

	TOTAL - TOTAAL	22.384.000	22.384.000
--	-------------------	------------	------------

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 8 mars 2023.

PHILIPPE

Par le Roi :

La secrétaire d'Etat au Budget,
A. BERTRAND

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van
8 maart 2023.

FILIP

Van Koningswege :

De staatssecretaris voor Begroting,
A. BERTRAND

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2023/42000]

18 AVRIL 2023. — Arrêté royal relatif à la politique d'intégrité et à la gestion de l'intégrité au sein de certaines organisations du pouvoir exécutif fédéral et modifiant l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui

RAPPORT AU ROI,

Introduction

Sire,

L'arrêté que nous avons l'honneur de soumettre à votre signature découle de l'attention constante que les institutions internationales portent au principe d'intégrité dans le secteur public. Au niveau fédéral, la ministre de la Fonction publique et la secrétaire d'Etat au Budget se sont engagées à accélérer l'ancrage de la politique d'intégrité et de la gestion de l'intégrité.

Une administration intègre, dotée d'un personnel intègre, est une condition essentielle au bon fonctionnement d'une société démocratique. L'intégrité joue un rôle important dans le maintien et le renforcement de la confiance des citoyens dans l'administration, et dans la garantie de la bonne gouvernance et du respect de l'Etat de droit. La politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité sont des instruments qui contribuent à l'application concrète des valeurs et des normes dans les organisations publiques et doivent, entre autres, garantir que, dans l'exercice des fonctions, l'intérêt public prime toujours sur les intérêts personnels. Si cette mission est accomplie, la confiance des citoyens et des entreprises dans les actions et les décisions des (agents des) organisations publiques sera maintenue et renforcée.

La loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée est entrée en vigueur le 2 janvier 2023. Cette loi transpose partiellement 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 et vise à offrir un niveau élevé de protection aux auteurs de signalements d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée. La loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée abroge la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel et ses arrêtés d'exécution. L'un des arrêtés d'exécution concernait les personnes de confiance d'intégrité. Le rôle des personnes de confiance d'intégrité est attribué dans le présent arrêté à un ou plusieurs facilitateurs dans les organisations.

Les atteintes à l'intégrité sont des « incidents » en matière d'intégrité qui sont présumés s'être produits dans une organisation. Une atteinte à l'intégrité peut être définie comme l'exécution ou l'omission d'un acte qui constitue une menace pour l'intérêt général ou une atteinte à celui-ci, et qui (a) constitue une infraction aux dispositions européennes directement applicables, aux lois, arrêtés, circulaires, règles internes et procédures internes qui sont applicables aux services et aux membres

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2023/42000]

18 APRIL 2023. — Koninklijk besluit betreffende het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement binnen sommige organisaties van de federale uitvoerende macht en tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning

VERSLAG AAN DE KONING,

Inleiding

Sire,

Het besluit dat we de eer hebben ter uwer handtekening voor te leggen, komt voort uit de blijvende aandacht van internationale instellingen voor het beginsel van integriteit in de publieke sector. Op federaal vlak hebben de minister bevoegd voor ambtenarenzaken en de staatssecretaris bevoegd voor begroting zich geëngageerd om de verankering van integriteitsbeleid en integriteitsmanagement in een stroomversnelling te brengen.

Een integere overheid met integere personeelsleden is een basisvoorwaarde voor een goed werkende democratische samenleving. Integriteit speelt een belangrijke rol om het vertrouwen van de burgers in de overheid te bewaren en te versterken, en voor het waarborgen van goed bestuur en de eerbiediging van de rechtstaat. Integriteitsbeleid en integriteitsmanagement zijn instrumenten die bijdragen aan de praktische toepassing van waarden en normen in overheidsorganisaties en die er onder meer dienen toe te leiden dat bij de uitoefening van het ambt het algemeen belang steeds voorrang heeft op persoonlijke belangen. Als deze opdracht wordt verwezenlijkt, dan zal het vertrouwen van de burger en de ondernemingen in het handelen en beslissen van (medewerkers van) de overheidsorganisaties worden gehandhaafd en versterkt.

Op 2 januari 2023 is de wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie van kracht geworden. Deze wet zet gedeeltelijk de Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden om en heeft tot doel een hoog niveau van bescherming te bieden aan melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en de geïntegreerde politie. De wet van 8 december 2022 heft wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie 15 september 2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden en haar uitvoeringsbesluiten op. Een van de uitvoeringsbesluiten had betrekking op de vertrouwenspersonen integriteit. De rol van de vertrouwenspersonen integriteit wordt in dit besluit toegewezen aan één of meerdere facilitators in de organisaties.

Integriteitsschendingen zijn "incidenten" op het vlak van integriteit die zich vermoedelijk hebben voorgedaan in een organisatie. Een integriteitsschending kan worden omschreven als een handeling of het nalaten van een handeling die een bedreiging is voor of een schending is van het algemeen belang, en die (a) een inbreuk is op rechtstreeks toepassbare Europese bepalingen, de wetten, de besluiten, de omzendbrieven, de interne regels en de interne procedures die van toepassing

de leur personnel ; et/ou (b) implique un risque pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement ; (c) et/ou témoigne d'un manquement grave aux obligations professionnelles ou à la bonne gestion d'une organisation. Cela couvre également l'ordre ou le conseil sciemment donné de commettre une atteinte à l'intégrité.

Il s'agit donc de s'assurer, au sein de l'administration fédérale, que les atteintes à l'intégrité sont évitées en premier lieu. Toutefois, il n'est pas réaliste de penser que la prévention seule suffira. Par conséquent, dans le domaine de la politique d'intégrité et de la gestion de l'intégrité, il faut également veiller à détecter (de manière proactive) les atteintes à l'intégrité, à analyser les atteintes à l'intégrité, à sanctionner les atteintes à l'intégrité et à remédier en aval aux conséquences des atteintes à l'intégrité. Tous ces éléments doivent être réunis dans la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité.

Le présent arrêté met partiellement en œuvre dans les organismes du secteur public fédéral les articles 5 et 6 de la loi du 8 mai 2007 portant assentiment à la Convention des Nations unies contre la corruption, faite à New York le 31 octobre 2003. Cette loi vise à promouvoir, éventuellement par le biais de la coopération internationale, des mesures de prévention et de lutte contre la corruption, et à promouvoir l'intégrité, la bonne gouvernance et la bonne gestion des fonds publics. La réalisation de cet objectif nécessite une politique et une gestion efficaces et coordonnées du principe d'intégrité, ainsi que des rapports sur cette politique et sa mise en œuvre. L'article 6 de la loi du 8 mai 2007 encourage les États Parties à mettre en place un organe de coordination et de connaissance doté de l'autonomie nécessaire pour permettre à l'organe de remplir efficacement sa mission à l'abri de toute influence indue et en disposant des moyens matériels et des collaborateurs spécialisés nécessaires.

Au cours des deux dernières décennies, plusieurs institutions internationales telles que les Nations unies, le Conseil de l'Europe et l'Organisation de Coopération et de Développement économiques, notamment dans le cadre de la lutte contre la corruption, ont accordé une grande attention aux politiques d'intégrité et à la gestion de l'intégrité en tant qu'outils de politique et de gestion préventive.

Avec la loi du 8 mai 2007, la Belgique a adhéré à la Convention des Nations unies contre la corruption. Les articles 6 et 7 de cette loi définissent les efforts à fournir dans le secteur public dans les domaines suivants, entre autres :

- encourager l'intégrité, l'honnêteté et la responsabilité des membres du personnel ;
- appliquer les normes de conduite pour l'exercice correct, honorable et adéquat des fonctions et adopter des mesures à l'encontre des membres du personnel qui violent les normes de conduite ;
- proposer des programmes d'éducation et de formation axés sur la compétence des membres du personnel pour leur permettre de s'acquitter de leurs fonctions de manière correcte, honorable et adéquate et les sensibiliser aux atteintes à l'intégrité inhérentes à leurs fonctions et rôles ;
- la sélection, l'engagement, la promotion et le départ à la retraite des membres du personnel reposent sur les principes d'efficacité et de transparence, et sur des critères objectifs tels que le mérite, l'équité et l'aptitude ;
- des procédures spécifiques pour la sélection et la formation des fonctions et des rôles vulnérables aux atteintes à l'intégrité, complétées par les mesures nécessaires en matière de maîtrise de l'organisation ;
- adopter, maintenir et renforcer des systèmes qui :
 - o favorisent la transparence et préviennent les conflits d'intérêts ;
 - o exigent des membres du personnel qu'ils déclarent aux autorités compétentes notamment toutes activités extérieures, tout emploi, tous placements, tous avoirs et tous dons ou avantages substantiels d'où pourrait résulter un conflit d'intérêts avec leurs fonctions ;
- o permettent aux membres du personnel de faciliter le signalement aux autorités compétentes des atteintes à l'intégrité, y compris la corruption, dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;
- le suivi des initiatives pertinentes d'organisations régionales, interrégionales et multilatérales.

La passation des marchés publics et la gestion des finances publiques sont couvertes par l'article 9 de la loi de 2007. En matière de passation des marchés publics, les mesures nécessaires sont prises pour mettre en place des systèmes appropriés de passation des marchés publics fondés sur la transparence, la concurrence et des critères objectifs pour la prise des décisions.

Les mesures visant à promouvoir la transparence et la responsabilité dans la gestion des finances publiques comprennent notamment :

- a) Des procédures d'adoption du budget national ;

zijn op diensten en hun personeelsleden; en/ of (b) een risico inhoudt voor het leven, de gezondheid of de veiligheid van personen of voor het milieu; (c) en/of getuigt van een ernstige tekortkoming in de professionele verplichtingen of in het beheer van een organisatie. Het betreft eveneens het welbewust bevelen of adviseren om een integriteitsschending te begaan.

Het komt er dus op aan om er in federale overheid voor te zorgen dat integriteitsschendingen in de eerste plaats worden voorkomen. Ervan uitgaand dat preventie alleen volstaat is echter niet realistisch. Vandaar dat op het vlak van integriteitsbeleid en integriteitsmanagement ook de nodige zorg dient te worden besteed aan bijvoorbeeld (proactieve) detectie van integriteitsschendingen, het onderzoeken van integriteitsschendingen, het sanctioneren van integriteitsschendingen en aan het remediëren (nazorg) van de gevolgen van integriteitsschendingen. Al deze elementen dienen samen te komen in het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement.

Dit besluit geeft gedeeltelijk uitvoering in de federale overheidsorganisaties aan artikel 5 en artikel 6 van de wet van 8 mei 2007 houdende instemming met het Verdrag van de Verenigde Naties tegen de corruptie, gedaan te New York op 31 oktober 2003. Deze wet heeft tot doel, eventueel door internationale samenwerking, maatregelen te stimuleren voor de preventie en de bestrijding van corruptie, en de bevordering van integriteit, goed bestuur en het goed beheer van overheidsmiddelen. Om deze doelstelling te verwezenlijken worden een doeltreffend en gecoördineerd beleid en beheer inzake het beginsel van integriteit evenals de rapportering over dit beleid en de uitvoering ervan opgelegd. Artikel 6 van de wet van 8 mei 2007 zet de Staten die partij zijn aan tot de oprichting van een coördinatie- en kennisorgaan met de nodige autonomie teneinde het orgaan de mogelijkheid te bieden doeltreffend zijn opdracht uit te oefenen zonder ongepaste beïnvloeding en met de nodige materiële middelen en gespecialiseerde medewerkers.

De laatste twee decennia werd door verschillende internationale instellingen zoals de Verenigde Naties, de Raad van Europa en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, vooral in het kader van de strijd tegen corruptie, veel aandacht besteed aan integriteitsbeleid en integriteitsmanagement als preventieve beleids- en beheersinstrumenten.

Met de wet van 8 mei 2007 heeft België ingestemd met het Verdrag van de Verenigde Naties tegen de corruptie. De artikels 6 en 7 van deze wet bepalen de inspanningen die dienen geleverd te worden in de publieke sector op onder andere de volgende vlakken:

- de aanmoediging van de integriteit, de eerlijkheid en de verantwoordelijkheidszin van de personeelsleden;
- gedragsnormen in verband met de correcte, waardige en adequate uitoefening van het ambt toepassen en maatregelen nemen tegen personeelsleden die de gedragsnormen schenden;
- training en opleiding gericht op de competentie van personeelsleden om zich op correcte, waardige en adequate wijze van hun functie te kwijten en zich bewust te worden van integriteitsschendingen die inherent zijn aan hun functies en rollen;
- de selectie, de indienstneming, de bevordering en de oppensioenstelling van personeelsleden berusten op de beginselen van doeltreffendheid en transparantie, en objectieve criteria zoals verdienste, billijkheid en geschiktheid;
- specifieke procedures voor de selectie en opleiding van functies en rollen die kwetsbaar zijn voor integriteitsschendingen aangevuld met de nodige maatregelen inzake organisatiebeheersing;
- het aannemen, het handhaven en versterken van mechanismen die:
 - o transparantie bevorderen en belangenconflicten voorkomen;
 - o personeelsleden verplichten onder meer alle externe activiteiten, werk, beleggingen, vermogensbestanddelen en aanzienlijke schenkingen of voordelen waaruit een belangenconflict met hun functie van ambtenaar zou kunnen voortvloeien, aan de bevoegde autoriteiten te melden;
 - o personeelsleden gemakkelijk in staat stellen aan de bevoegde autoriteiten kennis te geven van integriteitsschendingen, met inbegrip van corruptie, waarvan de personeelsleden in het kader van de uitoefening van hun functie kennis krijgen;
- de opvolging van relevante initiatieven van regionale, interregionale en multilaterale organisaties.

De gunning van overheidsopdrachten en het beheer van de overheidsfinanciën komen aan bod in artikel 9 van de wet van 2007. Voor de gunning van overheidsopdrachten worden maatregelen opgelegd zoals mechanismen voor de gunning van overheidsopdrachten die gegrond zijn op transparantie, mededinging en objectieve criteria voor het nemen van beslissingen.

De maatregelen om transparantie en verantwoordelijkheid bij het beheer van de overheidsfinanciën te bevorderen zijn bijvoorbeeld:

- a) procedures tot aanpassing van de nationale begroting;

indicateurs d'évaluation. Enfin, ce pilier souligne également l'importance de traduire les valeurs fondamentales du secteur public dans le cadre légal et réglementaire et la nécessité de communiquer efficacement à ce sujet.

Le deuxième pilier couvre l'aspect culturel organisationnel de la politique d'intégrité et de la gestion de l'intégrité. Le « mérite » est un élément clé ici, à savoir que le secteur public doit toujours rechercher des membres du personnel professionnels et qualifiés qui accordent une grande importance à l'intégrité et aux valeurs de l'administration. Cela implique d'investir dans l'éducation et la formation, comme, par exemple l'atelier du SPF BOSA « Dialogues sur l'intégrité » et la formation sur les dilemmes, afin de disposer de membres du personnel compétents pour appliquer correctement les valeurs et les normes dans leurs fonctions et rôles dans la fonction publique. Il est donc également nécessaire de travailler en permanence à la création d'une culture organisationnelle dans laquelle les sujets relatifs à l'intégrité peuvent être discutés ouvertement et librement sur le lieu de travail et où il est possible, sans risque de représailles, de signaler des atteintes présumées à l'intégrité.

