

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 8ème principe : le principe l'Altruisme. Ce principe est défini 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 :

1. Public

Tou·te·s les sociétaires sont membres du cercle public.

2. Communauté

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

- o suivent et partagent les activités de brupower via la newsletter et les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, etc.)
- o participent occasionnellement à des événements tels que brupero, brup@guinguette, etc.
- o 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
- ...

Article 7 : Adaptation des règles de procuration de l'Assemblée Générale

Dans le but de satisfaire aux règles de l'agrément comme entreprise sociale déterminées par l'arrêté royal du 28 juin 2019, les règles de procuration à l'Assemblée Générale de brupower sont adaptées.

Dans le cas où la coopérative brupower devrait compter moins de 20 membres, les règles de procuration décrites à l'Article 23 des statuts de brupower seront suspendues. Un membre de l'AG ne pourra pas donner procuration à un autre membre pour les votes de l'AG. Chaque membre devra porter sa voix à titre personnel.

Section II - Fonctionnement de l'Organe d'Administration

Article 8 : 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 9 : 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 :

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

Article 10 : Principe de solidarité au sein de l'Organe d'Administration

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

Article 11 : 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 12 : 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 13 : 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 14 : 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 15 : 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 pas 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 16 : 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 17 : 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, volontaires et employés de la coopérative. Il représente le capital humain et la volonté sous-tendant la coopérative.

Article 18 : 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 employés de la coopérative quel que soit leur statuts d'emploi.

Article 19 : 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 20 : Obligation salariale

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

Article 21 : 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 au réunion de l'Organe d'Administration mais n'a pas de droit de vote comme indiqué à l'article 29 des statuts.

Article 22 : 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 attribuer une compensation pour le temps dédié à son rôle.

Section IV – Conflit d'intérêt

Article 23 : 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 24 : 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.

Article 25 : Critères pour la mise en place de partenariat stratégique

L'article 18 des statuts prévoit 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

Annexe 1 – Conflit d'intérêt

Définition

Un conflit d'intérêt désigne généralement une situation dans laquelle l'impartialité et l'objectivité d'une décision, d'un avis ou d'une recommandation d'un membre du bureau est ou pourrait être perçue comme étant compromise par un intérêt personnel détenu ou confié à une personne donnée. Il s'agit donc d'un conflit d'intérêts :

- Une personne qui entre dans le champ d'application de cette règle.
- Un intérêt direct ou indirect.
- L'intérêt est de nature économique, financière ou personnelle.
- L'intérêt est en conflit avec celui de la coopérative.

Objectifs et scope

Dans ce contexte, non seulement l'indépendance réelle mais aussi la perception de l'indépendance sont importantes pour le maintien d'une réputation de fiabilité vis-à-vis de la base des membres et des parties prenantes plus larges. Toutefois, il est important que les personnes physiques puissent représenter la base des membres de brupower et prendre des décisions en son nom.

La gestion efficace des conflits d'intérêts nécessite donc un équilibre. Une approche trop stricte peut s'avérer inapplicable ou dissuader les bénévoles expérimentés de participer à brupower.

Par conséquent, la présente note vise à définir un processus de gestion des conflits d'intérêts au sein de la coopérative. Tout d'abord, ce processus vise à créer la transparence et à stimuler le débat sur les conflits d'intérêts. Ensuite, un processus est mis en place pour gérer l'apparition de conflits d'intérêts graves ainsi que le non-respect des obligations de déclaration.

En tant que telles, ces règles s'appliquent

- Membres de l'Organe d'Administration
- Employés
- Volontaires

Déclaration de conflit d'intérêt

Les personnes concernées doivent déclarer tous les intérêts qui sont ou pourraient être perçus comme liés au domaine d'activité de brupower.

Ils doivent déclarer tous les intérêts qui sont ou pourraient être perçus comme liés aux entités qui fournissent des services à brupower.

Une liste non exhaustive d'intérêts pertinents comprend :

- Tout intérêt financier direct d'une valeur supérieure à 5 000 euros.
- Activités actuelles ou au cours des deux dernières années de la personne concernée
- Activité actuelle et intérêts financiers du conjoint/partenaire/membres de la famille à charge susceptibles d'entraîner un risque de conflit d'intérêts

Prévention des conflits d'intérêt

La méthode la plus courante pour prévenir un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent est la divulgation ex ante des intérêts. Tous les intérêts susceptibles d'interférer ou d'être perçus comme interférant avec le travail de la coopérative et sa mission doivent être déclarés.

