Proposition de modification du ROI — AG du 06 décembre 2026

Er is nog geen vertaling van dit voorstel beschikbaar. Het Huishoudelijk Reglement zal begin 2027 in het Nederlands worden vertaald.

Ce document présente trois propositions de modifications du ROI :

- clarification et bonification de la procédure de suspension d'exclusion d'un membre - portée par le CC
- une clarification de l'ouverture des jours fériés à BEES coop - portée par les salarié·e·s. L'objectif étant d'avoir une politique claire sur l'ouverture des jours fériés - voir proposition dans document séparé
- clarification du mandat du comité sociétal portée par le comité de coordination.

ROI actuel	Proposition de modification	Explication / commentaires
Article 21 - Motifs et procédure d'exclusion d'un membre L'exclusion des membres de la coopérative est prononcée par le Conseil d'Administration sous proposition du Comité de coordination. ● **Motifs d'exclusion** Toute associée peut être exclue pour justes motifs ou si elle cesse de remplir les conditions d'admission, ou si elle commet des actes contraires à l'intérêt moral et matériel de la société. En particulier, différents motifs peuvent susciter l'exclusion d'une membre : - non-respect des obligations de la coopératrice inscrite au ROI (par exemple, les absences injustifiées, les retards répétés, abus concernant la règle de la coopératrice mangeuse.	**Article 21 - Procédure disciplinaire et de sanction** §1. Principes Pour assurer la bonne tenue du magasin et le respect du ROI, il est instauré les procédures disciplinaires et de sanctions suivantes: - le refoulement (disciplinaire) : compétence des salariées; - la suspension (disciplinaire) : compétence du CA sur proposition des salariées; - l'exclusion (sanction) : compétence du CA après avis du CC. Les trois procédures sont cumulables pour de mêmes faits.	

Pour la liste exhaustive, voir partie 3 du présent ROI)		
- dégradation volontaire du matériel de propriété ou en usage à la coopérative - faute grave qui peut comprendre le vol, les discours haineux ou racistes, acte de sabotage, etc. - comportements irrespectueux envers d'autres membres.	§2. La procédure de refoulement du magasin Lorsqu'une coopératrice trouble gravement la tranquillité du magasin par son comportement et/ou ne respecte pas les principes de la charte de BEES coop, les salariées sur place peuvent la refouler du magasin pour une période de 24h. La salariée en magasin est autonome pour décider du refoulement d'une membre. Tout shift éventuel est annulé et doit être récupéré. Les salariées en informent le CA le plus rapidement possible et, en tout état de cause, dans un délai de maximum 3 jours. D'initiative ou sur demande de l'équipe salariée, le CA convoque la coopératice concernée afin qu'elle soit entendue ainsi que, si nécessaire, un rappel du ROI. Les salariées et/ou le CA informent les coopératrices concernées de la possibilité d'ouvrir un espace de communication autour de l'incident par le biais du pôle médiation. Les salariées et/ou le CA peuvent de leur initiative demander au pôle médiation d'ouvrir un espace de communication avec les coopératrices concernées.	

	§3. La procédure de suspension INSÉRER ICI LA VERSION DÉFINITIVE DE L'ARTICLE 21 TER (voir en-dessous): je ne l'ai pas fait pour pouvoir conserver tes remarques §4. La procédure d'exclusion INSÉRER ICI LA VERSION DÉFINITIVE DE L'ARTICLE 21 QUATER (voir en-dessous): je ne l'ai pas fait pour pouvoir conserver tes remarques	
	Article 21 ter : La suspension d'un membre En cas d'incident grave d'une coopératrice avec violation des principes de la charte BEES coop et/ou du ROI, l'équipe salariée peut, à l'unanimité des membres présentes à sa réunion hebdomadaire, demander une suspension d'un membre à l'OA. Une fois la demande reçue, l'OA a 7 jours pour se prononcer. L'OA peut, s'il le souhaite, entendre la personne concernée. L'OA, à l'unanimité, peut prononcer une suspension de maximum 15 jours. L'OA peut décider de renouveler la suspension deux fois. La période totale de suspension ne peut jamais dépasser 45 jours. L'OA dresse un PV de suspension motivé qu'il envoie à la coopératrice concernée. La suspension peut porter sur le shift et/ou l'accès au magasin. La suspension ne peut pas prendre effet avant l'envoi du PV. Le PV de suspension comprend automatiquement une convocation à la coopératrice afin qu'elle soit entendue ainsi que, si nécessaire, un rappel du ROI.	nécessité d'agir vite MAIS pour une "sanction" très limitée dans le temps

