

RÈGLEMENT RELATIF A LA CREATION, A L'ORGANISATION ET AU FONCTIONNEMENT DE LA COMPOSANTE INTERNE DU SYSTÈME DE SIGNALEMENT D'UNE ATTEINTE SUSPECTEE A L'INTEGRITE

Ce règlement remplace et abroge le Règlement communal du 25 septembre 2025 relatif à la création, à l'organisation et au fonctionnement de la composante interne du système de signalement d'une atteinte suspectée à l'intégrité.

ARTICLE 1 : OBJECTIF

1.1. Le présent règlement porte exécution de la directive 2019/1937 du 23/10/2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (dite directive lanceurs d'alerte) qui devait être transposée par les Etats membres pour le 17/12/2021.

1.2. La directive organise 3 canaux de signalement d'une atteinte à l'intégrité. A Bruxelles, ces canaux sont pour les pouvoirs locaux :

- le canal externe: un.e médiateur.ice bruxellois.e est nommé.e par le Parlement régional bruxellois pour un mandat de cinq ans.
 - Coordonnées du service de médiation bruxellois, au jour de la rédaction du présent règlement :
 - integrité@ombuds.brussels
 - +32 2 549 67 00 : les lundi et jeudi de 14h à 17h, les mardi, mercredi et vendredi de 09h à 12h
 - les bureaux sont accessibles uniquement sur rendez-vous : place de la Vieille Halle aux Blés 1 à 1000 Bruxelles
- le canal interne (objet du présent règlement)
- la divulgation publique.

ARTICLE 2 : DEFINITIONS ET CHAMPS D'APPLICATION

2.1. Le présent règlement renvoie aux définitions et champs d'application des décret et ordonnance conjoints des 26 avril et 16 mai 2019 (dits DOC) relatifs au médiateur bruxellois et de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 décembre 2023 portant exécution de l'article 15, § 2 des DOC relatifs au médiateur bruxellois et les reproduit en partie pour plus de lisibilité.

2.2. Signalement ou signaler :

La communication orale ou écrite d'informations sur les atteintes suspectées à l'intégrité.

2.3. Atteinte suspectée à l'intégrité :

Un acte ou omission qui est illicite ou qui va à l'encontre de l'objet ou de la finalité de toute norme juridique, à savoir toutes dispositions européennes directement applicables ainsi que les lois, ordonnances, décrets, arrêtés, circulaires, règlements, règles internes et procédures internes, s'imposant aux communes bruxelloises, et qui constitue une menace pour l'intérêt général ou une atteinte à celui-ci.

2.4. Auteur de signalement :

Le membre du personnel qui signale des informations sur des atteintes suspectées à l'intégrité.

2.5. Membre du personnel :

1. les travailleurs et les personnes qui exécutent des prestations de travail sous l'autorité de la commune, délégués syndicaux inclus ;
2. toute personne travaillant sous la supervision et la direction de contractants, de sous-traitants et de fournisseurs de la commune, délégués syndicaux inclus ;
3. toute personne qui suspecte une atteinte à l'intégrité par le biais d'informations obtenues dans le cadre d'une relation de travail avec la commune et qui a pris fin depuis lors ou lors du processus de recrutement ou d'autres négociations précontractuelles pour travailler avec la commune.

2.6. Acteurs compétents pour la réception des signalements :

Les personnes de confiance d'intégrité

2.7. Acteurs compétents pour le traitement des signalements :

- En interne, le service d'audit interne, externalisé conformément à l'article 12, §2 de l'arrêté du 7 décembre 2023
- En externe, le service compétent auprès du médiateur bruxellois

2.8. Personne de confiance d'intégrité :

2.8.1. Une personne par rôle ou bilingue

Dans le cadre de la composante interne, la commune dispose d'au moins une personne de confiance d'intégrité par rôle linguistique (sauf si la personne prouve la connaissance de la deuxième langue), susceptible de recevoir un signalement en interne. Elle est désignée à la suite d'un appel à candidature interne.

