

Gemeenteraad

Besluit

GOEDGEKEURD

Zitting van 27 maart 2025
Beleidsondersteuning & secretariaat -
Algemeen directeur

7 2025_GR_00053 Deontologische code: aanpassing i.h.k.v. de oprichting van
een deontologische commissie - Vaststelling

Samenstelling:

Aanwezig:

Stijn Van Baelen, Burgemeester -voorzitter; Erik Vanmierlo, Schepen; Lieve Theuwissen, Schepen; Jan Verjans, Schepen; Marc Voets, Schepen; Nicole Ketelbuters, Raadslid; Friedo Steensels, Raadslid; Ann Bernaerts, Raadslid; Geertje Das, Raadslid; Toon Geusens, Raadslid; Guido Schonkeren, Raadslid; Pieter Schuurmans, Raadslid; Raf de Wit, Raadslid; Aliene Wuijts, Raadslid; Giel Creemers, Raadslid; Jeroen Wils, Raadslid; Thomas Gielen, Raadslid; Sarah Bleyen, Raadslid; Bauke Bloemen, Raadslid; Jarno Brandt, Raadslid; Nele Lowis, Raadslid; Marina Rijken, Algemeen directeur

Verontschuldigd:

Marc Vanherk, Schepen; Lenie Saes, Raadslid

Beschrijving

Aanleiding en context

Conform het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 zijn zowel de gemeente en als het OCMW verplicht om een deontologische commissie op te richten. De deontologische code dient de samenstelling, werking en bevoegdheid van de deontologische commissie te regelen. Daarom dient de deontologische code in die zin aanpast te worden.

Argumentatie

De burger verwacht van de verkozenen dat ze hun politiek mandaat integer en deontologisch juist uitoefenen. Door een gespecialiseerd orgaan op te richten dat zich uitspreekt over de toepassing van de deontologische code, de deontologische commissie, wordt die verwachting bewaakt. De deontologische commissie is dus van belang voor de handhaving van de code, maar kan de code ook evalueren en voorstellen doen voor een eventuele bijsturing.

Met betrekking tot de samenstelling stipuleert het decreet dat de deontologische commissie bestaat minstens uit één vertegenwoordiger per fractie in de gemeenteraad. Daarnaast is er eventueel plaats voor onafhankelijke experts.

Voor de werking en de bevoegdheid van de deontologische commissie werden er geen regels vastgesteld in het decreet. De besturen bepalen dit zelf in hun deontologische code.

De deontologische code werd aangevuld m.b.t. de samenstelling, werking en bevoegdheid van de deontologische commissie op basis van een ontwerp tekst van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) en wordt voor vaststelling aan de gemeenteraad voorgelegd.

Juridische grond

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur en latere wijzigingen, in het bijzonder artikel 39 dat bepaalt dat de gemeenteraad een deontologische code aanneemt en een deontologische commissie opricht.

Het besluit van de gemeenteraad van 18 december 2008 houdende de vaststelling van de deontologische code voor de gemeenteraadsleden en het gemeentepersoneel. Artikels 285, 286 en 287 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 betreffende de bekendmaking van besluiten en artikel 330 betreffende de melding van besluiten aan de toezichhoudende overheid.

Administratieve afhandeling

Ontvangen een afschrift van dit besluit:

- de raadsleden
- de personeelsleden

Het besluit wordt bekend gemaakt volgens de bepalingen van artikels 285, 286 en 287 en gemeld aan de toezichhoudende overheid volgens artikel 330 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Stemming op het besluit

Goedgekeurd door de gemeenteraad met unanimititeit

Besluit

Artikel 1

Het besluit van de gemeenteraad van 18 december 2008 houdende de vaststelling van de deontologische code voor raadsleden wordt opgeheven.

Artikel 2

De deontologische code voor de gemeenteraad en het gemeentepersoneel wordt opnieuw vastgesteld zoals opgenomen in dit besluit.

