

Ethisch comité
Jaarverslag 2021

Samenvatting

- Adviesorgaan als resultaat van de eerste jaargang van SIP
- Inrichting: januari 2019
- 11 leden: 6 vennoten die uitgeloot werden, 2 externe deskundigen, 3 vaste medewerkers
- 11 vergaderingen in 2021 (+-1 vergadering per maand)
- 15 gevallen behandeld
- contact : comite.ethique@smart.coop

I. DE SAMENSTELLING VAN HET ETHISCH COMITÉ

In het najaar 2021 werd het ethisch comité gedeeltelijk vernieuwd als volgt:

- 2 vennoten van categorie B (vaste medewerkers): Anke Buxmann, voormalig adviesverlener en werkzaam bij de operationele directie, en Violaine B., adviesverlener van Smart, hebben beiden het ethisch comité verlaten. Ze werden vervangen door twee andere adviesverleners, met name Sonia Kenis (België) en Aicha Chibatte (Frankrijk)
- 2 externe deskundigen: Monique Boulad, voormalig voorzitter van het ethisch comité van de Federatie van Franstalige wijkgezondheidscentra, en Gabrielle Mirbeau, voormalig lid van het ethisch comité van Coopaname.
- 6 leden die vennoot zijn van categorie A: Ann De Visscher, Lucas Lecomte, Séverine Lacante, Marc Descamp, Laetitia De Vuyst en Régis Dumont, die zich in oktober bij het comité voegde.
- 1 voorzitter: Sarah de Heusch, verantwoordelijk voor institutionele betrekkingen binnen de algemene directie.
- 1 secretaris: Marcella Militello, medewerker ontwikkeling van het coöperatief leven, die vanaf april 2021 op zwangerschapsverlof was.

Een mandaat loopt twee jaar en kan vernieuwd worden op de verjaardag van de eerste dag als lid van het ethisch comité. In 2021 liep het mandaat van bepaalde leden van het ethisch comité af. Ann de Visscher en Lucas Lecomte vernieuwden hun mandaat, Anke Buxmann besliste om haar mandaat niet te vernieuwen en Violaine B. besliste om ontslag te nemen. Haar mandaat als personeelsafgevaardigde maakte het immers moeilijk om nog aan het ethisch comité deel te nemen. Daardoor hebben we beseft dat de deelname aan het ethisch comité moeilijk te combineren valt met een ander mandaat binnen de coöperatie (personeelsafvaardiging of Raad van bestuur (RvB)). Je moet immers een zekere neutraliteit en afstand kunnen bewaren.

De gedeeltelijke vernieuwing van de leden van het comité bood een goede gelegenheid om een vennoot van categorie A meer te selecteren. Dat was oorspronkelijk voorzien, maar die post werd niet ingevuld omdat de geselecteerde persoon uiteindelijk nooit de functie opnam.

Het ethisch comité is binationaal (Frans-Belgisch), in overeenstemming met het management dat een aantal jaar geleden werd aangesteld. Ondanks de bestuurlijke afsplitsing van Smart in 2021 bleef het ethisch comité wel binationaal, met de bedoeling om een beslissing te nemen over de relevantie van het nationale of binationale karakter zodra de sociaal-economische situatie van Smart in Frankrijk stabiel is.

Tot het voorjaar 2021 beschikte het ethisch comité over een secretaris (lid van het team Vie coop' – Coöperatief leven), die daarna door gezondheidsredenen afwezig was. Ze werd nooit vervangen om verschillende redenen, maar dat was nefast voor de goede werking van het comité. Het bracht immers extra onvoorzien werk mee voor de voorzitter, die binnen de coöperatie ook nog andere functies bekleedt. Bovendien is het niet makkelijk om gezamenlijk nota te nemen, zowel omdat het moeilijk is te discussiëren en tegelijk nota's te nemen, als omdat de meeste leden van het comité het in hun job niet gewend zijn om nota's te nemen. Na enkele maanden kwam het ethisch comité tot de vaststelling dat de functie van secretaris essentieel is en dat de afwezigheid ervan nefast is voor de kwaliteit van het werk. De kwestie wordt in 2022 besproken: de functie van secretaris van het ethisch comité zal zich beperken tot het nemen van nota's tijdens de vergaderingen.

II. ACTIVITEIT 2021

Vergaderingen van het ethisch comité:

In 2021 kwam het ethisch comité 11 keer bijeen (1 keer per maand, behalve in december). De vergaderingen duren ongeveer 3 uur, maar de werkvergadering extra muros in oktober duurde 1,5 dag. Bij elke vernieuwing van het ethisch comité wordt een dergelijke bijeenkomst georganiseerd, om het groepsgevoel en de werking te bevorderen.