2.8.2. Rattachée directement au secrétaire communal

Lorsqu'elle agit dans sa fonction de personne de confiance d'intégrité, elle est rattachée fonctionnellement au responsable hiérarchique le plus élevé de la commune, à savoir le Secrétaire communal. Ce dernier veille à garantir :

1. la visibilité de la fonction des personnes de confiance d'intégrité dont il fait connaître l'existence, l'identité, la disponibilité, l'accessibilité et la mission de manière permanente aux membres de son personnel ;
2. l'exercice autonome et efficace de la fonction de personne de confiance d'intégrité en :
 - la protégeant contre les interférences ou pressions indues exercées par toute personne de manière directe ou indirecte, visant notamment à obtenir des informations concernant ou pouvant concerner l'exercice de sa fonction ;
 - mettant à sa disposition les moyens nécessaires à l'exercice en toute confidentialité de sa fonction ;
 - lui permettant de consacrer le temps nécessaire à l'exercice de sa fonction ;
 - lui permettant d'entretenir tous les contacts nécessaires à l'exercice de sa fonction ;

- lui permettant d'acquérir et/ou d'améliorer les compétences et les connaissances nécessaires à l'exercice de sa fonction.

3° la formation de base des personnes de confiance d'intégrité, dont le contenu fait l'objet d'une concertation préalable avec le service compétent auprès du médiateur bruxellois, et qui contient à minima un module relatif au cadre légal relatif au rôle de la personne de confiance d'intégrité et à son statut ainsi qu'un module sur les techniques d'entretien.

2.8.3. Indépendance

Le Secrétaire communal ne peut pas donner à la personne de confiance d'intégrité d'ordres quant à l'exercice de sa fonction et n'a pas accès aux données individuelles et aux dossiers traités pas la personne de confiance d'intégrité. Son rôle est limité à l'organisation des tâches, à la mise à disposition des moyens, à la visibilité et à la formation de la personne de confiance d'intégrité.

2.8.4. Conditions de désignation

Pour être désigné à la fonction de personne de confiance d'intégrité, le membre du personnel doit être minimum niveau B.

La fonction de personne de confiance d'intégrité n'est pas compatible avec la fonction de Secrétaire communal, de titulaire d'un autre grade légal, de mandataire, de collaborateur de cabinet politique, de personne de confiance pour le bien-être au travail, de référent contrôle interne ou de DPO.

La personne de confiance d'intégrité est désignée par le Conseil communal.

La personne de confiance d'intégrité suit la formation de base visée à l'article 2.6.2.3° du présent règlement dans l'année qui suit la date de sa désignation.

La désignation de la personne de confiance d'intégrité prend fin de plein droit en cas d'incompatibilité de fonction.

ARTICLE 3 : EXCLUSION

3.1. Les atteintes à l'intégrité suivantes sont exclues du champ d'application du présent règlement :

1° le harcèlement moral, la violence au travail et le harcèlement sexuel au travail à l'égard des personnes visées à l'article 2, § 1^{er}, 1°, de la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail – il est renvoyé à cet égard au règlement de travail et au rôle du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail et à celui des personnes de confiance pour le bien-être au travail ;

2° la discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale au sens de l'article 4, 6° et 7°, de l'ordonnance du 04/09/2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et au sens de l'article 5, 2° et 3°, du décret de la Commission communautaire française du 09/07/2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

ARTICLE 4 : INFORMATION

4.1. Le membre du personnel qui envisage de signaler une atteinte suspectée à l'intégrité peut

se faire informer et conseiller sur le contenu et l'application du présent règlement par une personne de confiance d'intégrité.

ARTICLE 5 : GARANTIE DE CONFIDENTIALITÉ

5.1. Les personnes de confiance d'intégrité reçoivent les signalements par le biais de systèmes qui, de par leur conception, leur mise en place et leur gestion, protègent en toute sécurité la confidentialité des éléments suivants :

1. l'identité de l'auteur de signalement ;
2. l'identité des tiers cités dans le rapport du signalement ;
3. les informations susceptibles de révéler l'identité de l'auteur de signalement ou de tiers cités dans le rapport de signalement.

5.2. La personne de confiance d'intégrité qui reçoit un signalement ne révèle les informations qu'elle recueille, à toutes les phases du processus du signalement, à aucun autre acteur que ceux compétents pour assurer le traitement du signalement.