Artikel 3

Dit reglement treedt in werking conform artikel 288 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Bijlagen

1. GR 2025-03-27 Deontologische code gemeenteraad en gemeentepersoneel_def.docx

Deontologische code gemeenteraad en gemeentepersoneel

1. Loyaliteit

De personeelsleden oefenen hun ambt op een loyale wijze uit. Dit betekent trouw aan en respect voor de democratische instellingen en voor bestaande regelgeving. Verder dient het personeelslid de doelstellingen van het gemeentebestuur als een gezamenlijke opdracht te onderschrijven.

Ambtenaren vertolken steeds op een loyale manier de beleidsbeslissingen van het bestuur, b.v. naar de burger toe, ook als zij een andere mening hebben. Zij hanteren een professionele en objectieve attitude, zowel naar de politici van de diverse politieke partijen als naar de bevolking. Politici zijn op hun beurt loyaal aan de gemeentelijke organisatie.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

- Elk personeelslid zet zich ten volle in om de doelstellingen, aangegeven door de beleidsverantwoordelijken en management, te realiseren. Hij/zij voert beslissingen snel en efficiënt uit en streeft naar een constructieve manier van samenwerken (teamvorming). De loyauteit ten opzicht van een leidinggevende is echter niet absoluut. Opdrachten die indruisen tegen een hogere rechtsorde, de mensenrechten of tegen strafrechtelijke bepalingen worden niet uitgevoerd. Het personeelslid brengt de leidinggevende op de hoogte van de onverenigbaarheid.
- Elk personeelslid werkt constructief en met kennis van zaken mee aan de voorbereiding en de evaluatie van het beleid. Adviezen en voorstellen worden op een precieze, volledige en praktische voorstelling van de feiten geformuleerd. Zodra het gemeentebestuur een beslissing genomen heeft, voert elk personeelslid die uit met in acht name van de geldende regelgeving.
- Elke leidinggevende schakelt de juiste medewerker in op de juiste plaats. Zij geven hun medewerkers de nodige ruimte en middelen om de doelstellingen te bereiken. Diensthoofden en leidinggevendenden motiveren, coachen en sturen hun medewerkers. Verder evalueren zij op een consequente en eerlijke manier;

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

- Rechtmatig en correct genomen beslissingen van de gemeentelijke administratie, worden door de politici verdedigd t.o.v. derden.

2. Objectiviteit en correctheid

Het is onontbeerlijk dat het gemeentepersoneel en de politici neutraal, objectief, en dus onpartijdig te werk gaan. Zo alleen kan het onderliggende vertrouwen verder groeien en wordt de meest solide basis voor een open en eerlijke communicatie gelegd.

Verder is het belangrijk dat elk personeelslid correctheid als richtsnoer neemt bij zijn of haar taakuitoefening. Dat houdt eerlijkheid in en ook respect in de omgang met anderen en respect voor anderen.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

- De werkuren die op de individuele functies van toepassing zijn, moeten worden gerespecteerd zoals ze zijn vastgelegd in de uurroosters. Het werk wordt onmiddellijk aangevat en men stopt niet vroeger dan voorzien. Tijdens de diensturen dienen personeelsleden zich volledig aan hun job te wijden en worden enkel die taken uitgevoerd die door de werkgever zijn opgedragen. Er wordt geen ongeoorloofd gebruik gemaakt van materiaal van het gemeentebestuur voor privé-doeleinden.
- De objectiviteit van normale procedures en termijnen, die van toepassing zijn op de behandeling van een dossier, aanvraag, klacht,... worden steeds, ongeacht de wijze waarop de vraag bij het personeelslid terecht komt, toegepast. De te doorlopen stappen en daarmee samenhangende timing, worden duidelijk meegegeven aan de burger.
- Voorkennis van mogelijke toekomstige overheidsbeslissingen worden niet meegedeeld aan derden. De personeelsleden gebruiken deze voorkennis ook niet om zichzelf materieel te verrijken.
- De personeelsleden mogen, zelfs buiten hun ambt, noch rechtstreeks noch via een tussenpersoon, giften, beloningen of enig ander voordeel dat verband houdt met hun ambt, vragen, eisen of aannemen. Indien men n.a.v. b.v. een presentatie op een studiedag, een geschenk krijgt aangeboden, dient de leidinggevende hier steeds van op de hoogte gebracht.
- Men is niet corrupt of frauduleus. Vermoedens van fraude of corruptie worden onmiddellijk doorgegeven aan de algemeen directeur of indien het deze laatste betreft aan het college van burgemeester en schepenen.
- Elk personeelslid toont respect in het contact met andere personeelsleden, burgers of contactpersonen. Ongewenst seksueel gedrag is verboden. Verder is het verboden om tijdens de diensturen in het bezit of onder invloed te zijn van alcohol of andere drugs.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