Le pilier responsabilité porte sur la participation, la gestion des risques, l'évaluation et l'application. Dans ce troisième pilier, la transparence et l'ouverture se traduisent par des initiatives dans lesquelles les clients et les autres parties prenantes peuvent participer de manière significative au développement de la politique d'intégrité et à sa mise en œuvre par la gestion de l'intégrité. Un exemple est le Réseau Fédéral des Coordinateurs d'Intégrité géré par le SPF BOSA. On peut également attendre du management des organisations publiques qu'il intègre l'intégrité dans la maîtrise de l'organisation et les systèmes de gestion des risques. De même, le management a pour mandat de veiller au respect des règles dans l'organisation, c'est-à-dire que les atteintes à l'intégrité doivent être détectées (détection proactive), examinées et sanctionnées.

Enfin, on peut également se référer au discours sur l'état de l'Union prononcé par la présidente de la Commission européenne en septembre 2022, dans lequel elle a annoncé un paquet de mesures anticorruption comprenant une mise à jour de la législation anticorruption de l'UE. Les éléments du futur cadre politique et les mesures dans ce contexte cités aujourd'hui incluent notamment :

- garantir la transparence des services publics et l'intégrité des fonctionnaires ;
- favoriser une culture de l'intégrité et de la légalité, par exemple en établissant des plans d'intégrité et de transparence, en dispensant des formations sur les conflits d'intérêts et leur gestion, sur le leadership et la prise de décision éthique, et en signalant les atteintes à l'intégrité ;
- prévenir les conflits d'intérêts liés au lobbying abusif, aux conflits d'intérêts et aux mécanismes du tourniquet (« revolving doors »).

Le présent arrêté offre une base réglementaire aux acteurs d'intégrité au sein de la Fonction publique fédérale administrative, et leur fournit des leviers afin de définir eux-mêmes une politique d'intégrité et de l'exécuter au sein de leurs organisations.

18 AVRIL 2023. — Arrêté royal relatif à la politique d'intégrité et à la gestion de l'intégrité au sein de certaines organisations du pouvoir exécutif fédéral et modifiant l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui

COMMENTAIRE PAR ARTICLE

CHAPITRE 1^{er}. — Définitions et champ d'application

L'article 1^{er} définit le champ d'application du présent arrêté, à savoir la fonction publique fédérale administrative telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Les services qui dépendent des services publics fédéraux ou des services publics fédéraux de programmation tels que définis à l'article 1^{er}, 1^o de la loi du 22 juillet 1993 peuvent s'ils le désirent s'inscrire dans la politique d'intégrité du service public fédéral ou service public de programmation dont ils dépendent et par exemple s'appuyer sur le coordinateur d'intégrité y désigné.

L'alinéa 2 de l'article 1^{er} prévoit qu'un ministre ou un secrétaire d'État peut, par arrêté royal, étendre le champ d'application du présent arrêté au service public qu'il a dans ses attributions et qui n'est pas couvert par l'alinéa 1^{er}.

waaraan data en indicatoren voor evaluatie worden gekoppeld. Tenslotte wordt in deze pijler ook het belang benadrukt van de vertaling van de kernwaarden van de publieke sector in het wettelijk en reglementair kader en de noodzaak om hierover effectief te communiceren.

De tweede pijler dekt het organisatieculturele aspect van integriteitsbeleid en integriteitsmanagement af. "Verdienste" is daarbij een kernelement, namelijk dat de publieke sector steeds dient te streven naar professionele en gekwalificeerde personeelsleden die een grote waarde hechten aan de integriteit en de waarden van de overheid. Dit impliceert investeren in opleidingen en trainingen, zoals bijvoorbeeld de FOD BOSA workshop "In dialoog over integriteit" en dilemmatrainingen, om over personeelsleden te kunnen beschikken die competent zijn om de waarden en normen in hun ambtelijke functie en rollen adequaat toe te passen. Daarom is het ook noodzakelijk continu te werken aan een organisatiecultuur waarin integriteitsthema's open en vrij kunnen worden besproken op de werkplek en waar het veilig is, zonder risico op represailles, om integriteitsschendingen te melden.

De pijler verantwoording gaat over participatie, risicobeheer, evaluatie en handhaving. In deze derde pijler wordt transparantie en openheid vertaald in initiatieven waarin klanten en andere belanghebbenden op zinnvolle wijze kunnen deelnemen aan de ontwikkeling van het integriteitsbeleid en de uitvoering ervan via het integriteitsmanagement. Een voorbeeld is het door FOD BOSA beheerde federale netwerk van de integriteitscoördinatoren. Van het management van overheidsorganisaties kan ook worden verwacht dat integriteit deel uitmaakt van de organisatiebeheersing en risicobeheersystemen. Evenzo is het een opdracht van het management om in hun organisatie aan handhaving te doen, dit wil zeggen dat integriteitsschendingen worden opgespoord (proactieve detectie), onderzocht en gesanctioneerd.

Tenslotte kan er ook worden verwezen naar de "State of the Union"-toespraak van de voorzitter van de Europese Commissie in september 2022 waarin zij een corruptiebestrijdingspakket heeft aangekondigd met onder meer een actualisering van de EU-wetgeving voor corruptiebestrijding. De elementen van het toekomstige beleidskader en maatregelen in deze context die vandaag worden geciteerd zijn onder andere:

- het waarborgen van transparantie in overheidsdiensten en van de integriteit van ambtenaren;
- het stimuleren van een cultuur van integriteit en wettelijkheid door bijvoorbeeld het opstellen van plannen voor integriteit en transparantie, opleidingen over belangenconflicten en het beheer belangenconflicten, leiderschap en ethische besluitvorming en het melden van integriteitsschendingen; en
- het voorkomen van ongeoorloofd lobbyen, belangenverstrengeling en draaideurconstructies.

Dit besluit geeft een reglementaire basis aan de integriteitsactoren binnen het federaal administratief openbaar ambt, en levert aan hen de hefboomen om zelf een integriteitsbeleid te bepalen en uit te voeren binnen hun organisaties.

18 APRIL 2023. — Koninklijk besluit betreffende het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement binnen sommige organisaties van de federale uitvoerende macht en tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning

TOELICHTING PER ARTIKEL

HOOFDSTUK I. — Definities en toepassingsgebied

Artikel 1 bepaalt het toepassingsgebied van dit besluit. Het is van toepassing op het federaal administratief openbaar ambt zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

De diensten die afhangen van de federale overheidsdiensten of de programmatorische federale overheidsdiensten zoals bedoeld in artikel 1, 1^o van de wet van 22 juli 1993, kunnen zich desgewenst inschrijven in het integriteitsbeleid van de federale overheidsdienst of programmatorische overheidsdienst waarvan zij afhangen en bijvoorbeeld een beroep op de aldaar aangeduide integriteitscoördinator.

Het tweede lid van artikel 1 voorziet de mogelijkheid dat een minister of staatssecretaris, bij koninklijk besluit, het toepassingsgebied van dit besluit uitbreidt tot een organisatie waarvoor hij bevoegd is en die niet valt onder het eerste lid van dit artikel.

L'article 2 clarifie un certain nombre de termes du présent arrêté, à savoir :

1° Organisations : ce sont les entités visées à l'article 1^{er} ;

2° Organes stratégiques : ce sont les organes visés à l'arrêté royal du 19 juillet 2001 relatif à l'installation des organes stratégiques des services publics fédéraux et relatif aux membres du personnel des services publics fédéraux désignés pour faire partie du cabinet d'un membre d'un Gouvernement ou d'un Collège d'une Communauté ou d'une Région ;

3° SPF BOSA : cet acronyme désigne le Service public fédéral Stratégie et Appui visé par l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du service public fédéral Stratégie et Appui ;

4° RFCI : il s'agit de l'acronyme du Réseau Fédéral des Coordinateurs d'Intégrité visé à l'article 8 du présent arrêté ;

5° Politique d'intégrité : l'ensemble des objectifs et des mesures, dans un schéma d'intégrité, du gouvernement, du ministre compétent ou de l'organisation concernant l'intégrité dans le secteur public fédéral en promouvant une culture d'intégrité et de légalité avec une attention particulière pour l'intérêt public et la confiance sociétale dans les organisations et les membres du personnel du secteur public fédéral ;

6° Gestion de l'intégrité : l'application de la politique d'intégrité adaptée à l'organisation, par exemple en tenant compte de la taille, de la mission, de la vision et des valeurs de l'organisation, ainsi que de la vulnérabilité et de la résilience de l'organisation face aux risques en matière d'intégrité. La gestion de l'intégrité fait partie d'un plan pluriannuel, qui se traduit par des plans d'action annuels et des rapports en vue d'un rapport annuel sur la mise en œuvre de la politique d'intégrité ;

7° Plus haut dirigeant : la personne la plus haut placée dans une organisation donnée (Président du Comité de direction d'un Service public fédéral, Président d'un Service public fédéral de programmation, Administrateur général ou Administrateur délégué d'un parastatal, le Ministre ou le Secrétaire d'État pour ce qui concerne son organe stratégique) ;

8° Facilitateur : comme défini dans l'article 6, 16° de la loi relatif aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée .

CHAPITRE II. — La création et les missions du Bureau Intégrité

Art. 3. Au sein du SPF BOSA, sur la base de l'article 3, le « Bureau Intégrité » est créé pour exécuter la mission prévue à l'article 2, 6° de l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui. La mission s'entend comme étant « la promotion de la politique d'intégrité et de la gestion de l'intégrité », conformément à l'article 15 du présent arrêté, en lieu et place du « contrôle préventif de l'intégrité ».

La modification de la mission du SPF BOSA indique que la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité ne doivent pas seulement être interprétées de manière préventive, mais qu'il faut également prêter attention à la détection, à l'analyse, au respect des règles et au suivi dans le contexte des risques liés à l'intégrité et des atteintes à l'intégrité (incidents ayant trait à l'intégrité). La suppression du mot « contrôle » permet également d'éviter la perception que le Bureau Intégrité se profile dans le champ d'application du présent arrêté comme une entité qui contrôle, supervise et/ou évalue. Il ne s'agit en aucun cas pour le Bureau Intégrité de prétendre remplir les missions réglementaires dévolues à d'autres organisations, comme la Cour des comptes ou le Service fédéral d'audit interne. Cependant, cela ne change rien au fait que le Bureau Intégrité, dans le cadre de ses missions et en coopération avec ses parties prenantes, pourrait développer une offre qui pourrait être utilisée comme outil d'auto-évaluation par les organisations pour (la mise en œuvre de) la politique d'intégrité.

Le service opérationnel « Bureau Intégrité » est hébergé au sein de la Direction Générale Budget et Évaluation de la Politique du SPF BOSA. La Direction Générale Budget & Évaluation de la Politique du SPF BOSA est renommée en Direction Générale Intégrité, Budget et Évaluation de la Politique.

Le Directeur général Budget et Évaluation de la politique du SPF BOSA assure l'autonomie nécessaire du Bureau Intégrité pour lui permettre de remplir efficacement ses missions. Dans le cadre de sa marge budgétaire, le Directeur général assure également les ressources financières et matérielles nécessaires à la mise en œuvre effective des

Artikel 2 verduidelijkt een aantal termen in dit besluit, namelijk:

1° Organisaties: dit zijn de entiteiten die vallen onder artikel 1;

2° Beleidsorganen: dit zijn de organen zoals bepaald in het koninklijk besluit van 19 juli 2001 betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een Regering of van een College van een Gemeenschap of een Gewest;

3° FOD BOSA: dit staat voor de federale overheidsdienst beleid en ondersteuning zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning;

4° FNIC: dit is het federaal netwerk van de integriteitscoördinatoren zoals bepaald in artikel 8 van dit besluit;

5° Integriteitsbeleid: het geheel van doelstellingen en maatregelen, binnen een integriteitsschema, van de regering, de bevoegde minister of de organisatie met betrekking tot integriteit in de federale publieke sector door de bevordering van een cultuur van integriteit en wettelijkheid met bijzondere aandacht voor het algemeen belang en het maatschappelijk vertrouwen in de organisaties en de personeelsleden van de federale publieke sector;

6° Integriteitsmanagement: de toepassing van het integriteitsbeleid op maat van de organisatie, bijvoorbeeld rekening houdend met de omvang, de missie, de visie en de waarden van de organisatie, en de kwetsbaarheid voor en de weerbaarheid van de organisatie tegen integriteitsrisico's. Het integriteitsmanagement maakt deel uit van een meerjarenplan, vertaald in jaarlijkse actieplannen en rapportering met het oog op een jaarlijks verslag over de uitvoering van het integriteitsbeleid;

7° Hoogste leidinggevende: hoogste bestuursverantwoordelijke binnen een bepaalde organisatie (Voorzitter van het directiecomité van een federale overheidsdienst, Voorzitter van een federale programmatische overheidsdienst, Administrateur-generaal of gedelegeerde Bestuurder van een parastatale, de Minister of Staatssecretaris voor wat betreft zijn beleidsorgaan);

8° Facilitator: zoals bepaald in artikel 6, 16° van de wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie.

HOOFDSTUK II. — De oprichting en de opdrachten van het Bureau Integriteit

Art. 3. In de FOD BOSA wordt, op basis van artikel 3, het « Bureau Integriteit » opgericht voor de uitvoering van de opdracht in artikel 2, 6° van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning. De opdracht luidt «de bevordering van het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement», aldus bepaald in artikel 15 van dit besluit, in plaats van «preventieve integriteitsbewaking».

Door de wijziging van deze opdracht van de FOD BOSA wordt aangegeven dat integriteitsbeleid en integriteitsmanagement niet alleen op preventief vlak invulling dienen te krijgen maar dat ook aandacht dient te worden besteed aan detectie, onderzoek, handhaving en nazorg in het kader van integriteitsrisico's en integriteitsschendingen (integriteitsincidenten). Door het schrappen van het woord «bewaking» wordt ook de perceptie vermeden dat het Bureau Integriteit zich profileert in het toepassingsgebied van dit besluit als een entiteit die controleert, toezicht houdt en/of evalueert. Het is allerminst de bedoeling dat het Bureau Integriteit de uitvoering van reglementaire opdrachten pretendeert die aan andere organisaties, zoals bijvoorbeeld het Rekenhof of de Federale Interneauditedienst, zijn toegewezen. Het neemt echter niet weg dat het Bureau Integriteit in het kader van zijn opdrachten en in samenwerking met zijn belanghebbenden een aanbod zou uitwerken dat als instrument van auto-evaluatie door de organisaties kan worden gebruikt voor (de uitvoering van) het integriteitsbeleid.

De operationele dienst «Bureau Integriteit» wordt ondergebracht binnen het directoraat-generaal Begroting en Beleidsevaluatie van de FOD BOSA. Het directoraat-generaal Begroting en Beleidsevaluatie van de FOD BOSA wordt hernoemd tot directoraat-generaal Integriteit, Begroting en Beleidsevaluatie.

De directeur-generaal Begroting en Beleidsevaluatie van de FOD BOSA waarborgt de nodige autonomie van het Bureau Integriteit zodat het doeltreffend zijn opdrachten kan uitoefenen. In het kader van zijn budgettaire ruimte, zorgt de directeur-generaal ook voor de financiële en materiële middelen die nodig zijn voor de doeltreffende uitvoering

missions du Bureau Intégrité. Dans ce but, une allocation de base est prévue dans le budget du SPF BOSA pour les coûts de fonctionnement du Bureau Intégrité.

