

Règlement d'Ordre Intérieur (ROI)

Article 1 - Méthode d'approbation du Règlement d'Ordre Intérieur

Le Règlement d'Ordre Intérieur (ci-après ROI) est approuvé selon la procédure suivante. Le groupe de travail administratif, éventuellement aidé par le/la coordinateur·trice, fait au moins une proposition en inter-GT. Le texte ainsi approuvé est présenté à l'Organe d'Administration qui l'approuve ensuite à la majorité simple. Le/la Président·e présente le ROI à l'Assemblée Générale qui l'approuve à la majorité simple des membres présents et représentés tel que prévu par l'Article 5(e) des Statuts de brupower.

Article 2 - Champ d'application

Ce ROI est applicable pour le fonctionnement courant de la coopérative brupower. Le but de ce document est d'être un complément et une explication des principes édictés dans les statuts de brupower. Il peut être utilisé et opposable par tous les membres de la coopérative. Ce ROI ne peut pas contenir de directive ou disposition contraire aux statuts de la coopérative brupower.

Section I - Principe de fonctionnement

Article 3 : Vision

brupower est une société coopérative ayant pour but l'intérêt général des Bruxellois·es. brupower a pour vision de promouvoir, d'exécuter et d'opérer une transition énergétique démocratique sur la région bruxelloise.

Article 4 : Principe de gouvernance

brupower opère selon les principes de gouvernance coopérative énoncés par l'ACI (Alliance Coopérative Internationale). Ces principes sont les suivants :

- Principe 1 – Adhésion volontaire et ouverte à tou·te·s : ce principe est mis en pratique en offrant au plus grand nombre de Bruxellois.es. possible la possibilité de devenir membre de la coopérative, pour peu qu'elles.ils en fassent la demande explicite.
- Principe 2 – Pouvoir démocratique exercé par les membres : ce principe est mis en pratique par les processus et institutions de la coopérative. Le but de ces processus et institutions est de retranscrire en action la volonté des membres de la façon la plus fidèle possible.
- Principe 3 – Participation économique des membres : les membres sont co-propriétaires de la coopérative et de tous ses biens mobiliers et immobiliers. Les membres contribuent économiquement à l'action de la coopérative par leurs investissements en capital (social, financier, temporel et relationnel).

- Principe 4 – Autonomie et indépendance : la coopérative doit être préservée dans son intégrité organisationnel et son indépendance d'activité. La coopérative recherche l'autonomie de bien et de moyen.
- Principe 5 – Éducation, formation et information : la coopérative est un projet de libération collective de ses membres. Elle fournit un outil d'action pour ses membres de manière directe via son activité opérationnelle, et indirecte par la mise à disposition des membres d'outils pour supporter leur développement personnel et informationnel.
- Principe 6 – Coopération entre les coopératives : la coopérative coopère avec les autres membres et réseaux coopératifs afin de constituer des activités communes.
- Principe 7 – Engagement envers la communauté : la coopérative poursuit un but économique, environnemental et social qui prend en compte et tente d'impacter positivement la communauté de manière large au-delà de ses membres.

En plus de ces principes directeurs, la coopérative opère également selon un 8eme principe : le principe l'Altruisme. Ce principe est définis ainsi : Lors du développement de ces activités la coopérative et ses membres sont tenus de mettre à tout instant l'intérêt collectif au-dessus du simple intérêt financier. Cet intérêt est décrit dans les statuts de la coopérative et afin de suivre son but.

Article 5 : Démocratie participative

brupower cherche à ce que tou·te·s les citoyen·ne·s de la Région bruxelloise puissent participer à la transition énergétique, quels que soient leurs moyens (disponibilité, ressources) ou leurs compétences.

La coopérative définit ainsi plusieurs cercles d'engagement (cf. figure ci-dessous) :



1. Public
Tou·te·s les sociétaires sont membres du cercle public.
2. Community
Tou·te·s les sociétaires qui ont une bonne connaissance du projet peuvent faire partie du cercle Community. Plus précisément, ce sont des membres qui :

- suivent et partagent les activités de brupower via la newsletter et les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, etc.)
- participent occasionnellement à des événements tels que brupero, brup@guinguette, etc.
- peuvent expliquer les principales valeurs, objectifs et activités de brupower s'il y a une question de leur entourage.