- Politici moeten aan de personeelsleden de ruimte geven hun opdrachten waar te maken. Hierbij moeten ze oog hebben voor de technische en inhoudelijke kennis van het gemeentepersoneel.
- Politici moeten de inbreng van personeelsleden bij de beleidsvoorbereiding stimuleren (aandacht voor de verantwoordelijkheidszin van ambtenaren).
- Uit directe contacten met de burger kunnen vragen om informatie of dienstverlening voortvloeien. Deze mogen echter niet leiden tot voorkeursbehandeling of onregelmatige beslissingen. Het bespoedigen van het ene dossier houdt immers automatisch het vertragen van de behandeling van een ander dossier in.
- De politici brengen de burger op de hoogte van de werking van het afgesproken klachtenbehandelingsstelsel en geven de klacht door aan het bevoegde personeelslid voor registratie en opvolging.

3. Spreekrecht en spreekplicht

De personeelsleden hebben spreekrecht ten aanzien van derden met betrekking tot de feiten waarvan zij kennis hebben uit hoofde van hun ambt. Feitelijke informatie moet daarbij steeds correct, volledig en objectief worden gepresenteerd. Wie een eigen standpunt of kritiek op de overheid formuleert, maakt duidelijk dat hij of zij in eigen naam spreekt.

Personeelsleden hebben spreekplicht aan degene die hierom verzoekt (in het kader van de wetgeving op de openbaarheid van bestuur). Het is echter de algemeen directeur die voorafgaand een beslissing neemt of aan een verzoek kan worden voldaan en dit op basis van enkel wettelijke bepalingen. Verder hebben de personeelsleden spreekplicht wanneer zij nalatigheden, misbruiken of misdrijven vaststellen.

Onder voorbehoud van de toepassing van de regelgeving inzake openbaarheid van het bestuur is het voor personeelsleden verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op:

- De veiligheid van het land;
- De bescherming van de openbare orde;
- De financiële belangen van de overheid;
- Het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten;
- Het medisch geheim;
- Het vertrouwelijk karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens;
- Het vertrouwelijk karakter van de beraadslagingen.

Het is verboden feiten bekend te maken als de bekendmaking ervan een inbreuk vormt op de rechten en de vrijheden van de burger, in het bijzonder op het privé-leven. Dit geldt eveneens voor personeelsleden die hun ambt beëindigd hebben.

Politici en ambtenaren brengen respect op voor elkaars standpunten en respecteren elkaars spreekrecht en spreekplicht.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

- Ambtenaren hebben het recht om met collega's, leidinggevend en beleidsverantwoordelijken informatie uit te wisselen, ideeën te toetsen en hun standpunten te verdedigen.
- Bij onregelmatigheden of strafrechtelijke misdrijven geldt de spreekplicht en wordt het diensthoofd of leidinggevende op de hoogte gebracht. Betreft het een strafrechtelijk misdrijf door de leidinggevende, dan wordt de algemeen directeur ingelicht. Wanneer de algemeen directeur zelf de onregelmatigheid of het strafrechtelijk misdrijf stelt, wordt de procureur des Konings verwittigd.
- Wanneer personen van de pers contact opnemen over dienstzaken, verwijst men hen door naar de algemeen directeur of het diensthoofd communicatie. Dit neemt niet weg dat men t.o.v. de pers een persoonlijk standpunt kan vertolken, waarbij men duidelijk maakt dat men spreekt uit eigen naam.