Le Bureau Intégrité est dirigé par un directeur, un agent de l'Etat qui fait preuve de suffisamment d'autorité, d'expertise et de confiance pour garantir la confiance dans le professionnalisme de l'organisation. L'article 1^{er} de l'arrêté royal de 2 octobre 1937 dispose qu'un agent de l'Etat est toute personne qui, à titre définitif, preste ses services aux administrations de l'Etat. Le Directeur général Budget et Évaluation de la Politique du SPF BOSA délègue la gestion quotidienne au directeur du Bureau Intégrité.

Le directeur du Bureau Intégrité établit un plan triennal sur la politique transversale d'intégrité. Le premier plan triennal couvre la période 2024 - 2026. Chaque organisation est compétente pour déterminer sa propre politique d'intégrité et l'implémentation de celle-ci.

Le plan triennal est soumis pour avis au Comité de pilotage clients au plus tard le 30 juin de l'année N-1 en application de l'article 6 de l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du SPF BOSA. Si l'avis du Groupe de pilotage clients n'est pas suivi, le Président du Comité de direction du SPF BOSA motive dûment cette décision, conformément à l'article 6, alinéa 3, de l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui, au plus tard le 31 août de l'année N-1. Cette pratique contribue à l'indépendance du Bureau Intégrité et met en œuvre les recommandations reprises dans le chapitre 2.3 de la 11^{ème} session du Groupe d'examen de l'application de la Convention des Nations Unies contre la corruption. Le plan triennal approuvé pour les années N, N+1 et N+2 est transmis et présenté au RFCI avant le 30 septembre de l'année N-1.

Le directeur du Bureau Intégrité, en établissant son plan triennal, tiendra principalement/essentiellement compte des objectifs politiques formulés par le gouvernement, le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et du retour d'information des organisations relevant du RFCI.

Les organisations déterminent elles-mêmes essentiellement leurs objectifs opérationnels dans leurs plans d'action. Ils tiennent compte des objectifs politiques au niveau du gouvernement, du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions et du ministre compétent.

La concertation et la coordination entre le Bureau Intégrité et les organisations sur la détermination de leurs plans respectifs se déroulent au sein du RFCI.

Chaque année, un plan d'action est établi par le directeur du Bureau Intégrité pour la mise en œuvre du plan triennal. Le plan d'action pour l'année N est approuvé et présenté au Comité de direction du SPF BOSA pour le 31 août de l'année N-1. Le plan d'action approuvé pour l'année N est transmis et présenté au RFCI pour le 30 septembre de l'année N-1.

Chaque année, le Bureau Intégrité établit un rapport sur la mise en œuvre du plan d'action annuel en matière de politique d'intégrité. Le rapport de l'année N est transmis au ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et au ministre qui a le Budget dans ses attributions au plus tard le 30 mars de l'année N+1.

Art. 4. Cet article énumère les missions du Bureau Intégrité.

Mission 1. Préparation de la politique d'intégrité, y compris la prévention et la gestion des conflits d'intérêts, et favoriser une culture organisationnelle ouverte.

Cette mission comprend notamment la conceptualisation et la formulation de propositions politiques à l'intention des ministres compétents, y compris l'analyse des aspects (juridiques) de ces propositions et de leur pertinence à la lumière des changements sociaux de plus en plus rapides. La politique d'intégrité doit se concentrer, entre autres, sur la prévention et la gestion des conflits d'intérêts et sur la promotion d'une culture organisationnelle ouverte (sûre).

La promotion de la prévention et de la gestion des conflits d'intérêts vise à empêcher une situation dans laquelle un collaborateur d'une organisation a un intérêt privé qui affecte, peut affecter ou semble affecter l'exécution impartiale et objective de sa mission. Les intérêts privés d'un collaborateur d'une organisation comprennent tous les avantages réels, potentiels ou perçus pour lui-même ou pour les personnes qui lui sont associées. Ces avantages peuvent entre autres provenir d'avoirs, de revenus et d'obligations de nature financière ou autre.

van de opdrachten van het Bureau Integriteit. Hiertoe wordt in de begroting van de FOD BOSA een basisallocatie voorzien voor de werkkosten van het Bureau Integriteit.

Het Bureau Integriteit wordt geleid door een directeur, een rijksambtenaar die voldoende gezag en expertise uitstraalt om het vertrouwen in de professionaliteit van de organisatie te waarborgen. Artikel 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 bepaalt dat een rijksambtenaar elkeen is die, in vast verband, zijn diensten aan een rijksbestuur verleent. De directeur-generaal Begroting en Beleidsevaluatie van de FOD BOSA delegeert het dagelijks beheer aan de directeur van het Bureau Integriteit.

De directeur van het Bureau Integriteit stelt een driejarenplan op over het transversale integriteitsbeleid. Het eerste driejarenplan dekt de periode 2024 - 2026. Elke organisatie is bevoegd voor het uitstippelen van het eigen integriteitsbeleid en de uitvoering ervan.

Het driejarenplan wordt uiterlijk op 30 juni van het jaar N-1 voor advies voorgelegd aan de Klantenstuurgroep van de FOD BOSA, zoals bepaald in het eerste lid van artikel 6 van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning. Indien het advies van de Klantenstuurgroep niet wordt gevolgd, wordt dit met redenen omkleed door de voorzitter van het directiecomité van de FOD BOSA, zoals bepaald in het derde lid van artikel 6 van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, voor 31 augustus van het jaar N-1. Deze werkwijze draagt bij aan de onafhankelijkheid van het Bureau Integriteit en geeft invulling aan de aanbevelingen opgenomen onder hoofdstuk 2.3 van de 11de sessie van de Implementation Review Group 2020 in relatie tot de tenuitvoerlegging van het Verdrag van de Verenigde Naties tegen Corruptie. Het goedgekeurde driejarenplan voor de jaren N, N+1 en N+2 wordt overgemaakt en toegelicht aan het FNIC voor 30 september van het jaar N-1.

De directeur van het Bureau Integriteit zal bij de bepaling van zijn driejarenplan grotendeels rekening houden met de beleidsdoelstellingen die worden geformuleerd door de Regering, de Minister van Ambtenarenzaken en de terugkoppeling van de organisaties in het kader van het FNIC.

De organisaties bepalen zelf grotendeels hun operationele doelstellingen in hun actieplannen. Zij houden rekening met de beleidsdoelen op het niveau van de Regering, de Minister van Ambtenarenzaken en hun eigen voogdijminister.

De concertatie en de afstemming tussen het Bureau Integriteit en de organisaties inzake de bepaling van hun respectievelijke plannen vindt plaats in de schoot van het FNIC.

Elk jaar wordt door de directeur van het Bureau Integriteit een actieplan opgesteld voor de uitvoering van het driejarenplan. Het actieplan voor het jaar N wordt uiterlijk op 31 augustus van het jaar N-1 goedgekeurd en toegelicht aan het directiecomité van de FOD BOSA. Het goedgekeurde actieplan voor het jaar N wordt overgemaakt en toegelicht aan het FNIC voor 30 september van het jaar N-1.

Jaarlijks stelt het Bureau Integriteit een rapport op over de uitvoering van het jaarlijks actieplan integriteitsbeleid. Het rapport over het jaar N wordt ten laatste op 30 maart van het jaar N+1 overgemaakt aan de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor begroting.

Art. 4. In dit artikel worden de opdrachten van het Bureau Integriteit opgelijst.

Opdracht 1. De voorbereiding van het integriteitsbeleid, met inbegrip van de preventie van belangenconflicten en het beheer van belangenconflicten, en het stimuleren van een open organisatiecultuur.

Deze opdracht betekent onder meer het conceptualiseren en formuleren van beleidsvoorstellen aan de bevoegde ministers, met inbegrip van de analyse van de (juridische) aspecten van deze voorstellen en de relevantie ervan in het licht van de steeds snellere maatschappelijke veranderingen. Het integriteitsbeleid dient zich onder meer te focussen op het voorkomen en het beheer van belangenconflicten en het stimuleren van een (veilige) open organisatiecultuur.

De bevordering van de preventie en het beheer van belangenconflicten is het voorkomen van een situatie waarin een medewerker van een organisatie een privébelang heeft dat de onpartijdige en objectieve uitvoering van zijn opdracht beïnvloedt, kan beïnvloeden of lijkt te beïnvloeden. Tot de privébelangen van een medewerker van een organisatie behoren onder andere alle feitelijke, potentiële of vermeende voordelen voor hemzelf of voor met hem verbonden personen. Die voordelen kunnen voortvloeien uit onder meer vermogensbestanddelen, inkomsten en verplichtingen van financiële of andere aard.

Une approche préventive des conflits d'intérêts implique, par exemple, que des politiques et des procédures peuvent être élaborées pour gérer, entre autres, les situations suivantes : activités accessoires, cumuls, cadeaux et avantages, mécanismes du tourniquet (« revolving doors »), abus et utilisation induite des ressources et des installations des organisations, ...

Par exemple, pour prévenir les conflits d'intérêts, le Bureau Intégrité pourrait fournir des lignes directrices pour un traitement uniforme et efficace des conflits d'intérêts au sein des organisations dans les limites des cadres légaux et réglementaires existants. Ces directives, éventuellement fixées par circulaire, pourraient concerner tant les collaborateurs de chaque organisation que les personnes physiques siégeant dans ses organes d'administration et consultatifs. Au sein de chaque organisation, les collaborateurs, les membres des organes d'administration et les membres des organes consultatifs sont régulièrement informés des conflits d'intérêts qui peuvent survenir, que ces conflits d'intérêts soient réels, potentiels ou perçus. Les lignes directrices pourraient prévoir un contrôle par l'organisation elle-même.

Pour favoriser une culture organisationnelle ouverte dans les organisations, le Bureau Intégrité encourage, entre autres, une culture organisationnelle ouverte et sûre dans les organisations où les dilemmes, les questions d'intégrité et les erreurs peuvent être librement discutés et où les plus hauts dirigeants sont réceptifs et engagés à résoudre les questions d'intégrité. Il s'agit également de mettre à disposition, par exemple, des directives et des documents facilement accessibles pour aider les membres du personnel des organisations à appliquer les valeurs et les normes d'intégrité dans leur travail quotidien. Ensuite, il s'agit également de pousser les organisations à cultiver une culture organisationnelle permettant à leurs membres de communiquer publiquement, avec assurance et honnêteté, par exemple sur leurs droits et devoirs (prise de parole), dans le but d'ancrer le droit à la liberté d'expression dans la stratégie de changement des organisations. Les membres du personnel qui disposent d'un espace pour s'exprimer en leur nom ou au nom des autres et qui sont entendus auront un impact positif sur la réalisation des valeurs (clés) de l'organisation.

Mission 2 : créer un centre de connaissances sur la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité, et fournir aux organisations des formations, des informations, des accompagnements et des conseils sur la gestion de l'intégrité. Les membres du personnel du Bureau Intégrité peuvent invoquer le devoir de discrétion pour l'exécution de cette mission.

Le Bureau Intégrité devrait se transformer en un centre de connaissances sur la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité qui se concentre sur les actions suivantes :

- soutenir la préparation de la politique d'intégrité en conceptualisant et en rédigeant des propositions (étayées sur le plan juridique) sur cette politique pour le ministre de la Fonction publique et le ministre du Budget ; et

- fournir des formations, des informations, un accompagnement et des avis sur l'application des normes de valeurs en matière d'intégrité aux organisations et aux membres de leur personnel. Fournir des informations, des formations, un accompagnement et des avis aux membres du personnel des organisations sur l'application des valeurs et des normes d'intégrité dans les organisations, par exemple en fournissant des informations claires et actualisées sur la politique aux membres du personnel des organisations tout au long de leur carrière, les règles et procédures relatives aux politiques d'intégrité et à la gestion de l'intégrité et fournir une formation de base en matière d'intégrité aux membres du personnel de l'organisation afin de les sensibiliser et de leur permettre d'analyser les situations problématiques et les dilemmes liés à l'intégrité et de rendre les normes liées à l'intégrité applicables et utilisables dans leur contexte professionnel personnel. Les membres du Bureau Intégrité doivent toujours respecter leur devoir de réserve, spécialement en ce qui concerne les avis personnels aux membres du personnel des organisations.

Mission 3. Participer aux activités des institutions internationales en matière de politique d'intégrité et de gestion de l'intégrité, suivre leurs recommandations en matière de politique d'intégrité et de gestion de l'intégrité et préparer la transposition des directives européennes en matière de politique d'intégrité et de gestion de l'intégrité.

Un certain nombre d'organisations internationales telles que les Nations unies, la Commission européenne, le Conseil de l'Europe, le Groupe d'États contre la corruption (GRECO) et l'Organisation de Coopération et de Développement économiques ont pour mission de lutter contre la corruption et/ou de promouvoir l'intégrité publique.

Een preventie aanpak van belangenconflicten houdt bijvoorbeeld in dat beleid en procedures kunnen worden uitgewerkt om onder meer de volgende situaties te beheren: nevenactiviteiten, cumuls, geschenken en voordelen, draaideurconstructies, misbruik en oneigenlijk gebruik van de middelen en de voorzieningen van de organisaties, ...

Voor het voorkomen van belangenconflicten zou het Bureau Integriteit bijvoorbeeld binnen de bestaande wettelijk en reglementair kaders richtlijnen kunnen geven voor een gelijkvormige en effectieve behandeling van belangenconflicten binnen de organisaties. Deze richtlijnen, eventueel vastgelegd per omzendbrief, zouden zowel de medewerkers van elke organisatie als de natuurlijke personen die zetelen in haar bestuurs- en adviesorganen kunnen betreffen. Binnen elke organisatie worden de medewerkers, de leden van bestuursorganen en leden van adviesorganen regelmatig geïnformeerd over belangenconflicten die kunnen ontstaan, of deze belangenconflicten nu reëel, potentieel of gepercipieerd zijn. De richtlijnen zouden kunnen voorzien in een controle door de organisatie zelf.

Voor het stimuleren van een open organisatiecultuur in de organisaties, dient het Bureau Integriteit onder meer een open en veilige organisatiecultuur in de organisaties aan te moedigen waarin dilemma's, integriteitskwesaties en fouten vrijelijk kunnen worden besproken en de hoogste leidinggevenden hiervoor ontvankelijk zijn en zich ertoe verbinden om integriteitskwesaties op te lossen. Daarnaast gaat het ook over het ter beschikking stellen van bijvoorbeeld gemakkelijk toegankelijke richtlijnen en handreikingen om personeelsleden van de organisaties te helpen de waarden en normen inzake integriteit in hun dagelijks werk toe te passen. Vervolgens gaat het ook over het aanzetten van de organisaties tot het cultiveren van een organisatiecultuur die hun personeelsleden de mogelijkheid bieden publiekelijk, assertief en eerlijk te communiceren over bijvoorbeeld hun rechten en plichten (speaking up) met als doel het recht op de vrije meningsuiting te verankeren in de veranderingsstrategie en de cultuur van de organisaties. Personeelsleden die de ruimte krijgen om voor zichzelf of voor anderen op te komen en gehoord worden, zullen een positieve invloed hebben op de verwezenlijking van de (kern-)waarden van de organisaties.

Opdracht 2: het uitbouwen van een kenniscentrum over integriteitsbeleid en integriteitsmanagement, en het verstrekken van opleiding, informatie, begeleiding en advies inzake integriteitsmanagement aan de organisaties. De personeelsleden van het Bureau Integriteit kunnen zich voor de uitvoering van deze opdracht beroepen op de discretieplicht.