3. Ambassadeurs

Ce sont les sociétaires qui souhaitent contribuer davantage au développement de la coopérative, bien que de manière sporadique. Ce sont des sociétaires qui :

- font partie d'une liste de diffusion et reçoivent plus d'informations lorsque des événements spécifiques se produisent ;
- font partie de l'équipe lorsque brupower est représenté dans des événements internes ou externes ;
- peuvent démarrer leurs propres initiatives pour inclure les citoyen·ne·s dans le mouvement avec le soutien des GTs (par exemple, organiser des événements pour présenter brupower à des voisins, équipe de travail/sport, etc.)

4. Volontaires

Ce sont des sociétaires fortement impliqués dans la coopérative via leur participation à un groupe de travail (GT), qui ont plus de responsabilités et qui prennent le temps de réaliser les tâches.

Il est nécessaire de s'engager pour une durée d'au moins 6 mois et de prévenir à l'avance en cas d'arrêt. Ce sont des sociétaires qui :

- contribuent 1 à 2 heures par semaine.
- s'engagent à apprendre et à maîtriser leur sujet.
- travaillent dans le respect de l'objectif et des stratégies de la coopérative.

Article 6 : Organisation interne

brupower est construit sur 6 groupes de travail (GT) transversaux et autant de groupes de travail opérationnels qu'il y a de types de projets opérationnels.

Les 6 groupes de travail transversaux sont des GTs inhérents au mouvement de brupower. Ils s'inscrivent dans le long terme au sein du mouvement et servent de support à la coopérative. Ce sont les GTs :

- Légal/Financier
- Digital
- Communication
- Mouvement
- CARE
- Inclusion

Les groupes de travail opérationnel sont des GTs qui se créent et disparaissent selon les missions de la coopérative. Il est possible que certains GTs repris ci-dessous n'existent plus dans quelques années. Ce sont les GTs :

- Production off-shore
- Production marchés publics/Tiers-investisseur
- Fourniture
- Information/sensibilisation/animation
- Etc.

Section II - Fonctionnement de l'Organe d'Administration

Article 7 : Modalité de l'élection de la Présidente ou du Président

L'article 29 des statuts stipule que les modalités d'élection de la Présidente ou du Président du Conseil d'Administration (CA) sont décrites dans le ROI.

Les sociétaires désirant devenir membres du Conseil d'Administration informent le CA au moins six mois à l'avance. Ces personnes seront invitées au CA afin de voir la manière dont celui-ci fonctionne, dont les décisions sont prises, etc.

La Présidente ou le Président sera élu·e sur base d'une élection sans candidats parmi les sociétaires étant membres du CA, ou désirant être membres du CA. L'élection sans candidats est basée sur un principe sociocratique. Cette élection se déroule en plusieurs étapes :

- Définition – Description de la fonction (tâches, responsabilité, périmètre d'action), du mandat (temps, conditions), des critères (chacun·e exprime selon son point de vue les critères pour remplir la fonction. Ces critères peuvent être contradictoires)
- Vote – Chaque sociétaire qui est sur place lors de l'AG vote en écrivant sur un bulletin de vote « Moi, A, je vote pour B »
- Dépouillement – Chaque vote est comptabilisé en écrivant les noms des personnes reprises dans les bulletins de vote sur un tableau, en alignant les post-its en faveur de cette personne à côté du nom. A la fin du dépouillement, les x derniers votes tirés au sort sont dépouillés et les sociétaires doivent expliquer leur choix (x représente 10% des personnes présentes lors de l'AG, avec un minimum de 10).
- Report de voix – A l'écoute des arguments, chaque sociétaire peut reporter sa voix vers une autre personne étant identifiée à l'étape du dépouillement.
- Proposition – La personne ayant le plus de votes devient Président·e de brupower.
- Objections – Des objections peuvent être formulées.
- Bonifications – La proposition peut être bonifiée. La bonification est une nouvelle proposition qui adresse les objections émises par l'assemblée.
- Célébration – La coopérative vient d'élire une nouvelle Présidente ou Président via un processus d'intelligence collective et peut en être fière.

