

POLITIQUE RELATIVE AUX SIGNALEMENTS DES « LANCEURS D'ALERTE » AU SEIN DU SECTEUR PUBLIC DE L'H.U.B. (HUDERF ET BORDET)

Introduction

Transposant partiellement une directive européenne¹, le législateur bruxellois a adopté, pour la région de Bruxelles-capitale, un décret et une ordonnance conjoints² dont l'objet est de permettre de veiller au respect du droit dans certains domaines spécifiques, en accordant une protection aux personnes qui, dans un contexte professionnel, souhaitent signaler, via des procédures déterminées, les violations dont elles ont pris ou pensent avoir connaissance. Ces décret et ordonnance conjoints s'accompagnent d'arrêtés d'exécution³. Ces textes constituent ensemble le **cadre légal bruxellois pour les lanceurs d'alerte**.

Les hôpitaux membres de l'H.U.B. participent à cette volonté de transparence et d'intégrité qui caractérisent et garantissent ses valeurs et ont déjà donné lieu à diverses démarches, dont la mise en place d'un audit interne. Les hôpitaux de l'H.U.B. ont, dans le contexte précité et conformément au cadre légal en vigueur, également mis en place un canal interne et sécurisé de signalement.

Le présent document tend à fournir l'ensemble des informations relatives à la procédure de signalement mise en place au sein de chacun des hôpitaux publics du groupement H.U.B. (l'Institut Jules Bordet et l'Hôpital universitaire des enfants Reine Fabiola).

Attention : le canal interne de signalement est mis en place uniquement pour signaler les violations qui entrent dans le champ d'application du cadre légal. Tout usage consistant à utiliser le canal de signalement afin de signaler intentionnellement de fausses informations est passible, notamment, de sanctions pénales et civiles.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

¹ 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.

²

³ Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 29 août 2024 portant exécution de l'article 15, § 2, du décret et ordonnance conjoints des 26 avril et 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois, publié au Moniteur belge le 17 septembre 2024, en vigueur le 1er janvier 2025 et Arrêtés du 7 décembre 2023 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'article 15, §2 des décrets et ordonnance conjoints du 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois.

Définitions utiles dans le cadre de la présente politique

Auteur.e d'un signalement : le membre du personnel (ou la personne assimilée autorisée à introduire un signalement) qui signale des informations sur des atteintes suspectées à l'intégrité.

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, arrêtés, circulaires, règlements, règles internes et procédures internes, s'imposant au sein de l'Institut Jules Bordet et de l'HUDERF, et qui constitue une menace pour l'intérêt général ou une atteinte à celui-ci⁴.

Signalement : communication écrite d'informations sur les atteintes suspectées à l'intégrité.

Membre du personnel : les membres du personnel de l'Institut Jules Bordet et de l'HUDERF et assimilés c'est-à-dire :

- les travailleurs et les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité de l'une des deux institutions, d'une autre personne délégués syndicaux inclus (et également les indépendants, les stagiaires rémunérés ou non, les bénévoles et les membres exécutifs ou non des organes d'administration, de direction ou de surveillance) ;
- les personnes travaillant sous la supervision et la direction de contractants, de sous-traitants et de fournisseurs de l'une des deux institutions ;
- les auteurs d'un signalement, lorsqu'ils suspectent une atteinte à l'intégrité par le biais d'informations obtenues :
 - o dans le cadre d'une relation de travail qui a pris fin depuis lors ;
 - o lors du processus de recrutement ;
 - o lors d'autres négociations précontractuelles.

Acteurs compétents pour la réception des signalements : La personne de confiance d'intégrité ou le service d'audit interne compétent.

Acteurs compétents pour le traitement des signalements : les membres de la cellule interne « lanceurs d'alerte », indépendants, ci-après le service d'audit.

Personne de confiance d'intégrité : les personnes désignées par l'Institut Jules Bordet ou l'HUDERF susceptibles de recevoir un signalement en interne et/ou de mener l'enquête suite à un signalement interne d'une atteinte suspectée à l'intégrité.

Service d'audit interne : Service indépendant et objectif responsable du traitement des signalements.

⁴ Les atteintes à l'intégrité relevant du harcèlement, de la violence au travail ou de la discrimination (âge, origine, sexe, santé, convictions, etc.) sont cependant exclues de ce cadre parce que ces situations sont déjà couvertes par d'autres lois spécifiques.