ARTICLE 6 : MODALITES DE COMMUNICATION DU SIGNALEMENT

6.1. Tout membre du personnel peut signaler, sur la base d'une présomption une atteinte suspectée à l'intégrité à une personne de confiance d'intégrité, sauf s'il a des raisons légitimes de craindre :

1° qu'aucune suite utile ne sera réservée au signalement dans les délais prescrits par le présent règlement ;

2° qu'en raison de ce signalement, il risque d'être soumis à une peine disciplinaire ou à toute autre forme de représailles, en ce compris les menaces de représailles et tentatives de représailles, telles que définies par l'article 15/1, § 1^{er} et § 2, des DOC.

6.2. En cas de craintes légitimes visées au paragraphe 1, 1° et 2°, le membre du personnel peut signaler l'atteinte suspectée à l'intégrité au service compétent auprès du médiateur bruxellois.

6.3. L'auteur du signalement et toute autre personne concernée - en ce compris les acteurs compétents pour la réception et le traitement des signalements - bénéficient d'une protection contre les représailles en vertu de l'article 15/1, § 1^{er}, des DOC.

6.4. Le signalement peut s'effectuer par écrit et/ou oralement et peut s'effectuer de façon anonyme. Le signalement oral inclut le signalement par téléphone et par messagerie vocale.

6.5. L'auteur de signalement peut demander une rencontre avec la personne de confiance d'intégrité qui a reçu le signalement pour expliciter son signalement. Cette rencontre doit être demandée dans un délai de 15 jours à dater de l'accusé de réception visé à l'article 7.1. . Si la personne de confiance d'intégrité accède à cette demande, la rencontre est organisée de manière telle que l'identité de l'auteur de signalement et de tout tiers mentionné dans le signalement reste confidentielle.

6.6. Sauf en cas de signalement anonyme, la personne de confiance d'intégrité qui reçoit le signalement oral conserve une preuve écrite du signalement. Elle remet une copie de la preuve écrite du signalement à l'auteur de signalement en même temps que l'accusé de réception visé à l'article 7.1.

6.7. Le signalement écrit ou la preuve écrite du signalement oral contient au minimum les éléments suivants :

1. la date du signalement ;

2. le nom et les coordonnées de l'auteur de signalement, sauf en cas de signalement anonyme ;
3. la description de l'atteinte suspectée à l'intégrité ;
4. la date ou la période à laquelle l'atteinte suspectée à l'intégrité a eu lieu, a lieu ou aura lieu ;
5. les éléments permettant de supposer, sur la base d'une présomption de bonne foi et raisonnable, l'existence d'une atteinte à l'intégrité.

6.8. Le signalement écrit ou la preuve écrite du signalement oral est signé par l'auteur de signalement, sauf en cas de signalement anonyme.

6.9. S'il manque un des éléments repris à l'article 6.7, la personne de confiance d'intégrité qui a effectivement réceptionné le signalement, demande à son auteur de le compléter dans le délai qu'il fixe.

ARTICLE 7 : TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

7.1. La personne de confiance d'intégrité qui a réceptionné le signalement, adresse à l'auteur de signalement un accusé de réception dans un délai de sept jours à dater du signalement écrit ou de la preuve du signalement oral jointe au signalement.

7.2. Un accusé de réception est également fourni en cas de signalement anonyme, via l'un des canaux sécurisés.

7.3. Tout signalement est inscrit au sein d'un registre des atteintes suspectées à l'intégrité par les personnes de confiance d'intégrité, dans un délai de sept jours après la réception du signalement. L'accès au registre est protégé et limité aux personnes de confiance d'intégrité et aux acteurs compétents pour le traitement des signalements.

7.4. Sauf en cas de signalement anonyme, la personne de confiance d'intégrité qui a reçu le signalement invite, si elle l'estime nécessaire, l'auteur de signalement à un entretien afin d'explicitier les éléments de l'atteinte suspectée à l'intégrité qu'il a signalée au plus tard le quinzième jour suivant l'accusé de réception. Si le service d'audit interne est désigné, un délégué de ce service participe à cet entretien. Des explications peuvent être fournies par écrit à la demande de l'auteur de signalement dans un délai de quinze jours à dater de la date de réception de l'invitation à l'entretien.

7.5. La personne de confiance d'intégrité qui a inscrit le signalement au sein du registre transmet le signalement au service d'audit interne, s'il est désigné, ou, le cas échéant, au service compétent auprès du médiateur bruxellois.