	Le CA informe les salariées, le pôle bureau des membres et le comité de coordination de la décision de suspension à la première date utile. Les salariées et/ou le CA informent les coopératrices concernées de la possibilité d'ouvrir un espace de communication autour de l'incident par le biais du pôle médiation. Les salariées et/ou le CA peuvent de leur initiative demander au pôle médiation d'ouvrir un espace de communication avec les coopératrices concernées.	
● **Demande d'exclusion** Toute membre de la coopérative qui juge avoir un motif juste, peut demander, via l'envoi d'une lettre de motivation au Comité de coordination, la mise en place de la procédure d'exclusion. Une demande, sous n'importe quelle forme, ne peut pas être acceptée si elle est anonyme ou ne contient pas le nom de la personne accusée d'un fait potentiellement jugé cause d'exclusion. La lettre de motivation est transférée dans le plus court délai possible au pôle Bureau des membres. La demande d'exclusion n'engendre pas la suspension de la coopératrice. ● **Procédure d'exclusion** Lorsque le pôle Bureau des membres reçoit la lettre de motivation pour une exclusion d'une membre, la procédure d'exclusion	**Article 21 quater : L'exclusion d'un membre** ● **Demande d'exclusion** Toute membre de la coopérative (y compris les salariées) qui juge avoir un motif juste, peut demander, via l'envoi d'une lettre de motivation au Comité de coordination, la mise en place de la procédure d'exclusion. Une demande, sous n'importe quelle forme, ne peut pas être acceptée si elle est anonyme ou ne contient pas le nom de la personne accusée d'un fait potentiellement jugé cause d'exclusion. La lettre de motivation est transférée dans le plus court délai possible au comité de coordination. Lors de la réception de la demande d'exclusion, le CC peut demander l'ouverture d'une procédure de suspension, décider d'une suspension de la membre à shifter et/ou d'accès au magasin ● **Procédure d'exclusion** Lorsque le comité de coordination reçoit la lettre de motivation pour une exclusion d'une membre, la procédure d'exclusion démarre. Sa durée maximale est fixée à 30 jours. Elle compte les étapes suivantes : 5. La membre qui fait l'objet d'une demande d'exclusion est informée de	clarifier le lexique et transmettre le pouvoir de gestion ds cas spécifiques au CA et CC plutôt qu'au pôle BDM

démarre. Sa durée maximale est fixée à 30 jours. Elle compte les étapes suivantes : 1. La personne membre qui fait l'objet d'une demande d'exclusion est informée de la procédure à son encontre et est invitée par le pôle Bureau des membres à faire connaître ses observations par écrit endéans les 15 jours calendrier. La personne membre peut demander d'être entendue par le Comité de coordination et/ou le Comité sociétal 2. Le pôle Bureau des membres analyse immédiatement la question et se réunit dans un délai de maximum 7 jours. Le pôle Bureau des membres envoie son avis au Comité de coordination 3. Si le comité sociétal a entendu la personne membre, il remet son avis au Comité de coordination qui se réunit et décide en ayant pris en compte les différentes positions 4. Le Comité de coordination remet son avis au Conseil d'Administration ● **Les sanctions possibles** En fonction de la situation, le Comité de coordination peut suggérer différentes sanctions : suspension temporaire, réintégration conditionnée, exclusion définitive.	la procédure à son encontre et est invitée par le CC à faire connaître ses observations par écrit endéans les 15 jours calendrier. La membre peut demander d'être entendue par le Comité sociétal et/ou le pôle médiation. 6. Le CC analyse immédiatement la question et se réunit dans un délai de maximum 7 jours. 7. Si le comité sociétal ou pôle médiation a entendu la membre, il remet son avis au Comité de coordination qui se réunit et décide en ayant pris en compte les différentes positions 8. Le Comité de coordination remet son avis au Conseil d'Administration ● **Les sanctions possibles** En fonction de la situation, le Comité de coordination peut suggérer différentes sanctions : exclusion temporaire (au-delà de 45 jours), réintégration conditionnée, exclusion définitive. Le Comité de coordination propose une sanction au Conseil d'Administration. La décision de sanction est constatée par un procès-verbal dressé et signé par le Conseil d'administration de BEES coop et mentionne les faits sur lesquels la sanction est fondée. Il est fait mention de la sanction dans le registre des associées ainsi qu'au dossier de l'associée. Si la coopératrice est exclue, une copie de la décision d'exclusion lui est adressée dans les quinze jours, par lettre recommandée. ● **Effets de l'exclusion définitive** Hormis le remboursement des parts (article 28 du statuts), le membre exclu ne peut faire valoir aucun droit vis-à-vis de la coopérative et n'a plus accès aux biens et aux services de la coopérative.	

