan of met de waardigheid van het ambt in strijd is.

Met de hoedanigheid van personeelslid van de Diensten van de Regering wordt bovendien onverenigbaar geacht, elke, zelfs onbezoldigde, opdracht of dienst, in particuliere zaken met winstoogmerk, met uitzondering van :

1. de opdrachten die namens de Regering in de privé-ondernemingen worden uitgeoefend;
2. de opdrachten of diensten voor de uitoefening waarvan het personeelslid, op eensluidend advies van de Directieraad van de betrokken instelling, de machtiging heeft gekregen van de Regering of van de Minister aan wie zij die bevoegdheid heeft gedelegeerd.

**Art. 16.** Op eensluidend advies van de Directieraad wordt de cumulatie van activiteiten in privé- of overheidszaken door de Regering, de minister of de ambtenaar-generaal aan wie hij die bevoegdheid heeft gedelegeerd, toegelaten onder de volgende voorwaarden :

1. de cumulatie heft geen betrekking op een activiteit of een bezigheid die onverenigbaar is met de hoedanigheid van personeelslid van de diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap of van een instelling van openbaar nut die ressorteert onder het Comité van Sector XVII;
2. de cumulatie valt niet samen met bijkomende periodes van activiteit die het normaal verrichten door het personeelslid van zijn ambtsplichten onmogelijk maken;
3. de cumulatie is niet van dien aard dat er een verwarring kan ontstaan voor het publiek tussen de ambtelijke activiteiten en de privé-zaken van het personeelslid.

De weigering van de cumulatie van activiteiten op basis van een onverenigbaarheid of een andere omstandigheid dan deze die bedoeld is bij de punten 2 en 3 van het vorig lid alsook de weigering van activiteiten betreffende de opdracht uitgeoefend namens een andere Regering in privé-ondernemingen, worden door de Regering of de Minister aan wie zij die bevoegdheid heeft gedelegeerd, op advies van de Directieraad, beslist.

De beslissing van de Regering om aan een personeelslid van de Diensten van de Regering of van een instelling van openbaar nut die ressorteert onder het Comité van Sector XVII een opdracht bedoeld in artikel 15, 2de lid, toe te wijzen, brengt van rechtswege een machtiging tot cumulatie voor het uitoefenen van deze opdracht met zich mee.

De personeelsleden die een machtiging tot cumulatie genieten in een activiteitssector onderhevig aan hun bestuurs-, begrotings- of geldelijk toezicht zorgen, wat de activiteit betreft die zij in cumulatie uitoefenen en, desnoods, de derde instelling waarvoor deze activiteit wordt uitgeoefend, ervoor dat dit toezicht op zelfstandige manier wordt uitgeoefend door een ander personeelslid.

**Art. 17.** Zelfs buiten zijn ambt doch ter oorzake ervan, mag het personeelslid rechtstreeks of bij tussenpersoon, geen giften, beloningen of enig voordeel vragen, eisen of aannemen.

Het personeelslid mag geen dossier behandelen waarin het, rechtstreeks of onrechtstreeks, een functioneel of persoonlijk belang heeft.

**TITEL III. — Betrekkingen met de gebruikers en verwerking van persoonsgegevens****HOOFDSTUK 1. — Betrekkingen met de gebruikers**

**Art. 18.** Het personeelslid zorgt, voorzover mogelijk, ervoor een vertrouwensrelatie met de gebruiker aan te knopen.

Het geeft, bij de uitoefening van zijn ambt, blijk van beschikbaarheid en zorgvuldigheid.

Het personeelslid moet, voor zijn betrekkingen met de gebruiker, wat die ook zijn, een taal gebruiken die begrijpelijk is voor het publiek.

**Art. 19.** Het personeelslid behandelt de gebruiker met hoffelijkheid, respect, begrip en zonder discriminatie, waarbij de democratische beginselen die inzonderheid vervat zijn in het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, in acht worden genomen.