ARTICLE 8 : EXAMEN INTERNE DE RECEVABILITÉ DU SIGNALEMENT

8.1. Le service d'audit interne réalise une enquête préalable de recevabilité et établit un avis écrit et motivé sur les suites données au signalement au plus tard dans les trois mois suivant l'accusé de réception visé à l'article 7.1. Les suites données au signalement peuvent être :

1. irrecevable : à défaut d'éléments suffisants permettant de présumer raisonnablement d'une atteinte à l'intégrité ;
2. l'ouverture d'une enquête interne ;
3. le renvoi vers le service compétent auprès du médiateur bruxellois lorsque l'atteinte suspectée à l'intégrité :
 - nécessite des moyens d'investigation qui dépassent ceux susceptibles d'être mis en œuvre dans le cadre d'une enquête interne ;
 - ne peut faire l'objet d'une enquête interne au vu des risques de conflit d'intérêts pour

les enquêteurs délégués par le service d'audit interne ou d'interférence du ou des membre(s) du personnel concerné(s) par les faits signalés.

8.2. Le service d'audit interne communique l'avis écrit et motivé visé à l'article 8.1 à l'auteur de signalement au plus tard dans les trois mois de l'accusé de réception visé à l'article 7.1.

8.3. Le service d'audit interne informe le Secrétaire communal de l'ouverture d'une enquête par écrit, ou, quand il existe un soupçon raisonnable de son implication dans l'atteinte suspectée à l'intégrité, le ministre régional ayant la charge de la tutelle sur les pouvoirs locaux.

L'acteur compétent pour le traitement des signalements ne peut communiquer la moindre information permettant au Secrétaire communal d'identifier directement ou indirectement l'identité de l'auteur de signalement ou de tout tiers mentionné dans le rapport du signalement.

8.4. Le service d'audit interne informe également le service compétent auprès du médiateur bruxellois.

8.5. Le service d'audit interne inscrit dans le registre visé à l'article 7.3 les suites réservées au signalement.

8.6. A tout moment, l'auteur de signalement peut s'adresser au service compétent auprès du médiateur bruxellois s'il estime que le traitement de son signalement par le service d'audit interne est susceptible d'être entaché d'un manque de confidentialité ou de garanties d'indépendance.

ARTICLE 9 : PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

9.1. Toute forme de représailles contre les personnes visées à l'article 15/1, § 1^{er} des DOC est interdite, en ce compris les menaces de représailles et tentatives de représailles.

Par représailles, il faut entendre 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 du signalement, aussi bien pendant qu'après la relation de travail, en ce compris notamment tout(e)(s) :

1. rétrogradation ou refus de promotion ;
2. transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
3. suspension de formation ;
4. évaluation de performance ou attestation de travail négative ;
5. mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière, ainsi que les mesures de suspension préventive ;
6. coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
7. discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
8. non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
9. non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire ;
10. préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
11. mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir au niveau du secteur ou de la branche d'activité ;

12. résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour la livraison de biens ou des services ;

13. annulation d'une licence ou d'un permis ;

14. orientation vers un traitement psychiatrique ou médical.

9.2. Sous réserve de l'établissement par la personne protégée qu'elle a effectué un signalement ou une divulgation publique, si des mesures visées au paragraphe 1 sont prises à l'encontre d'une personne protégée, la charge de la preuve que cette mesure ou menace de mesure est fondée sur des motifs dûment justifiés et découle d'éléments étrangers au fait que le membre du personnel a signalé une atteinte suspectée à l'intégrité ou qu'il a été associé à l'enquête y afférente incombe à la commune.

ARTICLE 10 : MANDAT D'ENQUÊTE INTERNE

10.1. Le service d'audit interne établit par écrit le mandat d'enquête sur l'atteinte suspectée à l'intégrité. Ce mandat mentionne au moins :

1. la description de l'atteinte suspectée à l'intégrité ;
2. le nom de l'(des) instance(s) concernée(s) où l'enquête sera effectuée ;
3. le nom, le rôle linguistique et les coordonnées des enquêteurs, y compris, des experts qui les assistent ;
4. les questions d'enquête.

L'enquête est clôturée dans un délai de trois mois suivant son ouverture et peut être prolongée pour une période supplémentaire de neuf mois maximum pour des motifs dûment justifiés dans le rapport de l'enquête.