Article 8 : Modalité de l'élection des membres du Conseil d'administration

L'article 29 des statuts stipule que les modalités d'élection du Conseil d'administration sont décrites dans le ROI.

Les noms des sociétaires souhaitant devenir membres du CA sont repris dans l'Ordre du Jour de l'Assemblée Générale.

Chaque sociétaire se présente de manière individuelle, et sera élu·e individuellement. Lors de la demande de rejoindre le CA, les sociétaires indiquent si leur genre est féminin, autre ou masculin.

Les élections se feront au suffrage simple par groupe de genre. Il y aura au moins un tiers de sociétaires de genre féminin, et un tiers de sociétaires de genre masculin. Les élections se dérouleront selon les modalités suivantes :

- Election des membres du CA de genre féminin – Les 2 sociétaires de genre féminin rassemblant le plus de voix seront élues ;
- Election des membres du CA de genre masculin – Les 2 sociétaires de genre masculin rassemblant le plus de voix seront élus ;
- Election des membres du CA de genre indifférent – Les 2 sociétaires rassemblant le plus de voix seront élu.e.s..

Article 9 : Principe de solidarité au sein de l'Organe d'Administration

Les administrateur.trices sont solidaires dans les décisions prise pas l'Organe d'Administration. Ils portent en commun la responsabilité de ces décisions ainsi que leurs potentielles conséquences pour la coopérative.

Article 10 : Principe de collégialité

Les décisions de l'Organe d'Administration sont prises de manière collégiale autant que faire se peut. Cette collégialité se traduit par la volonté de valider les décisions de l'Organe d'Administration par un vote à l'unanimité.

Dans le cas où cela est impossible, une décision est prise pour un vote à la majorité simple dans l'OA. Les arguments pour et contre la décision seront consignés dans les notes de la réunion.

Article 11 : Conflit d'intérêt et principe d'altruisme

Les administrateur·trice·s de la coopérative sont tenus de mettre à tout instant l'intérêt collectif au-dessus de leur intérêt personnel. Cet intérêt est décrit dans les Statuts de la coopérative et afin de suivre son but.

Si un·e administrateur·trice n'est pas en mesure de réaliser ce principe, il doit alors le déclarer à l'OA et ne pas prendre part à la délibération, conformément à la procédure de gestion des conflits d'intérêt.

Article 12 : Résolution des conflits

En cas de conflit au sein de l'Organe d'Administration une procédure de résolution est disponible pour les membres de l'Organe d'Administration. Cette procédure sera mise à jour par le GT CARE. Pour faciliter cette procédure, un membre du GT CARE sera tiré au sort.

Article 13 : Révocation des membres de l'OA

L'article 29 des statuts stipule que le ROI définit la procédure de révocation des membres de l'Organe des Administrations. La procédure de révocation sera proposée par le GT CARE et devra nécessairement impliquer le Comité d'éthique.

Article 14 : Compensation des frais des Administrateur.trices lié à l'activité coopérative.

Les frais engagés par les administrateur.trices dans le cadre de leur mandat pourront être remboursés par la coopérative. Ces frais peuvent être de différentes natures :

- Frais de transport
- Frais de bouche
- Frais de matériel
- Frais de justice

La liste ci-dessus n'est exhaustive. L'Organe d'Administration devra déclarer le montant global des frais remboursés par la coopérative dans ce cadre, lors de l'Assemblée Générale.

Section III - Fonctionnement interne et emploi

Article 15 : Fonction et responsabilité des membres

Les membres de la coopérative brupower doivent se conformer aux obligations suivantes :

- Être à jour de leurs cotisations respectives.
- Dans la mesure du possible, prendre part aux activités et consommer les services de la coopérative.
- Dans la mesure du possible, prendre part dans la gouvernance de la coopérative.
- Respecter et honorer les autres membres de la coopérative quelque soient leurs opinions, occupation, genre, préférence sexuelle et statuts social.
- Respecter et honorer la coopérative dans l'intégrité de ses activités, de sa gouvernance et de but social.

Article 16 : Rôle du GT CARE

Le rôle du GT CARE est décrit dans l'Annexe 2. Ce rôle a pour but de garantir la sécurité émotionnelle et physique des membres de la coopérative et de ceux qui s'y engagent. Les membres du GT CARE ont également la tâche de représenter le collectif dans les conflits interpersonnels entre les membres.