Le Comité de coordination propose une sanction au Conseil d'Administration. La décision de sanction est constatée par un procès-verbal dressé et signé par le Conseil d'administration de BEES coop et mentionne les faits sur lesquels la sanction est fondée. Il est fait mention de la sanction dans le registre des associées ainsi qu'au dossier de l'associée. Si la coopératrice est exclue, une copie de la décision d'exclusion est adressée dans les quinze jours, par lettre recommandée, à l'associée exclue. ● **Effets de l'exclusion** Hormis le remboursement des parts (article 28 du statuts), le membre exclu ne peut faire valoir aucun droit vis-à-vis de la coopérative et n'a plus accès aux biens et aux services de la coopérative.		
(article inexistant)	**<u>Nouvel article: "Pôle médiation"</u>** Il est instauré un "pôle médiation" au sein de la BEES. La médiation a pour but d'offrir un espace d'écoute, de permettre la coexistence pacifiée des différents points de vue, et, de manière générale, d'apaiser les conflits La médiation est toujours et exclusivement volontaire: elle ne peut jamais être imposée, ni directement ni comme condition de réintégration dans une procédure d'exclusion.	gestion de cas problématique en attendant une éventuelle procédure d'exclusion + permettre à tout le monde de retrouver son calme + équilibre souplesse/droits de la défense

	La médiation est confidentielle: le pôle médiation ne peut jamais communiquer d'information aux autres acteurs de la BEES à l'exception de: - confirmation d'une prise de contact avec les intéressés; - début de la médiation; - fin de la médiation. Le format de la médiation est libre et laissé à l'appréciation des intéressés. La médiation peut se faire en présence de plusieurs parties (par exemple, en cas d'incident, avec toutes les personnes concernées) ou être individuelle. Le mandat du pôle médiation est défini ici.	
Le comité sociétal		
Article 15 - Le Comité sociétal (CS) Le Comité sociétal est l'organe de suivi de la coopérative. Il veille à la mise en oeuvre de ● sa finalité sociale : rendre l'alimentation durable accessible au plus grand nombre ● ses valeurs ● son fonctionnement participatif ● sa santé financière : il remplit la fonction de commissaire aux comptes.	**Article 15 - Le Comité sociétal (CS)** Le Comité sociétal est l'organe chargé d'assurer le respect de l'objet social par les différents organes de la BEES. Il est également chargé de la mission de Commissaire aux comptes. Il veille notamment à la mise en oeuvre de ● sa finalité sociale : rendre l'alimentation durable accessible au plus grand nombre ● ses valeurs ● son fonctionnement participatif ● sa santé financière : il remplit la fonction de commissaire aux comptes. La mission du Comité Société s'exerce par les trois actions distinctes suivantes:	On a regroupé la mission et les activités pour plus de clarté. On propose de supprimer cette activité là pour plus de clarté : *crée une jurisprudence sur les décisions et les processus mis en œuvre.*

Activités Pour remplir ces missions, le Comité sociétal ● vérifie la bonne tenue des comptes de la coopérative avant leur validation par l'Assemblée générale ● écrit un rapport annuel sur la mise en œuvre des finalités sociales de la coopérative, annexé au rapport annuel du comité de coordination ● vérifie le respect du processus participatif ● vérifie la mise en oeuvre des décisions constitutionnelles et stratégiques ● peut convoquer une Assemblée Générale s'il le juge nécessaire ● crée une jurisprudence sur les décisions et les processus mis en œuvre ● peut donner son avis sur tout type de décision, sur demande ou proactivement ● est disponible pour l'ensemble des coopérateurs pour éclairer toute situation vécue comme problématique en lien avec les valeurs.	1. commissaire aux comptes: ● vérifie la bonne tenue des comptes de la coopérative avant leur validation par l'Assemblée générale 2. avis consultatifs sur demandes des différents organes de la BEES: ● écrit un rapport annuel sur la mise en œuvre des finalités sociales de la coopérative, annexé au rapport annuel du comité de coordination; ● écrit un rapport /donne un avis oral sur toute demande d'un des organes de la BEES; 3. organe de surveillance (watch dog) : ● vérifie le respect du processus participatif ● vérifie la mise en oeuvre des décisions constitutionnelles et stratégiques ● peut convoquer une Assemblée Générale s'il le juge nécessaire ● crée une jurisprudence sur les décisions et les processus mis en œuvre ● peut donner son avis sur tout type de décision lorsqu'il l'estime nécessaire. ● avertir les organes de la BEES lorsqu'il l'estime nécessaire	