Naast die maandelijkse vergaderingen organiseerde het ethisch comité ook informatie- en uitwisselingssessies in 2021:

- Een "café/koffie Smart" in februari 2021 om de instantie meer zichtbaarheid te geven bij de vaste medewerkers.
- Infosessies in het kader van de Franse en Belgische algemene vergaderingen in juni (één per land) om meer zichtbaarheid te krijgen bij de vennoten en te praten met degenen die dat wilden.

Een van de leden van het ethisch comité neemt ook deel aan het stuurcomité van het diversiteitsplan van Smart. Het is een van de externe deskundigen die bovendien gespecialiseerd is in de diversiteitsproblematiek.

Alle leden van het ethisch comité worden vergoed voor het werk dat ze sinds juni 2021 hebben gedaan. De uitgelote leden en de externe deskundigen worden vergoed volgens het barema dat gebruikt wordt voor de personen die prestaties uitvoeren in verband met het coöperatief leven van Smart. Voor wettelijke redenen krijgen de vaste medewerkers sinds 2019 hun uurloon betaald (de gepresteerde uren worden als werkuren beschouwd).

III. DE BEHANDELDE ONDERWERPEN

In 2021 waren de meeste behandelde onderwerpen gevallen die door de adviesverleners na de "café/koffie Smart" werden voorgesteld. Het ethisch comité ontving ook tien klachten van leden over verschillende aspecten van het beheer van Smart. Het comité behandelde twee onderwerpen op eigen initiatief. In totaal kwam het aantal behandelde onderwerpen op vijftien.

BEHANDELDE ONDERWERPEN

De onderwerpen die het ethisch comité behandelt, worden in drie categorieën onderverdeeld. Een in verband met de werking van Smart, de tweede in verband met de Activiteiten van de leden (vennoten van categorie A) en de derde met betrekking tot de verbetering van de werking van het ethisch comité.

Deze onderwerpen werden behandeld in verband met de werking van Smart:

- Bemiddelingsdienst: tussen maart en december 2020 ontving het comité tien klachten van leden in verband met de dienstverlening van Smart. De meeste kwamen uit Frankrijk, andere hielden verband met technische problemen of communicatie (tegenstrijdige antwoorden of erg lange reactietermijn). Sommige adviesverleners zeiden ook moeilijkheden te ondervinden om die situaties aan te pakken, omdat ze van de bevoegde diensten geen of pas na een aantal weken antwoord kregen, wat bij de leden voor frustraties zorgde en de adviesverleners in een moeilijk parket bracht. De meeste van die gevallen kunnen we aan de uitzonderlijke arbeidsomstandigheden in verband met corona wijten. Hoewel het ethisch comité niet op die specifieke gevallen kon antwoorden, is uit die situaties wel duidelijk gebleken dat het nodig is een klachten- en bemiddelingsdienst op te zetten tussen de leden en de coöperatie.
- Onkostenbeleid: een adviesverlener verzocht het comité om zijn mening te geven over het onkostenbeleid binnen Smart en ervoor te zorgen dat iedereen het goed begrijpt en kan toepassen. Het onderwerp werd mondeling besproken met de adviesverlener en behoefde geen schriftelijke aanbeveling.
- Salarisregeling vaste medewerkers: naar aanleiding van de vergoeding van het ethisch comité stelden de comitéleden zich ook vragen bij de vergoeding van het vaste personeel. Het comité vraagt om zo snel mogelijk een tabel van de loonsituatie te voorzien en zo ook eventuele probleemsituaties te behandelen. Dat kan ook aansluiten bij het bredere kader van de evolutie van het loonbeleid.
- Wat met de uitsluitingsvoorwaarden van personen die onze democratie ondermijnen? De directie heeft het comité om advies gevraagd over de manier om situaties aan te pakken waarbij personen de participatieve democratie ondermijnen (zowel in de Raad van bestuur (RvB) als in de instanties voor sociaal overleg of zelfs in het kader van SIP). Het comité heeft daarop een mondeling antwoord geformuleerd en gaf het advies om duidelijke, formele kaders op te stellen over de werking van de groep (al dan niet aangevuld met de vorming van de moderatoren). Het is echter ook belangrijk de basis te omkaderen: zijn er duidelijke, objectiveerbare waarden waarnaar we kunnen verwijzen (wat een debat in de weg kan staan) of baseren we ons liever op subjectieve waarden? In dat geval is het aan de leden van de groep om aan te geven waar hun grenzen liggen. Dat is een graadmeter die bepaald moet worden binnen elke groep (RvB, werkgroep ...).