Het Bureau Integriteit dient uitgebouwd te worden tot een kenniscentrum over integriteitsbeleid en integriteitsmanagement dat zich focust op:

- de ondersteuning en de voorbereiding van het integriteitsbeleid door (juridisch onderbouwde) voorstellen over dit beleid te conceptualiseren en op te maken voor de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor Begroting; en

- het verstrekken van opleiding, informatie, begeleiding en advies over de toepassing van waarden en normen inzake integriteit aan de organisaties en hun personeelsleden. De personeelsleden van de organisaties informatie, opleiding, begeleiding en advies verstrekken over de toepassing van de waarden en normen inzake integriteit in de organisaties zoals bijvoorbeeld het verstrekken van duidelijke en actuele informatie aan personeelsleden van de organisaties gedurende hun loopbaan over het beleid, de regels en de procedures die relevant zijn inzake integriteitsbeleid en integriteitsmanagement en het geven van een basisopleiding aan de personeelsleden van de organisaties inzake integriteit om hen bewuster te maken van en beter in staat te stellen problematische situaties en dilemma's op het gebied van integriteit te analyseren en de normen in verband met integriteit toepasbaar en bruikbaar te maken in hun persoonlijke werkgerelateerde context. In het bijzonder voor de persoonlijke adviezen aan personeelsleden van de organisaties dienen de personeelsleden van het Bureau Integriteit steeds hun plicht tot discretie na te leven.

Opdracht 3. Deelnemen aan de activiteiten inzake integriteitsbeleid en integriteitsmanagement van internationale instellingen, de opvolging van hun aanbevelingen over integriteitsbeleid en integriteitsmanagement en de voorbereiding van de omzetting van Europese richtlijnen inzake integriteitsbeleid en integriteitsmanagement.

Een aantal internationale organisaties zoals de Verenigde Naties, de Europese Commissie, de Raad van Europa, de "Groep van landen tegen corruptie (GRECO) en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling hebben in hun missie de strijd tegen corruptie en/of het bevorderen van de integriteit in de publieke sector.

La participation aux activités de ces organisations est importante pour la mise en œuvre de la mission du Bureau Intégrité, car elle permet, par exemple, de construire des réseaux, d'avoir un impact sur le travail de ces organisations, de partager les bonnes pratiques et de suivre, depuis le devant de la scène, la tendance de la politique internationale en matière de prévention des atteintes à l'intégrité. En outre, ces institutions internationales font appel à des experts pour assurer la coordination dans le cas d'évaluations nationales et pour assumer le rôle d'évaluateur dans le cas d'évaluations d'autres pays. Enfin, il convient de souligner l'importance de l'organisation internationale en ce qui concerne les traités et, en particulier, les recommandations qui sont directement ou indirectement liées à la politique d'intégrité et à la gestion de l'intégrité et qui, par conséquent, ont ou peuvent avoir un impact sur cette politique et sa mise en œuvre.

En ce qui concerne les traités et les recommandations, on peut se référer, par exemple, à :

- Loi du 8 mai 2007 portant assentiment à la Convention des Nations unies contre la corruption, faite à New York le 31 octobre 2003 ;

- Conseil de l'Europe (Conseil des Ministres, résolution 1997/24): "On the 20 guiding principles for the fight against corruption" ;

- OECD, Recommendation of the Council on Public Integrity, OECD/LEGAL/0435 ;

- OECD, Recommendation of the Council on OECD Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service, OECD/LEGAL/0316 ;

- OECD, Recommendation of the Council on Principles for Transparency and Integrity in Lobbying, OECD/LEGAL/0379.

Dans le cadre de la transposition des directives européennes, il peut être fait référence, par exemple, à la transposition par la cellule Intégrité et Culture du SPF BOSA de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union dans un avant-projet de loi de transposition de cette directive dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée.

Mission 4. Promouvoir la gestion de l'intégrité dans les organisations.

Le Bureau Intégrité joue un rôle de coordination, de facilitation, de conseil et de soutien co-créatif auprès des organisations. Il accomplit donc ses missions autant que possible en coopération avec les principales parties prenantes, en particulier les acteurs actifs dans le domaine des ressources humaines (recrutement, évaluation, formation), les achats, ICT ou encore la maîtrise organisationnelle. Ce faisant, le Bureau Intégrité devra prêter attention aux rôles et responsabilités dans les conventions de coopération. La coopération co-créative pour atteindre un domaine (transversal) tel que la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité nécessite la poursuite d'une culture de coopération au sein du Bureau Intégrité afin que les organisations impliquées dans la coopération soient et restent convaincues de sa valeur ajoutée : le « nous » doit donc évoluer vers un « nous-eux ». Travailler ensemble signifie également s'efforcer de mettre en place des processus qui soutiennent la collaboration afin que tous les clients aient une vision claire des activités et des projets mis en œuvre pendant la collaboration pour obtenir des résultats dans le domaine de la politique d'intégrité et de la gestion de l'intégrité. Le Bureau Intégrité constitue une équipe solide, avec des collaborateurs qui se font confiance et qui jouissent d'une confiance suffisante dans les organisations pour créer une large base de soutien aux activités et projets déployés pour atteindre les résultats prédéfinis en matière de politique d'intégrité et de gestion de l'intégrité.

Mission 5. Promouvoir le respect des règles externes et internes relatives à l'intégrité de l'organisation.

La « compliance », au sens littéral de « conformité », est la cinquième mission envisagée. Il ne s'agit pas d'une mission de contrôle, mais de promouvoir le respect des règles externes et internes pertinentes pour l'intégrité des organisations. Dans ce cadre, le Bureau Intégrité offre des outils en soutien des organisations, mais ne définit pas la politique d'intégrité des organisations.

Mission 6. Coordonner et soutenir le RFCI et optimiser la coopération co-créative entre les coordinateurs d'intégrité.

Le Bureau Intégrité et les organisations soumises au champ d'application du présent arrêté ont intérêt à ce que la gestion et le soutien du RFCI soient professionnels. Atteindre les objectifs de la politique d'intégrité et de la gestion de l'intégrité en optimisant la coopération

Voor de uitvoering van de opdracht van het Bureau Integriteit is het belangrijk om deel te nemen aan de activiteiten van deze organisaties omdat het bijvoorbeeld toelaat netwerken op te bouwen, een impact te hebben op de werkzaamheden van deze organisaties, goede praktijken te delen en vanop de voorste rij de trends op te volgen in het internationaal beleid van de preventie van integriteitsschendingen. Bovendien doen deze internationale instellingen beroep op experts om in het geval van evaluaties in eigen land de coördinatie op te nemen en in het geval van evaluaties van andere landen de rol van evaluator op te nemen. Tenslotte wordt er gewezen op het belang van de internationale organisatie op het vlak van verdragen en in het bijzonder aanbevelingen die direct of indirect te maken hebben met integriteitsbeleid en integriteitsmanagement en bijgevolg een impact hebben op kunnen hebben op dat beleid en de uitvoering ervan.

Wat de verdragen en aanbevelingen betreft kan bijvoorbeeld worden verwezen naar:

- Wet van 8 mei 2007 houdende instemming met het Verdrag van de Verenigde Naties tegen de corruptie, gedaan te New York op 31 oktober 2003 ;

- Raad van Europa (Raad van Ministers, Resolutie 1997/24): "On the 20 guiding principles for the fight against corruption" ;

- OECD, Recommendation of the Council on Public Integrity, OECD/LEGAL/0435 ;

- OECD, Recommendation of the Council on OECD Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service, OECD/LEGAL/0316 ;

- OECD, Recommendation of the Council on Principles for Transparency and Integrity in Lobbying, OECD/LEGAL/0379.

In de context van de omzetting van de Europese richtlijnen kan bijvoorbeeld worden verwezen naar de omzetting door de cel Integriteit en Cultuur van de FOD BOSA van de Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden in een voorontwerp van wet voor de omzetting van deze richtlijn in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie.

Opdracht 4. De bevordering van het integriteitsmanagement in de organisaties.

Het Bureau Integriteit dient een coördinerende, faciliterende, adviserende en co-creatieve ondersteunende rol te vervullen ten aanzien van de organisaties. Daarom voert het zijn opdrachten zoveel mogelijk uit in samenwerking met de belangrijkste stakeholders, in het bijzonder actoren actief in HR (rekrutering, evaluatie, opleiding), aankoop, IT of organisatiebeheersing. Daarbij zal het Bureau Integriteit aandacht moeten besteden aan de rollen en verantwoordelijkheden in de samenwerkingsverbanden. Co-creatief samenwerken voor het bereiken van een (transversaal) domein zoals integriteitsbeleid en integriteitsmanagement vereist het nastreven van een coöperatieve cultuur in het Bureau Integriteit zodat de organisaties die worden betrokken bij de samenwerking overtuigd zijn en blijven van de meerwaarde hiervan: het wij-denken moet dus evolueren naar een wij-zij-denken. Samenwerken betekent eveneens streven naar processen die samenwerking ondersteunen zodat alle klanten tijdens de samenwerking een helder beeld hebben van de activiteiten en projecten die worden uitgerold voor het verwezenlijken van resultaten op het vlak het integriteitsbeleid en integriteitsmanagement. Het Bureau Integriteit dient een sterk team op te bouwen, met medewerkers die elkaar vertrouwen en voldoende vertrouwen genieten in organisaties om een breed draagvlak te scheppen voor de activiteiten en projecten die worden uitgerold voor het bereiken van de vooropgestelde resultaten van het integriteitsbeleid en integriteitsmanagement.

Opdracht 5. De bevordering van de naleving van de externe en de interne regels die relevant zijn voor de integriteit van de organisaties.

"Compliance", in de letterlijke betekenis "naleving" is de vijfde opdracht die wordt beoogd. Het betreft geen toezichtopdracht maar het bevorderen van de naleving van de geldende externe en interne regels die relevant zijn voor de integriteit van de organisaties. Het Bureau Integriteit biedt in dit kader instrumenten aan ter ondersteuning van de organisaties, maar definieert niet het integriteitsbeleid van de organisaties.

Opdracht 6. De coördinatie en de ondersteuning van het FNIC en het optimaliseren van de co-creatieve samenwerking tussen de integriteitscoördinatoren.

Het Bureau Integriteit en de organisaties die onder het toepassingsgebied van dit besluit vallen hebben er belang bij dat het beheer en de ondersteuning van het FNIC professioneel wordt ingevuld. Het verwezenlijken van de doelstellingen van het integriteitsbeleid en

avec les coordinateurs d'intégrité et en adoptant une approche créative peut accroître considérablement l'efficacité du réseau.

Mission 7. Fournir un schéma systématique et cohérent contenant les éléments stratégiques de la politique d'intégrité. Le schéma d'intégrité est soumis au RFCI et approuvé avant d'être imposé par arrêté par le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et le ministre qui a le Budget dans ses attributions.

Une politique d'intégrité performante, systématisée, intégrale et cohérente bénéficie d'un schéma d'intégrité qui harmonise l'arsenal des mesures d'intégrité (possibles) qui tentent de répondre à des atteintes à l'intégrité diverses, et parfois se renforçant mutuellement, avec des causes différentes. Parmi les exemples d'instruments d'intégrité (ou de mesures d'intégrité), on peut citer le cadre déontologique, le coordinateur d'intégrité, la personne de confiance d'intégrité (ou le facilitateur), les dispositions du statut des agents de l'État concernant les conflits d'intérêts (comment traiter les cadeaux, les activités annexes...), la maîtrise de l'organisation, la prestation de serment, les cours d'initiation à l'intégrité, les ateliers de sensibilisation aux questions d'intégrité, etc. Les évolutions de notre société font que le travail n'est jamais vraiment terminé car il faudrait s'adapter en permanence à ces évolutions pour limiter ou prévenir de nouveaux risques ou atteintes à l'intégrité, cf. « big data », l'utilisation de réseaux sociaux, l'impact croissant de l'intelligence artificielle, l'adoption croissante du télétravail.

Le schéma envisagé par cette mission ne doit pas être construit à partir de zéro. Ce schéma sera le résultat d'un exercice d'intégration des principaux schémas contemporains dans le domaine de l'intégrité du secteur public, adapté au secteur public fédéral. Il existe plusieurs exemples de tels schémas dont les éléments répondent aux réalités du secteur public fédéral.

Parmi les bons points de départ pour le cadre fédéral de politique d'intégrité figurent la recommandation de l'OCDE sur l'intégrité publique (2017) et les critères de référence du Conseil de l'Europe sur l'intégrité publique (2020). Le schéma d'intégrité peut également s'inspirer, par exemple, des éléments obligatoires et facultatifs des conventions internationales et des recommandations des Nations unies, ainsi que des éléments et critères pertinents du référentiel international de contrôle interne du COSO (Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission) de 2013 qui a ensuite été traduit pour le secteur public dans le modèle de l'INTOSAI (Organisation Internationale des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques).

Le schéma sera soumis au RFCI et inclus dans un arrêté du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et du ministre qui a le Budget dans ses attributions.

Mission 8. Rapport sur la politique d'intégrité et la gestion d'intégrité, conformément à l'article 13 du présent arrêté.

Ce mandat est conforme à l'article 10 sur l'information du public de la loi du 8 mai 2007 portant assentiment à la Convention des Nations Unies contre la corruption, faite à New York le 31 octobre 2003.

Mission 9. Promouvoir la coopération avec les acteurs de l'intégrité dans le secteur public fédéral autres que les coordinateurs d'intégrité, comme disposé à l'article 5 du présent arrêté.

Le Bureau Intégrité contribuera aussi activement à la mise en réseau des acteurs de l'intégrité. Il peut s'agir de réseaux dans lesquels les entités fédérées sont représentées, d'autres réseaux (inter)nationaux ou de réseaux universitaires. Si le Bureau Intégrité est chargé de promouvoir la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité publique fédérale, d'autres organismes sont chargés de la détection, de l'analyse et de l'audit/évaluation (par exemple, l'audit interne fédéral et la Cour des comptes) et de la répression (autorités disciplinaires, tribunaux, Office central pour la répression de la corruption).

Mission 10. Promouvoir la coopération avec les entités fédérées en matière de politique d'intégrité et de gestion de l'intégrité.

La politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité dans les secteurs publics de l'autorité fédérale, des communautés et des régions bénéficient d'une collaboration structurelle et régulière entre ces entités sur la manière dont elles conçoivent la politique d'intégrité et sa mise en œuvre. Le simple échange de connaissances et de bonnes pratiques sont des éléments qui amélioreront la qualité et l'efficacité de la politique et de la gestion de l'intégrité en Belgique.

Mission 11 : Promouvoir la coopération avec la société civile

intégriteitsmanagement kan door het optimaliseren van de samenwerking met de integriteitscoördinatoren en het nastreven van een creatieve aanpak de doeltreffendheid van het netwerk in belangrijke mate verhogen.

Opdracht 7. Het aanbieden van een systematisch en coherent schema met de strategische elementen van het integriteitsbeleid. Het integriteitsschema wordt voorgelegd aan het FNIC en goedgekeurd alvorens te worden opgelegd per besluit door de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor Begroting.