Composition Le Comité sociétal est composé de 3 à 5 personnes. Ces personnes ne peuvent pas avoir de mandat en cours au sein de la coopérative. Leur mandat dure 2 ans, renouvelable 2 fois (soit 6 ans maximum). Un chevauchement entre les différents membres est prévu afin de faciliter la transmission de l'information. La volonté est de rassemblée une mixité de profils, incluant idéalement les compétences ci-dessous : ● Capacité à vérifier les comptes ● Expérience et vision historique de BEES (par exemple : être (super)coop depuis 2 ans, avoir été impliqué au minimum un an dans un groupe de travail par le passé ● Vision sur l'alimentation durable (producteurs, ...) ● Vision sur l'accessibilité sociale de la BEES (implication associative, …) ● Connaissance sur la gouvernance participative	Le Comité sociétal est composé de 3 à 7 personnes. Ces personnes ne peuvent pas avoir de mandat en cours au sein de la coopérative. Leur mandat dure 2 ans, renouvelable 2 fois (soit 6 ans maximum). Un chevauchement entre les différents membres est prévu afin de faciliter la transmission de l'information. Le Comité Sociétal peut librement inviter des intervenants extérieurs pour l'éclairer sur un sujet particulier. Le Comité Sociétal peut être composé de représentants de personnes morales (ASBL représentant les différents profils recherchés). Le nombre de représentants de personnes morales ne peut dépasser le nombre de membres personnes physiques. La volonté est de rassemblée une mixité de profils, incluant idéalement les compétences ci-dessous : ● Capacité à vérifier les comptes ● Expérience et vision historique de BEES (par exemple : être (super)coop depuis 2 ans, avoir été impliqué au minimum un an dans un groupe de travail par le passé ● Vision sur l'alimentation durable (producteurs, ...) ● Vision sur l'accessibilité sociale de la BEES (implication associative, …) ● Connaissance sur la gouvernance participative	Augmentation du nombre maximum de membres de 5 à 7

Election Un appel à candidature sur base du mandat est effectué à l'assemblée générale précédant l'élection. Lors de l'Assemblée générale, l'ensemble des candidats est présenté. L'ancien Comité sociétal propose une nouvelle équipe sur base des candidatures reçues et des critères ci-dessus. L'élection des membres du Comité sociétal se fait via une élection sans candidat amélioré. Voici les 8 étapes de l'élection : 1. **Présentation du mandat** en question : défini dans le ROI à l'article 16 2. **Réaliser un profil collectif recherchés par le Comité sociétal** 3. **Appel à candidature** via la newsletter 4. Organisation d'une séance d'info par le Comité sociétal 5. Rencontre des candidats par des membres du Comité sociétal 6. Proposition motivée réalisée par le Comité sociétal et transmises aux coopérateurs dans les documents préparatoires de l'assemblée générale[1] 7. Vote en assemblée générale de la proposition motivée du Comité sociétal via la GPCA 8. **Célébration** : le rôle/mandat est attribué !	Election Un appel à candidature sur base du mandat est effectué à l'assemblée générale précédant l'élection. Lors de l'Assemblée générale, l'ensemble des candidats est présenté. L'ancien Comité sociétal propose une nouvelle équipe sur base des candidatures reçues et des critères ci-dessus. L'élection des membres du Comité sociétal se fait via une élection sans candidat amélioré. Voici les 8 étapes de l'élection : 9. **Présentation du mandat** en question : défini dans le ROI à l'article 16 10. **Réaliser un profil collectif recherchés par le Comité sociétal** 11. **Appel à candidature** via la newsletter 12. Organisation d'une séance d'info par le Comité sociétal 13. Rencontre des candidats par des membres du Comité sociétal 14. Proposition motivée réalisée par le Comité sociétal et transmises aux coopérateurs dans les documents préparatoires de l'assemblée générale[2] 15. Vote en assemblée générale de la proposition motivée du Comité sociétal via la GPCA 16. **Célébration** : le rôle/mandat est attribué !	inchangé
Fonctionnement		

[1] En cas de désaccord avec la proposition du CS, les coopérateurs doivent l'envoyer en amont au CS

[2] En cas de désaccord avec la proposition du CS, les coopérateurs doivent l'envoyer en amont au CS

Le Comité sociétal se réunit au minimum deux fois par an, sur un calendrier calqué sur celui de l'Assemblée générale.	Le Comité sociétal se réunit au minimum deux fois par an, sur un calendrier calqué sur celui de l'Assemblée générale. Afin de réaliser leurs missions, les membres du comité sociétal ont accès aux documents de BEES coop nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Il participe également au comité de coordination en tant que membre invité. Afin de garantir le respect de sa mission de watch dog, le comité sociétal a une voix consultative et non délibérative lors du comité de coordination. Le comité sociétal participe au au comité de coordination en qualité d'observateur. Le comité sociétal n'est jamais associé aux décisions du comité de coordination.	