- Elk personeelslid heeft als privé-persoon recht op vrije meningsuiting. Men mag zich net als ieder ander kritisch uitlaten over alle openbare zaken. De grens ligt daar, waar het niet meer duidelijk is of men als privé-persoon of als personeelslid spreekt, waar men negatieve dingen zegt over de gemeente zonder dat men deze zaken eerst binnen de eigen organisatie heeft trachten te verbeteren en waar men geheime informatie aan anderen prijsgeeft.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

- Politici kunnen informatie van burgers ontvangen en dit aan het gemeentebestuur doorgeven, of openbare informatie van en over de gemeente aan burgers verstrekken.
- Als politicus gaat men zorgvuldig en correct om met informatie waarover men beschikt vanuit het ambt. Men verstrekt geen geheime of vertrouwelijke informatie aan externen.

4. Professionalisme

Van ambtenaren en politici wordt professionalisme verwacht.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

- Personeelsleden ondersteunen de politici bij de beleidsvoorbereiding en staan in voor de beleidsuitvoering. Ze zorgen ervoor dat er mechanismen worden uitgewerkt die toelaten het gevoerde beleid te evalueren en daar waar nodig bij te sturen.
- Van leidinggevendenden wordt een coachende en situationele leiderschapsstijl verwacht.
- Van alle personeelsleden wordt verwacht dat ze zich d.m.v vorming en zelfstudie permanent op de hoogte houden van ontwikkelingen, regelingen,... die relevant zijn voor hun beroepsuitoefening.
- Onderlinge samenwerking en informatie-uitwisseling wordt door alle ambtenaren consequent toegepast. Samenwerken betekent dat de inspanningen richten op het gezamenlijke belang van de afdeling, dienst, team, de gemeente, met het oog op een zo goed mogelijk resultaat.
- Ieder personeelslid neemt zijn taak serieus op en gedraagt zich als een 'goede huisvader' in die zin dat men zuinig omgaat met de financiële middelen. Ieder personeelslid getuigt van voldoende inzet, discipline en initiatief.
- Ieder personeelslid gaat in op de kansen die hem/haar worden geboden met betrekking tot specialisatie of het verder verwerven van competenties in functie van zijn of haar taakuitvoering.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

- Van de politici wordt verwacht dat zij voldoende lange termijn denken aan de dag zullen leggen en zich boven de kleine dagdagelijkse praktijk kunnen stellen om de noodzakelijke strategische visievorming tot stand te kunnen brengen en een strategisch beleid daadwerkelijk gestalte te geven.
- Politici maken voldoende tijd vrij om hun mandaat uit te oefenen. Ze plegen op geregelde tijdstippen overleg met de leidinggevende personeelsleden waarbij ze de nodige sturing geven op vlak van de beleidsuitvoering en samen met de leidinggevende instaan voor de voortgangsbewaking en evaluatie van het te voeren beleid.
- Politici creëren kansen en mogelijkheden tot bijscholing en vorming voor alle personeelsleden.