Een performant, gesystemiseerd, integraal en coherent integriteitsbeleid is gebaat bij een integriteitsschema dat het arsenaal aan (mogelijke) integriteitsmaatregelen die een antwoord proberen te geven op uiteenlopende, en soms elkaar versterkende integriteitsschendingen met verschillende oorzaken, op elkaar afstemt. Voorbeelden van integriteitsinstrumenten (of integriteitsmaatregelen) zijn het deontologisch kader, de integriteitscoördinator, de vertrouwenspersoon integriteit (of de facilitator), de bepalingen in het statuut van het rijkspersoneel met betrekking tot belangenconflicten (omgaan met geschenken, nevenactiviteiten, ...), organisatiebeheersing, de eedaflegging, introductiecurssussen over integriteit, workshops voor de bewustwording over integriteitskwesaties, ... De ontwikkelingen in onze samenleving leiden ertoe dat het werk nooit echt af is omdat steeds op die ontwikkelingen zou moeten worden ingespeeld om nieuwe integriteitsrisico's of -schendingen te beperken of te voorkomen.

Het met deze opdracht beoogde schema dient niet vanop nul worden opgebouwd. Dit schema zal het resultaat zijn van een oefening waarbij de belangrijkste hedendaagse schema's op het domein van integriteit in de publieke sector worden geïntegreerd op maat van de federale publieke sector. Er bestaan verschillende voorbeelden van dergelijke kaders met elementen die beantwoorden aan de realiteit van de federale publieke sector.

Goede uitgangspunten voor het federaal schema voor integriteitsbeleid zijn onder meer de aanbeveling van de OESO over integriteit in de publieke sector (2017) en de maatstaven van de Raad van Europa over integriteit in de publieke sector (2020). Het integriteitsschema kan ook worden geïnspireerd door bijvoorbeeld de verplichte en facultatieve elementen uit internationale verdragen en aanbevelingen van de Verenigde Naties en de relevante elementen en criteria uit de internationale criteria inzake interne controle, COSO (Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission) van 2013 dat later werd vertaald naar de publieke sector in het INTOSAI-model (International Organisation of Supreme Audit Institutions).

Het schema zal worden voorgelegd aan het FNIC en worden opgenomen in een besluit van de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor Begroting.

Opdracht 8. De rapportering over het integriteitsbeleid en integriteitsmanagement zoals bepaald in artikel 13 van dit besluit.

Deze opdracht sluit aan bij artikel 10 over de voorlichting van het publiek van de wet van 8 mei 2007 houdende instemming met het Verdrag van de Verenigde Naties tegen de corruptie, gedaan te New York op 31 oktober 2003.

Opdracht 9. De bevordering van de samenwerking met andere relevante integriteitsactoren in de federale publieke sector dan de integriteitscoördinatoren zoals bepaald in artikel 5 van dit besluit.

Het Bureau Integriteit zal tevens actief bijdragen aan netwerken van integriteitsactoren. Dit kan bijvoorbeeld netwerken betreffen waarin de gefedereerde entiteiten zijn vertegenwoordigd, dan wel andere (inter)nationale netwerken of academische netwerken. Daar waar het Bureau Integriteit instaat voor de bevordering van integriteitsbeleid en integriteitsmanagement in de federale publieke sector, staan andere instanties in voor detectie, onderzoek en audit/evaluatie (bijvoorbeeld de Federale Interne Audit en het Rekenhof) en repressie (cf. tuchtautoriteiten, rechtbanken, Centrale Dienst voor de Bestrijding van Corruptie).

Opdracht 10. De bevordering van de samenwerking met de gefedereerde entiteiten inzake integriteitsbeleid en integriteitsmanagement.

Het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement in de publieke sectoren van de federale overheid, de Gemeenschappen en de Gewesten zijn erbij gebaat dat deze entiteiten samen structureel en regelmatig overleggen over de manier waarop zij invulling geven aan het beleid en de uitvoering ervan op het vlak van integriteit. Alleen al het uitwisselen van kennis en goede praktijken zijn elementen die de kwaliteit en de doeltreffendheid van het beleid en beheer inzake integriteit in België ten goede zullen komen.

Opdracht 11. De bevordering van de samenwerking met de burgermaatschappij of het maatschappelijk middenveld

Le Bureau Intégrité s'engage également à impliquer activement les personnes et les groupes qui ne font pas partie du secteur public fédéral, tels que la société civile, les organisations non gouvernementales et les (communautés de) personnes qui promeuvent la prévention des atteintes à l'intégrité et la lutte contre celles-ci et/ou à sensibiliser la société à l'existence, aux causes et à la gravité des atteintes à l'intégrité, tels que la fraude et la corruption, par exemple, et à la menace que ces phénomènes représentent au niveau sociétal. Cette mission correspond à l'article 13 sur la participation de la société de la loi du 8 mai 2007 portant assentiment à la Convention des Nations unies contre la corruption, faite à New York le 31 octobre 2003.

CHAPITRE III. — La désignation du coordinateur d'intégrité et les missions du coordinateur d'intégrité

Sur la base de l'article 5 du présent arrêté, le plus haut dirigeant doit désigner un coordinateur d'intégrité qui sera le point central de l'organisation pour la politique et la gestion de l'intégrité et le point de contact unique avec le Bureau Intégrité dans le cadre du RFCI. Si la position est vacante, elle est publiée par le biais d'un appel. Le directeur du Bureau Intégrité sera informé par le plus haut dirigeant du coordinateur d'intégrité désigné dans son organisation et de ses coordonnées. Par dérogation au champ d'application défini à l'article 1^{er}, le plus haut dirigeant de chaque organe stratégique des ministres et secrétaires d'état fédéraux désigne un coordinateur d'intégrité.

Aujourd'hui, dans les organisations, plus de 50 membres du personnel remplissent déjà le rôle ou la fonction de coordinateur d'intégrité. Cependant, ces coordinateurs d'intégrité ne disposent d'aucune base réglementaire pour leur désignation et leurs missions. Cette lacune est comblée au chapitre II.

Le coordinateur d'intégrité est désigné par le plus haut dirigeant de l'organisation qui a également autorité sur le coordinateur d'intégrité. Le plus haut dirigeant veille à ce que le coordinateur d'intégrité puisse s'acquitter efficacement de ses missions à l'abri de toute influence induite. Par conséquent, dans le cadre de la marge budgétaire de l'organisation, le coordinateur d'intégrité doit pouvoir disposer de l'autonomie nécessaire, de ressources financières et matérielles suffisantes, et doit pouvoir faire appel à des collaborateurs spécialisés de l'organisation.

Le coordinateur d'intégrité est mandaté par le plus haut dirigeant de l'organisation pour agir au nom de l'organisation au sein du RFCI. Il ne s'agit donc pas d'une délégation avec transfert de compétences et de la responsabilité associée.

La charge de travail du coordinateur d'intégrité diffère selon la taille de l'organisation. Il est au plus haut dirigeant de chaque organisation, y compris les organes stratégiques, de réserver un temps de travail approprié. Ainsi, le coordinateur d'intégrité peut occuper un poste à temps plein (dans les grandes organisations), un poste à temps partiel (dans de plus petites organisations) ou même diriger une équipe. Plusieurs organisations peuvent également « partager » un coordinateur d'intégrité.

Art. 6. Le coordinateur d'intégrité est chargé dans son organisation de :

Mission 1. Servir de point focal pour la gestion de l'intégrité et fournir des informations, des orientations et des conseils sur l'application des valeurs et des normes en matière d'intégrité.

En interne, le coordinateur d'intégrité est chargé de fournir des informations, un accompagnement et des avis sur la gestion de l'intégrité dans l'organisation. Cela signifie par exemple fournir des informations, des formations, un accompagnement et des avis aux membres du personnel de l'organisation sur l'application des valeurs et des normes d'intégrité dans l'organisation, par exemple en fournissant des informations claires et actualisées sur la politique aux membres du personnel de l'organisation tout au long de leur carrière, les règles et procédures relatives aux politiques d'intégrité et à la gestion de l'intégrité et soutenir des actions en matière d'intégrité envers les membres du personnel de l'organisation afin de les sensibiliser et de leur permettre d'analyser les situations problématiques et les dilemmes liés à l'intégrité et de rendre les normes liées à l'intégrité applicables et utilisables dans leur contexte professionnel personnel. Le coordinateur d'intégrité doit toujours respecter son devoir de réserve, spécialement en ce qui concerne les avis personnels aux membres du personnel de l'organisation. Un coordinateur d'intégrité contribue à accroître la visibilité et la sensibilisation à la gestion de l'intégrité et aux mesures d'intégrité connexes dans l'organisation.

Het Bureau Integriteit zet zich ook in om actief personen en groepen te betrekken die niet tot de federale publieke sector behoren, zoals het maatschappelijk middenveld, de niet-gouvernementele organisaties en (gemeenschappen van) personen die de voorkoming van integriteitsschendingen en de strijd ertegen bevorderen en/of de samenleving bewuster maken van het bestaan, de oorzaken en de ernst van integriteitsschendingen, zoals bijvoorbeeld fraude en corruptie, en van de bedreiging die dergelijke fenomenen vormen op maatschappelijk vlak. Deze opdracht sluit aan bij artikel 13 over de deelname van de samenleving van de wet van 8 mei 2007 houdende instemming met het Verdrag van de Verenigde Naties tegen de corruptie, gedaan te New York op 31 oktober 2003.

HOOFDSTUK III. — De aanstelling van de integriteitscoördinator en de opdrachten van de integriteitscoördinator

De hoogste leidinggevende dient op basis van artikel 5 van dit besluit een integriteitscoördinator aan te stellen die in de organisatie de draaischijf is voor het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement en het "single point of contact" met het Bureau Integriteit in het kader van het FNIC. Indien deze positie vacant is, wordt ze gepubliceerd via een oproep. De directeur van het Bureau Integriteit wordt door de hoogste leidinggevende geïnformeerd over de in zijn organisatie aangestelde integriteitscoördinator en zijn of haar contactgegevens. In afwijking van het toepassingsgebied bepaald in artikel 1 stelt de hoogste leidinggevende van elk beleidsorgaan van de federale ministers en staatssecretarissen een integriteitscoördinator aan.

Vandaag vervullen in de organisaties reeds meer dan 50 personeelsleden de rol of functie van integriteitscoördinator. Deze integriteitscoördinatoren hebben echter geen reglementaire basis voor hun aanstelling en hun opdrachten. Dit euvel wordt in hoofdstuk III verholpen.

De integriteitscoördinator wordt aangesteld door de hoogste leidinggevende van de organisatie die tevens het gezag heeft over de integriteitscoördinator. De hoogste leidinggevende waarborgt dat de integriteitscoördinator zijn opdrachten doeltreffend kan uitvoeren. Vandaar dat de integriteitscoördinator, binnen de budgettaire ruimte van de organisatie, moet kunnen beschikken over de nodige autonomie, voldoende financiële en materiële middelen, en beroep moet kunnen doen op gespecialiseerde medewerkers in de organisatie.

De integriteitscoördinator wordt gemandateerd door de hoogste leidinggevende van de organisatie om in naam van de organisatie te handelen in het FNIC. Het gaat bijgevolg niet om een delegatie met overdracht van bevoegdheden en de daarbij horende verantwoordelijkheid.

De werklust van de integriteitscoördinator verschilt al naargelang de grootte van de organisatie. Het is aan de hoogste leidinggevende van elke organisatie, inclusief de beleidsorganen, om aan deze rol de gepaste werktijd toe te kennen. Zo kan de integriteitscoördinator zowel een voltijdse functie (in grotere organisaties) of een deeltijdse functie bekleden (in kleinere organisaties) of zelfs aan het hoofd staan van een team. Verschillende organisaties kunnen ook één integriteitscoördinator "delen".

Art. 6. De integriteitscoördinator heeft in zijn organisatie de opdracht:

Opdracht 1. Op te treden als centraal aanspreekpunt voor integriteitsmanagement en het verstrekken van informatie, begeleiding en advies over de toepassing van waarden en normen inzake integriteit.

Intern de organisatie staat de integriteitscoördinator in voor het verstrekken van informatie, begeleiding en advies over het integriteitsmanagement in de organisatie. Dit betekent bijvoorbeeld de personeelsleden van de organisatie informatie, opleiding, begeleiding en advies verstrekken over de toepassing van de waarden en normen inzake integriteit in de organisatie zoals bijvoorbeeld het verstrekken van duidelijke en actuele informatie aan personeelsleden van de organisatie gedurende hun loopbaan over het beleid, de regels en de procedures die relevant zijn inzake integriteitsbeleid en integriteitsmanagement en het ondersteunen van acties voor de personeelsleden van de organisatie om hen bewuster te maken van en beter in staat te stellen problematische situaties en dilemma's op het gebied van integriteit te analyseren en de normen in verband met integriteit toepasbaar en bruikbaar te maken in hun persoonlijke werkgerelateerde context. In het bijzonder voor de persoonlijke adviezen aan personeelsleden van de organisatie dient de integriteitscoördinator steeds de plicht tot discretie na te leven. Een integriteitscoördinator draagt in de organisatie bij aan het vergroten van de zichtbaarheid en de bekendheid van het integriteitsmanagement en daarbij horende integriteitsmaatregelen.

Mission 2. Assurer la connaissance et l'expertise en matière de gestion de l'intégrité.

Le coordinateur d'intégrité gère les connaissances et l'expertise en matière de gestion de l'intégrité dans son organisation. Par essence, le coordinateur d'intégrité gère les connaissances en matière de gestion de l'intégrité dans son organisation. Dans les grandes lignes, cela signifie que le coordinateur d'intégrité, dans le cadre de la gestion de l'intégrité, rassemble les connaissances et l'expertise de l'organisation, conserve les connaissances présentes dans l'organisation, facilite l'application de ces connaissances dans l'organisation et, si nécessaire, protège les connaissances présentes dans l'organisation.

Mission 3. Promouvoir une culture organisationnelle ouverte.

Le coordinateur d'intégrité encourage une culture organisationnelle ouverte et sûre dans les organisations où les dilemmes, les questions d'intégrité et les erreurs peuvent être librement discutés et où les plus hauts dirigeants de l'organisation sont réceptifs et engagés à résoudre les questions d'intégrité de manière efficace. Le coordinateur d'intégrité aide l'organisation et les membres de son personnel à appliquer les valeurs et les normes d'intégrité de leur organisation dans leur travail quotidien. Le coordinateur d'intégrité pousse également les organisations à cultiver une culture organisationnelle permettant aux membres de son personnel de communiquer publiquement, avec assurance et honnêteté, par exemple sur leurs droits et devoirs (prise de parole), dans le but d'ancrer le droit à la liberté d'expression dans la stratégie de changement de l'organisation. Les membres du personnel qui disposent d'un espace pour s'exprimer en leur nom ou au nom des autres et qui sont entendus auront un impact positif sur la réalisation des valeurs (clés) de l'organisation.

Mission 4. Encourager le respect des règles externes et internes applicables dans l'organisation.

Enfin, la « compliance », au sens du respect de la légalité, fait également partie des attributions du coordinateur d'intégrité. Le coordinateur d'intégrité doit promouvoir le respect des lois et règlements externes applicables et des règles internes de l'organisation. Pour être clair, il ne s'agit pas d'un rôle de supervision du respect des lois et règlements applicables, mais d'un rôle de stimulation de l'organisation pour l'encourager à suivre effectivement les lois et règlements applicables.

Mission 5. Participer activement aux réunions du RFCI.

En tant que point de contact central pour son organisation, le coordinateur d'intégrité mandaté représente son organisation en externe au sein du RFCI et participe activement à ses réunions et aux groupes de travail ad hoc du RFCI.

Mission 6. Planifier et rapporter sur la gestion d'intégrité des organisations, en étroite collaboration avec le plus haut dirigeant, de la manière prévue aux articles 9, 10 et 12 du présent arrêté.