**Art. 20.** Op elke schriftelijke aanvraag van een gebruiker moet een schriftelijk antwoord onverwijld worden gebracht.

Wanneer de gebruiker zich niet tot de bevoegde dienst heeft gericht, wordt ontvangst gemeld van zijn aanvraag en wordt de dienst vermeld die zijn aanvraag moet behandelen.

**Art. 21.** Binnen de perken vastgesteld in het decreet van de Franse Gemeenschap van 22 december 1994 betreffende de openbaarheid van het bestuur :

1. Het personeelslid geeft aan de gebruiker voorlichting over de draagwijdte van elke administratieve maatregel die op hem betrekking heeft.

2. Het personeelslid is ertoe gehouden aan de aanvrager die erom verzoekt, elke nuttige, precieze en volledige inlichting betreffende zijn rechten en verplichtingen mee te delen.

3. De inlichting moet de referenties van het behandelde dossier en de dienst die dat dossier behandelt duidelijk vermelden.

4. Het personeelslid vraagt aan de gebruiker alle aanvullende stukken die noodzakelijk zijn voor de behandeling van het dossier.

**HOOFDSTUK 2. — Verwerking van persoonsgegevens**

**Art. 22.** Het personeelslid verwerkt de persoonlijke gegevens en documenten met inachtneming van de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

Het personeelslid mag daarvan geen gebruik maken om een rechtstreeks of onrechtstreeks voordeel te behalen voor zichzelf of voor iemand anders.

**Art. 23.** Het personeelslid mag zich geenszins verzetten tegen het verzoek van een gebruiker om een bestuursdocument te raadplegen met inachtneming van de bepalingen van het decreet van 22 december 1994 betreffende de openbaarheid van het bestuur.

**TITEL IV. — Betrekkingen binnen de administratieve eenheden**

**Art. 24.** De personeelsleden werken mee voor de vervulling van de opdrachten die hun worden toegewezen.

**Art. 25.** Het personeelslid gedraagt zich ten aanzien van zijn collega's zonder enige discriminatie, met inachtneming van de democratische beginselen die inzonderheid vervat zijn in het verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.

**Art. 26.** Binnen de perken van de beschikbare middelen en onverminderd de vervulling van de prioritaire opdrachten, streven de personeelsleden ernaar elke achterstand bij de behandeling van dossiers en elke tijdelijke werkoverlast binnen hun dienst solidair op te lossen, met inachtneming van artikel 17, 5°, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen.

**Art. 27.** Het personeelslid mag geen schade toebrengen aan de arbeidsvoorwaarden van zijn collega's.

**Art. 28.** Het personeelslid gedraagt zich met hoffelijkheid en respect in zijn betrekkingen met zijn collega's.

**Art. 29.** Het personeelslid wordt onderworpen aan de bepalingen van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 26 juli 2000 ter bescherming van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk, gewijzigd bij het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 13 juli 2001 waarbij de bestrijding van ongewenst psychologisch gedrag (mobbing) er wordt ingevoegd.

**TITEL V. — De Commissie voor deontologie****HOOFDSTUK I. — Definitie - Opdrachten**

**Art. 30.** Voor de diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en de instellingen van openbaar nut die onder de Franse Gemeenschap ressorteren, wordt een Commissie voor deontologie ingesteld, hierna « de Commissie » genoemd.

**Art. 31.** De Commissie zorgt voor de naleving op gelijke voet van de Code en de Codes bedoeld in artikel 42 van dit besluit.

De Commissie stelt aan de Regering de wijzigingen en bijwerkingen van deze Code en, meer in het algemeen, spreekt zich uit over elk vraagstuk in verband met deontologie.

Op aanvraag van een personeelslid, geeft de Commissie een voorafgaand advies over de overeenstemming van een handeling of een gedrag met deze Code of de Codes bedoeld in artikel 42 van dit besluit. Om haar advies uit te brengen, hoort de Commissie de hiërarchische meerderen die bevoegd zijn voor de evaluatie en de tuchtregeling.