5. Klantgerichtheid

Politici en ambtenaren laten in hun handelen steeds het algemeen belang boven het particulier belang primeren. Het is immers hun gezamenlijk doel om een kwaliteitsvolle en burgergerichte organisatie na te streven, wars van individueel favoritisme.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

- Burgers, klanten, leveranciers,... moeten erop kunnen rekenen dat zij in gelijke gevallen gelijk behandeld worden en dat het algemeen belang voorop staat. Geen discriminatie van ras, leeftijd, geloofsovertuiging, geslacht of politieke overtuiging.
- Men laat altijd aan de klanten weten wie men is; men maakt zichzelf met naam en functie bekend en is goed bereikbaar voor de klant. Daarnaast spreekt men heldere taal en schrijft men teksten die iedereen begrijpt. Als men informatie geeft vertelt men alles wat ter zake doet, correct en objectief.
- Bij de behandeling van individuele dossiers, aanvragen,... wordt steeds het algemeen belang afgewogen t.o.v. het individueel belang.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

- Bij hun optreden in en buiten het gemeentebestuur en in hun contacten met individuen, groepen en instellingen geven de politici voorrang aan het algemeen belang boven het individueel belang en vermijden ze elke vorm van belangenvermenging.
- Men verwijst de burgers met individuele dossiers door naar de bevoegde gemeentelijke diensten, tenzij men hierin een eigen en specifieke bevoegdheid heeft.
- Men mengt zich niet in individuele dossiers (bv individuele personeelsaangelegenheden) tenzij men een specifieke bevoegdheid heeft.
- Politici kunnen de burgers ondersteunen en begeleiden in hun relatie met de administratie: zij kunnen de burgers helpen om, via de daartoe geëigende kanalen en procedures, een aanvraag te richten tot de overheid, informatie te krijgen over de stand van zaken van een dossier, daarover verdere uitleg en verantwoording te vragen en voorafgaande vragen te stellen over de administratieve behandeling van dossiers.

6. Wettelijke correctheid

In de samenwerking tussen politici en ambtenaren worden de wettelijke, reglementaire regels en lokale organisatieregels en afspraken gerespecteerd en nageleefd. Loyaliteit t.a.v. bestuur en bestuurders mag niet verward worden met het langs zich neerleggen van regels die juist bedoeld zijn om overheden beter en kwaliteitsvoller te laten functioneren.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor ambtenaren:

- Personeelsleden dienen altijd te handelen in overeenstemming met de richtlijnen, wetten, decreten, reglementen en verordeningen die van toepassing zijn op het grondgebied van Bocholt.
- Vragen van het beleid worden steeds getoetst aan de geldende wettelijke, reglementaire en lokale organisatieregels. Indien de vraag in strijd is met deze regels, dient het betrokken personeelslid het betreffende bestuurslid hiervan op de hoogte te brengen.
- De hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar met elke activiteit die het personeelslid zelf of via een tussenpersoon verricht en daardoor de ambtsplichten niet kunnen worden vervuld, de waardigheid van het ambt in het gedrang komt, de eigen onafhankelijkheid wordt aangetast en / of een belangenconflict ontstaat.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor politici:

- Politici dienen altijd te handelen in overeenstemming met de richtlijnen, wetten, decreten, reglementen en verordeningen die van toepassing zijn op het grondgebied van Bocholt.
- Politici engageren zich ertoe om geen vragen tot dienstverlening aan ambtenaren te richten wanneer deze ingaan tegen de vastgestelde regels.

7. Naleving en handhaving van de deontologische code – Deontologische commissie

De gemeenteraad richt een deontologische commissie op.

7.1. Samenstelling

Het aantal leden van de deontologische commissie bedraagt 12. De samenstelling wordt op basis van het systeem D'hondt bepaald, maar elke fractie krijgt wel minstens één lid. Het eerste voorgestelde lid van de grootste fractie is ook voorzitter van de commissie. Onafhankelijke raadsleden vormen geen fractie en zijn niet vertegenwoordigd in de deontologische commissie.

Leden van de deontologische commissie ontvangen geen presentiegeld.