Compte tenu de ses autres missions, le coordinateur d'intégrité joue un rôle central dans la coordination de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'intégrité dans l'organisation et dans l'établissement de rapports à ce sujet.

Mission 7. Coordonner la politique d'intégrité au sein de l'organisation par le biais d'un réseau interne d'acteurs étroitement impliqués dans le domaine de l'intégrité.

Pour accroître l'efficacité de ses missions, le coordinateur d'intégrité coordonne par préférence un « réseau interne de gestion de l'intégrité » en vue d'ancrer de manière intégrale, systématique et cohérente l'intégrité dans le fonctionnement de son organisation et de partager les bonnes pratiques. Le réseau interne offre la possibilité d'encourager tous les acteurs internes concernés par l'intégrité, tels que le service des ressources humaines, le service juridique, le service financier, le service informatique, les personnes de confiance de l'organisation, ... à s'approprier et à mettre en œuvre de manière co-créative la gestion de l'intégrité dans l'organisation. Dans un tel réseau interne, le suivi de la mise en œuvre des recommandations des organismes de surveillance et de contrôle externes (CINT, FAI, CCREK, etc.) en matière de gestion de l'intégrité et la communication du retour d'information aux organismes concernés peuvent également être assurés, par exemple.

CHAPITRE IV. — La création et les missions du Réseau Fédéral des Coordinateurs d'Intégrité

L'article 7 établit un « Réseau Fédéral des Coordinateurs d'Intégrité » (RFCI) auprès du Bureau Intégrité, composé des coordinateurs d'intégrité des organisations. Le Bureau Intégrité coordonne et soutient le RFCI et optimise la coopération co-créative entre les coordinateurs d'intégrité des organisations.

Oprichting 2. De kennis en de expertise inzake integriteitsmanagement te waarborgen.

De integriteitscoördinator beheert de kennis en expertise inzake het integriteitsmanagement in zijn organisatie. In essentie is de integriteitscoördinator de kennismanager van het integriteitsbeheer in de organisatie. Dit betekent in grote lijnen dat de integriteitscoördinator, inzake integriteitsmanagement, de kennis en expertise in de organisatie verzamelt, de aanwezige kennis in de organisatie verankert, de toepassing van deze kennis in de organisatie faciliteert en desgevallend de aanwezige kennis in de organisatie beschermt.

Oprichting 3. Het bevorderen van een open organisatiecultuur.

De integriteitscoördinator stimuleert een veilige en open organisatiecultuur in de organisatie waarin dilemma's, integriteitskwesaties en fouten vrijelijk kunnen worden besproken, en waarin de hoogste leidinggevenden van de organisatie worden aangezet om ontvankelijk te zijn voor en zich ertoe te verbinden om integriteitskwesaties doeltreffend aan te pakken en op te lossen. De integriteitscoördinator ondersteunt de organisatie en haar personeelsleden om de waarden en normen van hun organisatie inzake integriteit in hun dagelijks werk toe te passen. Daarnaast zet de integriteitscoördinator zijn organisatie ook aan tot het cultiveren van een organisatiecultuur die haar personeelsleden de mogelijkheid biedt publiekelijk, assertief en eerlijk te communiceren over bijvoorbeeld hun rechten en plichten (speaking up) met als doel het recht op vrije meningsuiting te verankeren in de veranderingsstrategie en de cultuur van de organisatie. Personeelsleden die de ruimte krijgen om voor zichzelf of voor anderen op te komen en gehoord worden, zullen een positieve invloed hebben op de verwezenlijking van de (kern-)waarden van de organisatie.

Oprichting 4. Het stimuleren van de naleving van de externe en de interne regels die van toepassing zijn op de organisatie.

Tenslotte behoort de "compliance", in de zin van naleving van de wettelijkheid, ook tot de opdracht van de integriteitscoördinator. De integriteitscoördinator dient de naleving van de geldende externe wet- en regelgeving en de interne regels van de organisatie te bevorderen. Het gaat hier voor alle duidelijkheid niet over een rol van toezicht op de naleving van de geldende wet- en regelgeving maar om een stimulerende rol in de organisatie om deze organisatie aan te moedigen voor het doeltreffend opvolgen van de geldende wet- en regelgeving.

Oprichting 5. Het actief deelnemen aan de vergaderingen van het FNIC.

Als centraal aanspreekpunt van zijn organisatie vertegenwoordigt de gemandateerde integriteitscoördinator zijn organisatie extern in het FNIC en neemt hij actief deel aan de bijeenkomsten en de ad hoc werkgroepen van het FNIC.

Oprichting 6. Het plannen en rapporteren over het integriteitsmanagement van de organisaties, in nauwe samenwerking met de hoogste leidinggevende, zoals bedoeld in de artikelen 9, 10 en 12 van dit besluit.

De integriteitscoördinator speelt, rekening houdend met zijn of haar andere opdrachten een centrale rol in de coördinatie van het opstellen en het uitvoeren van de integriteitsplannen in de organisatie en in de rapportering hieromtrent.

Oprichting 7. Het coördineren van het integriteitsbeleid binnen de organisatie door een intern netwerk van actoren die nauw zijn betrokken op het vlak van integriteit.

Om de doeltreffendheid van zijn opdrachten te verhogen coördineert hij bij voorkeur een "intern netwerk integriteitsmanagement" met het oog op een integrale, systematische en coherente verankering van integriteit in de werking van zijn organisatie en op het delen van goede praktijken. Het intern netwerk biedt de mogelijkheid om alle relevante interne integriteitsactoren zoals de personeelsdienst, de juridische dienst, de financiële dienst, de ICT-dienst, de vertrouwenspersonen in de organisatie, ... aan te zetten tot een gemeenschappelijk eigenaarschap en de co-creatieve invulling van het integriteitsmanagement in de organisatie. In een dergelijk intern netwerk kan bijvoorbeeld ook de opvolging van de implementatie van de aanbevelingen van externe toezichthouders en controle instanties inzake integriteitsmanagement en het verzorgen van de communicatie van de terugkoppeling naar de betrokken instanties worden verzekerd.

HOOFDSTUK IV. — De oprichting en de opdrachten van het federaal netwerk van de integriteitscoördinatoren

Met artikel 7 wordt bij het Bureau Integriteit een "federaal netwerk van de integriteitscoördinatoren" (FNIC) opgericht dat is samengesteld uit de integriteitscoördinatoren van de organisaties. Het Bureau Integriteit staat in voor de coördinatie en de ondersteuning van het FNIC en het optimaliseren van de co-creatieve samenwerking tussen de integriteitscoördinatoren van de organisaties.

Le réseau ad hoc des coordinateurs de l'intégrité au sein de l'administration fédérale existe déjà, mais il n'a pas non plus de base réglementaire. Le troisième chapitre du présent arrêté remédie à cette lacune en offrant, d'une part, un ancrage réglementaire par la création du RFCI et, d'autre part, en définissant les missions de ce réseau d'intégrité.

Le RFCI, tel que défini à l'article 8, vise à partager les connaissances, l'expertise et les bonnes pratiques en matière de politique d'intégrité et de gestion de l'intégrité, ainsi qu'à créer une vision commune et une coopération entre les coordinateurs d'intégrité des organisations. Le RFCI vise également à poursuivre la sensibilisation, l'information et la communication communes sur la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité.

CHAPITRE V. — *Planifier et établir un rapport sur la gestion de l'intégrité dans les organisations*

Le cinquième chapitre du présent arrêté traite de la planification et de l'établissement de rapports sur la gestion de l'intégrité. Le plus haut dirigeant définit, conformément à l'article 9, et dans le cadre du schéma de l'intégrité, les objectifs en matière de politique d'intégrité et les indicateurs correspondants dans le plan stratégique de son organisation. On doit entendre par plan stratégique au sens large les plans stratégiques des services publics fédéraux et des services publics de programmation, les contrats de gestion de certains organismes d'intérêt public, et les instruments stratégiques similaires.

Le premier paragraphe de l'article 10 exige du plus haut dirigeant qu'il concrétise dans un plan annuel, complété par des indicateurs pertinents, les actions par lesquelles les objectifs en matière de politique d'intégrité du plan stratégique seront atteints dans les processus et projets clés et de soutien de son organisation. Le premier plan d'action annuel des organisations sera applicable le 1^{er} janvier 2024. Ce plan est réalisé indépendamment de l'existence ou non d'un plan stratégique, d'un contrat de gestion, ou d'un instrument stratégique similaire.

Le plus haut dirigeant de l'organisation remet le plan d'action de l'année N de son organisation après approbation par le comité de direction ou le conseil de gestion au ministre responsable de l'organisation, avec copie au Bureau Intégrité, au plus tard le 15 décembre de l'année N-1. Le format du plan d'action n'est pas défini afin de permettre à l'organisation de réutiliser des formats déjà existants.

Sur la base du rapport annuel sur sa gestion de l'intégrité, tel que défini à l'article 12 du présent arrêté, l'article 11 dispose que l'organisation doit mettre à jour sa gestion de l'intégrité.

L'article 12 impose à chaque organisation de préparer un rapport annuel sur la mise en œuvre du plan d'action annuel de gestion de l'intégrité. L'objectif des rapports sur l'intégrité et la politique d'intégrité est d'identifier les évolutions dans le temps, d'identifier les risques et de contribuer à une compréhension plus éclairée des défis de l'intégrité. Le rapport informe la politique sur les ajustements nécessaires à sa politique d'intégrité.

Le rapport de l'année N est transmis au ministre en charge de l'organisation, avec copie au Bureau Intégrité, au plus tard le 30 mars de l'année N+1. Le modèle de ce rapport est établi par décision du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et du ministre qui a le Budget dans ses attributions.

Le rapport annuel est élaboré par le Bureau Intégrité sur la base de la mise en œuvre des plans d'action des organisations et de leur propre plan triennal. Le modèle du rapport annuel est établi par arrêté du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et du ministre qui a le Budget dans ses attributions. Avant le 31 mai de l'année N+1, le rapport pour l'année N est transmis au ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et au ministre qui a le Budget dans ses attributions, qui le soumettent au Conseil des ministres. Ensuite le rapport est publié sur le site web du SPF BOSA.

Le premier rapport annuel pour l'année 2024 doit être publié avant le 31 mai 2025.

CHAPITRE VI. — *La désignation et les missions des facilitateurs*

La loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée transpose partiellement 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 et vise à offrir un niveau élevé de protection aux auteurs de signalements d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée. La nouvelle loi abroge la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à

Het ad hoc "Netwerk van Integriteitscoördinatoren in de federale overheid" (NIFO) bestaat reeds maar heeft geen reglementaire basis. In het vierde hoofdstuk van dit besluit wordt dit gebrek verholpen door enerzijds de reglementaire verankering te bieden door de oprichting van het FNIC en anderzijds door de afbakening van de opdrachten van dit integriteitsnetwerk.

Het FNIC, zo wordt bepaald in artikel 8, heeft tot doel inzake integriteitsbeleid en integriteitsmanagement kennis, expertise en goede praktijken te delen en de co-creatieve gemeenschappelijke visie en samenwerking tussen de integriteitscoördinatoren van de organisaties te bewerkstelligen. Het FNIC beoogt tevens het nastreven van gemeenschappelijke sensibilisering, informatie en communicatie over integriteitsbeleid en integriteitsmanagement.

HOOFDSTUK V. — *Planning van en rapportering over het integriteitsmanagement van de organisaties*

Het vijfde hoofdstuk van dit besluit behelst de planning van en de rapportering over het integriteitsmanagement. De hoogste leidinggevende, aldus artikel 9, bepaalt de doelstellingen op het vlak van integriteitsbeleid en de daaraan gekoppelde indicatoren in het strategisch plan van zijn organisatie. Strategisch plan moet in ruime zin worden begrepen zoals de strategische plannen van de federale en programmatorische overheidsdiensten, de beheersovereenkomsten van bepaalde instellingen van openbaar nut, en gelijkaardige strategische instrumenten.

In de eerste paragraaf artikel 10 wordt aan de hoogste leidinggevende opgelegd acties te concretiseren in een jaarlijks plan, aangevuld met relevante indicatoren, waarmee de doelstellingen op het vlak van integriteitsbeleid van het strategisch plan zullen worden verwezenlijkt in de kern- en ondersteunende processen en projecten van zijn organisatie. Het eerste jaarlijks actieplan van de organisaties wordt van toepassing op 1 januari 2024. Dit plan wordt gerealiseerd ongeacht het al of niet bestaan van een strategisch plan, beheersovereenkomst of gelijkaardig strategisch instrument.

De hoogste leidinggevende van de organisatie bezorgt het actieplan van het jaar N van zijn organisatie na goedkeuring door het directiecomité of de beheerraad aan de minister bevoegd voor de organisatie, met het Bureau Integriteit in kopie, tegen uiterlijk 15 december van het jaar N-1. Het formaat van het actieplan wordt niet vastgelegd teneinde de organisatie toe te laten reeds bestaande formaten te hergebruiken.

Op basis van de jaarlijkse rapportering over haar integriteitsmanagement, zoals bepaald in artikel 12 van dit besluit, bepaalt artikel 11 dat de organisatie haar integriteitsmanagement bijstuurt.

Op basis van artikel 12 wordt aan elke organisatie opgelegd jaarlijks een rapport op te stellen over de uitvoering van het jaarlijks actieplan integriteitsmanagement. De doelstelling van rapportering over integriteit en het integriteitsbeleid is het identificeren van evoluties doorheen de tijd, het identificeren van risico's, en het bijdragen tot een beter onderbouwd begrip van de uitdagingen op het vlak van integriteit. De rapportering informeert het beleid over de nodige aanpassingen aan haar integriteitsbeleid.

Het rapport over het jaar N, wordt ten laatste op 30 maart van het jaar N+1 overgemaakt aan de minister bevoegd voor de organisatie, met het Bureau Integriteit in kopie. Het sjabloon voor dit rapport wordt vastgelegd per besluit van de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor Begroting.

Het jaarverslag wordt opgesteld door het Bureau Integriteit op basis van de uitvoering van de actieplannen van de organisaties en het eigen driejarenplan. Het sjabloon voor het jaarverslag wordt vastgelegd per besluit van de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor Begroting. Het verslag voor het jaar N wordt voor 31 mei van het jaar N+1 overgemaakt aan de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor Begroting, die dit verslag voorleggen aan de Ministerraad. Daarop wordt dit verslag gepubliceerd op de website van FOD BOSA.

Het eerste jaarverslag voor het jaar 2024 dient gepubliceerd te worden voor 31 mei 2025.

HOOFDSTUK VI. — *De aanstelling en de opdrachten van de facilitateurs*

De wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie zet gedeeltelijk de Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden om en heeft tot doel een hoog niveau van bescherming te bieden aan melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en de geïntegreerde politie. De nieuwe wet heft de wet van 15 september 2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve

l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel. Par conséquent, l'arrêté royal du 9 octobre 2014 portant exécution de l'article 3, § 2, de la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel concernant la personne de confiance d'intégrité est également abrogé.

La loi du 8 décembre 2022 prévoit qu'un auteur de signalement peut faire appel à un facilitateur de son choix. Ce facilitateur est défini à l'article 6, 16° de la loi comme une personne physique qui aide un auteur de signalement au cours du processus de signalement dans un contexte professionnel et dont l'aide est confidentielle.