Représailles : acte ou omission, direct ou indirect, suscité par un signalement interne ou externe ou une divulgation publique et qui cause ou peut causer un préjudice injustifié à l'auteur.e du signalement

Qu'est ce qui peut être signalé ?

Remarque préalable importante : Le cadre légal **ne s'applique pas** aux **informations couvertes par le secret médical**. Il n'y a donc aucune protection pour l'auteur qui, par le biais du canal de signalement, communiquerait de telles formations. Les règles en matière de secret médical ne sont donc en aucune manière affectées par l'arrêté, toute violation du secret médical pouvant, notamment, faire l'objet d'une sanction pénale.

Les signalements concernent :

- un acte ou une omission illicite ;
- constituant une menace/atteinte pour l'intérêt général et ou une atteinte à l'intégrité au sein du décret et de l'ordonnance conjoints ;
- dans les domaines suivants :
 - o la santé publique ;
 - o la protection de la vie privée et des données à caractère personnel ;
 - o la sécurité des réseaux et des systèmes d'information ;
 - o la sécurité des produits et la conformité des produits ;
 - o la protection de l'environnement ;
 - o la radioprotection et la sécurité nucléaire
 - o les marchés publics ;
 - o la sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, ainsi que la santé et le bien-être des animaux
 - o les services, produits et marchés financiers et prévention de blanchiment et du financement du terrorisme ;
 - o la sécurité des transports ;
 - o la protection des consommateurs ;
 - o toute violation relative au droit de l'Union, concurrence et aides d'état.

Une exclusion du champ d'application est prévue, d'une part, pour ce qui concerne les plaintes introduites dans le cadre du harcèlement et de la discrimination dès lors qu'il s'agit de la sauvegarde de droits individuels et non pas d'une atteinte à l'intérêt général. Sont également exclus les conflits purement interpersonnels.

Un signalement en dehors des conditions cumulatives précitées sera déclaré irrecevable.

Attention que le fait de signaler ou divulguer intentionnellement de fausses informations est passible, notamment, de sanctions pénales et civiles (dommages et intérêts).

Qui peut effectuer un signalement ?

Vous pouvez procéder à un signalement si vous êtes ou avez été, à l'égard de l'Institut Jules Bordet ou de l'HUDERF :

- Salarié(e) ;
- Indépendant(e) ;
- Statutaire, fonctionnaire ;
- Stagiaire rémunéré ou non ;
- Bénévole ;
- Intérimaire ;
- Gestionnaire ;
- Administrateur ;
- Sous la supervision et la direction de contractants, de sous-traitants ou de fournisseurs de l'Institut Jules Bordet ou de l'HUDERF.

Un signalement peut également être effectué par une personne dont la relation de travail n'a pas encore débuté pour autant que le signalement porte sur des informations relatives à des violations obtenues lors du processus de recrutement ou d'autres négociations précontractuelles.

Confidentialité et RGPD

Sauf dérogation légale, que le signalement soit interne ou externe, l'identité de l'auteur de signalement ne peut en aucun cas être divulguée par les personnes chargées de recevoir et traiter le signalement sans son consentement exprès et libre.

La confidentialité porte sur l'identité de l'auteur et sur toute autre information à partir de laquelle l'identité de l'auteur peut directement ou indirectement être déduite.

Par ailleurs, le traitement des données à caractère personnel communiquées dans le cadre d'un signalement est effectué conformément au RGPD.

Seules les données pertinentes pour le traitement du signalement peuvent être récoltées à défaut de quoi elles sont effacées sans retard injustifié.

Le signalement peut-il être anonyme ?

Malgré la confidentialité prévue par la loi, à titre exceptionnel, il est toutefois également possible pour l'auteur d'un signalement d'opter pour un signalement anonyme.

Il faut toutefois être conscient du fait qu'un signalement anonyme empêche le gestionnaire de votre signalement d'en accuser réception et de vous tenir informé des suites qui auront pu y être réservées.

Quels sont les différentes formes de signalements possibles ?

Un signalement peut s'effectuer soit :

- via le canal de signalement interne ;
- via le canal de signalement externe, à savoir le médiateur bruxellois (vous retrouverez les informations utiles sur le site suivant : www.ombuds.brussels).