De Commissie deelt haar advies mee aan de personeelsleden en hiërarchische meerderen bedoeld in vorig lid. Naar aanleiding van een evaluatie- of tuchtprocedure, wordt de handeling of het gedrag van het personeelslid beoordeeld met inachtneming van het advies van de Commissie.

HOOFDSTUK 2. — *Hoe de Commissie aangezocht wordt : procedure*

**Art. 32.** § 1. Voor alle vragen van algemeen belang inzake deontologie kan de Commissie aangezocht worden door ieder personeelslid van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren, door de Regering van de Franse Gemeenschap en door de organen die onder de Franse Gemeenschap ressorteren. Zij kan zich op eigen initiatief uitspreken.

§ 2. Bij iedere overtreding van deze Gedragscode of van de Codes bedoeld bij artikel 42 van dit besluit, wordt de Commissie aangezocht door ieder personeelslid van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren, door de Regering van de Franse Gemeenschap en door de organen die onder de Franse Gemeenschap ressorteren, als zij er belang bij hebben.

De klachten worden schriftelijk en ter plaatse ingediend, zonder kost en in de Franse taal bij de Voorzitter van de Commissie. De Commissie kan niet naamloos aangezocht worden. Geen andere formele bepaling is nodig voor het indienen van een klacht.

De Commissie mag noch de naam van het personeelslid tegen wie klacht werd ingediend, behoudens in de gevallen waar deze mededeling verplicht is ten gevolge van de strikte toepassing van de procedureregels bepaald door dit besluit, noch de naam van het personeelslid dat klacht heeft ingediend, behoudens uitdrukkelijke en voorafgaande toestemming van dat lid mededelen.

Onverminderd vorig lid, worden de adviezen van de Commissie bekendgemaakt. De Commissie voorziet in haar huishoudelijke reglement in de nadere regels van deze bekendmaking.

**Art. 33.** De Commissie moet ieder personeelslid tegen wie klacht werd ingediend horen. Dit lid moet kosteloos toegang tot het dossier van de procedure verkrijgen.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon die hij kiest. Deze persoon mag niet lid van de Commissie zijn.

De Commissie hoort tevens de onmiddellijke hiërarchische meerdere van minstens rang 12, die bevoegd is voor de evaluatie en de tuchtprocedure voor het personeelslid tegen wie klacht werd ingediend.

Mits inachtneming van het algemene principe van tegenspraak en inachtneming van de rechten van de verdediging, kan de Commissie beslissen elke andere persoon te horen en zich alle documenten en inlichtingen die zij nuttig acht te laten communiceren, voor zover de wet, het decreet of de reglementering dit niet verbiedt.

De met redenen omklede beslissing van de Commissie wordt ter kennis gebracht van het personeelslid tegen wie klacht werd ingediend alsook van zijn onmiddellijk hiërarchische meerdere van minstens rang 12.

De Commissie kan het personeelslid dat klacht heeft ingediend inlichten over haar beslissing indien deze laatste er direct en persoonlijk belang bij heeft.

**Art. 34.** § 1. Indien bij de Commissie klacht wordt ingediend tegen een vastbenoemd personeelslid, beslist zij :

a) ofwel aan de klacht geen gevolg te geven, wat haar betreft;

b) ofwel een adviesbrief te sturen. Dit advies wordt in geen dossier vermeld;

c) ofwel van de ambtenaar bevoegd voor de evaluatie vereisen dat hij haar verslag in aanmerking neemt wanneer hij, op termijn, tot de evaluatie zal overgaan van het personeelslid overeenkomstig Titel X van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996 houdende het statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap of, voor de stagiair(e)s, overeenkomstig de reglementaire normen inzake de stage;

d) ofwel van de ambtenaar bevoegd voor de evaluatie vereisen dat hij onmiddellijk een procedure tot evaluatie instelt. De beslissing van de Commissie is een element dat door de bevoegde ambtenaar bij de evaluatie in aanmerking dient te worden genomen;

e) ofwel van de ambtenaar bevoegd voor de evaluatie vereisen dat hij onmiddellijk een tuchtprocedure instelt overeenkomstig Titel IX van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996 houdende het statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap. De beslissing van de Commissie is een element dat door de bevoegde ambtenaar bij de tuchtprocedure in aanmerking dient te worden genomen.