Afin de garantir que tout auteur de signalement potentiel aura la possibilité d'avoir recours à un facilitateur qui connaît la loi sur les signalements et les procédures applicables, le présent arrêté prévoit un facilitateur formel dans chaque organisation. Ainsi, il est prévu dans chaque organisation que l'assistance soit disponible de manière accessible par le biais d'un facilitateur au profit de l'auteur du signalement.

La loi du 8 décembre 2022 ne mentionne plus la personne de confiance d'intégrité, à l'exception de la police intégrée. À la suite de la transposition 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, le présent arrêté attribue l'ancien rôle des personnes de confiance d'intégrité à un ou plusieurs facilitateurs dans les organisations. Les mesures de protection des auteurs de signalement de l'article 5 § 2 de la nouvelle loi s'appliquent également aux facilitateurs du présent arrêté.

Dans l'organisation, au moins un facilitateur est désigné dans chaque rôle linguistique par le plus haut dirigeant. Ainsi, le nombre total de facilitateurs par organisation sera aligné sur la facilité d'accès au facilitateur pour l'auteur du signalement (potentiel). Le membre du personnel désigné comme facilitateur dépend fonctionnellement dans ce rôle du plus haut dirigeant et ne reçoit pas d'instructions du plus haut dirigeant ou de toute autre autorité dans l'exercice de son rôle de facilitateur. Le facilitateur exerce son rôle et ses missions en toute confidentialité dans toutes les phases du processus de signalement.

Il relève de la responsabilité du plus haut dirigeant de s'assurer que le facilitateur peut remplir son rôle de manière efficace et autonome. Le facilitateur doit dès lors être protégé par le plus haut dirigeant contre toutes influences et/ou pressions inappropriées de toute personne et de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, en particulier contre toutes pressions visant à obtenir les informations portées confidentiellement à sa connaissance et qui se rapportent ou pourraient se rapporter à l'exercice de son rôle; Le facilitateur doit, bien entendu, disposer des ressources, du temps et des contacts nécessaires pour remplir son rôle en toute confidentialité. Le plus haut dirigeant permet au facilitateur d'acquiescer et/ou d'améliorer les compétences et les connaissances nécessaires à l'exercice de son rôle. Enfin, le plus haut dirigeant est censé communiquer de manière active et répétée l'existence, l'identité, la disponibilité, l'accessibilité et la mission du facilitateur dans son organisation et aux membres de son personnel.

Le facilitateur assiste de manière confidentielle l'auteur du signalement dans le processus de signalement d'une atteinte à l'intégrité dans un contexte professionnel. Il est également chargé, vis-à-vis des membres du personnel, de le conseiller sur tous les aspects pertinents du signalement d'une atteinte à l'intégrité et de l'informer sur son rôle, ses fonctions et son mode de travail. En outre, le facilitateur est également un point de contact et le premier interlocuteur pour les membres du personnel qui envisagent de signaler une atteinte à l'intégrité.

Trois organisations disposent en totalité de trois personnes de confiance en matière d'intégrité (PCI) encore actives nommées sur la base de l'arrêté royal du 9 octobre 2014 portant exécution de l'article 3, § 2 de la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel. En tout état de cause, ces PCI disposent des compétences nécessaires pour remplir le rôle de facilitateur dans l'organisation dans laquelle ils ont été désignés, et sont automatiquement désignées facilitateur.

overheden door haar personeelsleden op. Bijgevolg wordt ook het koninklijk besluit van 9 oktober 2014 tot uitvoering van artikel 3, § 2 van de wet van 15 september 2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden, dat betrekking heeft op de vertrouwenspersoon integriteit, opgeheven.

De wet van 8 december 2022 voorziet dat een melder een beroep kan doen op een facilitator naar eigen keuze. Deze facilitator wordt gedefinieerd in artikel 6, 16° van de wet als een natuurlijke persoon die een melder bijstaat in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens bijstand vertrouwelijk is.

Om ervoor te zorgen dat elke potentiële melder de mogelijkheid krijgt om toch een beroep te doen op een facilitator die de meldingswet en de toepasselijke procedures kent, wordt met dit besluit voorzien in een formeel facilitatorschap in elke organisatie. Op die wijze wordt in elke organisatie voorzien dat op een toegankelijke wijze een bijstand beschikbaar is via een facilitator ten behoeve van de melder.

In de wet van 8 december 2022 is, met uitzondering van de geïntegreerde politie, geen sprake meer van de vertrouwenspersoon integriteit. Ingevolge de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden wordt de vroegere rol van de vertrouwenspersonen integriteit in dit besluit toegewezen aan één of meerdere facilitators in de organisaties. De maatregelen voor de bescherming van melders in artikel 5, § 2 van de nieuwe wet zijn tevens van toepassing op de facilitators in dit besluit.

In de organisatie wordt door de hoogste leidinggevende minstens één facilitator van elke taalrol aangesteld. Daarbij dient het totaal aantal facilitators per organisatie te worden afgestemd op de gemakkelijke bereikbaarheid en de toegankelijkheid van de facilitator door de (potentiële) melder. Het personeelslid dat wordt aangesteld tot facilitator hangt in deze rol functioneel af van de hoogste leidinggevende en ontvangt in de uitoefening van de rol van facilitator geen instructies van de hoogste leidinggevende of enige andere autoriteit. De facilitator oefent zijn rol en opdrachten uit in alle vertrouwelijkheid in alle fasen van het meldingsproces.

Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de hoogste leidinggevende om te waarborgen dat de facilitator zijn rol doeltreffend en autonoom kan uitoefenen. Daarom dient de facilitator door de hoogste leidinggevende te worden beschermd tegen druk van elkeen, op welke wijze ook, rechtstreeks of onrechtstreeks, in het bijzonder wat betreft de druk voor het verkrijgen van de in vertrouwen hem ter kennis gebrachte informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van zijn rol. De facilitator moet natuurlijk over de nodige middelen, tijd en contacten kunnen beschikken om zijn rol in alle vertrouwelijkheid te kunnen uitoefenen. De hoogste leidinggevende stelt de facilitator in de mogelijkheid om de nodige vaardigheden, competenties en kennis te laten verwerven en/of te verbeteren die nodig zijn voor de uitoefening van zijn rol. Tenslotte wordt van de hoogste leidinggevende verwacht dat hij in zijn organisatie en voor zijn personeelsleden actief en herhaaldelijk het bestaan, de identiteit, de beschikbaarheid, de bereikbaarheid en de opdracht van de facilitator uitdraagt.

De facilitator staat de melder vertrouwelijk bij in het meldingsproces van een integriteitsschending in een werkgerelateerde context. Daarnaast heeft hij ten aanzien van de personeelsleden ook de opdracht hen te adviseren over alle relevante aspecten van de melding van een integriteitsschending en hen te informeren over zijn rol, taken en manier van werken. Bovendien is de facilitator ook een aanspreekpunt en eerste opvangpunt voor de personeelsleden die overwegen een integriteitsschending te melden.

In drie organisaties zijn in totaal nog drie vertrouwenspersonen integriteit (VPI's) actief die zijn aangesteld op basis van het koninklijk besluit van 9 oktober 2014 tot uitvoering van artikel 3, § 2 van de wet van 15 september 2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden. Deze VPI's beschikken in ieder geval over de nodige competenties om de rol van facilitator te vervullen in de organisatie waarin ze werden aangesteld, en worden automatisch aangesteld tot facilitator.

CHAPITRE VII. — Dispositions finales

Art. 15. Cet article adapte l'arrêté de création du SPF BOSA car la mission « contrôle préventif de l'intégrité » évoque la perception que le SPF BOSA a un rôle de supervision, de contrôle et/ou d'évaluation dans le domaine de l'intégrité. La mission « promouvoir la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité » délimite mieux la mission du SPF BOSA en matière d'intégrité.

Art. 16. Cet article abroge l'arrêté royal du 9 octobre 2014 portant exécution de l'article 3, § 2, de la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel concernant la personne de confiance d'intégrité.

Art. 17. Cet article ne nécessite aucune explication supplémentaire.

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

Avis 73.068/4 du 15 mars 2023 sur un projet d'arrêté royal 'relatif à la politique d'intégrité et à la gestion de l'intégrité au sein de certaines organisations du pouvoir exécutif fédéral et modifiant l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui'

Le 7 février 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Vice-Première Ministre et Ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste à communiquer un avis, dans un délai de trente jours prorogé de quinze jours (*), sur un projet d'arrêté royal 'relatif à la politique d'intégrité et à la gestion de l'intégrité au sein de certaines organisations du pouvoir exécutif fédéral et modifiant l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui'.

Le projet a été examiné par la quatrième chambre le 15 mars 2023. La chambre était composée de Martine BAGUET, président de chambre, Luc CAMBIER et Bernard BLERO, conseillers d'État, et Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, greffier.

Le rapport a été présenté par Ambre VASSART, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Martine BAGUET.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 15 mars 2023.

(*) Par courriel du 7 février 2023.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

RECEVABILITE

Le projet examiné comporte plusieurs dispositions qui constituent des mesures relevant de l'administration intérieure et qui sont dépourvues du caractère réglementaire requis par l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées 'sur le Conseil d'État'. Tel est le cas des articles 3, § 1^{er}, 4 (à l'exception du 2^o, seconde phrase, et du 7^o, seconde phrase), 5, 6 (à l'exception du 1^o, seconde phrase), 7, 8 et 15.

La section de législation n'est dès lors pas compétente pour donner un avis sur ces dispositions.

En conséquence, celles-ci n'ont pas été examinées par la section de législation.

HOOFDSTUK VII. — Slotbepalingen

Art. 15. Dit artikel past het oprichtingsbesluit van de FOD BOSA aan omdat de opdracht "preventieve integriteitsbewaking" de perceptie oproept dat de FOD BOSA een toezichhoudende, een controlerende en/of een evaluerende rol heeft op het vlak van integriteit. De opdracht "de bevordering van het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement" bakent de opdracht van de FOD BOSA inzake integriteit beter af.

Art. 16. Dit artikel heft het koninklijk besluit van 9 oktober 2014 tot uitvoering van artikel 3, § 2 van de wet van 15 september 2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden, dat betrekking heeft op de vertrouwenspersoon integriteit, op.

Art. 17. Dit artikel vraagt geen verdere toelichting.

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

Advies 73.068/4 van 15 maart 2023 over een ontwerp van koninklijk besluit 'betreffende het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement binnen sommige organisaties van de federale uitvoerende macht en tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning'

Op 7 februari 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vice-eersteminister en Minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post verzocht binnen een termijn van dertig dagen verlengd van vijftien dagen *, een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'betreffende het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement binnen sommige organisaties van de federale uitvoerende macht en tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning'.

Het ontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 15 maart 2023. De kamer was samengesteld uit Martine BAGUET, kamervoorzitter, Luc CAMBIER en Bernard BLERO, staatsraden, en Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Ambre VASSART, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Martine BAGUET.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 15 maart 2023.

* Bij e-mail van 7 februari 2023.

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

ONTVANKELIJKHEID

Het voorliggende ontwerp bevat verschillende bepalingen die maatregelen van intern bestuur betreffen en die niet het reglementaire karakter hebben dat artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten 'op de Raad van State' vereist. Dat is het geval voor de artikelen 3, § 1, 4 (met uitzondering van punt 2^o, tweede zin, en van punt 7^o, tweede zin), 5, 6 (met uitzondering van punt 1^o, tweede zin), 7, 8 en 15.

De afdeling Wetgeving is dan ook niet bevoegd om advies te geven over die bepalingen.

Bijgevolg heeft ze die bepalingen niet onderzocht.

EXAMEN DU PROJETPREAMBULE

1. L'alinéa 2 ne procure pas de fondement juridique au projet, par conséquent il sera omis.

2. L'alinéa 3 précisera quelles dispositions de la loi du 8 décembre 2022 'relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et de la police intégrée' sont exécutées et apportent, cumulées au pouvoir général d'exécution des lois conféré au Roi par l'article 108 de la Constitution, un fondement juridique au projet.

3. Le visa relatif au protocole de négociation n° 803 du 11 janvier 2023 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux sera mentionné avec sa date.

4. Le préambule visera l'arrêté du 9 octobre 2014 qu'abroge l'article 16 du projet (1).

DISPOSITIFArticle 1^{er}

Le pouvoir exécutif fédéral incombe au Roi agissant sous le contresieging ministériel. Par conséquent, à l'alinéa 2, les mots « le ministre ou le secrétaire d'État peut, par arrêté royal, » seront remplacés par les mots « le Roi peut » (2).

Article 3

Au paragraphe 2, dans la version française, l'intitulé de l'arrêté royal du 22 février 2017, première occurrence, n'est pas reproduit correctement. Par ailleurs, la phrase « Le plan triennal approuvé est transmis et expliqué au RFCI au plus tard le 31 aout de l'année N-1 » n'apparaît pas dans la version néerlandaise.

Le paragraphe 2 sera revu afin d'assurer la concordance entre la version française et la version néerlandaise du dispositif.

Article 17

À moins d'une raison spécifique justifiant une dérogation au délai usuel d'entrée en vigueur, fixé par l'article 6, alinéa 1^{er}, de la loi du 31 mai 1961 'relative à l'emploi des langues en matière législative, à la présentation, à la publication et à l'entrée en vigueur des textes légaux et réglementaires', il y a lieu de renoncer, en principe, à l'entrée en vigueur immédiate afin d'accorder à chacun un délai raisonnable pour prendre connaissance des nouvelles règles.

Article 18

La disposition sera rédigée comme suit :

« Art. 18. Le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et le ministre qui a le Budget dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté » (3).

Le Greffier,
Anne-Catherine VAN GEERSDAELE

Le Président,
Martine BAGUET

Notes

(1) Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, www.raadvst-consetat.be, onglet « Technique législative », recommandation n° 29.

(2) Il est par ailleurs rappelé qu'en vertu de l'article 2, 3°, de l'arrêté royal du 24 mars 1972 'relatif aux Secrétaires d'État', le contresieging du ministre auquel le secrétaire d'État est adjoint est requis pour les arrêtés royaux réglementaires.

(3) Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, www.raadvst-consetat.be, onglet « Technique législative », recommandation n° 167, formule F 4-7-2.

ONDERZOEK VAN HET ONTWERPAANHEF

1. Het tweede lid biedt geen rechtsgrond voor het ontwerp en moet bijgevolg worden weggelaten.

2. In het derde lid moet worden gepreciseerd welke bepalingen van de wet van 8 december 2022 'betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie' ten uitvoer worden gelegd en in combinatie met de algemene bevoegdheid om de wetten uit te voeren die aan de Koning is verleend bij artikel 108 van de Grondwet rechtsgrond bieden voor het ontwerp.

3. De aanhefverwijzing naar het protocol van onderhandelingen nr. 803 van 11 januari 2023 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten moet de datum van dat protocol vermelden.

4. In de aanhef moet worden verwezen naar het besluit van 9 oktober 2014 dat bij artikel 16 van het ontwerp wordt opgeheven.(1)

DISPOSITIEFArtikel 1

De federale uitvoeringsbevoegdheid behoort aan de Koning, die handelt met medeondertekening van een minister. Bijgevolg moeten in het tweede lid de woorden "kan een minister of staatssecretaris, bij koninklijk besluit," worden vervangen door de woorden "kan de Koning".(2)

Artikel 3

In de Franse tekst van paragraaf 2 is de eerste vermelding van het opschrift van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 niet correct. Voorts ontbreekt in de Nederlandse tekst de pendant van de zin "Le plan triennal approuvé est transmis et expliqué au RFCI au plus tard le 31 aout de l'année N-1".