Elke fractie wijst het mandaat in de commissie toe met een voordracht gericht aan de voorzitter van de gemeenteraad. Wanneer de raadsvoorzitter voordrachten ontvangt voor meer dan één fractielid als lid van de commissie, dan beslist de raad. Bij deze voordracht kunnen ook één of meer plaatsvervangers aangeduid worden die in opgesomde volgorde het commissielid vervangen bij afwezigheid of wanneer die betrokken partij is. Een plaatsvervanger is een raadslid, voorgedragen door dezelfde fractie, tenzij de fractie maar één lid telt. In dat geval kan ook een raadslid van een andere fractie voorgesteld worden. Een fractie kan tijdens de bestuursperiode steeds beslissen een ander lid aan te duiden en/of één of meer plaatsvervangers te vervangen of toe te voegen.

Gaat het om een mogelijke schending van de code door de voorzitter van de commissie, dan wordt tijdens de hele procedure daarover de voorzitter vervangen conform art 7, §5, derde lid van het decreet over het lokaal bestuur.

Gaat het over een mogelijke schending van de code door een lid van de commissie, dan wordt tijdens de hele procedure daarover het lid vervangen door een plaatsvervanger in volgorde van hoe ze door de fractie werden voorgedragen.

7.2. Werking

De voorzitter van de deontologische commissie is verantwoordelijk voor de oproeping en stelt de agenda op.

De commissie vergadert minstens één keer per legislatuur en wordt in ieder geval bijeengeroepen wanneer dat nodig is conform art. 7.8 van deze code. De voorzitter is daarenboven gehouden de commissie bijeen te roepen op aanvraag van minstens een derde van haar leden.

De oproepingen vermelden in elk geval de plaats, de dag, het tijdstip en de agenda van de vergadering en worden tenminste 8 dagen voor de vergadering aan de leden bezorgd. In geval van hoogdringendheid, te beoordelen, door de voorzitter, wordt de bijeenroeping tenminste 3 dagen voor de vergadering bezorgd. De agendapunten moeten voldoende duidelijk omschreven zijn. Voor elk agendapunt wordt het dossier dat er op betrekking heeft, ter beschikking gesteld van de leden van de commissie vanaf de verzending van de agenda.

De bezorging van de oproeping, de agenda en het dossier gebeurt op dezelfde wijze als dat gebeurt in de raad, met als verschil dat enkel leden van de deontologische commissie deze oproep, agenda en dossier ontvangen.

De vergaderingen van de deontologisch commissie zijn niet openbaar.

Het decreet over het lokaal bestuur bevat geen aanwezigheidsquorum voor vergaderingen van de deontologische commissie.

De leden van de commissie werken volgens volgende principes:

- De handhaving is onpartijdig.
- Men is terughoudende met publiciteit.
- Men gaat zorgvuldig om met de vermeende schender.

7.3. Bevoegdheid

De commissie is bevoegd voor :

- Het formuleren van een gemotiveerd advies aan de raad over het vermoeden van een schending van deze code door personen die door deze code gevat worden zoals voorzien in de procedure van art. 7.7 tot 7.9 van deze code.
- Het geven van adviezen en aanbevelingen aan de raad over de inhoud van deze code met het oog op het bijsturen ervan. Dat kan op eigen initiatief van de commissie of minstens één keer per bestuursperiode op vraag van de raad conform art.7.10 van deze code.

7.4. Toezicht op de handelen conform de deontologische code

De gemeenteraad ziet erop toe dat de fracties en de individuele lokale mandatarissen volgens de deontologische code handelen.

Er zijn verschillende fasen te onderscheiden die spelen bij het toezien op de naleving van de deontologische code, namelijk:

- het voorkomen van mogelijke schendingen
- het signaleren van vermoedens van schendingen van de deontologische code
- het eventueel onderzoeken van vermoedens van schendingen van de deontologische code
- het eventueel zich uitspreken over schendingen van de deontologische code.

7.5. Het voorkomen van mogelijke schendingen

Wanneer een lokale mandataris twijfelt of een handeling die hij/zij wil verrichten een overtreding van de code zou kunnen zijn, wint het lid hierover advies in bij de algemeen directeur of het personeelslid dat door de algemeen directeur daartoe werd aangewezen.