Le collectif désigne l'intérêt des membres, volontaire et employé de la coopérative. Il représente le capital humain et la volonté sous-tendant la coopérative.

Article 17 : Coordination Opérationnelle

Un.e coordinateur.trice. est désigné.e. dans l'équipe la plus nombreuse – dans l'Organe d'Administration ou dans l'équipe opérationnelle.

L'équipe opérationnelle désigne des personnes employées de la coopérative quel que soit leur statut d'emploi.

Article 18 : Rôle du Coordinateur

La/le coordinatrice.teur prend en charge les rôles suivants :

- La facilitation de la relation entre l'équipe opérationnelle et l'Organe d'Administration.
- La facilitation de la relation entre l'équipe opérationnelle et les groupes de travail des membres.

Dans le cas où la/le coordinatrice.teur appartient à l'équipe opérationnelle, elle/il assiste aux réunions de l'Organe d'Administration mais n'a pas de droit de vote lié à sa fonction de coordinatrice.teur.

Article 19 : Obligation salariale

Les salarié.es de brupower doivent élire un représentant selon les modalités établies par l'équipe opérationnelle.

Article 20 : Représentation des salarié.e.s

Les employé·es de la coopérative sont représenté·es par un·e représentant·e élu·e par les employé·es. Ce·tte représentant·e est élu·e parmi les employé·es de la coopérative. Ce·tte représentant·e sera élu·e annuellement à partir du moment où l'équipe opérationnelle dépasse 5 personnes.

La/le représentant·e assiste à la réunion de l'Organe d'Administration mais n'a pas de droit de vote comme indiqué à l'article 29 des statuts.

Article 21 : Procédure d'élection du représentant salarié

La ou le représentant·e salarié·e est élu·e pour un mandat de 1 an renouvelable 5 fois parmi tous les salariés de la coopérative brupower. Ce·tte représentant·e est élu·e via une élection sans candidat où tous les salariés de la coopérative sont invités à participer.

Ce représentant se voit attribué une compensation pour le temps dédié à son rôle.

Section IV – Conflit d'intérêt

Article 22 – Définition

Un conflit d'intérêt est défini par une situation où l'impartialité et l'objectivité d'une décision, opinion ou recommandation d'un membre de brupower est, ou semble être, compromise par un intérêt personnel détenu ou délégué à cette personne. Ainsi, un conflit d'intérêt peut se rapporter à :

- La personne qui est concernée de manière directe ou indirecte
- L'intérêt économique, financier ou personnel en nature
- L'intérêt en espèce représentant un conflit potentiel de la coopérative.

Article 23 : Gestion des Conflit d'intérêt

Les règles du conflit d'intérêt s'appliquent de manière différenciée entre les membres élus à l'Organe d'Administration et les membres de l'Assemblée Générale. Les membres de l'Organe d'Administration ont un devoir d'exemplarité.

Le processus de gestion des conflits d'intérêt est décrite en annexe 1.

Article 24 : Critères pour la mise en place de partenariat stratégique

L'article 18 des statuts prévoient que le ROI définissent les critères pour la mise en place de partenariat stratégique. Les partenariats stratégiques devront :

- S'intégrer dans la stratégie de brupower
- Ne pas contrevenir aux valeurs, principes et missions de brupower

Annex 1 – Conflict of Interest

Definition

A conflict of interest generally refers to a situation where the impartiality and objectivity of a decision, opinion or recommendation of a brupower member is or might be perceived as being compromised by a personal interest held or entrusted to a given individual. It thus concerns:

- A person that falls under the scope of this rule.
- A direct or indirect interest.
- The interest is of economic, financial or personal nature.
- The interest is in conflict with that of the cooperative.

Objective and scope

In this setting not only actual independence but also perception of independence is important for the maintenance of a reputation of trustworthiness towards the member base and broader stakeholders. However, it is important for natural persons to be able to represent and take decisions on the part of the brupower member base.

Effectively managing conflicts of interest thus requires a balance. A too strict approach may be unworkable or deter experienced volunteering and participation in brupower.