In de gevallen c), d) en e), van deze paragraaf, licht de bevoegde ambtenaar de Commissie in over de gevolgen die hij aan bedoelde procedures geeft.

§ 2. Indien bij de Commissie klacht wordt ingediend tegen een personeelslid dat niet bedoeld is bij artikel 1 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996 houdende het statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, beslist zij :

a) ofwel aan de klacht geen gevolg te geven, wat haar betreft;

b) ofwel een adviesbrief te sturen. Dit advies wordt in geen dossier vermeld;

c) ofwel van de ambtenaar bevoegd voor de evaluatie vereisen dat hij haar verslag in aanmerking neemt wanneer hij, op termijn, tot de evaluatie zal overgaan van het personeelslid;

d) ofwel van de ambtenaar bevoegd voor de evaluatie vereisen dat hij onmiddellijk een procedure tot evaluatie instelt. De beslissing van de Commissie is een element dat door de bevoegde ambtenaar bij de evaluatie in aanmerking dient te worden genomen;

In de gevallen c) en d) van deze paragraaf, licht de bevoegde ambtenaar de Commissie in over de gevolgen die hij aan bedoelde procedures geeft.

§ 3. In de gevallen bedoeld bij de §§ 1 en 2 van dit artikel, moet de Commissie zich uitspreken binnen de drie maanden nadat zij aangezocht werd.

§ 4. Wanneer een klacht ingediend werd door een personeelslid van één van de instellingen bedoeld bij de punten 13 tot 15 van artikel 1 van het Decreet van 4 maart 1991 inzake Hulpverlening aan de Jeugd tegen een ander personeelslid van één van deze instellingen en wanneer deze klacht betrekking heeft op de schending van de Gedragsregels die eigen zijn aan de Hulpverlening aan de Jeugd, vraagt de Commissie het advies aan van de Commissie voor deontologie van de Hulpverlening aan de Jeugd, bedoeld bij artikel 2 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 15 mei 1997 tot vaststelling van de ethische gedragsregels inzake hulpverlening aan de jeugd en tot instelling van de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd.

De Commissie moet zich uitspreken binnen de vier maanden nadat zij aangezocht werd.

§ 5. Indien de Commissie zich niet binnen de termijnen bedoeld bij de §§ 3 en 4 uitspreekt, wordt aan de klacht geen gevolg meer gegeven.

**Art. 35.** § 1. Indien tegen een vastbenoemd personeelslid een tuchtprocedure werd ingesteld, kan geen klacht om dezelfde redenen ingediend worden bij de Commissie. Desgevallend, kunnen de overheden die bevoegd zijn voor de tuchtprocedure het advies van de Commissie voor deontologie aanvragen. In dat geval, spreekt de Commissie zich uit binnen een maximale termijn van één maand nadat zij aangezocht werd. De voor de tuchtprocedure bevoegde overheden kunnen aan de Commissie vragen haar advies binnen een kortere termijn te verlenen.

§ 2. Indien tegen een vastbenoemd personeelslid een klacht werd ingediend bij de Commissie en dat tegen hem later een tuchtprocedure wordt ingesteld om dezelfde redenen, moet de Commissie haar advies uitbrengen over deze feiten ter bestemming van de tuchtoverheden ten laatste één maand na het begin van de tuchtprocedure ingesteld door de tuchtoverheden. Deze overheden kunnen aan de Commissie vragen haar advies binnen een kortere termijn te verlenen.

§ 3. Indien de Commissie zich niet uitgesproken heeft binnen de bij de §§ 1 en 2 bedoelde termijnen, gaat de tuchtprocedure voort.

**Art. 36.** De Commissie is ertoe gehouden zichzelf onbevoegd te verklaren als de feiten waarvoor zij aangezocht werd, gepaard gaan met een gerechtelijke procedure.

**Art. 37.** De Commissie bestaat uit minimum acht leden aangewezen door de Regering van de Franse Gemeenschap :

- a) de Secretaris-generaal van het Ministerie van de Franse Gemeenschap of diens afgevaardigde;
- b) de leidende ambtenaren van de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren of hun afgevaardigde;
- c) de deskundigen buiten de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en buiten de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren;
- d) een magistraat.

De Commissie bestaat, voor de ene helft, uit de bij a) en b) bedoelde leden, die een categorie vormen, en, voor de andere helft, uit de bij c) en d) bedoelde leden, die een andere categorie vormen.

Het voorzitterschap van de Commissie wordt waargenomen door de magistraat bedoeld bij punt d) van dit artikel.

Het Secretariaat van de Commissie wordt waargenomen door een personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld door het Secretariaat-generaal van het Ministerie van de Franse Gemeenschap.

De beslissingen en adviezen worden genomen bij de eenvoudige meerderheid.

Wanneer er gestemd wordt, dient minstens de helft van de leden aanwezig te zijn, onder wie minstens één vertegenwoordiger van iedere categorie.

De Regering van de Franse Gemeenschap zorgt voor de aanwijzing van een vervanger voor ieder werkend lid.

Bij verhindering of afwezigheid van een lid, wordt het door zijn plaatsvervanger vervangen.

Indien een lid van de Commissie rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken is bij een klacht waarvoor de Commissie aangezocht werd, wordt het door zijn plaatsvervanger vervangen.

Na drie opeenvolgende onverantwoorde afwezigheden, worden de leden van ambtswege uit hun ambt ontslaan.

De leden van de Commissie worden aangesteld voor een hernieuwbare periode van vijf jaar.

**Art. 38.** De Commissie vergadert elke keer dat het noodzakelijk is en minstens om het jaar. De Voorzitter bepaalt de datum van de vergaderingen en de agenda ervan. Hij leidt de debatten.

**Art. 39.** De Commissie stelt haar huishoudelijk reglement vast en legt het ter goedkeuring aan de Regering voor.

Gedurende het laatste kwartaal van het kalenderjaar stelt de Commissie een jaarlijks verslag op dat zij aan de Regering van de Franse Gemeenschap mededeelt.

**Art. 40.** De leden van de Commissie bedoeld bij artikel 37, c) en d) genieten een presentiegeld waarvan het bedrag op 25 Euro wordt vastgesteld ter vergoeding van hun deelneming aan de vergaderingen van de Commissie. Ze krijgen ook vergoedingen om hun verblijf- en reiskosten te dekken, die berekend zijn volgens de reglementaire bepalingen.

#### TITEL VI. — Specifieke gedragscodes

**Art. 41.** § 1. Er wordt binnen elke Algemene directie en iedere instelling van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteert een Comité voor deontologie ingericht, hierna "het Comité".

§ 2. Wat de instellingen van openbaar nut bedoeld bij dit besluit betreft, kan het Comité opgesplitst worden in verscheidene Comités indien de specifieke eigenschappen van hun opdrachten het vergen.

**Art. 42.** Het Comité is belast met het opstellen van een Gedragscode die specifiek is voor zijn Dienst en de voorstellen tot wijziging van deze laatste voor te leggen.

**Art. 43.** De specifieke Gedragscode en de wijzigingen worden ter goedkeuring aan de Regering van de Franse Gemeenschap voorgelegd, na advies van de bij Titel V van dit besluit bedoelde Commissie. De Commissie brengt haar advies uit binnen de drie maanden van de mededeling van de specifieke Gedragscode door ieder Comité voor deontologie. Eenmaal deze termijn voorbij, wordt het advies van de Commissie gunstig geacht.