Wat de Activiteiten van de leden betreft, werden de volgende onderwerpen aangekaart:

- Verkoop van mensenhaar: het team Ondersteuning van de operationele directie vroeg het comité om advies over de aanvaardbaarheid van een Activiteit van een kapster die mensenhaar verkoopt. Het comité keurde de Activiteit goed op voorwaarde dat de beheerder van de Activiteit een document ondertekende om te garanderen dat de haren uit een ethische sector afkomstig zijn. Die aanbeveling moet gekoppeld worden aan de aankoopcentrale van Smart om de ethische aankoop door leden te bevorderen.
- Verbetering van de informatie over de vergoeding van de leden: net als de vraag van de vergoeding van de vaste medewerkers en de leden van het ethisch comité nam het comité ook de kwestie van de vergoeding van de leden onder de loep. Het ethisch comité is zich bewust van de complexiteit van het onderwerp en schreef een aanbeveling uit om de leden te informeren over de loonbarema's per sector of beroep. Die aanpak is moeilijk omdat het nodig is te vereenvoudigen en de waarden van dergelijke barema's aan te passen aan tijdelijk, projectmatig werk en de diversiteit van de praktijken per sector. De barema's alleen zijn verre van voldoende en moeten ook besproken worden. Dit zou een goed onderwerp zijn voor SIP.

Sinds zijn oprichting heeft het ethisch comité al meer dan twintig aanbevelingen geformuleerd. De leden van het comité weten intussen goed hoe alles in zijn werk gaat en beseffen dan ook dat ze bepaalde facetten van hun manier van werken moeten verbeteren met het oog op meer efficiëntie. Daarom werkte het ethisch comité aan:

- Een formulier voor de opvolging van de aanbevelingen: het formulier helpt te evalueren of de door het comité geformuleerde aanbevelingen begrijpelijk en nuttig zijn, maar ook om de opvolging ervan te verzekeren, zowel om te garanderen dat ze van nut zijn voor de coöperatie als om er zeker van te zijn dat het ethisch comité de juiste plaats inneemt binnen Smart. Ten slotte moet het formulier ook dienen als evaluatie van het werk van het comité en het comité helpen een beter antwoord te bieden op de aanvragen die het ontvangt, zodat het zijn functie zo goed mogelijk kan uitoefenen. Deze formulieren zullen begin 2022 verstuurd worden naar alle personen, instanties en afdelingen die tot nu toe aanbevelingen ontvingen. Ze zullen ook systematisch bezorgd worden aan de bestemmingen van aanbevelingen en advies.
- Voor de aanbevelingen werd onlangs een modeldocument opgesteld. Daarop worden alle essentiële elementen vermeld om beter te begrijpen welke intenties en bekommernissen het ethisch comité ten opzichte van de aangekaarte onderwerpen heeft. Er wordt specifiek aandacht besteed aan de dringendheid en belangrijkheid van de aanbeveling. Bovendien moet worden uitgelegd welke ethische en coöperatieve principes met de aanbeveling gepaard gaan. Het document is als bijlage bij dit verslag gevoegd.

IV. VOORUITZICHTEN 2022

Bepaalde onderwerpen werden al in 2021 besproken, maar zullen pas in 2022 in aanbevelingen gegoten worden. Er zijn voor 2022 bovendien twee belangrijke projecten voorzien.

Vooreerst en zoals in het vorige hoofdstuk werd vermeld, zullen we vanaf 2022 analyseren in welke mate de aanbevelingen van het ethisch comité worden opgevolgd en evalueren of de aanbevelingen begrepen worden en efficiënt zijn.

Vervolgens zal het ethisch comité (met de hulp van het team Coöperatief leven) een nieuwe tool leren gebruiken om alle documenten van het comité te bewaren en zo het werk van zijn leden te vereenvoudigen. Om het werk van het comité voor alle leden en vennoten ter beschikking te kunnen stellen, zullen de aanbevelingen op de site van Smart gepubliceerd worden. In het kader daarvan maakte het ethisch comité alle aanbevelingen anoniem, zodat niet de personen maar de uitdagingen in de verf worden gezet. Er moet verder gepraat worden over het systematisch publiceren van aanbevelingen. Terwijl een casus nog behandeld wordt, zijn andere instanties daarbij betrokken en zijn de beslissingen nog niet definitief.

Bijlage

Template voor aanbevelingen van het ethisch comité

AANBEVELING NR. xx VAN HET ETHISCH COMITÉ

Titel

| | |
|--------------------------------|---|
| Urgentieniveau | Laag/hog, termijn indien van toepassing |
| Mate van belangrijkheid | Laag/hog |
| Bron van aanvraag | Voorstel of eigen initiatief |
| Datum van aanbeveling | |
| Bestemmingen | |

Context:

Debatten

Ethische houding

Uitleggen in welke mate de aanbeveling beantwoordt aan de ethische principes van:

- Weldadigheid:
- Goedaardigheid:
- Rechtvaardigheid:
- Autonomie:

Link met de coöperatieve principes:

Opsommen bij welke **coöperatieve principes** de aanbeveling aanleunt

AANBEVELINGEN: