Bulletin provincial

PROVINCE DE HAINAUT

SOMMAIRE

–—

	Page
IGRH	
Personnel non enseignant provincial- Modifications apportées au Règlement de Travail :	*248*
1. Dispense de précompte : nouvel article 29 du Règlement de Travail	
2. Procédure relative au Référent intégrité/lanceur d'alertes : nouvel article 30 du Règlement de Travail	
3. modifications à l'annexe I (grilles horaire) et à l'annexe III (boîte de secours)	

PROVINCE DE HAINAUT

Inspection Générale des Ressources Humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Personnel non enseignant provincial – Modifications apportées au Règlement de Travail :

1. Dispense de précompte : nouvel article 29 du Règlement de Travail

2. Procédure relative au Référent intégrité/lanceur d'alertes : nouvel article 30 du Règlement de Travail

3. modifications à l'annexe I (grilles horaire) et à l'annexe III (boîte de secours)

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

Séance du 11 juin 2024

Mons, le 11 Avril 2024

Mesdames, Messieurs, veuillez prendre connaissance de la résolution qui suit :

Vu la loi du 18 décembre 2002 qui a modifié celle du 08 avril 1965 instituant les règlements de travail ;

Vu la résolution du 28 juin 2011 de votre Assemblée, adoptant le Règlement du travail du personnel non enseignant provincial ;

1. Dispense de précompte : nouvel article 29 du Règlement de Travail

Vu l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, « les entreprises publiques qui effectuent des travaux immobiliers effectués en équipe sur chantier avec leur propre personnel ne tombent pas sous l'application de la législation ONSS en matière de déclaration de travaux » ;

Considérant que pour pouvoir bénéficier de la dispense de précompte, les institutions concernées par lesdits travaux devront, au préalable, dûment compléter et annuellement le formulaire disponible à l'annexe VI qu'il est proposé d'intégrer au Règlement de Travail (en annexe) ;

2. Procédure relative au Référent intégrité/lanceur d'alertes : nouvel article 30 du Règlement de Travail

Vu le Code de déontologie des référents intégrité ;

Vu la définition de fonction du référent intégrité (validé par le DGP) ;

Vu la procédure en ce qui concerne le Référent intégrité, document qu'il est proposé d'intégrer en Annexe VII au Règlement de travail ;

Considérant qu'un référent intégrité est désigné par le Collège Provincial dans le cadre d'une procédure d'appel à candidature interne ; qu'agent de niveau A, nommé définitivement et comptant une expérience professionnelle de minimum 5 ans à la Province de Hainaut, il est désigné pour 3 années renouvelables ;

Considérant qu'il a pour mission de recueillir les signalements internes se rapportant à diverses violations relatives à divers domaines (marchés publics, santé publique, protection de la vie privée, …), portant atteinte aux intérêts financiers et au marché intérieur de l'Union européenne et en violation de certains articles du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (actes ou omissions illicites, le fait d'ordonner ou de conseiller sciemment ces derniers ;

Considérant que pour ce faire, le référent exerce les tâches suivantes :

- écouter, informer et conseiller les personnes qui envisagent de signaler, les auteurs de signalement ou les facilitateurs ;

- recevoir, examiner tout signalement et, le cas échéant l'instruire ;

- assurer le suivi d'informations ;

- maintenir la communication avec l'auteur de signalement et, si nécessaire, lui demander d'autres informations et lui fournir un retour d'informations ;

- informer de l'existence et de conditions pour recourir au signalement externe.

Considérant qu'il exercera sa mission de manière indépendante et impartiale ;

Considérant que si le référent intégrité dispose de suffisamment d'éléments pour pouvoir conclure qu'il a acquis la connaissance d'un crime ou d'un délit, il applique sans délai la procédure prévue à l'article 29 du Code d'instruction Criminelle ; qu'en cas d'irrecevabilité ou d'application de l'article 29 précité, il en informe par écrit l'auteur de signalement ainsi que le Directeur général provincial ;

Considérant qu'il applique les principes généraux de bonne administration et respecte les droits de la défense ;

Considérant que le référent intégrité adresse au Directeur général provincial ou au Conseil provincial un rapport circonstancié accompagné, le cas échéant, de recommandations à destination de la personne concernée ;

Considérant que l'annexe VII du Règlement du Travail détaille plus amplement la procédure ;

3. Modifications des annexes I et III

Considérant que des modifications qui ont été sollicitées par diverses institutions , en ce qui concerne les horaires applicables au personnel provincial non enseignant et/ou leur liste des boîtes de secours et des personnes pouvant dispenser les premiers soins, telles que répertoriées en annexe, sont à intégrer dans le Règlement du travail ;

Vu l'avis du Comité de Direction ;

Vu l'avis du Directeur financier en date du 9 avril 2024 ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Article 1er : les articles 29 et 30 et les annexes VI et VII sont à intégrer dans le Règlement du travail adopté par votre Assemblée le 28 juin 2011.

Article 2 : Les amendements tels que repris ci-dessus en ce qui concerne les grilles horaires et les listes des boîtes de secours sont intégrés dans les annexes du Règlement du travail susvisé.

Article 3 : La présente résolution entrera en vigueur dès réception du n° d'enregistrement des Lois sociales, suite à l'approbation de la présente par la Région wallonne.

En séance à Mons, le 11 juin 2024

LE PRESIDENT DU CONSEIL PROVINCIAL,
(s) A. BOITE

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL
(s) S. UYSTPRUYST

Boîtes de secours et grilles horaires, annexes au Règlement de Travail

.

Liste des Institutions sollicitant les modifications pour juin 2024

	Institution concernée	Modifications apportées		Annexes sur la clef USB	Légalité
1	OSH	Grilles horaires	Ajout de nouveaux horaires : -ouvrier de cuisine et auxiliaire profess temps plein -auxiliaire profess et brigadière 4/5T -garde salle 30/38h semaine -auxiliaire profess mi-temps	1	Conforme à la loi du 14/12/2000
		Boîtes de secours	Mise à jour des boîtes de secours et des dispensateurs de premiers soins suite à l'intégration d'HS dans l'OSH		
2	IPFH -EPAH	Grilles horaires	Ajout et modifications de nouveaux horaires : -Administratif : 2 horaires à 30,4/38hh semaine - entretien modification de 4 horaires Suppression de : -steward mi temps -formateur bureautique à Tournai	2	Conforme à la loi du 14/12/2000
		Boîtes de secours	- Suppression de l'antenne de Morlanwelz (pers administratif et entretien - changement d'adresse pour Tournai - Nouveau dispensateur de soins		
3	HDT	Grilles horaires	- remplacement de tous les horaires (administratif, technique et spécifique) - suppression des horaires du personnel d'entretien	3	Conforme à la loi du 14/12/2000
4	Service Communication	Grilles horaires	-Ajout d'un horaire flottant Temps auxiliaire profess et ouvrier pour Jumet - supprimer les horaires d'Hainaut Concept Impression	4	Conforme à la loi du 14/12/2000
		Boîtes de secours	-Modification des 3 adresses (Mons, La Louvière et Jumet) -suppression d'Hainaut Concept Impression (Jumet)		
5	Services communs (DG)	Grilles horaires	3 horaires nouveaux : temps plein, le mi-temps et le 3/5ème temps en flottant	5	Conforme à la loi du 14/12/2000

6	Hainaut Ingénierie technique	Grilles horaires	-Réorganisation générale des horaires -suppression des anciens horaires sauf ceux ayant trait à la cellule logistique	6	
7	DGRCH	Grilles horaires	-suppression d'horaires obsolètes : 28 à 31, 34, 38, 89, 90, 99, 100, 103 et 120 -modification d'horaires actuels : l'appellation « steward » -nouveaux horaires : RA68 à RA78	7	Conforme à la loi du 14/12/2000
8	SIPPT	Grilles horaires	Mise à jour des horaires	8	Conforme à la loi du 14/12/2000
9	IMP Marchienne-au-Pont	Grilles horaires	Remplacement des horaires Educateurs du SRJ	9	Conforme à la loi du 16/03/1971

Annexe au réglement de travail relative au personnel des services techniques de HGP

Cette annexe a pour but d'améliorer les conditions de travail du personnel ouvrier en adoptant certaines lignes de conduite indispensables dans le cadre de la bonne gestion du service technique et du travail en équipe.

Article 1 : Organisation des services techniques de HGP et nature des tâches exécutées

Les services techniques de HGP sont organisés suivant l'organigramme suivant :

1. Equipes Entretien et Travaux Bâtiment: Entretien et réparations des bâtiments provinciaux (chauffage, sanitaire, électricité, menuiserie, peinture, maçonnerie-carrelage, mise en conformité - sécurité, travaux et maintenances diverses).
2. Equipe Espaces Verts : Entretien des espaces provinciaux (nettoyage, tonte, plantations, fauchage, entretien, nouvelles créations, ...).
3. Equipe Atelier et maintenance : Réparation et entretien du matériel roulant ou mobile, inventaire et gestion des stocks de matériel, soudure, mécanique, carrosserie, entretien matériel horticole (petit et gros) + chauffeurs.
4. Equipe abattage: Entretien, abattage, élagage, mise en sécurité du patrimoine arboré provincial.

1 Le nombre d'agents peut valeur en fonction des nouveaux engagements et des départs de personnel

Le Département Espaces Verts, sis 56a, Chaussée de Binche à 7000 Mons, HGP Opérationnel Centre-Thudinie, sis 8-10, Rue de l'Enseignement à 7140 Morlanwelz, HGP Opérationnel Charleroi, sis 227, Rue de la Bruyère a 6001 Marcinelle; HGP O Mons-Borinage, sis Fabrique de Théâtre - 128, Rue de l'industrie à 7080 la Bouverie et HGP Opérationnel Wapi, sis 49, Rue Paul Pastur, Site 2 - Bloc V à 7900 Leuze-en-Hainaut constituent les lieux à partir desquels les travailleurs de HGP reçoivent leurs instructions et organisent le travail à effectuer, récupèrent.

leurs outils de travail avant de partir effectuer leurs différentes missions sur chantier et celui où ils rentrent après l'exécution des tâches réalisées.

Article 2: Organisation du travail d'équipe

Sauf circonstances particulières et dispositions prévues dans les contrats de travail individuels, et sans déroger au règlement de travail, les journées de travail sont organisées de la façon suivante;

- Arrivée au sein des services respectifs selon l'horaire suivant.

1. DEV, HGPO Centre-Thuringe, HGPO Charleroi et HGPO Wapi : entre 7h et 7h15
2. HGPO Mons-Borinage: entre 7h15 et 7h30

- Pause repas de 12h00 à 12h30
- Fin de la journée et retour au sein. Des services respectifs selon l'horaire suivant-:

1. DEV, HGPO Centre-Thudinie, HGPO Charleroi et HGPO Wapi: entre 15h06 et 15h21
2. HGPO Mons-Borinage: entre 15h21et 15h36

La durée de travail totale est fixée dans le règlement de travail.

Les tâches effectuées sur le terrain (en dehors des sites précités) s'effectuent en équipe d'au moins 2 travailleurs, sauf exceptions.

Article 3 : Contr6le des prestations

Les ouvriers de HGP sont tenus d'enregistrer leur présence. Ils sont en conséquence soumis à un système de pointage informatisé quotidien.

Chaque membre du personnel est tenu d’enregistrer.

- Son heure d'arrivée
- Son heure de départ

Le temps de pause midi est automatiquement décompte et ne doit pas être enregistré.

ANNEXE AU REGLEMENT DE TRAVAIL RELATIVE AU PERSONNEL DES SERVICES TECHNIQUES

L'objectif de cette annexe est d'optimiser les conditions de travail du personnel ouvrier chez Hainaut ingénierie Technique. Elle vise à instaurer des directives essentielles pour la gestion • efficace des services techniques (disposant de personnel ouvrier) et pour favoriser une collaboration harmonieuse et productive au sein des équipes.

Article 1 : Organisation des services techniques et nature des taches exécutées

Hainaut ingénierie Technique dispose de 4 services techniques. 3 d'entre-deux disposent de personnel ouvrier. A savoir :

- Cellule Logistique
- Service Cours d'eau
- Bureau d'étude/NAQIA

1. I.A CELLULE LOGISTIQUE

a. **Missions de la Cellule Logistique**

La Cellule logistique assure un soutien essentiel aux activités de Hainaut ingénierie Technique, notamment dans la gestion et l'entretien des cours d'eau. Ses responsabilités comprennent:

• Curage des cours d'eau: Effectuer régulièrement le curage pour éliminer les sédiments et débris, assurant ainsi un écoulement optimal et la prévention des inondations.

• Débroussaillage des berges: Maintenir les cours d'eau et leurs abords en bon état par des opérations de débroussaillage, contribuant à la sécurité et à la stabilité des berges.

• Enlèvement d'embâcles : Retirer les obstructions dans les cours d'eau pour garantir une circulation fluide de l'eau et protéger les habitats aquatiques.

• Nettoyage d'ouvrages d'.art: Assurer l'entretien des structures hydrauliques telles que les pants et les écluses pour en préserver la fonctionnalité et la longévité.

Elle a également d'autres responsabilités qui sont :

• Installation de la signalétique des bâtiments

En collaboration avec la Cellule Reprographie et infographie de H.I.T., participation à la campagne d'uniformisation de la signalétique initiée par le Service Communication de la

Province de Hainaut, incluant la création, la fabrication et l'Installation de panneaux, totems et bâches.

b. **Organisation de la Cellule Logistique**

Le bâtiment situe à la Chaussée de Binche, 56 a 7000 Mons constitue le lieu a partir duquel les travailleurs de la Cellule Logistique reçoivent leurs instructions et organisent le travail à

effectuer, récupèrent leurs outils de travail avant de partir effectuer leurs différentes missions sur chantier et celui où ils rentrent après l'exécutions des taches réalisées.

Le travail est planifié le vendredi pour la semaine suivante par le chef de bureau technique, l'ouvrier Contremaître en Chef {C7) et l'ouvrier Contremaître (C6)

2. SERVICE Cours D'EAU NON NAVIGABLES

a. **Missions du service des cours d'eau non navigables**

Le Service Cours d'Eau (CE} de. Hainaut ingénierie Technique, avec le soutien de son personnel technique et des ouvriers, ainsi qu'en collaboration avec la Cellule Logistique, vise

À :

- Assurer le libre écoulement de l'eau

  ° Réaliser des actions préventives et curatives, telles que le nettoyage, le débroussaillage et le curage des cours d'eau pour garantir leur flux ininterrompu et éviter les accumulations susceptibles de provoquer des obstructions.

- Gérer le risque d'inondations

  ° Mettre en œuvre des stratégies et des interventions efficaces pour anticiper, prévenir et répondre aux situations d'inondation, minimisant ainsi !'impact sur les communautés et l'environnement.

- Maintenir un bon état écologique des cours d'eau

  ° Adopter et appliquer des mesures hydro morphologiques en ligne avec les directives européennes pour favoriser la biodiversité et assurer la qualité écologique et la durabilité des cours d'eau.

- Eradiquer les espèces exotiques envahissantes

  ° Identifier, centrale et éliminer les espèces exotiques envahissantes qui menacent les écosystèmes aquatiques et la biodiversité des cours d'eau.

- Etc.

b. **Organisation du service Cours d'eau**

Le bâtiment situe à la Rue Saint Antoine, 1 à 7021 Havre constitue le lieu à partir duquel les travailleurs de la Cellule Cours d'eau reçoivent leurs instructions et organisent le travail à effectuer, récupèrent leurs outils de travail avant de partir effectuer leurs différentes missions sur chantier et celui où ils rentrent après l'exécutions des taches réalisées.

3. SERVICE BUREAU D1ITUDES/NAQIA

a. **Missions du service Bureau d'étude/NAQIA**

- **Objectif général**

Le Bureau d'études de génie civil et le Service Nadia ont pour mission principale de développer et mettre en couvre des projets de voirie et d'hydraulique des cours d'eau, répondant aux besoins des institutions provinciales et Communes du Hainaut.

- **Collaborations et services intégrés**

- Ces entités collaborent étroitement avec divers services au sein de Hainaut ingénierie Technique (H.I.T.} et de la Province de Hainaut, s'appuyant sur des équipes d'ingénieurs, de techniciens, d'ouvriers, et de personnel administratif pour assurer une réalisation optimale des projets.

Importance est donnée à la maintenance et l'entretien de ces ouvrages (nettoyage des sites, débroussaillage travaux d'entretien,

b. **Organisation du service Cours d'eau**

Le bâtiment situe à la Rue Saint Antoine, 1 à 7021 Havre constitue le lieu à partir duquel les travailleurs du service bureau d'études reçoivent leurs instructions et organisent le travail à effectuer, récupèrent leurs outils de travail avant de partir effectuer leurs différentes missions sur chantier et celui où ils rentrent après l'exécutions des tâches réalisées.

Article 2 : Organisation du travail d'équipe

Les horaires de travail sont fixes dans le règlement de travail La durée de travail totale est fixée dans le règlement de travail.

Les taches effectuées sur le terrain s'effectuent en équipe d'au moins 2 travailleurs, sauf exceptions.

Article 3 : Contrôle des prestations

Les ouvriers des services techniques sont tenus d'enregistrer leur présence. Ils sont en conséquence soumis à un système de pointage informatisé à un contrôle manuel systématique et quotidien.

Chaque membre du personnel est tenu d'enregistrer:

- Son heure d'arrivée
- Son heure de départ

Le temps de pause midi est automatiquement décompté et ne doit pas être enregistré.

Référent Intégrité/Lanceurs d'alerte - Procédure

Province de Hainaut

Janvier 2024

La présente procédure/politique concerne la mise en place du canal de signalement interne des violations éthiques et la protection de l'auteur du signalement - lanceur d'alerte-, tels que visés par le CDLD, en ses articles L1219-1 et ss.

3 canaux de signalement sont prévus par le CDLD :

- Un canal interne, à mettre en place au niveau provincial et visé par la présente politique

- Un canal externe, à désigner par arrêté du Gouvernement wallon. Ce canal sera utilisé lorsqu'aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse au signalement interne dans le délai prescrit, ou que l'auteur peut craindre, en raison de l'objet de la violation constatée ou suspectée ou de la qualité de la personne concernée, un manque de confidentialité ou de garantie d'indépendance quant au traitement du signalement interne ou encore en l'absence de référent intégrité

- La divulgation publique des informations, lorsqu'aucune suite n'a été donnée dans le délai prescrit au signalement interne ou au signalement externe.

Pour les conditions d'exercice du canal externe ou de la divulgation publique, il est renvoyé aux articles ad hoc du CDLD.

1. Champ d'application

1.1. Matériel

La liste des matières dont la violation peut entraîner un signalement est la suivante :

1/ les violations qui relèvent du champ d'application des actes de l'UE énumérés en annexe de la directive et qui concerne les domaines suivants :

a) les marchés publics

b) les services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment et du financement du terrorisme

c) la sécurité et la conformité des produits

d) la sécurité des transports

e) la protection de l'environnement

f) la radioprotection et la sûreté nucléaire

g) la sécurité des aliments destinés à l'alimentation humaine et animale, la santé et le bien- être des animaux

h) la santé publique

i) la protection des consommateurs

j) la protection de la vie privée et des données à caractère personnel, ainsi que la sécurité des réseaux et des systèmes d'information

2/ les violations portant atteinte aux intérêts financiers de l'UE visés à l'article 325 du Traité sur le fonctionnement de l'UE et précisés dans les mesures pertinentes de l'UE.

3/ les violations relatives au marché intérieur visé à l'article 26, §2, du Traité de fonctionnement de l'UE, y compris les règles de l'UE en matière de concurrence et d'aides d'Etat.

4/ les violations visées à l'article L1219-2 du CDLD à savoir :

a) Les actes ou omissions, par un membre du personnel d'un service de la Province de Hainaut dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ou par l'organe, qui :

- Sont illicites et ont trait aux actes de l'UE et aux domaines relevant du champ d'application matériel de la directive 2019/1937;

- Vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité des règles prévues dans les domaines relevant du champ d'application matériel de la directive 2019/1937;

- Vont à l'encontre des dispositions européennes, légales, décrétales et réglementaires applicables au droit interne ;

- Impliquent un risque inacceptable pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement, tel que défini par arrêté ;

b) Le fait d'ordonner ou conseiller sciemment à un membre du personnel de commettre une violation telle que visées au a).

Sont exclus :

c) les actes ou omissions qui affectent exclusivement les droits individuels d'un membre du personnel et pour lesquels existent d'autres canaux ou procédures de signalement tels le harcèlement moral ou sexuel au travail protégé par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou la discrimination au sens du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

d) les conflits purement interpersonnels.

e) le domaine de la sécurité nationale sauf pour le respect des règles de marché public.

La présente procédure de signalement ne porte pas atteinte aux dispositions relatives au signalement de violations prévues par d'autres dispositions légales ou réglementaires ainsi que les dispositions européennes directement applicables, en ce compris les dispositions adoptées en exécution de celles-ci.

La présente procédure de signalement n'affecte pas les règles relatives à l'exercice par les membres du personnel de leur droit de consulter leur organisation syndicale et à la protection contre toute mesure préjudiciable injustifiée suscitée par une telle consultation.

1.2. Personnel

- La présente politique s'applique à l'auteur de signalement travaillant au sein de la Province de Hainaut qui a obtenu des informations sur des violations dans un contexte professionnel, à savoir :

1/ le membre du personnel qui signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations qu'il a obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles ;

2/ toute personne physique, y compris au moins celles visées ci-après, qui signale des informations sur des violations qu'elle a obtenues dans un contexte professionnel avec le service de la Province de Hainaut :

a) le stagiaire, soit la personne qui, sans être membre du personnel, effectue un stage rémunéré ou non ;

b) le volontaire, soit la personne qui, sans être membre du personnel, effectue des activités non rémunérées au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires ;

c) le collaborateur occasionnel ;

d) l'étudiant.

- La présente politique s'applique également à l'auteur de signalement lorsqu'il signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations obtenues dans le cadre d'une relation de travail qui a pris fin.

- La présente politique s'applique au référent intégrité.

- La présente politique s'applique également le cas échéant aux :

a) facilitateur, qui est la personne qui aide l'auteur de signalement au cours du processus de signalement dans un contexte professionnel et dont l'aide est confidentielle ;

b) tiers qui sont en lien avec l'auteur de signalement et qui risquent de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel, tels que des collègues ou des proches.

2. Signalement interne au sein de l'administration provinciale

Au moins un référent intégrité doit être désigné.

- Statut du référent intégrité

Le référent intégrité sera un agent de niveau A, désigné par le Collège Provincial dans le cadre d'une procédure d'appel à candidature interne. A défaut, le référent sera désigné conformément à l'art L 1219-5 du CDLD.

L'agent doit être nommé définitivement et compter une expérience professionnelle de minimum 5 ans à la Province de Hainaut.

Un dossier disciplinaire vierge est requis ainsi qu'une évaluation au minimum positive.

La description de fonction du référent intégrité est concertée avec les organisations syndicales représentatives.

Il sera désigné pour 3 années renouvelables et le renouvellement est conditionné à une évaluation positive par le Comité de Direction Générale.

Si le référent souhaite mettre fin à sa mission, il peut le faire moyennant deux conditions : préavis de 6 mois négociable et assurer un écolage du prochain référent.

Pour sa mission de référent, celui-ci sera évalué en application des règles du statut par le Comité de Direction Générale.

- Protection du référent intégrité

Le référent intégrité ne doit pas subir de représailles fondées totalement ou partiellement sur les actes posés dans le cadre de l'exercice de sa fonction, en ce compris les menaces ou tentatives de représailles.

Les représailles sont notamment: le licenciement, les mesure disciplinaires, toute appréciation négative dans le cadre de toute procédure lui permettant une avancée barémique dans sa carrière, le transfert de fonction ou le changement de lieu de travail, le refus ou la suspension des formations, une évaluation négative ou faisant état d'une appréciation négative des faits liés au signalement, la coercition, l'intimidation, le harcèlement ou ostracisme, toute discrimination, traitement désavantageux ou injuste.

Il bénéficie de la protection pour autant que les représailles soient fondées totalement ou partiellement sur les actes posés dans le cadre de la fonction de référent intégrité. Autrement dit, si l'agent qui est référent intégrité exerce également une autre fonction, rien n'empêche la Province de Hainaut de prendre une mesure disciplinaire ou autres mesures pour des actes posés dans le cadre de son autre fonction et sans lien avec sa fonction de référent intégrité.

La charge de la preuve de l'absence de lien de causalité de la mesure disciplinaire ou autres avec les actes posés dans le cadre de sa mission de référent pèse sur la Province de Hainaut.

- Mission du référent intégrité

Ces missions sont :

- écouter, informer et conseiller les personnes qui envisagent de signaler, les auteurs de signalement ou les facilitateurs ;

- recevoir, examiner tout signalement et, le cas échéant l'instruire ;

- assurer le suivi d'informations ;

- maintenir la communication avec l'auteur de signalement et, si nécessaire, lui demander d'autres informations et lui fournir un retour d'informations ;

- informer de l'existence et de conditions pour recourir au signalement externe.

Il exercera sa mission de manière indépendante et impartiale. A cette fin, la Province de Hainaut, lui assure les garanties nécessaires :

1/ en le protégeant contre toutes influences ou presque inappropriées de toute personne et de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, en particulier contre toute pression visant à obtenir des informations concernant ou pouvant concerner l'exercice de sa fonction ;

2/ en mettant les moyens nécessaires à sa disposition afin qu'il puisse exercer sa fonction de façon entièrement confidentielle ;

3/ en lui permettant d'entretenir tous les contacts nécessaires à l'exercice de sa fonction ;

4/ en lui permettant d'acquérir ou d'améliorer les compétences et les connaissances nécessaires à l'exercice de sa fonction, notamment par le biais de formations ou d'avis techniques appropriés.

- Procédure de signalement interne

- Introduction du signalement

Le membre du personnel qui obtient, dans un contexte professionnel, des informations sur une violation commise ou en voie de d'être commise, peut le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique. S'il l'estime plus judicieux, il peut le signaler directement au référent intégrité.

L'ancien membre du personnel, le stagiaire, le volontaire, le collaborateur occasionnel ou l'étudiant qui obtient dans un contexte professionnel des informations sur une violation commise ou en voie d'être commise, peut le signaler au Directeur général provincial. S'il l'estime plus judicieux, il peut le signaler directement au référent intégrité.

Le supérieur hiérarchique ou le Directeur général provincial, qui réceptionne un signalement assure immédiatement la transmission du dossier sans modification au référent intégrité, étant entendu que la confidentialité de l'identité de l'auteur de signalement ainsi que toute personne qui y est mentionnée ou liée doit être assurée.

Le signalement au référent intégrité peut être introduit par écrit ou oralement, ou les deux.

Il est possible d'effectuer des signalements oralement par téléphone ou via d'autres systèmes de messagerie vocale et, sur demande de l'auteur de signalement, par le biais d'une rencontre en personne dans un délai raisonnable.

Si le signalement est introduit de manière orale, un procès-verbal est établi par le référent intégrité. Il est également donné la possibilité à l'auteur de signalement de vérifier et de rectifier le procès-verbal de la conversation. Le procès-verbal est signé par l'auteur de signalement.

Les signalements anonymes ne sont pas pris en compte.

Le signalement doit contenir des informations précises et, dans la mesure du possible, les informations minimales suivantes :

- Une description détaillée des événements, passés, en cours ou « très susceptibles de se produire »,
- La manière dont ils ont été portés à la connaissance de l'auteur du signalement,
- Les date et lieu des événements,
- L'identité des personnes concernées ou des informations permettant de les identifier,
- Tous les éléments ou informations susceptibles d'aider le référent intégrité à vérifier les faits signalés.

 Traitement du signalement

Un accusé de réception du signalement est adressé à l'auteur de signalement au plus tard dans les 7 jours à dater de la réception du signalement.

Le référent intégrité doit vérifier la recevabilité du signalement ainsi que la bonne foi de l'auteur de signalement.

Le signalement est irrecevable :

- si le référent intégrité est incompétent ;
- si l'identité de l'auteur de signalement est inconnue ;
- si l'auteur de signalement est de mauvaise foi ;
- en cas de signalement répétitifs qui ne contiennent aucune nouvelle information significative relative à un signalement antérieur clôturé.

Est de bonne foi, la personne qui a des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement et que ces informations entrent dans le champ d'application du décret précité.

Si le référent intégrité dispose de suffisamment d'éléments pour pouvoir conclure qu'il a acquis la connaissance d'un crime ou d'un délit, il applique sans délai la procédure prévue à l'article 29 du Code d'instruction Criminelle. En cas d'irrecevabilité ou d'application de l'article 29 précité, il en informe par écrit l'auteur de signalement ainsi que le Directeur général provincial.

S'il apparaît que le Directeur général provincial est impliqué directement ou indirectement, le référent intégrité en informe le Conseil provincial par écrit.

S'il apparaît, en raison de l'objet de la violation signalée ou de la qualité de la personne concernée, un manque de confidentialité ou de garantie d'indépendance du traitement, le référent intégrité transmet son dossier à l'Autorité compétente intégrité en charge des signalements externes.

Si le signalement est recevable, le référent intégrité procède à une enquête.

Il applique les principes généraux de bonne administration et respecte les droits de la défense. Il donne la possibilité à la personne concernée par le signalement de faire valoir utilement ses arguments sur les faits reprochés, s'il dispose de suffisamment d'éléments pour pouvoir conduire à l'existence d'une violation, après avoir reçu les documents et renseignements qu'il estime nécessaires. A ce stade, il doit veiller à garantir l'anonymat de cette personne.

Le référent intégrité peut faire toute constatation sur place, se faire communiquer tous les documents et renseignements qu'il estime nécessaires et entendre toutes les personnes intéressées. Il peut imposer des délais impératifs de réponse aux personnes concernées auxquelles il adresse des questions.

L'article 458 du code pénal (secret professionnel) est applicable au référent intégrité, et ce même après la cessation de ses fonctions de référent intégrité.

Le caractère secret et confidentiel des pièces dont il demande la communication ne peut lui être opposé, sauf en matière de secret professionnel des avocats, du secret médical et du secret des délibérations judiciaires ainsi qu'en matière de secret concernant la défense nationale, la sûreté de l'Etat ou la politique extérieure.

Tout membre du personnel consulté dans le cadre de l'enquête menée par le référent intégrité est relevé de toute obligation de secret professionnel.

Les délais de prescription prévus par d'autres dispositions légales ou réglementaires ne sont ni suspendus ni interrompus par l'introduction et l'enquête du signalement.

En cas d'information ou d'instruction judiciaire concernant le signalement soumis, le référent intégrité suspend son enquête

Au terme de l'enquête, le référent intégrité adresse au Directeur général provincial ou au Conseil provincial un rapport circonstancié accompagné, le cas échéant, de recommandations à destination de la personne concernée.

Ensuite, il informe l'auteur de signalement de la suite donnée à son signalement interne dans les 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement, ou à défaut d'accusé de réception envoyé à l'auteur de signalement, 3 mois à compter de l'expiration de la période de 7 jours suivant le signalement. Le délai de 3 mois peut être prolongé de 3 mois par décision motivée du référent intégrité.

Ce rapport comporte la décision du référent intégrité :

1/ de constater l'absence ou l'existence d'une violation ;

2/ d'adresser au Directeur général provincial ou au Conseil provincial toute recommandation et, le cas échéant, toute proposition tendant à remédier à la violation constatée ;

3/ de proposer à l'autorité compétente d'initier une procédure disciplinaire ou le licenciement à l'encontre du membre du personnel ayant commis une violation.

Le référent intégrité et l'autorité compétente intégrité respectent la confidentialité de l'identité des parties concernées par l'enquête.

Ce devoir de confidentialité s'applique également pour toute autre information à partir de laquelle l'identité de l'auteur du signalement peut être directement ou indirectement déduite. L'identité de l'auteur de signalement, de toute personne qui aide l'auteur de signalement ou qui est associée à l'enquête, et toute autre information à partir de laquelle cette identité peut être directement ou indirectement déduite, peut être divulguée, si les personnes précitées l'autorisent expressément, ou si cela apparaît nécessaire et proportionné dans le cadre d'enquêtes menées par les autorités compétentes en matière de recherche d'infractions ou dans le cadre de procédures judiciaires, en vue de sauvegarder les droits de la défense des personnes mises en cause.

Les divulgations effectuées en vertu de la dérogation prévue ci-dessus font l'objet de mesures de sauvegarde appropriées en vertu des règles de l'UE et des règles belges applicables. En particulier, l'auteur du signalement est, avant la divulgation de son identité, informé de cette divulgation, à moins qu'une telle information ne risque de compromettre les enquêtes et les procédures judiciaires concernées. Lorsque le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité informe les auteurs de signalement du fait que leur identité va être divulguée, il doit leur adresser une explication écrite des motifs de la divulgation des données confidentielles concernées.

Le référent intégrité qui reçoit des informations sur des atteintes à l'intégrité qui comportent des secrets d'affaires ne peuvent pas utiliser ou divulguer ces informations à des fins allant au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer un suivi approprié.

3. Archivage

Le référent intégrité archive tous les signalements reçus, dans le respect des exigences de confidentialité prévues.

- Lorsqu'une ligne téléphonique enregistrée ou un autre système de messagerie vocale enregistré est utilisé pour le signalement, avec le consentement de l'auteur de signalement, le référent intégrité a le droit de consigner le signalement oral sous l'une des formes suivantes :

a) en effectuant un enregistrement de la conversation sous une forme durable et récupérable ou ;

b) par une transcription complète et précise de la conversation, établie par le membre du personnel chargé de traiter le signalement.

Le référent intégrité donne à l'auteur de signalement la possibilité de vérifier et de rectifier la transcription de l'appel. La transcription de l'appel est signée par l'auteur de signalement.

- Lorsqu'une ligne téléphonique non enregistrée ou un autre système de messagerie vocale non enregistré est utilisé pour le signalement, le référent intégrité a le droit de consigner le signalement oral sous la forme d'un procès-verbal précis de la conversation établi par le membre du personnel chargé de traiter le signalement. Le référent intégrité donne à l'auteur de signalement la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver le procès-verbal de la conversation par l'apposition de sa signature.

- Lorsque le signalement fait suite à une rencontre entre l'auteur de signalement et le référent intégrité, les comptes rendus complets et précis de la rencontre sont conservés sous une forme durable et récupérable.

Le référent intégrité a le droit de consigner la rencontre sous l'une des formes suivantes :

a) en effectuant un enregistrement de la conversation sous une forme durable et récupérable ou ;

b) par un procès-verbal précis de la rencontre établi par les membres du personnel chargés de traiter le signalement.

Le référent intégrité donne à l'auteur de signalement la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver le procès-verbal de la rencontre par l'apposition de sa signature.

Les dossiers seront conservés dans un registre des signalements mis en place sur un serveur avec accès limité et sécurisé.

4. Mesures de protection

L'auteur de signalement est protégé et la Province de Hainaut souhaite créer un environnement sûr où l'auteur de signalement peut signaler en toute confiance une violation au sein de l'institution. Le facilitateur et le tiers en lien avec l'auteur du signalement tels que ses collègues ou proches et qui risquent de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel, bénéficient des mêmes mesures de protection.

Est interdite toute forme de représailles, en ce compris les menaces de représailles et les tentatives de représailles, prises à l'encontre de l'auteur de signalement au motif qu'il a dénoncé une violation.

Les éléments suivants constituent notamment une mesure de représailles :

- prendre une décision de licenciement ou de démission d'office ;

- déplacer un membre du personnel ou refuser une demande en ce sens ;

- prendre une mesure d'ordre ;

- prendre une mesure d'ordre intérieur ;

- prendre une mesure disciplinaire ;

- prendre une mesure de suspension de formation ;

- priver un membre du personnel d'une augmentation salariale ;

- priver un membre du personnel de possibilités de nomination, de promotion ou d'évolution de carrière ;

- priver un membre du personnel contractuel de la conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;

- priver un membre du personnel de facilités dont bénéficient les autres collaborateurs ;

- refuser un congé ;

- attribuer une évaluation défavorable ;

- mettre anticipativement fin au stage ;

- mettre anticipativement fin au bénévolat ;

- prendre des mesures de coercition, d'intimidation, de harcèlement ou d'ostracisme ;

- prendre des mesures discriminatoires ou traiter un membre du personnel de manière désavantageuse ou injuste.

Le référent intégrité bénéficie de la protection mentionnée ci-dessus.

A noter que la période de protection prend cours :

- pour l'auteur de signalement, à la date de réception de son signalement ;

- pour le membre du personnel qui l'a aidé, à la date à laquelle il est reconnu comme tel par le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité ;

- pour le référent intégrité, à la date de son entrée en service.

Le bénéfice de la protection n'est pas perdu au seul motif que le signalement effectué de bonne foi s'est avéré inexact ou infondé ou que les informations transmises de bonne foi se sont avérées inexactes ou infondées.

- Conditions pour pouvoir bénéficier de ces mesures de protection

La protection n'est pas accordée au membre du personnel qui dénonce une violation sans avoir respecté les procédures prévues à cet effet.

En outre, il faut que l'auteur de signalement (conditions cumulatives) :

 ait eu des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement et que ces informations entraient dans le champ d'application matériel du CDLD ;

 ait effectué un signalement soit interne soit externe ou ait fait une divulgation publique conformément aux dispositions les prévoyant ;

 la protection n'est pas accordée au membre du personnel, auteur de signalement ou associé à l'enquête, lorsqu'il ressort du rapport écrit de l'examen :

*qu'il a agi en sachant pertinemment que cette dénonciation n'est pas sincère;

*qu'il a délibérément fourni des informations malhonnêtes, non conformes à la réalité et manifestement incomplètes ;

*qu'il était lui-même impliqué dans la violation dénoncée.

La protection court ad vitam et la charge de la preuve de l'absence de lien de causalité de la mesure avec le signalement pèse sur la Province de Hainaut.

Le référent intégrité veille à ce que l'identité des personnes concernées soit protégée aussi longtemps que les enquêtes déclenchées par le signalement ou la divulgation publique sont en cours.

Les mêmes règles prévues pour la protection de l'auteur de signalement sont d'application.

5. Mesures de soutien

Les personnes, auteur de signalement, bénéficient, s'il y a lieu, de mesures de soutien tels que des informations et de conseils complets et indépendants, qui sont facilement accessibles au public et gratuits, sur les procédures et les recours disponibles, sur la protection contre les représailles, ainsi que sur les droits de la personne concernée.

6. Protection des données à caractère personnel

Le référent intégrité traite des données à caractère personnel afin de mener à bien les missions qui lui sont confiées en vertu du Décret et plus particulièrement lorsqu'il accuse réception du signalement, prend connaissance du signalement et instruit celui-ci.

La Province de Hainaut dans lequel le référent intégrité exerce sa fonction ou l'autorité compétente intégrité, est le responsable de traitement.

Le référent intégrité traite les données à caractère personnel suivantes :

1/ l'identité, soit les noms, prénoms, coordonnées, le service d'affectation de toute personne qui effectue un signalement ;

2/ l'identité de toute personne qui fait l'objet d'un signalement d'une violation et ses coordonnées ainsi que son service d'affectation ;

3/ l'identité de toute personne qui aurait contribué, été témoin ou victime d'une violation ou parce qu'elle pourrait apporter des éléments d'information dans le cadre de l'enquête menée par le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité ainsi que ses coordonnées et son service d'affectation.

Le référent intégrité peut solliciter les coordonnées visées ci-avant auprès du service du personnel.

Le référent intégrité transmet ces données uniquement :

a) en cas d'autorisation expresse donnée par la personne visée par la divulgation ;

b) en cas d'application de l'article 29 du CIC ;

c) si cela apparaît nécessaire et proportionné dans le cadre d'enquête menée par les autorités compétentes en matière de recherche d'infraction ou dans le cadre de procédure judiciaire en vue de sauvegarder les droits de la défense de personnes mises en cause.

L'ensemble des données à caractère personnel collectées sont détruites dans les 5 ans de la clôture de l'enquête, sauf en cas de poursuites pénales ou d'action judiciaire, auquel cas les données sont conservées jusqu'à 10 ans après l'issue des poursuites ou de l'action.

Lorsque le signalement est effectué sur support informatique ou par téléphone, le référent intégrité contrôle qu'il soit traité de manière sécurisée quant à la confidentialité de l'identité de l'auteur de signalement, de la personne concernée et de toute personne impliquée dans le signalement.

7. Sanctions

Il n'y a pas d'infraction lorsqu'une personne qui, par état ou par profession, est dépositaire de secrets, signale ou divulgue publiquement ceux-ci dans le respect des conditions prévues. Cette disposition s'applique sans préjudice de la protection de la sécurité nationale, de la protection des informations classifiées dans le sens de la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification et aux habilitations, attestations et avis de sécurité, de la protection du secret professionnel des avocats et du secret médical, du secret des délibérations judiciaires et des règles en matière de procédure pénale.

8. Absence de renonciation aux droits et recours

Les droits et recours prévus par le CDLD ne peuvent faire l'objet d'une renonciation ni être limités par un quelconque accord ou une quelconque politique, forme d'emploi ou condition de travail, y compris une convention d'arbitrage.

Sont nulles les dispositions contractuelles ou statutaires qui sont contraires au CDLD et aux dispositions prises pour son exécution, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient une renonciation aux protections y conférées ou les dispositions prises pour son exécution.

9. Informations utiles

L'existence, l'identité, la disponibilité, l'accessibilité et la mission du référent intégrité ainsi que les règles de confidentialité sont portées à la connaissance des membres du personnel et de leurs représentants.

Des informations claires et facilement accessibles concernant les canaux et les procédures de signalement internes et externes sont mises à disposition de toutes les personnes visées ci-dessus.

22 AVRIL 2004. - Code de la démocratie locale et de la décentralisation (extrait)

[…] Dans la première Partie, Livre II, Titre 1 er, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, il est inséré un chapitre IX intitulé « Des canaux de signalement et de la protection des personnes qui signalent une violation ».

une section 1 re intitulée « Objet, définitions et champs d'application ».

Art. 4.

Dans la section 1 re, insérée par l'article 3, il est inséré un article L1219-1 rédigé comme suit :

« Art. L1219-1. Le présent chapitre transpose la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, en ce qui concerne les services et organes des autorités locales au sens de l'article L3111-1, § 1 er, à l'exception de celles visées à l'article L3111-1, § 1 er, 4°, 7°, 8°, 9° et 10°. ».

Art. 5.

Dans la section 1 re, insérée par l'article 3, il est inséré un article L1219-2

rédigé comme suit :

« Art. L1219-2. Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par :

1° violations :

a) les actes ou omissions, par un membre du personnel d'un service de l'autorité communale dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ou par l'organe, qui :

1) sont illicites et ont trait aux actes de l'Union et aux domaines relevant du champ d'application matériel de la directive 2019/1937 ou;

2) vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité des règles prévues dans les domaines relevant du champ d'application matériel de la directive (UE) 2019/1937 ou;

3) vont à l'encontre des dispositions européennes, légales, décrétales et réglementaires applicables en droit interne ou;

4) impliquent un risque inacceptable pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement, tel que défini par arrêté;

b) le fait d'ordonner ou conseiller sciemment à un membre du personnel de

commettre une violation telle que visée au a);

c) ne visent pas les actes ou omissions qui affectent exclusivement les droits individuels d'un membre du personnel et pour lesquels existent d'autres canaux ou procédures de signalement tels le harcèlement moral ou sexuel au travail protégé par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou la discrimination au sens du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination;

d) ne concernent pas les conflits purement interpersonnels;

2° informations sur des violations : des informations, y compris des soupçons raisonnables, concernant des violations effectives ou potentielles, qui se sont produites ou sont très susceptibles de se produire dans le service de l'autorité communale ou l'organe dans lequel l'auteur de signalement travaille ou a travaillé, et concernant des tentatives de dissimulation de telles violations;

3° membre du personnel : le membre du personnel statutaire ou occupé par un contrat de travail, en ce compris les personnes dépositaires, par état ou par profession, de secrets qu'on leur confie, délégués syndicaux inclus;

4° service de l'autorité communale : l'administration communale, la régie communale ordinaire, ou le secrétariat des membres des collèges communaux;

5° organe : le conseil communal, le collège communal et les membres de ces organes;

6° signalement ou signaler : la communication orale ou écrite d'informations sur des violations;

7° signalement interne : la communication orale ou écrite d'informations sur des violations, effectuée auprès du référent intégrité;

8° référent intégrité : le membre du personnel interne au service de l'autorité communale, désigné pour recevoir, examiner et assurer le suivi des signalements internes conformément à la section 2;

9° signalement externe : la communication orale ou écrite d'informations sur des violations, effectuée auprès de l'autorité compétente intégrité;

10° autorité compétente intégrité : le service désigné par le Gouvernement pour recevoir, examiner et assurer le suivi des signalements externes conformément à la section 3;

11° divulgation publique ou divulguer publiquement : la mise à disposition dans la sphère publique d'informations sur des violations;

12° auteur de signalement : la personne physique qui signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations qu'elle a obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles;

13° facilitateur : la personne physique qui aide un auteur de signalement au cours du processus de signalement dans un contexte professionnel et dont l'aide est confidentielle;

14° contexte professionnel : les activités professionnelles passées ou présentes au sein des services visés aux 4° et 5° par lesquelles, indépendamment de la nature de ces activités, les personnes obtiennent des informations sur des violations et dans le cadre desquelles ces personnes peuvent faire l'objet de représailles si elles signalent de telles informations;

15° personne concernée : une personne physique ou morale qui est mentionnée dans le signalement ou la divulgation publique en tant que personne à laquelle la violation est attribuée ou à laquelle cette personne est associée;

16° représailles : tout acte ou omission direct ou indirect qui intervient dans un contexte professionnel, qui est suscité par un signalement interne ou externe ou une divulgation publique, et qui cause ou peut causer un préjudice injustifié à l'auteur de signalement;

17° suivi : toute mesure prise par le référent intégrité ou par l'autorité compétente intégrité pour évaluer l'exactitude des allégations formulées dans le signalement et, le cas échéant, pour remédier à la violation signalée, y compris des mesures telles qu'une enquête, des poursuites, une action en recouvrement de fonds ou la clôture de la procédure;

18° retour d'informations : la communication à l'auteur de signalement d'informations sur les mesures envisagées ou prises au titre de suivi et sur les motifs de ce suivi. ».

Art. 6.

Dans la section 1 re, insérée par l'article 3, il est inséré un article L1219-3 rédigé comme suit :

« Art. L1219-3. § 1 er. Le présent chapitre établit des normes minimales communes pour la protection des personnes signalant les violations suivantes :

1° les violations qui relèvent du champ d'application des actes de l'Union européenne énumérés en annexe de la directive (UE) 2019/1937 et qui concernent les domaines suivants :

a) les marchés publics ;

b) les services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment et du financement du terrorisme ;

c) la sécurité et la conformité des produits ;

d) la sécurité des transports ;

e) la protection de l'environnement ;

f) la radioprotection et la sûreté nucléaire ;

g) la sécurité des aliments destinés à l'alimentation humaine et animale, la santé et le bien-être des animaux ;

h) la santé publique ;

i) la protection des consommateurs ;

j) la protection de la vie privée et des données à caractère personnel, ainsi que la sécurité des réseaux et des systèmes d'information ;

2° les violations portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union visés à l'article 325 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et précisés dans les mesures pertinentes de l'Union;

3° les violations relatives au marché intérieur visé à l'article 26, § 2, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, y compris les violations des règles de l'Union en matière de concurrence et d'aides d'Etat; 4° les violations visées à l'article L1219-2, 1°.

§ 2. Le présent chapitre ne s'applique pas au domaine de la sécurité nationale sauf en ce qui concerne les signalements de violations portant sur des règles relatives aux marchés publics dans les domaines de la défense et de la sécurité dans la mesure où ces règles sont régies par la directive 2009/81/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 juillet 2009 relative à la coordination des procédures de passation de certains marchés de travaux, de fournitures et de services par les pouvoirs adjudicateurs ou entités adjudicatrices dans les domaines de la défense et de la sécurité, et modifiant les directives 2004/17/CE et 2004/18/CE.

§ 3. Le présent chapitre ne porte pas atteinte :

1° aux dispositions relatives au signalement de violations qui sont prévues par d'autres dispositions légales ou réglementaires ainsi que les dispositions européennes directement applicables, en ce compris les dispositions adoptées en exécution de celles-ci;

2° aux dispositions du droit de l'Union ou du droit national concernant l'un ou l'autre des éléments suivants :

a) la protection des informations classifiées;

b) la protection du secret professionnel des avocats et du secret médical;

c) le secret des délibérations judiciaires;

d) les règles en matière de procédure pénale.

§ 4. Le présent chapitre n'affecte pas les règles relatives à l'exercice par les membres du personnel de leur droit de consulter leur organisation syndicale et à la protection contre toute mesure préjudiciable injustifiée suscitée par une telle consultation. ».

Art. 7.

Dans la section 1 re, insérée par l'article 3, il est inséré un article L1219-4 rédigé comme suit :

« Art. L1219-4. § 1 er. Le présent chapitre s'applique à l'auteur de signalement travaillant au sein d'une autorité communale qui a obtenu des informations sur des violations dans un contexte professionnel, à savoir :

1° le membre du personnel qui signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations qu'il a obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles;

2° toute personne physique, y compris au moins celles visées ci-après, qui signale des informations sur des violations qu'elle a obtenues dans un contexte professionnel avec le service de l'administration communale ou avec l'organe :

a) le stagiaire, soit la personne qui, sans être membre du personnel, effectue un stage rémunéré ou non;

b) le bénévole, soit la personne qui, sans être membre du personnel, effectue des activités non rémunérées au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires.

§ 2. Le présent chapitre s'applique également à l'auteur de signalement lorsqu'il signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations obtenues dans le cadre d'une relation de travail qui a pris fin.

§ 3. Les mesures de protection de l'auteur de signalement énoncées à la section 5 s'appliquent également, le cas échéant, aux :

1° facilitateurs;

2° tiers qui sont en lien avec l'auteur de signalement et qui risquent de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel, tels que des collègues ou des proches de l'auteur de signalement. ».

Art. 8.

Dans le chapitre IX, inséré par l'article 2, il est inséré une section 2 intitulée « Canaux et procédures de signalement interne ».

Art. 9.

Dans la section 2, insérée par l'article 8, il est inséré un article L1219-5 rédigé comme suit :

« Art. L1219-5. § 1 er. Chaque administration communale d'une commune de dix mille habitants ou plus dispose d'au moins un référent intégrité.

§ 2. Tout membre du personnel de niveau A ou, à défaut, de niveau B peut être désigné référent intégrité conformément aux statuts et règlements communaux, après le lancement d'un appel interne.

Si aucun candidat ne se porte volontaire suite à l'appel interne, le référent intégrité est le directeur général adjoint ou, à défaut, le directeur général.

§ 3. La description de fonction du référent intégrité est concertée avec les organisations syndicales représentatives.

§ 4. Le référent intégrité, désigné conformément au paragraphe 2, est le référent intégrité des autres services qui dépendent directement de la commune. Si le statut du personnel prévoit qu'il y a plusieurs référents intégrité, l'un d'eux peut être le référent intégrité des autres services qui dépendent directement de la commune.

Un même référent intégrité communal peut être mutualisé avec une ou plusieurs autorités locales visées à l'article L1219-1 ou avec un centre public d'action sociale ou association régie par le chapitre XII de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale.

§ 5. L'existence, l'identité, la disponibilité, l'accessibilité et la mission du référent intégrité ainsi que les règles de confidentialité sont portées à la connaissance des membres du personnel et de leurs représentants, ainsi qu'au conseil communal, au collège communal, et aux organes de gestion des services communaux.

§ 6. Des informations claires et facilement accessibles concernant les canaux et les procédures de signalement internes et externes sont mises à disposition de toutes les personnes entrant dans le champ d'application du présent chapitre. ».

Art. 10.

Dans la même section 2, il est inséré un article L1219-6 rédigé comme suit :

« Art. L1219-6. § 1 er. Le référent intégrité a pour mission :

1° d'écouter, d'informer et de conseiller les personnes qui envisagent de signaler, les auteurs de signalement ou les facilitateurs ;

2° de recevoir, d'examiner tout signalement et, le cas échéant, de l'instruire ;

3° d'assurer le suivi d'informations conformément à la présente section;

4° de maintenir la communication avec l'auteur de signalement et, si nécessaire, lui demander d'autres informations et lui fournir un retour d'informations ;

5° d'informer de l'existence et des conditions pour recourir au signalement externe.

§ 2. S'il y a plusieurs référents intégrité, il est possible de préciser que celui qui est compétent pour assurer le suivi des signalements n'est pas celui qui reçoit les signalements, qui maintiendra la communication avec l'auteur de signalement et, si nécessaire, qui demandera d'autres informations et lui fournira un retour d'informations. ».

Art. 11.

Dans la même section 2, il est inséré un article L1219-7 rédigé comme suit :

« Art. L1219-7. Le référent intégrité exerce sa mission de manière indépendante et impartiale.

A cette fin, le collège communal lui assure les garanties nécessaires :

1° en le protégeant contre toutes influences ou pressions inappropriées de toute personne et de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, en particulier contre toute pression visant à obtenir des informations concernant ou pouvant concerner l'exercice de sa fonction;

2° en mettant les moyens nécessaires à sa disposition afin qu'il puisse exercer sa fonction de façon entièrement confidentielle;

3° en lui permettant d'entretenir tous les contacts nécessaires à l'exercice de sa fonction;

4° en lui permettant d'acquérir ou d'améliorer les compétences et les connaissances nécessaires à l'exercice de sa fonction, par le biais de formations. ».

Art. 12.

Dans la même section 2, il est inséré un article L1219-8 rédigé comme suit :

« Art. L1219-8. Le référent intégrité ne subit aucunes représailles fondées totalement ou partiellement sur les actes posés dans le cadre de l'exercice de sa fonction, en ce compris les menaces ou tentatives de représailles.

Les représailles, visées à l'alinéa 1 er, sont, notamment, pour autant qu'elles soient fondées totalement ou partiellement sur les actes posés dans le cadre de la fonction de référent intégrité :

1° le licenciement ;

2° les mesures disciplinaires ;

3° toute appréciation négative dans le cadre de toute procédure lui permettant une avancée barémique dans sa carrière ;

4° le transfert de fonctions ou le changement de lieu de travail ;

5° le refus ou la suspension des formations ;

6° une évaluation négative ou faisant état d'une appréciation négative des faits liés au signalement ;

7° la coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;

8° toute discrimination, traitement désavantageux ou injuste. ».

Art. 13.

Dans la même section 2, il est inséré un article L1219-9 rédigé comme suit :

« Art. L1219-9. § 1 er. Le membre du personnel qui obtient, dans un contexte professionnel, des informations sur une violation commise ou en voie d'être commise, peut le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique. S'il l'estime plus judicieux, il peut le signaler directement au référent intégrité.

L'ancien membre du personnel, soit la personne qui n'est plus en service, le stagiaire, soit la personne qui, sans être membre du personnel effectue un stage rémunéré ou non, ou le bénévole, soit la personne qui, sans être membre du personnel, effectue des activités non rémunérées au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, qui obtient dans un contexte professionnel des informations sur une violation commise ou en voie d'être commise, peut le signaler au directeur général lorsqu'il n'est pas le référent intégrité. S'il l'estime plus judicieux, il peut le signaler directement au référent intégrité.

§ 2. Le supérieur hiérarchique ou le directeur général, lorsqu'il n'est pas le référent intégrité, qui réceptionne un signalement assure immédiatement la transmission du dossier sans modification au référent intégrité.

Dans le cas visé à l'alinéa 1 er, le supérieur hiérarchique ou le directeur général respecte la confidentialité de l'identité de l'auteur de signalement ainsi que de toute personne qui y est mentionnée ou liée.

§ 3. Les signalements anonymes ne sont pas pris en compte. ».

Art. 14.

Dans la même section 2, il est inséré un article L1219-10 rédigé comme suit :

« Art. L1219-10. Le signalement au référent intégrité est introduit par écrit ou oralement, ou les deux.

Il est possible d'effectuer des signalements oralement par téléphone ou via d'autres systèmes de messagerie vocale et, sur demande de l'auteur de signalement, par le biais d'une rencontre en personne dans un délai raisonnable.

Si le signalement est introduit de manière orale, un procès-verbal est établi par le référent intégrité. Il est également donné la possibilité à l'auteur de signalement de vérifier et de rectifier le procès-verbal de la conversation. Le procès-verbal est signé par l'auteur de signalement.

Un accusé de réception du signalement est adressé à l'auteur de signalement au plus tard dans les sept jours à dater de la réception du signalement. ».

Art. 15.

Dans la même section 2, il est inséré un article L1219-11 rédigé comme suit :

« Art. L1219-11. § 1 er. Le référent intégrité vérifie la recevabilité du signalement au regard des conditions fixées par le présent chapitre ainsi que la bonne foi de l'auteur de signalement.

L'auteur de signalement est informé de la recevabilité de son signalement.

Le signalement est irrecevable :

1° si le référent intégrité est incompétent;

2° si l'identité de l'auteur de signalement est inconnue puisque les signalements anonymes d'une violation suspectée ne sont pas pris en compte;

3° si l'auteur de signalement est de mauvaise foi;

4° en cas de signalements répétitifs qui ne contiennent aucune nouvelle information significative relative à un signalement antérieur clôturé.

Est de bonne foi, la personne qui a des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement et que ces informations entrent dans le champ d'application du présent chapitre.

§ 2. Si le référent intégrité dispose de suffisamment d'éléments pour pouvoir conclure qu'il a acquis la connaissance d'un crime ou d'un délit, il applique sans délai la procédure prévue à l'article 29 du Code d'instruction criminelle.

§ 3. En cas d'irrecevabilité ou d'application de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, le référent intégrité en informe par écrit l'auteur de signalement ainsi que le directeur général.

S'il apparaît que le directeur général est impliqué directement ou indirectement, le référent intégrité en informe le collège communal par écrit. Dans ce dernier cas, le directeur général n'est pas présent à la séance du collège communal au cours de laquelle cette information est abordée.

S'il apparaît que le directeur général qui est impliqué directement ou indirectement, assume la mission de référent intégrité, l'auteur de signalement s'adresse directement au collège communal et, le cas échéant, à l'autorité compétente intégrité.

S'il apparaît, en raison de l'objet de la violation constatée ou suspectée, ou de la qualité de la personne concernée, un manque de confidentialité ou de garantie d'indépendance quant au traitement du signalement, le référent intégrité transmet son dossier à l'autorité compétente intégrité. ».

Art. 16.

Dans la même section 2, il est inséré un article L1219-12 rédigé comme suit :

« Art. L1219-12. § 1 er. Lorsque le signalement est recevable, le référent intégrité procède à son enquête.

L'introduction et l'enquête du signalement ne suspendent pas et n'interrompent pas les délais de prescription ou de recours administratifs ou judiciaires en cours pour les mêmes faits.

En cas d'information ou d'instruction judiciaire qui concerne le signalement soumis, le référent intégrité suspend son enquête.

§ 2. Le référent intégrité applique les principes généraux de bonne administration et respecte les droits de la défense.

§ 3. Le référent intégrité donne la possibilité à la personne concernée par le signalement de faire valoir utilement ses arguments sur les faits reprochés, s'il dispose de suffisamment d'éléments pour pouvoir conclure à l'existence d'une violation, après avoir reçu les documents et renseignements qu'il estime nécessaires. Il veille, à ce stade, à garantir l'anonymat de cette personne. ».

Art. 17.

Dans la même section 2, il est inséré un article L1219-13 rédigé comme suit :

« Art. L1219-13. § 1 er. Le référent intégrité peut faire toute constatation sur place, se faire communiquer tous les documents et renseignements qu'il estime nécessaires et entendre toutes les personnes intéressées.

Il peut imposer des délais impératifs de réponse aux personnes concernées auxquelles il adresse des questions.

§ 2. L'article 458 du Code pénal est applicable au référent intégrité.

Le caractère secret ou confidentiel des pièces dont il demande la communication ne peut lui être opposé, sauf en matière de secret professionnel des avocats, du secret médical et du secret des délibérations judiciaires ainsi qu'en matière de secret concernant la défense nationale, de sûreté de l'Etat ou de politique extérieure.

Tout membre du personnel consulté dans le cadre de l'enquête menée par le référent intégrité est relevé de toute obligation de secret professionnel. ».

Art. 18.

Dans la même section 2, il est inséré un article L1219-14 rédigé comme suit :

« Art. L1219-14. § 1 er. Au terme de l'enquête, le référent intégrité adresse au directeur général, ou au collège communal dans le cas prévu à l'article L1219-11, § 3, alinéa 2, un rapport circonstancié accompagné, le cas échéant, de recommandations à destination de la personne concernée.

Sauf si sa mission est suspendue, conformément à l'article L1219-12, § 1 er, alinéa 3, le référent intégrité informe l'auteur de signalement de la suite donnée à son signalement interne dans les trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement, ou à défaut d'accusé de réception envoyé à l'auteur de signalement, trois mois à compter de l'expiration de la période de sept jours suivant le signalement.

Par décision motivée, le référent intégrité peut prolonger le délai visé à l'alinéa 2 pour une durée de trois mois. L'auteur de signalement est informé de cette décision.

§ 2. Ce rapport comporte la décision du référent intégrité :

1° de constater l'absence ou l'existence d'une violation;

2° d'adresser au directeur général, ou au collège communal dans le cas visé à l'article L1219-11, § 3, alinéa 2, toute recommandation et, le cas échéant, toute proposition tendant à remédier à la violation constatée;

3° de proposer à l'autorité locale compétente d'initier une procédure disciplinaire ou de licenciement à l'encontre du membre du personnel ayant commis une violation. ».

Art. 19.

Dans le chapitre IX, inséré par l'article 2, il est inséré une section 3 intitulée « Canaux et procédures de signalement externe ».

Art. 20.

Dans la section 3, insérée par l'article 19, il est inséré un article L1219-15 rédigé comme suit :

« Art. L1219-15. § 1 er. Le canal de signalement externe pour les violations constatées ou suspectées au sein des services de l'autorité communale ou de l'organe est institué auprès de l'autorité compétente intégrité.

§ 2. L'autorité compétente intégrité dispose des ressources nécessaires pour exercer sa mission.

§ 3. Les membres du personnel désignés par l'autorité compétente intégrité pour recevoir et traiter des signalements, sont chargés notamment d'assurer :

1° la mise à disposition de toute personne intéressée d'informations au sujet des procédures de signalement;

2° la réception et le suivi des signalements conformément à la présente section;

3° le maintien et le contact avec l'auteur du signalement dans le but de lui fournir un retour d'informations et de lui demander d'autres informations si nécessaire.

Les membres du personnel visés à l'alinéa 1 er reçoivent une formation spécifique aux fins du traitement des signalements. ».

Art. 21.

Dans la section 3, insérée par l'article 19, il est inséré un article L1219-16 rédigé comme suit :

« Art. L1219-16. L'autorité compétente intégrité exerce sa mission de manière indépendante et autonome.

Elle est organisée de manière à garantir l'exhaustivité, l'intégrité et la confidentialité des informations et à empêcher l'accès à ces informations aux membres du personnel de l'autorité compétente intégrité non autorisés.

Elle permet le stockage durable d'informations conformément à l'article L1219-31 afin de permettre que des enquêtes complémentaires soient menées. ».

Art. 22.

Dans la section 3, insérée par l'article 19, il est inséré un article L1219-17 rédigé comme suit :

« Art. L1219-17. L'autorité compétente intégrité publie, dans une section distincte, aisément identifiable et accessible de son site internet, au moins les informations suivantes :

1° les conditions pour bénéficier d'une protection au titre du présent chapitre;

2° les coordonnées nécessaires des canaux de signalement externe, en particulier les adresses électroniques et postales, et les numéros de téléphone de ces canaux, en indiquant si les conversations téléphoniques sont enregistrées ou non;

3° les procédures applicables au signalement de violations, y compris la manière dont l'autorité compétente intégrité peut demander à l'auteur de signalement de clarifier les informations signalées ou de fournir des informations supplémentaires, le délai pour fournir un retour d'informations, ainsi que le type de retour d'informations et son contenu;

4° le régime de confidentialité applicable aux signalements, et en particulier les informations relatives au traitement des données à caractère personnel conformément à l'article 17 de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, aux articles 5 et 13 du règlement (UE) 2016/679, à l'article 13 de la directive (UE) 2016/680 et à l'article 15 du règlement (UE) 2018/1725, selon le cas;

5° la nature du suivi à assurer en ce qui concerne les signalements;

6° les recours et les procédures relatives à la protection contre les représailles et la possibilité pour les personnes qui envisagent d'effectuer un signalement de recevoir des conseils confidentiels;

7° une notice expliquant clairement les conditions dans lesquelles la responsabilité des personnes qui effectuent un signalement auprès de l'autorité compétente intégrité ne serait pas engagée du fait d'une violation de la confidentialité en vertu de l'article L1219-29 mais aussi les cas où cette responsabilité pourrait être engagée si le signalement n'est pas fait dans le respect de la réglementation en vigueur. ».

Art. 23.

Dans la section 3, insérée par l'article 19, il est inséré un article L1219-18 rédigé comme suit :

« Art. L1219-18. § 1 er. Des violations constatées ou suspectées au sein des services de l'autorité communale ou de l'organe peuvent être introduites auprès de l'autorité compétente intégrité par :

1° le référent intégrité;

2° l'auteur de signalement visé à l'article L1219-4 dans les hypothèses suivantes :

a) aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse à son signalement in-

terne dans le délai prescrit;

b) il peut craindre, en raison de l'objet de la violation constatée ou suspectée ou de la qualité de la personne concernée, un manque de confidentialité ou de garantie d'indépendance quant au traitement du signalement interne;

c) en l'absence de référent intégrité.

§ 2. Les signalements anonymes ne sont pas pris en compte. ».

Art. 24.

Dans la même section 3, il est inséré un article L1219-19 rédigé comme suit :

« Art. L1219-19. § 1 er. L'auteur de signalement effectue un signalement par écrit ou oralement.

Il est possible d'effectuer des signalements oralement par téléphone ou via d'autres systèmes de messagerie vocale et, sur demande de l'auteur de signalement, par le biais d'une rencontre en personne dans un délai raisonnable.

Si le signalement est introduit de manière orale, un procès-verbal est établi par l'autorité compétente intégrité. Il est également donné la possibilité à l'auteur de signalement de vérifier et de rectifier le procès-verbal de la conversation. Le procès-verbal est signé par l'auteur de signalement.

§ 2. Un accusé de réception du signalement est adressé à l'auteur de signalement au plus tard dans les sept jours à dater de la réception du signalement, sauf demande contraire expresse de l'auteur de signalement ou à moins que l'autorité compétente ait des motifs raisonnables de croire qu'accuser réception du signalement compromettrait la protection de l'identité de l'auteur de signalement. ».

Art. 25.

Dans la même section 3, il est inséré un article L1219-20 rédigé comme suit :

« Art. L1219-20. Lorsqu'un signalement est reçu par des canaux autres que les canaux de signalement externe ou par des membres du personnel autres que ceux chargés du traitement des signalements, les membres du personnel qui reçoivent le signalement s'abstiennent de divulguer toute information qui permettrait d'identifier l'auteur de signalement ou la personne concernée et transmettent immédiatement le signalement sans modification aux membres du personnel chargés du traitement des signalements. ».

Art. 26.

Dans la même section 3, il est inséré un article L1219-21 rédigé comme suit :

« Art. L1219-21. § 1 er. L'autorité compétente intégrité vérifie la recevabilité du signalement au regard des conditions fixées par le présent chapitre ainsi que la bonne foi de l'auteur de signalement. L'auteur de signalement est informé de la recevabilité de son signalement.

Le signalement est irrecevable :

1° si l'autorité compétente intégrité est incompétente;

2° si l'identité de l'auteur de signalement est inconnue puisque les signalements anonymes d'une violation suspectée ne sont pas pris en compte;

3° si l'auteur de signalement est de mauvaise foi;

4° en cas de signalements répétitifs qui ne contiennent aucune nouvelle information significative relative à un signalement antérieur clôturé.

Est de bonne foi, la personne qui a des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement et que ces informations entrent dans le champ d'application du présent chapitre.

§ 2. Si l'autorité compétente intégrité dispose de suffisamment d'éléments pour pouvoir conclure qu'elle a acquis la connaissance d'un crime ou d'un délit, elle applique sans délai la procédure prévue à l'article 29 du Code d'instruction criminelle.

§ 3. En cas d'irrecevabilité ou d'application de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, l'autorité compétente intégrité en informe par écrit l'auteur de signalement ainsi que le directeur général.

S'il apparaît que le directeur général est impliqué directement ou indirectement, l'autorité compétente intégrité en informe le collège communal par écrit. Dans ce dernier cas, le directeur général n'est pas présent à la séance du collège communal au cours de laquelle cette information est abordée. ».

Art. 27.

Dans la même section 3, il est inséré un article L1219-22 rédigé comme suit :

« Art. L1219-22. § 1 er. L'autorité compétente intégrité, après avoir dûment examiné la question, peut décider qu'une violation signalée est manifestement mineure et ne requiert pas d'autre suivi en vertu de la présente section que la clôture de la procédure.

Cela n'affecte pas d'autres obligations ou d'autres procédures applicables visant à remédier à la violation signalée, ni la protection accordée par le présent chapitre en ce qui concerne les signalements internes ou externes. En pareil cas, l'autorité compétente intégrité notifie à l'auteur de signalement sa décision et les motifs de cette décision.

§ 2. L'autorité compétente intégrité peut décider de clore les procédures en ce qui concerne les signalements répétitifs qui ne contiennent aucune nouvelle information significative sur des violations par rapport à un signalement antérieur à propos duquel les procédures concernées ont été closes, à moins que de nouveaux éléments juridiques ou factuels ne justifient un suivi différent. En pareil cas, l'autorité compétente intégrité notifie à l'auteur de signalement sa décision et les motifs de cette décision. ».

Art. 28.

Dans la même section 3, il est inséré un article L1219-23 rédigé comme suit :

« Art. L1219-23. § 1 er. Lorsque le signalement est recevable ou à l'exception des cas visés à l'article L1219-21, l'autorité compétente intégrité procède à l'enquête.

L'introduction et l'enquête du signalement ne suspendent pas et n'interrompent pas les délais de prescription ou de recours administratifs ou judiciaires en cours pour les mêmes faits.

En cas d'information ou d'instruction judiciaire qui concerne le signalement soumis, l'autorité compétente intégrité suspend son enquête.

§ 2. L'autorité compétente intégrité applique les principes généraux de bonne administration et respecte les droits de la défense.

§ 3. L'autorité compétente intégrité donne la possibilité à la personne concernée par le signalement de faire valoir utilement ses arguments sur les faits reprochés, si elle dispose de suffisamment d'éléments pour pouvoir conclure à l'existence d'une violation, après avoir reçu les documents et renseignements qu'elle estime nécessaires. Elle veille, à ce stade, à garantir l'anonymat de cette personne. ».

Art. 29.

Dans la même section 3, il est inséré un article L1219-24 rédigé comme suit :

« Art. L1219-24. § 1 er. L'autorité compétente intégrité peut faire toute constatation sur place, se faire communiquer tous les documents et renseignements qu'elle estime nécessaires et entendre toutes les personnes intéressées.

Elle peut imposer des délais impératifs de réponse aux personnes concernées auxquelles elle adresse des questions.

§ 2. L'article 458 du Code pénal est applicable aux membres du personnel chargés d'exercer la mission de l'autorité compétente intégrité.

Le caractère secret ou confidentiel des pièces dont elle demande la communication ne peut lui être opposé, sauf en matière de secret professionnel des avocats, du secret médical et du secret des délibérations judiciaires ainsi qu'en matière de secret concernant la défense nationale, de sûreté de l'Etat ou de politique extérieure.

Tout membre du personnel consulté dans le cadre de l'enquête menée par l'autorité compétente intégrité est relevé de toute obligation de secret professionnel. ».

Art. 30.

Dans la même section 3, il est inséré un article L1219-25 rédigé comme suit :

« Art. L1219-25. § 1 er. Au terme de l'examen du signalement, l'autorité compétente intégrité établit un rapport circonstancié accompagné, le cas échéant, de recommandations à destination de la personne concernée.

L'autorité compétente intégrité informe l'auteur de signalement de la suite donnée à son signalement externe dans les trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement, ou à défaut d'accusé de réception envoyé à l'auteur de signalement, trois mois à compter de l'expiration de la période de sept jours suivant le signalement.

§ 2. Ce rapport comporte la décision de l'autorité compétente intégrité :

1° de constater l'absence ou l'existence d'une violation;

2° d'adresser à l'autorité locale au sein de laquelle la violation a été constatée toute recommandation et, le cas échéant, toute proposition tendant à remédier à la violation constatée ou à améliorer le fonctionnement de son service ou de l'organe;

3° d'adresser toute recommandation à l'autorité locale visée au 2°, si elle constate que l'application de dispositions législatives, décrétales ou réglementaires aboutit à une iniquité, pour permettre de régler en équité la situation de l'auteur de signalement, dans le respect de ses compétences;

4° de proposer à l'autorité locale d'initier une procédure disciplinaire ou de licenciement à l'encontre du membre du personnel qui a commis une violation.

§ 3. Par décision motivée, l'autorité compétente intégrité peut prolonger le délai visé au paragraphe 1 er pour une durée n'excédant pas six mois. ».

Art. 31.

Dans la même section 3, il est inséré un article L1219-26 rédigé comme suit :

« Art. L1219-26. L'autorité compétente intégrité ne peut remettre en cause le bien-fondé d'une décision juridictionnelle mais peut faire des recommandations à l'autorité locale concernée.

Elle peut, en cas d'inexécution d'une décision de justice passée en force de chose jugée, enjoindre à l'autorité locale concernée de s'y conformer dans un délai qu'elle fixe. Si cette injonction n'est pas suivie d'effet, l'inexécution de la décision de justice fait l'objet d'un rapport spécial. ».

Art. 32.

Dans la même section 3, il est inséré un article L1219-27 rédigé comme suit :

« Art. L1219-27. L'autorité compétente intégrité est informée de la suite donnée à ses interventions.

Si l'autorité locale concernée par le signalement estime ne pas devoir tenir compte d'une recommandation formulée par l'autorité compétente intégrité, elle lui adresse une réponse motivée dans les trois mois.

L'autorité locale informe périodiquement l'auteur de signalement des suites réservées à son signalement. ».

Art. 33.

Dans la même section 3, il est inséré un article L1219-28 rédigé comme suit :

« Art. L1219-28. L'autorité compétente intégrité réexamine ses procédures de réception des signalements et de suivi régulièrement, et au minimum une fois tous les trois ans. Lors du réexamen de ces procédures, elle tient compte de son expérience ainsi que de celle des autres autorités compétentes et adapte ses procédures en conséquence. ».

Art. 34.

Dans le chapitre IX, inséré par l'article 2, il est inséré une section 4 intitulée « Dispositions communes aux signalements internes et externes ».

Art. 35.

Dans la section 4, insérée par l'article 34, il est inséré un article L1219-29 rédigé comme suit :

« Art. L1219-29. § 1 er. Le référent intégrité et l'autorité compétente intégrité respectent la confidentialité de l'identité des parties concernées par l'enquête.

Ce devoir de confidentialité s'applique également pour toute autre information à partir de laquelle l'identité de l'auteur du signalement peut être directement ou indirectement déduite.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1 er, l'identité de l'auteur de signalement, de toute personne qui aide l'auteur de signalement ou qui est associée à l'enquête, et toute autre information à partir de laquelle cette identité peut être directement ou indirectement déduite, peut être divulguée, si les personnes précitées l'autorisent expressément, ou si cela apparaît nécessaire et proportionné dans le cadre d'enquêtes menées par les autorités compétentes en matière de recherche d'infractions ou dans le cadre de procédures judiciaires, en vue de sauvegarder les droits de la défense des personnes mises en cause.

§ 3. Les divulgations effectuées en vertu de la dérogation prévue au paragraphe 2 font l'objet de mesures de sauvegarde appropriées en vertu des règles de l'Union et des règles belges applicables. En particulier, l'auteur du signalement est, avant la divulgation de son identité, informé de cette divulgation, à moins qu'une telle information ne risque de compromettre les enquêtes et les procédures judiciaires concernées. Lorsque le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité informe les auteurs de signalement du fait que leur identité va être divulguée, il doit leur adresser une explication écrite des motifs de la divulgation des données confidentielles concernées.

§ 4. Le référent intégrité et l'autorité compétente intégrité qui reçoivent des informations sur des violations qui comportent des secrets d'affaires ne peuvent pas utiliser ou divulguer ces informations à des fins allant au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer un suivi approprié. ».

Art. 36.

Dans la même section 4, il est inséré un article L1219-30 rédigé comme suit :

« Art. L1219-30. § 1 er. Le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité traite des données à caractère personnel afin de mener à bien les missions qui lui sont confiées en vertu du présent chapitre et plus particulièrement lorsqu'il accuse réception du signalement, prend connaissance du signalement et instruit celui-ci.

L'administration communale dans laquelle le référent intégrité exerce sa fonction ou l'autorité compétente intégrité est le responsable de traitement.

Le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité traite les données à caractère personnel suivantes :

1° l'identité, soit les noms, prénoms, coordonnées, le service d'affectation de toute personne qui effectue un signalement;

2° l'identité de toute personne qui fait l'objet d'un signalement d'une violation et ses coordonnées ainsi que son service d'affectation;

3° l'identité de toute personne qui aurait contribué, été témoin ou victime d'une violation ou parce qu'elle pourrait apporter des éléments d'information dans le cadre de l'enquête menée par le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité ainsi que ses coordonnées et son service d'affectation.

Le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité peut solliciter les coordonnées visées ci-avant auprès du service du personnel.

§ 2. Le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité transmet ces données uniquement :

a) en cas d'autorisation expresse donnée par la personne visée par la divulgation;

b) en cas d'application de l'article 29 du Code d'instruction criminelle;

c) si cela apparaît nécessaire et proportionné dans le cadre d'enquête menée par les autorités compétentes en matière de recherche d'infraction ou dans le cadre de procédure judiciaire en vue de sauvegarder les droits de la défense de personnes mises en cause.

§ 3. L'ensemble des données à caractère personnel collectées dans le cadre du présent chapitre sont détruites dans les cinq ans de la clôture de l'enquête, sauf en cas de poursuites pénales ou d'action judiciaire, auquel cas les données sont conservées jusqu'à dix ans après l'issue des poursuites ou de l'action.

§ 4. Lorsque le signalement est effectué sur support informatique ou par téléphone, le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité contrôle qu'il soit traité de manière sécurisée quant à la confidentialité de l'identité de l'auteur de signalement, de la personne concernée et de toute personne impliquée dans le signalement. ».

Art. 37.

Dans la même section 4, il est inséré un article L1219-31 rédigé comme suit :

« Art. L1219-31. § 1 er. Le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité archive tous les signalements reçus, dans le respect des exigences de confidentialité prévues à l'article L1219-29.

§ 2. Lorsqu'une ligne téléphonique enregistrée ou un autre système de messagerie vocale enregistré est utilisé pour le signalement, avec le consentement de l'auteur de signalement, le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité a le droit de consigner le signalement oral sous l'une des formes suivantes :

a) en effectuant un enregistrement de la conversation sous une forme du-

rable et récupérable ou;

b) par une transcription complète et précise de la conversation, établie par

le membre du personnel chargé de traiter le signalement.

Le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité donne à l'auteur de signalement la possibilité de vérifier et de rectifier la transcription de l'appel. La transcription de l'appel est signée par l'auteur de signalement.

§ 3. Lorsqu'une ligne téléphonique non enregistrée ou un autre système de messagerie vocale non enregistré est utilisé pour le signalement, le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité a le droit de consigner le signalement oral sous la forme d'un procès-verbal précis de la conversation établi par le membre du personnel chargé de traiter le signalement. Le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité donne à l'auteur de signalement la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver le procès-verbal de la conversation par l'apposition de sa signature.

§ 4. Lorsque le signalement fait suite à une rencontre entre l'auteur de signalement et le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité, les comptes rendus complets et précis de la rencontre sont conservés sous une forme durable et récupérable.

Le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité a le droit de consigner la rencontre sous l'une des formes suivantes :

a) en effectuant un enregistrement de la conversation sous une forme du-

rable et récupérable ou;

b) par un procès-verbal précis de la rencontre établi par les membres du

personnel chargés de traiter le signalement.

Le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité donne à l'auteur de signalement la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver le procès-verbal de la rencontre par l'apposition de sa signature. ».

Art. 38.

Dans le chapitre IX, inséré par l'article 2, il est inséré une section 5 intitulée « Protection de l'auteur de signalement ».

Art. 39.

Dans la section 5, inséré par l'article 38, il est inséré un article L1219-32 rédigé comme suit :

« Art. L1219-32. Est interdite toute forme de représailles, en ce compris les menaces de représailles et les tentatives de représailles, prises à l'encontre de l'auteur de signalement au motif qu'il a dénoncé une violation.

Les éléments suivants constituent notamment une mesure de représailles :

1° prendre une décision de licenciement ou de démission d'office;

2° déplacer un membre du personnel ou refuser une demande en ce sens;

3° prendre une mesure d'ordre;

4° prendre une mesure d'ordre intérieur;

5° prendre une mesure disciplinaire;

6° prendre une mesure de suspension de formation;

7° priver un membre du personnel d'une augmentation salariale;

8° priver un membre du personnel de possibilités de nomination, de promotion ou d'évolution de carrière;

9° priver un membre du personnel contractuel de la conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent;

10° priver un membre du personnel de facilités dont bénéficient les autres collaborateurs;

11° refuser un congé;

12° attribuer une évaluation défavorable;

13° mettre anticipativement fin au stage;

14° mettre anticipativement fin au bénévolat;

15° prendre des mesures de coercition, d'intimidation, de harcèlement ou d'ostracisme;

16° prendre des mesures discriminatoires ou traiter un membre du personnel de manière désavantageuse ou injuste. ».

Art. 40.

Dans la section 5, insérée par l'article 38, il est inséré un article L1219-33 rédigé comme suit :

« Art. L1219-33. L'auteur de signalement bénéficie de la protection prévue par le présent chapitre pour autant que :

1° il ait eu des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement et que ces informations entraient dans le champ d'application du présent chapitre et;

2° il ait effectué un signalement soit interne conformément à la section 2, soit externe conformément la section 3, ou ait fait une divulgation publique conformément à l'article L1219-34. ».

Art. 41.

Dans la même section 5, il est inséré un article L1219-34 rédigé comme suit :

« Art. L1219-34. § 1 er. Une personne qui fait une divulgation publique bénéficie de la protection prévue par le présent chapitre si les conditions suivantes sont remplies :

1° la personne a d'abord effectué un signalement interne et externe, ou a effectué directement un signalement externe conformément aux sections 2 et 3, mais aucune suite n'a été donnée en réponse au signalement dans le délai visé à l'article L1219-14, § 1 er, alinéa 2, ou à l'article L1219-25, § 1 er, alinéa 2, et § 3;

2° la violation suspectée faisant l'objet de la divulgation répond à la définition prévue par l'article L1219-2, 1°.

§ 2. Le présent article ne s'applique pas aux cas dans lesquels une personne révèle directement des informations à la presse en vertu de dispositions nationales spécifiques établissant un système de protection relatif à la liberté d'expression et d'information. ».

Art. 42.

Dans la même section 5, il est inséré un article L1219-35 rédigé comme suit :

« Art. L1219-35. § 1 er. La période de protection prend cours :

1° pour l'auteur de signalement, à la date de réception de son signalement;

2° pour le membre du personnel qui a aidé l'auteur de signalement, à la date à laquelle il est reconnu comme tel par le référent intégrité ou l'autorité compétente intégrité;

3° pour le référent intégrité, à la date de son entrée en fonction.

§ 2. Le bénéfice de la protection n'est pas perdu au seul motif que le signalement effectué de bonne foi s'est avéré inexact ou infondé ou que les informations transmises de bonne foi se sont avérées inexactes ou infondées. ».

Art. 43.

Dans la même section 5, il est inséré un article L1219-36 rédigé comme suit :

« Art. L1219-36. § 1 er. La protection n'est pas accordée au membre du personnel qui dénonce une violation sans avoir respecté les procédures prévues dans le présent chapitre.

§ 2. La protection n'est pas accordée au membre du personnel, auteur de signalement, lorsqu'il ressort du rapport écrit de l'examen :

1° qu'il a agi en sachant pertinemment que cette dénonciation n'est pas sincère;

2° qu'il est lui-même impliqué dans la violation dénoncée.

§ 3. La protection n'est pas accordée au membre du personnel associé à l'enquête lorsqu'il ressort du rapport écrit de l'enquête :

1° qu'il a délibérément fourni des informations malhonnêtes, non conformes à la réalité et manifestement incomplètes au référent intégrité ou à l'autorité compétente intégrité;

2° qu'il était lui-même impliqué dans la violation dénoncée. ».

Art. 44.

Dans la même section 5, il est inséré un article L1219-37 rédigé comme suit :

« Art. L1219-37. Les personnes visées à l'article L1219-4 bénéficient, s'il y a lieu, de mesures de soutien tels que des informations et des conseils complets et indépendants, qui sont facilement accessibles au public et gratuits, sur les procédures et les recours disponibles, sur la protection contre les représailles, ainsi que sur les droits de la personne concernée. ».

Art. 45.

Dans le chapitre IX, inséré par l'article 2, il est inséré une section 6 intitulée « Protection des personnes concernées ».

Art. 46.

Dans la section 6, insérée par l'article 45, il est inséré un article L1219-38 rédigé comme suit :

« Art. L1219-38. § 1 er. Le référent intégrité et l'autorité compétente intégrité veillent à ce que l'identité des personnes concernées soit protégée aussi longtemps que les enquêtes déclenchées par le signalement ou la divulgation publique sont en cours.

§ 2. Les règles prévues à la section 4 concernant la protection de l'identité des auteurs de signalement s'appliquent également à la protection de l'identité des personnes concernées. ».

Art. 47.

Dans le chapitre IX, inséré par l'article 2, il est inséré une section 7 intitulée « Sanctions ».

Art. 48.

Dans la section 7, insérée par l'article 47, il est inséré un article L1219-39 rédigé comme suit :

« Art. L1219-39. Il n'y a pas d'infraction lorsqu'une personne qui, par état ou par profession, est dépositaire de secrets, signale ou divulgue publiquement ceux-ci dans le respect des conditions prévues par le présent chapitre. Cette disposition s'applique sans préjudice de la protection de la sécurité nationale, de la protection des informations classifiées dans le sens de la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification et aux habilitations, attestations et avis de sécurité, de la protection du secret professionnel des avocats et du secret médical, du secret des délibérations judiciaires et des règles en matière de procédure pénale. ».

Art. 49.

Dans le chapitre IX, inséré par l'article 2, il est inséré une section 8 intitulée « Absence de renonciation aux droits et recours ».

Art. 50.

Dans la section 8, insérée par l'article 49, il est inséré un article L1219-40 rédigé comme suit :

« Art. L1219-40. Les droits et recours prévus par le présent chapitre ne peuvent faire l'objet d'une renonciation ou être limités par un quelconque accord ou une quelconque politique, forme d'emploi ou condition de travail, y compris une convention d'arbitrage.

Sont nulles les dispositions contractuelles ou statutaires qui sont contraires au présent chapitre ou aux dispositions prises pour son exécution, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient une renonciation aux protections y conférées ou les dispositions prises pour son exécution. ».

Art. 51.

Dans la première Partie, Livre II, Titre III, chapitre 1 er, section 2, du même Code, il est inséré un article L1231-14 rédigé comme suit :

« Art. L1231-14. Les articles L1219-1 à L1219-40 relatifs aux canaux de signalement et à la protection des personnes qui signalent une violation sont applicables mutatis mutandis aux régies communales autonomes.

Le terme « organe » défini à l'article L1219-2, 5°, doit s'entendre du conseil d'administration, des organes restreints de gestion et de leurs membres.

Tout membre du personnel de niveau A ou, à défaut, de niveau B peut être désigné référent intégrité conformément aux statuts et règlements de la régie communale autonome, après le lancement d'un appel interne.

Si aucun candidat ne se porte volontaire suite à l'appel interne, le référent intégrité est la fonction dirigeante locale.

La description de fonction du référent intégrité est concertée avec les organisations syndicales représentatives.

Un référent intégrité est obligatoire si la régie communale autonome compte au moins cinquante membres du personnel.

Le référent intégrité peut être mutualisé avec une ou plusieurs autorités locales visées à l'article L1219-1, centres publics d'action sociale ou associations régies par le chapitre XII de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale. ».

Art. 52.

Dans la première Partie, Livre V, Titre II, chapitre III, section 6, du même Code, il est inséré un article L1523-28 rédigé comme suit :

« Art. L1523-28. Les articles L1219-1 à L1219-40 relatifs aux canaux de signalement et à la protection des personnes qui signalent une violation sont applicables mutatis mutandis aux intercommunales.

Le terme « organe » défini à l'article L1219-2, 5°, doit s'entendre de l'assemblée générale, du conseil d'administration, des organes restreints de gestion et de leurs membres.

Tout membre du personnel de niveau A ou, à défaut, de niveau B peut être désigné référent intégrité conformément aux statuts et règlements de l'intercommunale, après le lancement d'un appel interne.

Si aucun candidat ne se porte volontaire suite à l'appel interne, le référent intégrité est la fonction dirigeante locale.

La description de fonction du référent intégrité est concertée avec les organisations syndicales représentatives.

Un référent intégrité est obligatoire si l'intercommunale compte au moins cinquante membres du personnel.

Le référent intégrité de l'intercommunale peut être mutualisé avec une ou plusieurs autorités locales visées à l'article L1219-1, centres publics d'action sociale ou associations régies par le chapitre XII de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale. ».

Art. 53.

Dans la deuxième Partie, Livre II, Titre II, chapitre 1 er, du même Code, il est inséré un article L2221-3 rédigé comme suit :

« Art. L2221-3. Les articles L1219-1 à L1219-40 relatifs aux canaux de signalement et à la protection des personnes qui signalent une violation sont applicables mutatis mutandis aux provinces.

Les articles L1219-1 à L1219-40 sont applicables mutatis mutandis aux régies provinciales autonomes.

Tout membre du personnel de niveau A, ou à défaut, de niveau B peut être désigné référent intégrité conformément aux statuts et règlements provinciaux, après le lancement d'un appel interne.

Si aucun candidat ne se porte volontaire suite à l'appel interne, le référent intégrité sera le directeur général ou la fonction dirigeante locale.

La description de fonction du référent intégrité est concertée avec les organisations syndicales représentatives.

Il en est de même pour les régies provinciales autonomes. Un référent intégrité est obligatoire si la régie provinciale autonome compte au moins cinquante membres du personnel.

Le référent intégrité peut être mutualisé avec une ou plusieurs autorités locales visées à l'article L1219-1, centres publics d'action sociale ou associations régies par le chapitre XII de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale.

Pour les provinces, le terme « organe » défini à l'article L1219-2, 5°, doit s'entendre du conseil provincial, du collège provincial et de leurs membres.

Pour les régies provinciales autonomes, le terme « organe » défini à l'article L1219-2, 5°, doit s'entendre du conseil d'administration, des organes restreints de gestion et de leurs membres. ».

Art. 54.

Le Gouvernement arrête, si nécessaire, des modalités de fonctionnement et de procédure pour assurer la mise en oeuvre du présent décret.

Art. 55.

Le présent décret entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit sa publication au Moniteur belge.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge.

Namur, le 19 mai 2023.

(EXTRAIT)

PROVINCE DE HAINAUT

Règlement de travail

Inspection générale des Ressources humaines
Direction des Services administratifs
Résolution du Conseil provincial du 11 juin 2024

Table des matières

CHAPITRE I : Généralités 4
Article 1 : Renseignements généraux et coordonnées 4
Article 2 : Références légales et applicabilité 7
Article 3 : Dérogations 7
Article 4 : Modifications 8
Article 5 : Information 8
Article 6 : Rémunération 8
Article 6 bis : Transmission des décisions en copie conforme 9
Section 1 : Temps de travail 10
Article 7 : Durée du travail 10
Article 8 : Horaires de travail 10
Article 9 : Mesurage du temps de travail 11
Section 2 : Congés, vacances et jours fériés du personnel provincial non enseignant 11
Article 10 : Congés 11
Article 11 : Vacances annuelles 11
Article 12 : Jours fériés 12
Section 3 : Absences 12
Article 13.1 : Absences 12
Article 13.2 : Reprise de fonction après une absence 12
CHAPITRE III : Protection du travailleur 13
Section 4 : Les risques psychosociaux au travail 13
Article 14 : Dispositions générales et obligations - Définitions 13
Définitions 14
Article 15 : Procédure 15
Section 5 : Sécurité, hygiène et santé 27
Article 16 : Boîtes de secours 27
Article 17 : Premiers soins 27
Article 18 : Port de la tenue 27
Article 19 : Propreté des locaux 28
Article 20 : Obligations des agents 28

Article 21 : Obligations des responsables de service. 29

CHAPITRE IV : Devoirs et obligations du personnel responsable 30

Article 22 : Définition 30

Article 23 : Responsabilités 30

CHAPITRE V : Devoirs et obligations des membres du personnel 34

Article 24 : Etat civil 34

Article 25 : Devoir de réserve 34

Article 26 : Responsabilité 34

Article 26 bis Droits de propriété intellectuelle 35

Article 27 : Dommages 37

Article 28 : Interdictions 37

CHAPITRE VI : dispense précompte travaux immobiliers 39

CHAPITRE VII : Procédure relative au Référent intégrité/lanceurs d'alerte 40

CHAPITRE VIII : Annexes 41

I. Grilles horaires 41

II. Charte d'utilisation des ressources et des réseaux informatiques mis à disposition du personnel de la Province de Hainaut 41

III. Premiers secours et boîtes de secours des institutions et services provinciaux 41

IV Demande d'intervention psychosociale du travailleur----------41

V Dispositions en vue de définir un télétravail structurel ----------41
VI formulaire en vue d'une dispense précompte travaux immobiliers ----------41

VII Procédure relative au Référent intégrité/lanceurs d'alerte----------41

° dépôt à l'Inspection des Loi sociales :

- 17/00002742/WE [06 octobre 2011]
- 17/00003364/WE [19 juillet 2013] modifications du 28 juin 2012 et du 26 mars 2013.
- 17/00003364/WE [21 janvier 2014] modification du 22 octobre 2013.
- 17/00003672/WE [27 mai 2014] modification du 25 février 2014.
- 17/00003908/WE [9 octobre 2014] Modification du 24 juin 2014
- 17/50013207/WE [22 mai 2015] modification du 24 février 2015
- 17/50031880/WE [28 janvier 2016] modification du 27 octobre 2015
- 17/50039126/WE [10 mai 2016] modification du 23 février 2016

- 17/50052464/WE [8 décembre 2016] modification du 29 septembre 2016
- 17/50058703/WE [23 février 2017] modification du 29 novembre 2016
- 17/50058703/WE [23 novembre2017] modification du 27 juin 2017
- 17/50085580/WE [26 avril 2018]

modification du 30 janvier 2018

- 17/501001148/WE [09 novembre 2018]
  modification du 19 juin 2018
- 17/50118941/WE [25 juin 2019]
  modification du 26 février 2019 et 26 mars 2019
- 17/50125065/WE [06 septembre 2019]
  modification du 28 mai 2019
- 17/50148721/WE [27 mars 2020]
  modification du 17 décembre 2019

- 17/50160272 /WE [1er septembre 2020]
  modifications du 12 et 30 juin 2020
- 17/50189262/E [21 mai 2021]
  Modifications du 15 décembre 2020
- 17/50191981/WE [21 juin 2021]
  Modifications du 25 février 2021
- 17/50213290/E [21 décembre 2021]
  Modifications du 21 septembre 2021
- 17/50232402/E [29 juin 2022]
  Modifications du 26 avril 2022
- 17/50273490/E [24 février 2023]
  Modifications du 20 décembre 2022
- 17/50298445/E [18 juillet 2023]
  Modifications du 18 avril 2023
- 17/50347077/WE[26 avril 2024]
  Modifications du 20 février 2024
- 17/50358392/WE[02 août 2024]
  Modifications du 11 juin 2024

…..

CHAPITRE VI : dispense précompte travaux immobiliers

Article 29 : Conformément à l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, « les entreprises publiques qui effectuent des travaux immobiliers effectués en équipe sur chantier avec leur propre personnel ne tombent pas sous l'application de la législation ONSS en matière de déclaration de travaux ».

Pour pouvoir bénéficier de la dispense de précompte, les institutions concernées par lesdits travaux devront, au préalable , dûment compléter et annuellement le formulaire disponible à l'annexe VI du Règlement de travail.

CHAPITRE VII : Procédure relative au Référent intégrité/lanceurs d'alerte

Article 30 : Un référent intégrité est désigné par le Collège Provincial dans le cadre d'une procédure d'appel à candidature interne. Agent de niveau A, nommé définitivement et comptant une expérience professionnelle de minimum 5 ans à la Province de Hainaut, il est désigné pour 3 années renouvelables.

Il a pour mission de recueillir les signalements internes se rapportant à diverses violations relatives à divers domaines (marchés publics, santé publique, protection de la vie privée, …), portant atteinte aux intérêts financiers et au marché intérieur de l'Union européenne et en violation de certains articles du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (actes ou omissions illicites, le fait d'ordonner ou de conseiller sciemment ces derniers.

Pour ce faire, le référent exerce les tâches suivantes :

- écouter, informer et conseiller les personnes qui envisagent de signaler, les auteurs de signalement ou les facilitateurs ;

- recevoir, examiner tout signalement et, le cas échéant l'instruire ;

- assurer le suivi d'informations ;

- maintenir la communication avec l'auteur de signalement et, si nécessaire, lui demander d'autres informations et lui fournir un retour d'informations ;

- informer de l'existence et de conditions pour recourir au signalement externe.

Il exercera sa mission de manière indépendante et impartiale

Si le référent intégrité dispose de suffisamment d'éléments pour pouvoir conclure qu'il a acquis la connaissance d'un crime ou d'un délit, il applique sans délai la procédure prévue à l'article 29 du Code d'instruction Criminelle. En cas d'irrecevabilité ou d'application de l'article 29 précité, il en informe par écrit l'auteur de signalement ainsi que le Directeur général provincial.

Il applique les principes généraux de bonne administration et respecte les droits de la défense.

Le référent intégrité adresse au Directeur général provincial ou au Conseil provincial un rapport circonstancié accompagné, le cas échéant, de recommandations à destination de la personne concernée.

L'annexe VII du Règlement du Travail explicite plus amplement la procédure.

CHAPITRE VIII : Annexes

I. Grilles horaires

II. Charte d'utilisation des ressources et des réseaux informatiques mis à disposition du personnel de la Province de Hainaut

III. Premiers secours et boîtes de secours des institutions et services provinciaux

IV. Demande d'intervention psychosociale du travailleur

V. Dispositions en vue de définir un télétravail structure

VI. Formulaire en vue d'une dispense précompte travaux immobiliers

VII. Procédure relative au Référent intégrité/lanceurs d'alerte.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 25 juillet 2024, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence S050201/03/Hainaut/A 2024-086145/AM/VIC, inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

Mons, le 8 octobre 2024

Madame la Directrice générale provinciale f.f.
(s) Frédérique CHASSE

Monsieur le Président du Conseil provincial
(s) Armand BOITE