

**Question orale de
Monsieur Christophe DE BEUKELAER
concernant**

**« les révélations de la presse quant au
passage d'une fonctionnaire du SPRB
chez Deloitte Legal »**

**et de Monsieur David LEISTERH
concernant**

**« les soupçons de corruption publique qui
pèsent sur une ex-fonctionnaire de la
Région Bruxelloise »**

Annexe

Le Code déontologique du SPRB

Fin juin 2020 le Conseil de direction du SPRB a validé le projet de code de déontologie des membres du personnel du Service public régional de Bruxelles.

Celui-ci rappelle que l'action publique régionale doit non seulement être conforme à la loi et au principe de bonne gouvernance, mais également respecter l'éthique (système de valeurs régissant le comportement humain) et la déontologie (ensemble de devoirs minimums exigibles par les professionnels dans l'accomplissement de leur activité ou profession).

Les valeurs et les règles de comportements reprises dans le Code sont celles qui s'appliquent aux membres du personnel du SPRB en vertu des lois et des règlements. En ce sens, les dispositions dudit Code se basent sur des normes de droit existantes. L'objectif dudit Code est d'offrir aux membres du personnel un texte de référence, compréhensible, facilement accessible et transparent. Il s'inspire principalement de la Charte des valeurs, de la Charte de la diversité en vigueur au sein du SPRB, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles ainsi que du règlement de travail applicable aux membres du personnel.

**Mondelinge vraag van
de Heer Christophe DE BEUKELAER
omtrent**

**“de onthullingen in de pers over de
overstap van een ambtenaar van de GOB
naar Deloitte Legal”**

**en de Heer David LEISTERH
omtrent**

**“de vermoedens van openbare corruptie
die wegen op een voormalige ambtenaar
van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest”**

Bijlage

De gedragscode van de GOB

Eind juni 2020 heeft de directieraad van de GOB het ontwerp van gedragscode van de personeelsleden van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel goedgekeurd.

De code herinnert eraan dat de handelingen van de gewestelijke overheid niet enkel in overeenstemming moeten zijn met de wet en met het principe van goed bestuur, maar ook moeten voldoen aan de geldende ethische (ethiek is een waardensysteem dat het menselijke gedrag regelt) en deontologische normen (deontologie is een geheel van verplichtingen die professionals bij de uitoefening van hun beroep minimaal moeten nakomen).

De waarden en gedragsregels die in de gedragscode werden opgenomen zijn van toepassing op alle personeelsleden van de GOB op grond van de wet- en regelgeving. In die zin zijn de bepalingen van de gedragscode gebaseerd op bestaande rechtsnormen.

De gedragscode is opgevat als een begrijpelijke, vlot toegankelijke en transparante referentietekst voor de personeelsleden. Ze stoelt vooral op het Waardenhandvest, het Diversiteitscharter van de GOB, het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel en het geldende arbeidsreglement voor de personeelsleden.

Le Code de déontologie vise également à accroître la confiance du citoyen dans l'intégrité de la fonction publique administrative régionale en assurant une plus grande transparence et une modernisation de l'administration. L'application rigoureuse du Code de déontologie doit contribuer à l'amélioration du fonctionnement efficient et durable du SPRB. Il va de soi que je m'inscris pleinement dans cette initiative.

La notion de conflit d'intérêt en droit

Le code consacre tout un chapitre sur la question de l'intégrité et rappelle les normes de droit applicable aux membres du personnel de la fonction publique. Ainsi les articles 16 et 17 dudit code précisent :

« Article 16. – Le membre du personnel veille à ne pas se placer ni à être placé dans une situation de conflit d'intérêts, c'est-à-dire une situation dans laquelle il a par lui-même ou par personne interposée un intérêt de nature à influencer sur l'exercice impartial et objectif de sa fonction ou qu'une suspicion raisonnable d'une telle influence puisse exister. Les intérêts personnels du membre du personnel doivent toujours être conciliables avec l'intérêt général et l'impartialité requise dans l'exercice de la fonction.

L'intérêt personnel englobe tout avantage, perçu directement ou indirectement, par le membre du personnel ou en faveur de sa famille, de parents, d'amis ou de proches ou d'organisations avec lesquelles il a ou a eu des relations personnelles, d'affaires ou politiques.

La notion de famille est appréciée au cas par cas et selon les circonstances propres de l'espèce par le Conseil de Direction lors de sa prise de décision.

Il existe une suspicion raisonnable lorsque les faits peuvent susciter, dans le chef du supérieur hiérarchique informé par le membre du personnel ou du Conseil de

De gedragscode heeft ook tot doel de burger meer vertrouwen te geven in de integriteit van de gewestelijke ambtenarij door te zorgen voor een transparanter en moderner bestuur. De nauwgezette toepassing van de gedragscode moet bijdragen aan een betere, efficiënte en duurzame werking van de GOB.

Het spreekt voor zich dat ik volledig achter dit initiatief sta.

Het begrip belangenconflict in rechte

De code wijdt een volledig hoofdstuk aan de integriteitskwesitie en herinnert aan de rechtsnormen die van toepassing zijn op de personeelsleden van de ambtenarij. Zo verduidelijken artikelen 16 en 17 van de code het volgende:

Artikel 16. - Het personeelslid vermijdt zich in een situatie van belangenconflicten te plaatsen of geplaatst te worden, d.w.z. een situatie waarin hij zelf of via een tussenpersoon een belang heeft dat de onpartijdige en objectieve uitoefening van zijn functie kan beïnvloeden of dat een redelijk vermoeden van een dergelijke beïnvloeding kan doen ontstaan. De persoonlijke belangen van het personeelslid moeten altijd verenigbaar zijn met het algemeen belang en de vereiste onpartijdigheid voor het uitoefenen van de functie.

Het persoonlijke belang behelst elk rechtstreeks of onrechtstreeks verkregen voordeel ten gunste van het personeelslid, zijn gezin, ouders, vrienden of naasten, of voor organisaties waarmee hij persoonlijke, zakelijke of politieke relaties onderhoudt. In zijn beslissingen ter zake beoordeelt de Directieraad het begrip gezin per geval, rekening houden met de specifieke omstandigheden

Er is sprake van een redelijk vermoeden wanneer de feiten bij de hiërarchische meerdere die door het personeelslid werd ingelicht of bij de Directieraad als die door

direction saisi par ce dernier, un doute ou un soupçon raisonnable quant à l'aptitude du membre du personnel à exercer sa mission de manière impartiale et objective.

Lorsque le membre du personnel estime qu'il existe dans son chef un conflit d'intérêts ou qu'il craint d'être dans une telle situation, il en informe immédiatement son supérieur hiérarchique et exprime, le cas échéant, son souhait d'être dessaisi immédiatement du dossier.

Le supérieur hiérarchique lui en donne acte par écrit et, en cas de conflit d'intérêts avéré en fonction des dispositions en la matière, il prend les mesures nécessaires pour y mettre fin.

Lorsque le membre du personnel estime qu'il existe dans son chef un conflit d'intérêts ou qu'il craint d'être dans une telle situation, il peut aussi à tout moment, de sa propre initiative, solliciter par écrit l'avis du président du Conseil de direction ou de son délégué sur une situation dans laquelle il se trouve ou pourrait se trouver dans le futur, afin de savoir si elle serait constitutive d'un conflit d'intérêts.

Cette disposition ne porte pas préjudice à l'application de la réglementation spécifique relative aux conflits d'intérêts.

Article 17. – Dans le cadre d'un marché public, le membre du personnel prend les mesures nécessaires permettant de prévenir, de détecter et de corriger de manière efficace des conflits d'intérêts survenant lors de la passation et/ou de l'exécution du marché et ce, afin d'éviter toute distorsion de concurrence et d'assurer l'égalité de traitement de tous les opérateurs économiques.

La notion de conflit d'intérêts vise au moins toute situation dans laquelle, lors de la passation ou de l'exécution, tout membre du personnel a directement ou indirectement un intérêt financier, économique ou un autre intérêt personnel qui pourrait être perçu comme compromettant son impartialité ou son indépendance dans le cadre de la passation ou de l'exécution.