7.6. Waarschuwing collega's

Wanneer een lokale mandataris twijfelt over een nog niet uitgevoerde handeling van een andere lokale mandataris, dan waarschuwt hij/zij die persoon. De lokale mandataris verwoordt de twijfels en verwijst de betrokkene zo nodig door naar de algemeen directeur of het personeelslid dat door de algemeen directeur daartoe werd aangewezen.

7.7 Het signaleren van vermoedens van schendingen (=start formele procedure binnen het lokaal bestuur)

Wanneer een lokale mandataris vermoedt dat een regel van de deontologische code is overtreden door een ander lokale mandataris dan kan hij/zij dit aankaarten bij de algemeen directeur (of het personeelslid dat door de algemeen directeur daartoe werd aangewezen)

Al dan niet na het gesprek met de algemeen directeur (of het personeelslid dat door de algemeen directeur daartoe werd aangewezen), wanneer het vermoeden van een schending blijft bestaan, meldt de lokale mandataris dit aan de voorzitter van de gemeenteraad en aan de algemeen directeur die samen een vooronderzoek doen onder mandaat van de deontologische commissie. De algemeen directeur kan een personeelslid aanwijzen om dat in zijn/haar plaats te doen.

7.8. Het onderzoeken van vermoedens van schendingen

Wanneer de raadsvoorzitter en de algemeen directeur (of het personeelslid dat door de algemeen directeur daartoe werd aangewezen) besluiten dat de melding onontvankelijk is dan betekent dit meteen het einde van de procedure die gestart werd naar aanleiding van dit vermoeden. De commissieleden worden hierover wel geïnformeerd.

Is de melding ontvankelijk dan onderzoekt de commissie de melding. De voorzitter van de deontologische commissie roept de commissie bijeen binnen de dertig dagen na de melding. De periode van dertig dagen wordt geschorst van 11 juli tot en met 15 augustus.

De commissie onderzoekt de melding en geeft zowel de melder als de vermeende schender de kans zich te laten horen. Ook mogelijke getuigen kunnen gehoord worden. Niemand kan daartoe verplicht worden.

Na het horen van de betrokkenen bespreekt de commissie het vermoeden van schending en wordt een gemotiveerd advies overgebracht aan de gemeenteraad/de raad voor maatschappelijk welzijn.

7.9. Het zich uitspreken over schendingen (= einde formele procedure binnen het lokaal bestuur)

Enkel de gemeenteraad kan zich uitspreken of een mandataris van de gemeente een schending heeft begaan. Dat kan op basis van het gemotiveerd advies van de deontologische commissie. Als de raad beslist om af te wijken van het advies dan moet de vermeende schender de kans krijgen om door de raad zelf gehoord te worden vooraleer de raad ten gronde besluit.

Wanneer de gemeenteraad vaststelt dat deze code geschonden werd door een mandataris van de gemeente dan kan de raad:

- zich uitdrukkelijk distantiëren van het gedrag van een raadslid.
- vragen dat het raadslid zich verontschuldigt.
- beslissen een melding te doen bij het parket of Audit Vlaanderen.
- Bij een kennelijk wangedrag of grove nalatigheid van de burgemeester, voorzitter gemeenteraad of een schepen een dossier overmaken aan de Vlaamse regering zodat die een tuchtonderzoek kan instellen.

7.10. Evalueren van de deontologische code

Minimaal één keer per bestuursperiode evalueert de raad de deontologische code. De raad vraagt daarvoor eerst advies aan de deontologische commissie. Daarbij wordt o.a. bekeken of de code nog actueel is, nog goed werkt en of ze nageleefd wordt.

Aldus beslist in bovenvermelde zitting
Namens De Gemeenteraad

Voorzitter gemeenteraad
Stijn Van Baelen

Algemeen directeur
Marina Rijken