

**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**

A.Gt 18-04-2003

M.B. 07-07-2003

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 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^{er}, 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 oeuvre 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 oeuvre 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 manoeuvre importante au sein de la procédure qu'ils doivent mettre en



oeuvre 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^{er}. - Champ d'application - définitions

Article 1^{er}. - 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^{er}. - Dans l'exercice des fonctions

Article 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^{er} 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^{er} 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.

Article 3. - Cet article n'appelle pas de commentaire.

Article 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.

Article 5. - Cet article n'appelle pas de commentaire.

Article 6. - Cet article reproduit l'article 7, § 2, alinéa 1^{er}, 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 n'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.

Article 7 à 9. - Ces articles n'appellent pas de commentaire.

CHAPITRE 2. - Liberté d'expression

Article 10. - Les alinéas 1^{er} 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.

Article 11 et 12. - Ces articles n'appellent pas de commentaire.

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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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^{er}. - Relations avec les usagers

Article 18 à 20. - Ces articles n'appellent pas de commentaires.

Article 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

Article 22 et 23. - Le Conseil d'Etat considère que les articles 22, alinéa 1^{er}, 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

Article 24 à 28. - Ces articles n'appellent pas de commentaire.

Article 29. - Voir commentaires des articles 22 et 23.

TITRE V. - De la Commission de déontologie

CHAPITRE 1^{er}. - Définition - Missions

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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 manoeuvre 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.

Article 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.

Article 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.

Article 37 à 40. - Ces articles règlent la composition et le fonctionnement de la Commission.

TITRE VI. - Des Codes de déontologie spécifiques

Article 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.

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

Article 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

Article 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^e 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_euro_07.html.

**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**

A.Gt 18-04-2003

M.B. 07-07-2003

Modifications:

A.Gt 02-09-2005 - M.B. 21-10-2005

A.Gt 13-12-2007 - M.B. 29-02-2008

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^{er} juillet 1982 portant création du Commissariat général aux Relations internationales, notamment l'article 1^{er};
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^{er} 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^{er} 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^{er}, 1^o, 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^{er}. - Champ d'application - Définitions

Article 1^{er}. - 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



TITRE II. - Des relations avec la Communauté française

CHAPITRE 1^{er}. - Dans l'exercice des fonctions

Article 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.

Article 3. - La conduite du membre du personnel est objective, modérée et digne.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

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

Article 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.

Article 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

Article 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 membres 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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^{er}, 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.

Article 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.

Article 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^e 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.

Article 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^{er}. - Relations avec les usagers

Article 18. - Le membre du personnel veille à établir, dans la mesure du possible, une relation de confiance avec l'utilisateur.

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'utilisateur, quelle qu'en soit la forme, un langage compréhensible pour le public.

Article 19. - Le membre du personnel traite l'utilisateur 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.

Complété par A.Gt 02-09-2005

Article 20. - Toute demande écrite d'un utilisateur doit faire l'objet d'une réponse écrite dans les meilleurs délais.

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

Tout document à destination de l'information du public mentionne

L'existence et les coordonnées d'un service d'information lorsqu'il existe, ainsi que, conformément à l'article 3, alinéa 2, du décret du 20 juin 2002 portant création du service du médiateur de la Communauté française, l'existence et les coordonnées du Médiateur de la Communauté française.

Cette dernière mention n'est nécessaire que dans le cadre des documents susceptibles d'entrer, à l'occasion d'une réclamation, dans le champ de compétences du Médiateur, tel que défini par le décret du 20 juin 2002 portant création du service du médiateur de la Communauté française.

Article 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'utilisateur sur la portée de toute mesure administrative le concernant.

2. Le membre du personnel est tenu de fournir à l'utilisateur 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'utilisateur tout complément de pièces nécessaire au traitement de son dossier.

CHAPITRE 2. - Traitement des données à caractère personnel

Article 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.

Article 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

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

Article 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.

Article 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 surcroûts temporaires de travail au sein de leur service, dans le respect de l'article 17, 5°, 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.

Article 27. - Le membre du personnel évite de porter préjudice aux conditions de travail de ses collègues.

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

Article 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^{er}. - Définition - Missions

Article 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.

Modifié par A.Gt 13-12-2007

Article 31. - La Commission veille, notamment 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

Article 32. - § 1^{er}. 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.

Article 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.

Article 34. - § 1^{er}. 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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.

Article 35. - § 1^{er}. 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^{er} et 2, la procédure disciplinaire se poursuit.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 41. - § 1^{er}. 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.

Article 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.

Article 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.

Article 44. - § 1^{er}. 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.

Article 45. - Les avis se prennent à la majorité simple.

Article 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.

Article 47. - **§ 1^{er}.** 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.

Article 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.

Article 49. - **§ 1^{er}.** 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^{er} 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.

Article 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

Article 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^{er} 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.»

Article 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.»

Article 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.»

Article 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».

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

Article 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