Conformément à l'article 6, §3, de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics,

laatstgenoemde werd ingelicht twijfel of een redelijke argwaan doen ontstaan wat betreft de geschiktheid van het personeelslid om zijn opdracht onpartijdig en objectief te vervullen.

Wanneer het personeelslid van oordeel is zich in een toestand van belangenconflict te bevinden of vreest zich erin te bevinden, brengt hij zijn hiërarchische meerdere hiervan onmiddellijk op de hoogte en geeft hij in voorkomend geval zijn wens aan om onmiddellijk van het dossier ontheven te worden.

De hiërarchische meerdere verleent hem hiervan schriftelijk akte. Ingeval er daadwerkelijk sprake is van een belangenconflict overeenkomstig de bepalingen ter zake, neemt de hiërarchische meerdere de passende maatregelen om er een einde aan te stellen.

Wanneer het personeelslid van oordeel is zich in een toestand van belangenconflict te bevinden of vreest zich erin te bevinden, kan hij ook op elk moment via schriftelijke weg het advies vragen van de voorzitter van de Directieraad of zijn afgevaardigde over een situatie waarin hij zich bevindt of waarin hij zich in de toekomst zou kunnen bevinden om te weten of die situatie een belangenconflict zou kunnen inhouden. Deze bepaling doet geen afbreuk aan de toepassing van bijzondere regelgeving aangaande belangenconflicten.

Artikel 17. - In het kader van een overheidsopdracht treft het personeelslid de nodige maatregelen om tijdens de plaatsing en/of de uitvoering belangenconflicten doeltreffend te voorkomen, te onderkennen en op te lossen, teneinde vertekening van de mededinging te vermijden en de gelijke behandeling van alle ondernemers te verzekeren.

Het begrip belangenconflict beoogt minstens iedere situatie waarin een bij de plaatsing of de uitvoering betrokken personeelslid rechtstreeks of onrechtstreeks financiële, economische of andere persoonlijke belangen heeft die geacht kunnen worden zijn onpartijdigheid of

l'existence d'un conflit d'intérêts est en tout cas présumée :

- dès qu'il y a parenté ou alliance, en ligne directe jusqu'au troisième degré, à savoir jusqu'aux arrières petits-enfants et jusqu'aux arrières grands-parents et, en ligne collatérale, jusqu'au quatrième degré, à savoir jusqu'aux cousins germains ainsi qu'aux petits-neveux et petites-nièces ou en cas de cohabitation légale, entre le membre du personnel et l'un des candidats ou soumissionnaires ou toute autre personne physique qui exerce pour le compte de l'un de ceux-ci un pouvoir de représentation, de décision ou de contrôle.
- lorsque le membre du personnel est, lui-même ou par personne interposée, propriétaire, copropriétaire ou associé actif de l'une des entreprises candidates ou soumissionnaires ou exerce, en droit ou en fait, lui-même ou, le cas échéant, par personne interposée, un pouvoir de représentation, de décision ou de contrôle.

Quand bien même il ne participe pas à la passation ou à l'exécution du marché public par le SPRB, le membre du personnel est particulièrement attentif à informer son supérieur hiérarchique du fait qu'il est, par lui-même ou par personne interposée, propriétaire, copropriétaire ou associé actif d'une entreprise candidate ou soumissionnaire ou qu'il exerce, droit ou en fait, lui-même ou par personne interposée, un pouvoir de représentation, de décision ou de contrôle sur celle-ci. »

Au même titre que la législation spécifique relative au conflit d'intérêts en matière de marché public, une attention doit également être accordée à l'article 51 de l'arrêté royal du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques, qui considère comme un conflit d'intérêts, toute situation dans laquelle une

onafhankelijkheid bij de plaatsing of de uitvoering in het gedrang te brengen.