**Art. 44.** § 1. Het Comité wordt samengesteld uit minstens zes leden onder wie :

- a) de ambtenaar die de leiding heeft van de betrokken Algemene directie of instelling van openbaar nut of diens afgevaardigde;
- b) vijf leden gekozen door hun gelijken onder de personeelsleden van de betrokken Algemene directie of instelling van openbaar nut;
- c) maximum twee externe leden gecoöpteerd door de leden bedoeld bij a) en b) van dit artikel.

De leden van het Comité bedoeld onder b) van deze paragraaf worden voor een hernieuwbaar mandaat van vijf jaar verkozen.

§ 2. Het voorzitterschap wordt waargenomen door de leidend ambtenaar.

**Art. 45.** De adviezen worden bij de eenvoudige meerderheid genomen.

**Art. 46.** De Voorzitter stelt de datum van de vergaderingen en de agenda vast. Hij leidt de debatten.

Het Comité vergadert op de aanvraag van een van zijn leden en minstens om het jaar.

**Art. 47.** § 1. Het Comité stelt zijn huishoudelijk reglement vast en legt het ter goedkeuring aan de Regering van de Franse Gemeenschap voor.

§ 2. Gedurende het laatste kwartaal van het kalenderjaar stelt het Comité een jaarlijks verslag op dat hij aan de Regering van de Franse Gemeenschap mededeelt. Dit verslag wordt bekendgemaakt, in naleving van de anonimiteit van betrokken personen.

**Art. 48.** De leden van het Comité bedoeld bij artikel 44 die niet personeelsleden van de Franse Gemeenschap zijn, genieten een presentiegeld waarvan het bedrag op 25 Euro wordt vastgesteld ter vergoeding van hun deelneming aan de vergaderingen van het Comité waarvan zij lid zijn. Ze krijgen ook vergoedingen om hun verblijf- en reiskosten te dekken, die berekend zijn volgens de reglementaire bepalingen.

**Art. 49.** § 1. Wat de Algemene directie Hulpverlening aan de Jeugd betreft, dient de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd, zoals ze opgericht werd krachtens artikel 2 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 15 mei 1997 tot vaststelling van de ethische gedragsregels inzake hulpverlening aan de jeugd en tot instelling van de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd, als Comité.

§ 2. Voor de toepassing van de artikelen 32, § 2, en 33, van dit besluit, wordt verstaan onder "ieder personeelslid", "ieder personeelslid van een van de instellingen bedoeld bij de punten 13 en 15 van artikel 1 van het decreet van 4 maart 1991 inzake hulpverlening aan de jeugd".

Vooraf aan iedere bij artikel 33 bedoelde procedure, vraagt de Commissie een advies aan aan de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd omtrent de feiten die het betrokken personeelslid verweten zijn. Dit advies wordt uitgebracht binnen een termijn van drie maanden, behalve als het aangevraagd wordt binnen een kortere termijn. Eenmaal de vereiste termijn voorbij, gaat de procedure door overeenkomstig de artikelen 33 en volgende.

**Art. 50.** De Gedragscode gevoegd bij het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 15 mei 1997 tot vaststelling van de ethische gedragsregels inzake hulpverlening aan de jeugd en tot instelling van de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd, vormt een specifieke gedragscode in de zin van artikel 42 van dit besluit.

## TITEL VII. — Overgangs- en slotbepalingen

**Art. 51.** Artikel 3 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 15 mei 1997 tot vaststelling van de ethische gedragsregels inzake hulpverlening aan de jeugd en tot instelling van de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd, wordt als volgt gewijzigd :

1. vervangen worden de woorden "De Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd heeft als opdracht", door de woorden "Onverminderd het tweede lid, heeft de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd als opdracht";

2. ingevoegd wordt een tweede lid : "Wanneer een personeelslid van de Franse Gemeenschap de Gedragsregels bedoeld bij artikel 1 van dit besluit schendt, dient iedere klacht uitgaande van een ander personeelslid van de Franse Gemeenschap ingediend te worden bij de Commissie voor deontologie bedoeld bij titel V van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 18 april 2003 houdende de gedragscode van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut. Die Commissie beslist na advies van de Commissie voor advies inzake ethische gedragsregels voor de hulpverlening aan de jeugd, voor zover dat advies uitgebracht werd binnen de termijnen vereist door of krachtens artikel 49 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 18 april 2003 houdende de gedragscode van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut. »

**Art. 52.** Artikel 8 van hetzelfde besluit wordt gewijzigd als volgt :

1. ingevoegd worden na de woorden "artikel 3", de woorden ", eerste lid".