Le membre du personnel dispose du choix du canal qu'il active. Néanmoins, afin d'assurer un suivi efficace des signalements, il est recommandé de commencer par un signalement interne. Le recours aux autorités externes est suggéré en second lieu si l'auteur estime qu'aucune suite utile n'a été réservée à son signalement interne.

Le rôle des organisations représentatives des travailleurs

Le cadre légal bruxellois « lanceurs d'alerte » ne porte en aucune manière atteinte au droit dont dispose le travailleur de s'adresser et de consulter son syndicat, indépendamment du fait d'introduire, ou non, un signalement.

Protection suite à un signalement

Pour autant que le signalement soit effectué conformément au cadre légal, un régime de protection et d'accompagnement est prévu.

1. Condition pour bénéficier du régime de protection

Pour bénéficier de la protection prévue par la loi, il faut que l'auteur.e du signalement :

- Comme toute personne placée dans une situation similaire et disposant de connaissances comparables, ait eu des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations alléguées étaient vraies au moment du signalement et que ces informations relevaient bien du champ d'application de la directive (c'est-à-dire, qu'elles relèvent bien des domaines dans lesquels un signalement peut être effectué et que les informations aient été obtenues dans un contexte professionnel) ;

- Ait effectué un signalement à l'aide d'un des canaux de signalement.

Remarque : La protection n'est pas perdue si le signalement, effectué de bonne foi, s'avère inexact ou non-fondé.

2. Bénéficiaires de la protection

La protection prévue par le cadre légal couvre les personnes suivantes, dites « personnes protégées » :

- L'auteur.e du signalement ;
- Les personnes qui aident l'auteur de signalement ;
- Les tiers en lien avec l'auteur.e du signalement et qui risquent de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel.

3. Portée de la protection

3.1. Interdiction de représailles

Par représailles, il y a lieu d'inclure également les menaces de représailles ainsi que les tentatives de représailles et prenant, notamment, les formes suivantes :

- 1° suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes;
- 2° rétrogradation ou refus de promotion;
- 3° transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail;
- 4° suspension de la formation;
- 5° évaluation de performance ou attestation de travail négative;
- 6° mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière;
- 7° coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme;
- 8° discrimination, traitement désavantageux ou injuste;
- 9° non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent;
- 10° non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire;
- 11° 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;
- 12° 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;
- 13° résiliation anticipée ou annulation d'un contrat relatif à la fourniture de biens ou la prestation de services;
- 14° annulation d'une licence ou d'un permis;
- 15° orientation vers un traitement psychiatrique ou médical.

Remarque : Le fait de bénéficier d'une protection contre les représailles n'empêche pas un licenciement fondé sur un motif étranger au signalement.

3.2. Exonération de responsabilité

Pour autant que le signalement d'une violation soit effectué conformément au prescrit légal, l'auteur.e du signalement ne peut se voir reprocher d'avoir enfreint une restriction à la divulgation d'informations imposée par un contrat, une disposition légale, réglementaire ou administrative et n'encourt aucune responsabilité concernant le signalement ou la divulgation publique pour autant qu'il/elle ait eu des **motifs raisonnables de croire** que le signalement était **nécessaire** pour révéler la violation. Aux mêmes conditions, aucune action civile, pénale ou disciplinaire ne peut être engagée contre l'auteur.e du signalement et les personnes protégées.

L'auteur.e de signalement n'encourt aucune responsabilité en ce qui concerne l'obtention des informations signalées ou l'accès à ces informations à la condition que cette obtention ou cet accès ne constitue pas une infraction pénale autonome.

3.3. Mesures d'accompagnement contre les représailles et indemnisation du préjudice en cas de représailles

Toute personne protégée qui s'estime victime ou menacée de représailles peut adresser une plainte motivée au Médiateur bruxellois afin qu'il vérifie l'existence d'un soupçon raisonnable de représailles.

Elles sont sanctionnées pénalement, à savoir une peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans et une amende de 600 à 6000 €.

Les coordonnées de contact du Médiateur bruxellois sont mentionnées dans la section relative au signalement externe.

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT INTERNE

Le canal à privilégier

Il s'agit du canal de signalement qui doit, autant que possible, être privilégié en raison du fait que ce canal est celui qui a vocation à permettre une meilleure détection et une prévention efficace des violations dès lors qu'elles sont signalées auprès du gestionnaire interne des signalement, par définition le plus proche de l'origine de l'éventuel problème signalé, le plus apte à investiguer et à, si possible, identifier les solutions pour y remédier.