10.2. Toute modification apportée au mandat d'enquête est consignée par écrit dans un addendum.

10.3. Le mandat d'enquête et les addenda éventuels sont signés et datés par un délégué de le service d'audit interne

10.4. Sauf en cas de risque pour l'enquête, le membre du personnel qui fait l'objet de l'enquête reçoit notification écrite de celle-ci par le service d'audit interne. L'absence de notification fait l'objet d'une décision motivée qui est jointe au dossier.

Cette notification mentionne au moins :

1. la description de l'atteinte suspectée à l'intégrité qui donne lieu à l'enquête ;
2. la possibilité que l'enquête soit étendue aux faits et circonstances qui sont révélés et qui peuvent être utiles pour définir l'ampleur, la nature et la gravité de l'atteinte suspectée à l'intégrité ;
3. le droit qu'a le membre du personnel concerné par l'enquête de se faire assister par un conseil ;
4. le nom, le rôle linguistique et les coordonnées des enquêteurs délégués par le service d'audit interne ;
5. le droit de solliciter des devoirs d'enquête complémentaires dans le courant de l'enquête.

ARTICLE 11 : POUVOIRS DES ENQUÊTEURS INTERNES

11.1. Les enquêteurs délégués par le service d'audit interne peuvent inviter toute personne qu'ils jugent appropriée pour une déclaration individuelle. Celle-ci a le droit d'être assistée par un avocat ou par un représentant syndical. Les membres du personnel sont tenus de répondre

positivement à cette invitation.

11.2. Les enquêteurs délégués par le service d'audit interne:

1. veillent à ce que les personnes invitées à l'enquête puissent faire leur déclaration individuelle en toute liberté ;
2. recueillent la déclaration individuelle en vue de rassembler des informations objectives ;
3. établissent un compte-rendu écrit de chaque déclaration individuelle ;
4. veillent à ce que la personne concernée soit confrontée aux constatations de l'enquête qui la concernent.

11.3. Les personnes invitées fournissent aux enquêteurs délégués par le service d'audit interne toutes les informations pertinentes et éclairantes dont elles disposent dans le cadre du mandat d'enquête.

11.4. Les personnes qui font une déclaration individuelle peuvent compléter le compte-rendu écrit et, le cas échéant, faire des commentaires.

11.5. Le compte-rendu écrit de la déclaration individuelle est signé et daté par toutes les personnes présentes à l'issue de la déclaration individuelle. Néanmoins, si une personne invitée ou, le cas échéant, son conseil, refuse de signer, ce refus est consigné dans le compte-rendu écrit. Chaque page du compte-rendu est numérotée. A l'issue de la déclaration individuelle, chaque personne invitée reçoit une copie signée de sa déclaration individuelle.

11.6. A tout moment de l'enquête, l'auteur de signalement peut fournir d'initiative ou sur demande, par écrit ou oralement, des explications quant à l'atteinte suspectée à l'intégrité signalée.

11.7. Pour clôturer l'enquête, les enquêteurs délégués par le service d'audit interne rédigent un rapport incluant leurs constatations, leurs appréciations en vue de déterminer des faits et/ou apporter des éléments de preuve et les mesures qu'ils recommandent à l'égard de l'atteinte suspectée à l'intégrité.

1. Si le service d'audit interne estime que le rapport de l'enquête contient suffisamment d'éléments pour conclure que l'atteinte suspectée à l'intégrité n'a pas eu lieu, il classe l'enquête sans suite.
2. Si le service d'audit interne estime que le rapport de l'enquête contient suffisamment d'éléments pour conclure que l'atteinte suspectée à l'intégrité a vraisemblablement eu lieu, elle communique, pour suite voulue, le rapport écrit de l'enquête :
 - au Secrétaire communal ou s'il existait un soupçon raisonnable de l'implication du Secrétaire communal dans l'atteinte suspectée à l'intégrité ou quand le Secrétaire communal est impliqué dans l'atteinte à l'intégrité, au ministre ayant la charge de la tutelle sur les pouvoirs locaux ;
 - à son Comité d'audit, s'il existe ;
 - au service compétent auprès du médiateur bruxellois.

11.8. Le service d'audit interne informe par écrit l'auteur du signalement et la personne qui fait l'objet de l'enquête, du résultat de l'enquête.