Une fois que les intérêts d'une personne sont transparents pour les autres parties impliquées dans le processus décisionnel, il devient alors possible pour ces autres parties d'équilibrer ou de juger les déclarations et les décisions prises par cette personne à la lumière des intérêts qu'elle a divulgués.

Lors de sa nomination ou de sa désignation officielle, il/elle déclare ses intérêts en utilisant le formulaire de déclaration d'intérêts (DoI) et les instructions fournies par le GT Finances et Administration ci-joint et le soumet à (Stanislas d'Herbemont- admin@brupower.be).

Il met à jour sa déclaration d'intérêts chaque année avant l'Assemblée générale ou à chaque fois que sa situation change en ce qui concerne les intérêts déclarés ;

Au début de chaque réunion du conseil d'administration/du groupe de travail, les membres participant à la réunion informent l'organisateur du groupe de travail de tout conflit d'intérêts concernant un point particulier de l'ordre du jour. En cas de conflit d'intérêts, la personne concernée doit, à la demande de la majorité des participants, se retirer de la réunion pendant que les points pertinents de l'ordre du jour sont traités

Si, à tout moment, dans l'exercice de ses fonctions, il/elle se rend compte que ses actions peuvent mettre en conflit ses propres intérêts avec ceux de la base membre de brupower, il/elle doit s'abstenir de telles actions, mettre immédiatement à jour sa déclaration d'intention et en référer au GT Finances et Administration (Stanislas d'Herbemont - admin@brupower.be).

Gestion des conflits d'intérêt

Le groupe de travail Care, sous la supervision de l'organisateur du Groupe de Travail, veille à ce que toutes les règles soient respectées par toutes les personnes concernées. Il est soutenu dans cette tâche par le président et le conseil d'administration chaque fois que cela est nécessaire. Il s'engage à

- Rappeler à toutes les personnes concernées par ces règles leur obligation de déclarer et de mettre à jour leurs intérêts chaque année par l'Assemblée générale.
- Évaluer les déclarations d'intérêts fournies par toutes les personnes concernées.
- Confirmer l'existence ou non d'un conflit d'intérêt. Cette évaluation doit être confirmée par le Comité d'éthique pour vérification.
- Si l'existence d'un conflit d'intérêts est confirmée, la personne concernée ne doit plus assister aux réunions, recevoir des informations, avoir des droits de décision, en rapport avec le conflit d'intérêts. Cette disposition s'applique jusqu'à ce que le conflit soit résolu ou qu'il n'existe plus.
- Si le conflit d'intérêt n'est pas résolu, le comité d'éthique se mettra en rapport avec l'organisateur du groupe de travail concerné et retirera la personne du groupe de travail.

Le Comité d'éthique s'engage à :

- Rappeler à toutes les personnes concernées par ces règles leur obligation de déclarer et de mettre à jour leurs intérêts chaque année lors de l'Assemblée générale, en utilisant le formulaire prévu à cet effet.
- Confirmer l'évaluation faite par le groupe de travail Care en ce qui concerne l'existence de conflits d'intérêts.
- Si l'existence d'un conflit d'intérêt est confirmée, la personne concernée ne peut plus assister aux réunions, recevoir des informations ou avoir des droits de décision en rapport avec le conflit d'intérêt. Cette disposition s'applique jusqu'à ce que le conflit soit résolu ou qu'il n'existe plus.
- Si le conflit d'intérêt n'est pas résolu, le comité d'éthique prendra contact avec la personne de contact du groupe de travail concerné et retirera la personne du groupe de travail.
- Si la personne en question est membre de l'organe d'administration, le président et au moins un autre administrateur en seront informés.

Manquement à l'obligation de se conformer

Le fait pour une personne concernée de ne pas déclarer un conflit d'intérêt réel ou potentiel ou de ne pas remplir le formulaire de déclaration d'intérêts de manière complète, correcte et opportune peut être considéré comme un abus de confiance à l'égard de la coopérative. En raison de ce manquement, et en tenant compte des raisons du manquement à la déclaration, le groupe de travail Care, après validation du Comité d'éthique, devra :

- envoyer une lettre de réprimande à la personne concernée
- demander à l'Organe d'Administration le remplacement de la personne concernée.

Si la personne concernée a participé à une procédure de prise de décision ou d'émission d'avis de la coopérative sans avoir déclaré d'intérêt, l'organe d'administration de la coopérative, sur la base d'un examen ex post des activités et contributions de la personne, peut réviser ou annuler cette décision ou cet avis si le conflit d'intérêt l'affecte gravement.