Consequently, this note aims to define a process to manage conflicts of interest within the cooperative. First and foremost, this process aims to create transparency and stimulate debate on conflicts of interests. Second, a process is put in place to manage the occurrence of serious conflicts of interest as well as a failure to comply with declaration obligations.

As such, these rules will apply to:

- Board members
- Employees
- Volunteers

Declaration of conflict of interests

The persons concerned shall declare all interests that are or could be perceived as related to the domain of activity of brupower.

They shall declare all interests that are or could be perceived as related to the entities that provide services to brupower.

A non-exhaustive list of relevant interests include:

- Any direct financial interests of a value above 5 000 euros.
- Current activities or activities in the past two years of the concerned person,
- Spouse's/partner's/dependent family members' current activity and financial interests that might entail a risk of conflict of interest

Prevention of conflict of interest

The most common method of preventing a real, potential or apparent conflict of interest is the ex ante disclosure of interests. All interests that may interfere or may be seen as interfering with the work of the cooperative and its mission shall be declared.

Once an individual's interests are transparent to the other parties involved in the decision-making process, it then becomes possible for those others to balance or judge the statements and decisions made by that individual in the light of their disclosed interests.

Upon his/her official nomination or appointment, he/she shall declare his/her interests by using the declaration of interest (DoI) form and instructions provided by the GT Finance and Administration enclosed and submit it to (Stanislas d'Herbement – stan@brupower.be).

He/she shall update his/her DoI every year before the General Assembly or whenever his/her situation changes in respect of interests declared;

At the beginning of each board/WG meeting, the members attending the meeting shall inform the Working Group Lead Link of any conflict of interest with regard to a particular item on the agenda. In the event of such a conflict of interest, the person concerned shall, at the request of the majority of attendees, withdraw from the meeting whilst the relevant items of the agenda are being dealt with;

If at any time, in the course of duties, he/she becomes aware that his/her actions may bring his/her own interests into conflict with those of the brupower member base, he/she shall refrain from such actions, immediately update his/her DoI and refer it to the GT Finance and Administration (Stanislas d'Herbement – stan@brupower.be).

Management of conflicts of interest

The Working Group Care, under the supervision of its Lead Link, shall ensure that all the rules are observed by all persons concerned. He or she shall be supported in this task by the President and the board wherever necessary. He or she will undertake to:

- Remind all persons concerned with these rules of their obligations to declare and update their interest annually by the General Assembly.
- Assess the declarations of interest provided by all persons concerned. Confirm whether a conflict of interest exists or not. This assessment needs to be confirmed by the Comité d'Ethique to check.

- If the existence of a conflict of interest is confirmed, the person concerned shall no longer attend meetings, receive information, have decision-making rights, related to the conflict of interests. This provision will hold until the conflict is resolved or no longer exists.
- If the conflict of interest is not resolved, the Comité d’Ethique will liaise with the Lead Link of the Working Group involved and remove the person from the working group.

The Comité d’Ethique undertake to:

- Remind all persons concerned with these rules of their obligations to declare and update their interest annually by General Assembly using the dedicated form.
- Confirm the assessment made by Working Group Care with regard to the existence of conflicts of interests.
- If the existence of a conflict of interest is confirmed, the person concerned shall no longer attend meetings, receive information, have decision-making rights, related to the conflict of interests. This provision will hold until the conflict is resolved or no longer exists.
- If the conflict of interest is not resolved the Comité d’Ethique will liaise with the Lead Link of the Working Group involved and remove the person from the working group.
- If the person in question is a member of the Organe d’Administration, the Président and at least one other Administrateur will be informed.

Failure to comply

Failure by a concerned person to declare an actual or potential conflict of interest, or to fill in the declaration of interest Dol form in a complete, correct, and timely manner may be considered as a breach of trust towards the cooperative.

Because of that failure, and taking into account the reasons for the failure to declare the Working Group Care, after validation of the Comité d’Ethique, will:

- send a letter of reprimand to the concerned person
- ask the Organe d’Administration for a replacement of the concerned person.

If the concerned person was involved in a decision-making or opinion issuing procedure of the cooperative without having declared an interest, the cooperative Organe d’Administration, based on an ex post review of the person's activities and contributions, may review or cancel that decision or opinion if seriously affected by the conflict of interest