11.9. Lorsque le service d'audit interne estime, au cours de la procédure de signalement, qu'il dispose de suffisamment d'éléments pour pouvoir conclure qu'il a acquis la connaissance d'un crime ou d'un délit, il en informe sans délai le procureur du Roi conformément à l'article 29 du Code d'instruction criminelle. Le service d'audit interne en avise par écrit le service compétent auprès du médiateur bruxellois.

ARTICLE 12 : DISPOSITIONS APPLICABLES AU SIGNALEMENT

12.1. La commune qui reçoit un signalement est responsable des traitements de données à caractère personnel qu'elle effectue.

12.2. L'identité de l'auteur de signalement et de tout tiers mentionné dans le signalement et toute autre information à partir de laquelle leur identité peut être directement ou indirectement déduite, peuvent être divulguées uniquement lorsqu'il s'agit d'une obligation nécessaire et proportionnée imposée par une législation spéciale dans le cadre d'enquêtes menées par des autorités nationales ou dans le cadre de procédures judiciaires, notamment en vue de sauvegarder les droits de la défense de la personne qui fait l'objet de l'enquête.

12.3. Les divulgations effectuées en vertu de la dérogation prévue l'article 12.2 font l'objet de mesures de sauvegarde appropriées en vertu des règles de l'Union européenne et des règles belges applicables. En particulier, l'auteur de signalement ayant introduit un signalement est informé avant que son identité ne soit divulguée, à moins qu'une telle information ne risque de compromettre les enquêtes ou les procédures judiciaires concernées. Lorsqu'il informe l'auteur du signalement, le service d'audit interne lui adresse une explication écrite des motifs de la divulgation des données confidentielles concernées.

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

ARTICLE 13 : SANCTIONS DISCIPLINAIRES

13.1. Conformément au règlement de travail, un membre du personnel peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire en cas de constat que :

1. le membre du personnel a délibérément fait un signalement de l'atteinte suspectée à l'intégrité faussé et non conforme à la réalité ;
2. le membre du personnel associé à l'enquête a délibérément fourni des informations fausses, non conformes à la réalité ou incomplètes aux personnes chargées de l'enquête ;
3. le membre du personnel a délibérément agi ou pris des décisions dans le seul but d'entraver un signalement ou d'obstruer, de compliquer et/ou de clôturer l'enquête ou d'inciter une personne à agir de la sorte ;
4. le membre du personnel a manqué à son devoir de préserver la confidentialité de l'identité de l'auteur d'un signalement ;
5. le membre du personnel a exercé une quelconque tentative, menace ou forme de représailles à l'encontre de l'auteur d'un signalement ou d'une personne protégée conformément à l'article 15/1, § 1^{er}, des DOC ;
6. le membre du personnel a intenté des procédures abusives à l'encontre de l'auteur d'un signalement ou d'une personne protégée conformément à l'article 15/1, § 1^{er}, des DOC.

13.2. Sont susceptibles de peines conformément aux DOC, l'organisme du secteur public bruxellois, les membres de son personnel, ainsi que toute personne physique ou morale qui :

1. entrave ou tente d'entraver le signalement ;
2. exerce des représailles contre les personnes visées à l'article 15/1, § 1^{er}, des DOC ;

3. tentative des procédures abusives contre les personnes visées à l'article 115/1, § 1^{er}, des DOC ;
4. manque à l'obligation de préserver la confidentialité de l'identité des auteurs de signalement, telle qu'elle est visée à l'article 15, § 5, des DOC.

13.3. Sans préjudice d'autres mesures prévues par les décrets et ordonnances conjoints du 27/04/2023 modifiant les DOC ou par d'autres dispositions légales ou réglementaires, sont punis conformément aux articles 443 à 450 du Code pénal les auteurs de signalements lorsqu'il est établi qu'ils ont sciemment signalé ou divulgué publiquement de fausses informations.

13.4. Les personnes victimes de dommages résultant de ces signalements ou divulgations publiques ont droit à des mesures d'indemnisation conformément à la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

ARTICLE 14 : ENTRÉE EN VIGUEUR

14.1. Le présent règlement entre en vigueur le lendemain de son affichage. L'intitulé de la présente délibération sera repris sur la liste à transmettre à M. le Ministre-Président de la Région bruxelloise, en application de l'ordonnance du 14/05/1998 organisant la tutelle sur les communes de la Région bruxelloise, ainsi que ses arrêtés et circulaires complémentaires.