Overeenkomstig artikel 6, §3 van de wet van 17 juni 2016 inzake

overheidsopdrachten vermoedt men dat er sprake is van een belangenconflict in de volgende gevallen:

- zodra het personeelslid bloed- of aanverwant is in de rechte lijn tot de derde graad (met name tot de achterkleinkinderen en overgrootouders) en in de zijlijn tot de vierde graad (met name tot de volle neven en/of nichten en achterneven en/of -nichten) of in geval van wettelijke samenwoning, met een van de kandidaten of inschrijvers of met iedere andere natuurlijke persoon die voor rekening van een van hen een vertegenwoordigings-, beslissings- of controlebevoegdheid uitoefent.
- indien het personeelslid zelf of via een tussenpersoon eigenaar, mede-eigenaar of werkend vennoot is van een van de kandiderende of inschrijvende ondernemingen dan wel in rechte of in feite, zelf of desgevallend via een tussenpersoon, een vertegenwoordigings-, beslissings- of controlebevoegdheid uitoefent.

Zelfs als het personeelslid niet betrokken is bij de gunning of uitvoering van de overheidsopdracht door de GOB dient hij er in het bijzonder op te letten zijn hiërarchische meerdere in te lichten over het feit dat hij, zelf of via een tussenpersoon, eigenaar, mede-eigenaar of werkend vennoot is van een van de kandiderende of inschrijvende ondernemingen of dat hij in rechte of in feite, zelf of via een tussenpersoon, een vertegenwoordigings-, beslissings- of controlebevoegdheid uitoefent ten aanzien van die onderneming.”

Specifiek voor belangenconflicten bij overheidsopdrachten moet ook in het bijzonder rekening gehouden worden met artikel 51 van het KB plaatsing overheidsopdrachten in de klassieke sectoren van 18 april 2017, waarin een belangenconflict gedefinieerd wordt als elke situatie waarbij een fysieke persoon die

personne physique qui a travaillé pour un pouvoir adjudicateur comme collaborateur interne, dans un lien hiérarchique ou non, comme fonctionnaire concerné, officier public ou toute autre personne liée à un pouvoir adjudicateur de quelque manière que ce soit, intervient ultérieurement dans le cadre d'un marché public passé par ce pouvoir adjudicateur et qu'un lien existe entre les précédentes activités que la personne susmentionnée a prestées pour le pouvoir adjudicateur et ses activités dans le cadre du marché. L'intervention dans le cadre d'un marché public peut se rapporter tant à la procédure de passation d'un marché public (rédaction et introduction d'une demande de participation ou d'une offre, participation à des négociations...) qu'à l'exécution de la totalité ou d'une partie du marché. Cette interdiction est limitée à une période de deux ans qui suit la démission du membre du personnel ou tout autre manière de mettre fin aux activités précédentes, par exemple, le départ à la retraite. Après ce délai, il peut généralement être considéré que le lien entre la personne concernée et son ancien employeur sera suffisamment ténu pour que les informations dont il dispose ne puissent plus créer de réels conflits d'intérêts.

gewerkt heeft voor een aanbestedende overheid als interne medewerker, al dan niet in hiërarchisch verband, als betrokken ambtenaar, openbare gezagsdrager of andere persoon die op welke wijze ook aan de aanbestedende overheid verbonden is, later tussenkomen in het kader van een overheidsopdracht geplaatst door deze aanbestedende overheid en er een verband bestaat tussen de vroegere activiteiten die de voormelde persoon heeft uitgevoerd voor de aanbestedende overheid en de activiteiten in het kader van de opdracht. Tussenkomen bij een overheidsopdracht kan zowel betrekking hebben op de gunningsprocedure van een overheidsopdracht (opstellen en indienen van een aanvraag tot deelname of een offerte, deelname aan onderhandelingen, ...) als op de uitsluiting van de hele of een deel van de opdracht. Dit verbod is beperkt tot een periode van twee jaar na de ontslagnamen van het personeelslid of na de beëindiging van de vroegere activiteiten op enige andere wijze, bijvoorbeeld door pensionering. Na die termijn mag algemeen aangenomen worden dat de band van de betrokkene met zijn vroegere werkgever voldoende is afgenomen opdat de informatie waarover hij beschikt geen aanleiding meer geeft tot een belangenconflict.

Sven GATZ