Caractéristiques du canal de signalement interne

Le canal de signalement interne est conçu et géré de manière sécurisée afin d'assurer et protéger la confidentialité et le respect du RGPD.

Seuls les acteurs compétents pour la réception des signalements (les personnes de confiance d'intégrité et le service d'audit interne) disposent, pour permettre l'accomplissement de leurs missions, d'un accès au système sécurisé de signalement et aux informations signalées.

Ils sont tenus, légalement, de préserver la confidentialité concernant l'identité de l'auteur.e du signalement et celle de toute personne mentionnée dans le signalement.

Comment effectuer un signalement à l'aide du canal interne de signalement ?

Le signalement peut s'effectuer par écrit et peut s'effectuer de façon anonyme.

Trois possibilités s'offrent à vous pour effectuer un signalement :

- En adressant un courrier écrit au gestionnaire de dossier, à l'adresse suivante : Cellule Lanceurs d'alerte H.U.B., avenue Joseph Wybran 40, 1070 Bruxelles
- En remplissant le formulaire en ligne disponible sur l'Intranet.

Dans tous les cas, la confidentialité et le respect du RGPD sont garantis.

Le signalement doit être le plus détaillé possible afin de permettre d'examiner les informations qu'il contient. À cet effet, le signalement écrit 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° la signature de l'auteur.e du signalement (sauf en cas de signalement anonyme).

S'il manque l'un des éléments, l'acteur interne compétent pour la réception des signalements, qui a effectivement réceptionné le signalement, demande à son auteur de le compléter dans le délai qu'il fixe.

Déroulement de la procédure en cas de signalement interne

Accusé de réception

L'acteur compétent pour la réception des signalements accuse réception de tout signalement qui lui a été notifié selon les formes prescrites, au plus vite et en tout cas dans les 7 jours de la réception du signalement. Aucun accusé de réception n'est possible en cas de signalement anonyme.

Sauf en cas de signalement anonyme, l'acteur interne compétent pour la réception des signalements conserve une preuve écrite du signalement. Il remet une copie de la preuve écrite du signalement à l'auteur de signalement en même temps que l'accusé de réception.

Rencontre avec l'acteur compétent pour la réception des signalements

Si l'auteur.e de signalement le demande, une rencontre en personne avec l'acteur compétent pour la réception des signalements ayant effectivement reçu le signalement est organisée. S'il existe un service d'audit interne compétent, un membre délégué du service d'audit interne participe à cette rencontre. Cette rencontre doit avoir lieu dans un délai de 15 jours à dater de la demande. Cette rencontre est organisée de manière telle que l'identité de l'auteur de signalement et de tout tiers mentionné dans le signalement reste confidentielle.

Confidentialité

L'acteur compétent pour la réception des signalements préserve, autant que possible et par tous les moyens raisonnables, la confidentialité de l'identité de l'auteur.e du signalement ainsi que de tout tiers mentionné dans le signalement, à tout instant et à chaque étape de la procédure. Ceci signifie que l'identité de l'auteur.e du signalement ne peut, en aucun cas, être divulguée sans son consentement exprès et libre à aucune autre personne que l'acteur compétent pour la réception des signalements. Cette garantie de confidentialité couvre également toute autre information à partir de laquelle l'identité de l'auteur.e peut être directement ou indirectement déduite.

Par dérogation à ce qui précède, l'identité de l'auteur.e d'un signalement peut être divulguée uniquement lorsque cette divulgation constitue une obligation nécessaire et proportionnée prévue

par une législation spéciale dans le cadre d'enquêtes menées par les autorités nationales ou dans le cadre de procédures judiciaires, notamment en vue de sauvegarder les droits de la défense de la personne visée par le signalement.

Registre

Tout signalement est inscrit au sein d'un registre des atteintes suspectées à l'intégrité par les personnes de confiance d'intégrité ou par le service d'audit interne compétent, dans un délai de sept jours après la réception du signalement par un des acteurs internes compétents pour la réception des signalements. L'accès au registre est protégé et limité aux personnes compétentes pour assurer le traitement du signalement ou la protection de l'auteur de signalement et au service compétent auprès du médiateur bruxellois.

Suivi diligent du signalement

Sauf en cas de signalement anonyme, l'acteur interne compétent pour la réception des signalements ayant reçu le signalement invite, s'il 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.