2. ingevoegd wordt een tweede lid : "Voor de klachten bedoeld bij artikel 3, tweede lid van dit besluit, dienen de bevoegde instanties aangezocht te worden met inachtneming van de procedure bedoeld bij Hoofdstuk 2 van titel V van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 18 april 2003 houdende de gedragscode van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut. »

**Art. 53.** In artikel 9 van hetzelfde besluit wordt een derde lid ingevoegd :

« Wanneer, overeenkomstig artikel 3, tweede lid van dit besluit, de Commissie voor deontologie een advies uitbrengt ter bestemming van de Commissie voor deontologie bedoeld bij titel V van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 18 april 2003 houdende de gedragscode van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut, is de termijn van één maand vanaf de ontvangst van de aanvraag. »

**Art. 54.** In artikel 13 van hetzelfde besluit wordt het deel van de zin gaande van "als volgt" tot "500 frank" vervangen door "op 25 Euro".

**Art. 55.** Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

**Art. 56.** De Minister van Ambtenarenzaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 18 april 2003.

Vanwege de Regering van de Franse Gemeenschap :

De Minister-President van de Franse Gemeenschap, belast met de Internationale Betrekkingen,  
H. HASQUIN

De Minister van Cultuur, Begroting, Ambtenarenzaken, Jeugd en Sport,  
R. DEMOTTE

De Minister van Kinderwelzijn,  
belast met het Basisonderwijs, de Opvang en de Opdrachten toegewezen aan de "O.N.E.",  
J.-M. NOLLET

De Minister van Jeugdbijstand en Gezondheid,  
Mevr. N. MARECHAL

## REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

### MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

F. 2003 — 2771

[C - 2003/27554]

#### 24 AVRIL 2003. — Arrêté du Gouvernement wallon portant approbation du règlement d'ordre intérieur de la Commission consultative wallonne de l'aide sociale aux justiciables

Le Gouvernement wallon,

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 août 2001 portant règlement du fonctionnement du Gouvernement;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 août 2001 fixant la répartition des compétences entre les Ministres et réglant la signature des actes du Gouvernement;

Vu le décret du 18 juillet 2001 relatif à l'aide sociale aux justiciables, notamment le chapitre VI;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 décembre 2001 portant exécution du décret du 18 juillet 2001 relatif à l'aide sociale aux justiciables, notamment l'article 31, § 4;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 octobre 2002 portant désignation du président, du vice-président et des membres de la Commission consultative wallonne de l'aide sociale aux justiciables;

Considérant le règlement d'ordre intérieur établi par la Commission consultative wallonne de l'aide sociale aux justiciables en sa séance du 24 mars 2003;

Considérant qu'il appartient au Gouvernement wallon d'approuver le règlement d'ordre intérieur de la Commission consultative wallonne de l'aide sociale aux justiciables;

Sur proposition du Ministre des Affaires sociales et de la Santé;

Après délibération,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128, § 1<sup>er</sup>, de celle-ci.

**Art. 2.** Le Gouvernement wallon approuve le règlement d'ordre intérieur de la Commission consultative wallonne de l'aide sociale aux justiciables, figurant en annexe du présent arrêté.

**Art. 3.** Le présent arrêté entre en vigueur à la date de son adoption par le Gouvernement.

**Art. 4.** Le Ministre des Affaires sociales et de la Santé est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le 24 avril 2003.

Le Ministre-Président,  
J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE

Le Ministre des Affaires sociales et de la Santé,  
Th. DETIENNE