Un membre délégué du service d'audit interne participe à cet entretien. Ces 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.

L'acteur interne compétent pour la réception des signalements d'atteintes suspectées à l'intégrité, qui a inscrit le signalement au sein du registre transmet le signalement à un des acteurs compétents pour le traitement des signalements.

Examen de recevabilité du signalement

L'acteur compétent pour le traitement du signalement 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. Les suites données au signalement peuvent être :

- irrecevable : à défaut d'éléments suffisants permettant de présumer raisonnablement d'une atteinte à l'intégrité ;
- l'ouverture d'une enquête interne ;
- le renvoi vers le service compétent auprès du médiateur bruxellois lorsque l'atteinte suspectée à l'intégrité :
 - o nécessite des moyens d'investigation qui dépassent ceux susceptibles d'être mis en œuvre dans le cadre d'une enquête interne ;
 - o 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 compétent ou d'immixtion du ou des membre(s) du personnel concerné(s) par les faits signalés.

L'acteur compétent pour le traitement des signalements informe le responsable hiérarchique le plus élevé de l'instance concernée 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 ou secrétaire d'état ou organe de gestion compétent. Il informe également le service compétent auprès du médiateur bruxellois.

L'acteur compétent pour le traitement des signalements inscrit dans le registre les suites réservées au signalement.

Retour d'informations vers l'auteur du signalement

L'acteur compétent pour le traitement des signalements communique l'avis écrit et motivé à l'auteur.e de signalement au plus tard dans les trois mois de l'accusé de réception.

À tout moment, l'auteur.e de signalement peut s'adresser au service compétent auprès du médiateur bruxellois s'il estime que le traitement de son signalement par l'acteur compétent pour le traitement des signalements est susceptible d'être entaché d'un manque de confidentialité ou de garanties d'indépendance.

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT EXTERNE

Quand procéder à un signalement externe ?

La personne qui souhaite procéder à un signalement peut, librement, décider de recourir à un signalement par le biais de canaux de signalement externes.

Il est recommandé de recourir à un signalement externe dans les hypothèses suivantes :

- Lorsque la procédure interne n'a pas ou ne permettra pas de remédier efficacement à la violation désignée ;
- Lorsque l'auteur.e estime qu'il encourt un risque de représailles dans le cadre d'un signalement interne ;
- Lorsque le droit de l'Union ou le droit national impose à l'auteur de recourir à un signalement auprès des autorités compétentes.

Auprès de qui effectuer un signalement externe ?

C'est le médiateur bruxellois qui constitue ce canal de signalement externe. Vous retrouverez les informations utiles sur le site suivant: www.ombuds.brussels

Comment effectuer un signalement externe ?

- Via le portail sécurisé ;
- En envoyant un mail à integrite@ombuds.brussels
- En téléphonant au +32 2 549 67 00 (Lundi et jeudi de 14h à 17h, mardi, mercredi, vendredi de 09h à 12h)
- Par courrier ou sur rendez-vous : Ombuds Bruxelles, Place de la Vieille Halle aux Blés 1, 1000 Bruxelles

Quelle que soit la forme du signalement, celui-ci doit être le plus complet possible afin de permettre d'examiner les informations qu'il contient. Les faits doivent donc être décrits de façon précise et complète concernant la nature de la violation, la période, les moments et lieux où elle a ou aurait été commise, l'identité de la ou des personnes à qui la violation est imputée, etc. Si possible, il convient de joindre au signalement toutes les pièces utiles.

DIVULGATION PUBLIQUE

L'auteur.e d'une divulgation publique ne bénéficie de la protection prévue par la directive lanceurs d'alerte que si au moins une des conditions suivantes est rencontrée :

- L'auteur.e a, au préalable, effectué un signalement interne et externe ou directement un signalement externe, mais aucune mesure n'a été prise dans le délai, en réponse au signalement ;
- L'auteur.e a des raisons de croire que :
 - La violation peut représenter un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public ; ou
 - En cas de signalement externe, il existe un risque de représailles ou il y a peu de chances qu'il soit véritablement remédié à la violation en raison des circonstances particulières de l'affaire.

La protection prévue en cas de divulgation publique ne s'applique pas lorsque la personne révèle directement des informations à la presse, une autre réglementation de protection étant alors applicable dans cette hypothèse.

*

*

*