Paragraaf 2 moet worden herzien zodat de Franse en de Nederlandse tekst van het dispositief in overeenstemming zijn.

Artikel 17

Tenzij er een specifieke reden bestaat om af te wijken van de gangbare termijn van inwerkingtreding, vastgesteld bij artikel 6, eerste lid, van de wet van 31 mei 1961 'betreffende het gebruik der talen in wetgevingszaken, het opmaken, bekendmaken en inwerkingtreden van wetten en verordeningen', dient in principe te worden afgezien van de onmiddellijke inwerkingtreding, teneinde elkeen een redelijke termijn te geven om kennis te nemen van de nieuwe regels.

Artikel 18

De bepaling moet als volgt worden gesteld:

"Art. 18. De minister bevoegd voor Ambtenarenzaken en de minister bevoegd voor Begroting zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit."(3)

De Griffier,
Anne-Catherine VAN GEERSDAELE

De Voorzitter,
Martine BAGUET

Nota's

(1) Beginselen van de wetgevingstechniek - Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten, www.raadvst-consetat.be, tab "Wetgevingstechniek", aanbeveling 29.

(2) Er wordt voorts aan herinnerd dat krachtens artikel 2, 3°, van het koninklijk besluit van 24 maart 1972 'betreffende de Staatssecretarissen' de medeondertekening van de minister aan wie de staatssecretaris is toegevoegd, vereist is voor reglementaire koninklijke besluiten.

(3) Beginselen van de wetgevingstechniek - Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten, www.raadvst-consetat.be, tabblad "Wetgevingstechniek", aanbeveling 167 en formule F 4-7-2.

18 AVRIL 2023. — Arrêté royal relatif à la politique d'intégrité et à la gestion de l'intégrité au sein de certaines organisations du pouvoir exécutif fédéral et modifiant l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 8 mai 2007 portant assentiment à la Convention des Nations unies contre la corruption, faite à New York le 31 octobre 2003 ;

Vu la loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée, les articles 5, 6, 8, 31 ;

Vu l'arrêté royal du 9 octobre 2014 portant exécution de l'article 3, § 2, de la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, accrédité auprès de la ministre de la Fonction publique, donné le 14 novembre 2022 ;

Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 29 novembre 2022 ;

Vu le protocole no. 803 du 11 janvier 2023 du Comité pour les services publics fédéraux, communautaires et régionaux ;

Vu l'avis no. 73.068/4 du Conseil d'Etat, donné le 15 mars 2023, en vertu de l'article 84, § 1, alinéa 1, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Vu l'article 8 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative, le présent arrêté est dispensé d'analyse d'impact de la réglementation, s'agissant de dispositions d'autorégulation ;

Sur la proposition du Premier Ministre, de la Ministre de la Fonction publique, du Ministre de la Justice et de la Secrétaire d'Etat au Budget et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — Définitions et champ d'application

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux services de la fonction publique fédérale administrative tels que définis à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le Roi peut étendre le champ d'application du présent arrêté au service public qu'il désigne et qui n'est pas couvert par le 1^{er} alinéa du présent article.

Art. 2. Aux fins du présent arrêté, les définitions suivantes s'appliquent :

1° Organisations : les entités couvertes par l'article 1 ;

2° Organes stratégiques : les organes stratégiques des membres du gouvernement fédéral telles que prévus par l'arrêté royal du 19 juillet 2001 relatif à l'installation des organes stratégiques des services publics fédéraux et relatif aux membres du personnel des services publics fédéraux désignés pour faire partie du cabinet d'un membre d'un Gouvernement ou d'un Collège d'une Communauté ou d'une Région ;

3° SPF BOSA : le Service public fédéral Stratégie et Appui tel que visé par l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui ;

4° RFCI : le réseau fédéral des coordinateurs d'intégrité tel que stipulé à l'article 8 du présent arrêté ;

5° Politique d'intégrité : la politique qui vise à trouver un équilibre entre la promotion et le contrôle des valeurs et des normes dans les organisations et parmi les membres de leur personnel, et dans laquelle l'intérêt général prime sur les intérêts personnels afin de maintenir et de renforcer la confiance de la société dans les actions et les décisions des membres du personnel et des organisations ;

6° Gestion de l'intégrité : la mise en œuvre de la politique d'intégrité dans le contexte spécifique des organisations ;

7° Plus haut dirigeant : le responsable administratif du niveau le plus élevé dans une organisation mentionnée à l'article 1^{er} ;

8° Facilitateur : tel que visé à l'article 6, 16° de la loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée.

18 APRIL 2023. — Koninklijk besluit betreffende het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement binnen sommige organisaties van de federale uitvoerende macht en tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 8 mei 2007 houdende instemming met het Verdrag van de Verenigde Naties tegen de corruptie, gedaan te New York op 31 oktober 2003 ;

Gelet op de wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van de melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie, de artikelen 5,6, 8 en 31 ;

Gelet op het koninklijk besluit van 9 oktober 2014 tot uitvoering van artikel 3, § 2 van de wet van 15 september 2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden ;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, geaccrediteerd bij de minister van Ambtenarenzaken, gegeven op 14 november 2022 ;

Gelet op de akkoordbevinding van de staatssecretaris voor Begroting van 29 november 2022 ;

Gelet op het protocol nr. 803 op datum van 11 januari 2023 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten ;

Gelet op het advies nr. 73.068/4 van de Raad van State, gegeven op 15 maart 2023, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973 ;

Gelet op het artikel 8 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, is dit besluit vrijgesteld van een regelgevingsimpactanalyse omdat het bepalingen van autoregulering betreft ;

Op de voordracht van de Eerste Minister, de Minister van Ambtenarenzaken, de Minister van Justitie en de Staatssecretaris voor Begroting en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — Definities en toepassingsgebied

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de diensten van het federaal administratief openbaar ambt zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

In afwijking van het eerste lid kan de Koning het toepassingsgebied van dit besluit uitbreiden tot een organisatie waarvoor hij bevoegd is en die niet valt onder het eerste lid van dit artikel.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

1° Organisaties: de entiteiten die vallen onder artikel 1 ;

2° Beleidsorganen: de beleidsorganen van de leden van de federale regering zoals bepaald in het koninklijk besluit van 19 juli 2001 betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een Regering of van een College van een Gemeenschap of een Gewest ;

3° FOD BOSA: de federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning ;

4° FNIC: het federaal netwerk van de integriteitscoördinatoren zoals bepaald in artikel 8 van dit besluit ;

5° Integriteitsbeleid: het beleid, waarin wordt gestreefd naar een balans tussen het stimuleren en het controleren van waarden en normen in de organisaties en bij hun personeelsleden, en waarbij het algemeen belang voorrang krijgt boven persoonlijke belangen om het vertrouwen van de samenleving in het optreden en de beslissingen van de personeelsleden en de organisaties te handhaven en te versterken ;

6° Integriteitsmanagement: de implementatie van het integriteitsbeleid in de specifieke context van de organisaties ;

7° Hoogste leidinggevende: de administratief verantwoordelijke met het hoogste niveau in een organisatie vermeld in artikel 1 ;

8° Facilitator: zoals bepaald door artikel 6, 16° van de wet van 8 december 2022 betreffende de meldingskanalen en de bescherming van melders van integriteitsschendingen in de federale overheidsinstanties en bij de geïntegreerde politie.

CHAPITRE II. — *La création et les missions du Bureau Intégrité*

Art. 3. § 1. Il est créé, au sein de la Direction Générale du Budget et de l'Évaluation de la politique du SPF BOSA, le " Bureau Intégrité " chargé d'exécuter la mission visée à l'article 2, 6° de l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui.

Le Directeur général Budget et Évaluation de la politique du SPF BOSA assure l'autonomie nécessaire du Bureau Intégrité. Dans le cadre de la marge budgétaire disponible, le Directeur général assure également les ressources nécessaires à la mise en œuvre effective des missions du Bureau Intégrité.

Le Bureau Intégrité est dirigé par un directeur, qui est un agent de l'État.

Le Directeur général Budget et Évaluation de la politique du SPF BOSA délègue la gestion quotidienne du Bureau Intégrité à son directeur.

§ 2. Le directeur du Bureau Intégrité établit un plan triennal sur la politique d'intégrité. Le premier plan triennal couvre la période 2024 – 2026. Le plan triennal est soumis pour avis au Comité de pilotage clients du SPF BOSA au plus tard le 30 juin de l'année N-1 en application de l'article 6, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui. Si l'avis du Groupe de pilotage clients n'est pas suivi, le Président du Comité de direction du SPF BOSA motive dûment cette décision, conformément à l'article 6, alinéa 3, de l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui, au plus tard le 31 août de l'année N-1.

Le plan triennal approuvé pour les années N, N+1 et N+2 est transmis et exposé au RFCI avant le 30 septembre de l'année N-1.

Chaque année, le directeur du Bureau Intégrité établit un plan d'action pour la mise en œuvre du plan triennal. Le plan d'action pour l'année N est approuvé par le Directeur général Budget et Évaluation de la politique du SPF BOSA avant le 31 août de l'année N-1 et présenté au Comité de direction du SPF BOSA.

Le plan d'action approuvé pour l'année N sera transmis et expliqué au RFCI avant le 30 septembre de l'année N-1.

Le Bureau Intégrité élabore un rapport annuel sur la mise en œuvre du plan d'action annuel en matière d'intégrité. Le rapport de l'année N est transmis au ministre qui la Fonction publique dans ses attributions et au ministre qui a le Budget dans ses attributions au plus tard le 30 mars de l'année N+1.

Art. 4. Le Bureau Intégrité est chargé des missions suivantes :

1° préparer la politique d'intégrité, y compris la prévention des conflits d'intérêts et la gestion des conflits d'intérêts, et promouvoir une culture organisationnelle ouverte ;

2° développer un centre de connaissances sur la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité, et fournir aux organisations des formations, des informations, des accompagnements et des conseils sur la gestion de l'intégrité. Les membres du personnel du Bureau Intégrité peuvent invoquer le devoir de discrétion pour accomplir cette tâche de conseil ;

3° participer aux activités sur la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité des institutions internationales, suivre leurs recommandations sur la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité et préparer la transposition des directives européennes sur la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité ;

4° la promotion de la gestion de l'intégrité dans les organisations ;

5° la promotion du respect des règles externes et internes relatives à l'intégrité des organisations ;

6° coordonner et soutenir le RFCI, comme visé à l'article 7 du présent arrêté, et optimiser la coopération entre les coordinateurs d'intégrité des organisations ;

7° fournir un schéma systématique et cohérent avec les éléments stratégiques de la politique d'intégrité. Ce schéma d'intégrité sera soumis au RFCI avant d'être imposé par arrêté du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et du ministre qui a le Budget dans ses attributions ;

8° le rapportage sur la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité tels que stipulé à l'article 13 du présent arrêté ;

9° la promotion de la coopération avec les acteurs pertinents en matière d'intégrité dans le secteur public fédéral autres que les coordinateurs d'intégrité prévus à l'article 5 du présent arrêté ;

HOOFDSTUK II. — *De oprichting en de opdrachten van het Bureau Integriteit*

Art. 3. § 1. Binnen het Directoraat-Generaal Begroting en Beleids-evaluatie van de FOD BOSA wordt het "Bureau Integriteit" opgericht voor de uitvoering van de opdracht in artikel 2, 6° van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.

De directeur-generaal Begroting en Beleidsevaluatie van de FOD BOSA waarborgt de nodige autonomie van het Bureau Integriteit. Binnen het kader van de beschikbare budgettaire ruimte, zorgt de directeur-generaal ook voor de middelen die nodig zijn voor de doeltreffende uitvoering van de opdrachten van het Bureau Integriteit.

Het Bureau Integriteit wordt geleid door een directeur, die een Rijksambtenaar is.

De directeur-generaal Begroting en Beleidsevaluatie van de FOD BOSA delegeert het dagelijks beheer van het Bureau Integriteit aan zijn directeur.

§ 2. De directeur van het Bureau Integriteit stelt een driejarenplan op over het integriteitsbeleid. Het eerste driejarenplan dekt de periode 2024 – 2026. Het driejarenplan wordt uiterlijk op 30 juni van het jaar N-1 voor advies voorgelegd aan de Klantenstuurgroep van de FOD BOSA, zoals bepaald in het eerste lid van artikel 6 van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning. Indien het advies van de Klantenstuurgroep niet wordt gevolgd, wordt dit met redenen omkleed door de voorzitter van het directiecomité van de FOD BOSA, zoals bepaald in het derde lid van artikel 6 van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, voor 31 augustus van het jaar N-1.

Het goedgekeurde driejarenplan voor het jaar N, N+1 en N+2 wordt overgemaakt en toegelicht aan het FNIC voor 30 september van het jaar N-1.

Elk jaar stelt de directeur van het Bureau Integriteit een actieplan op voor de uitvoering van het driejarenplan. Het actieplan voor het jaar N wordt door de directeur-generaal Begroting en Beleidsevaluatie van de FOD BOSA uiterlijk op 31 augustus van het jaar N-1 goedgekeurd en toegelicht aan het directiecomité van de FOD BOSA.

Het goedgekeurde actieplan voor het jaar N wordt overgemaakt en toegelicht aan het FNIC voor 30 september van het jaar N-1.

Het Bureau Integriteit stelt jaarlijks een rapport op over de uitvoering van het jaarlijks actieplan integriteitsbeleid. Het rapport over het jaar N wordt ten laatste op 30 maart van het jaar N+1 overgemaakt aan de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor begroting.

Art. 4. Het Bureau Integriteit heeft de volgende opdrachten:

1° de voorbereiding van het integriteitsbeleid, met inbegrip van de preventie van belangenconflicten en het beheer van belangenconflicten, en het stimuleren van een open organisatiecultuur;

2° het uitbouwen van een kenniscentrum inzake integriteitsbeleid en integriteitsmanagement, en het verstrekken van opleiding, informatie, begeleiding en advies inzake integriteitsmanagement aan de organisaties. De personeelsleden van het Bureau Integriteit kunnen zich voor de uitvoering van deze adviesopdracht beroepen op de discretieplicht;

3° deelnemen aan de activiteiten inzake integriteitsbeleid en integriteitsmanagement van internationale instellingen, de opvolging van hun aanbevelingen over integriteitsbeleid en integriteitsmanagement en de voorbereiding van de omzetting van Europese richtlijnen inzake integriteitsbeleid en integriteitsmanagement;

4° de bevordering van het integriteitsmanagement in de organisaties;

5° de bevordering van de naleving van de externe en de interne regels die relevant zijn voor de integriteit van de organisaties;

6° de coördinatie en de ondersteuning van het FNIC, zoals bepaald in artikel 7 van dit besluit, en het optimaliseren van de samenwerking tussen de integriteitscoördinatoren van de organisaties;

7° het aanbieden van een systematisch en coherent schema met strategische elementen van het integriteitsbeleid. Dit integriteitsschema wordt voorgelegd aan het FNIC alvorens te worden opgelegd per besluit door de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor begroting;

8° de rapportering over het integriteitsbeleid en integriteitsmanagement zoals bepaald in artikel 13 van dit besluit;

9° de bevordering van de samenwerking met andere relevante integriteitsactoren in de federale publieke sector dan de integriteitscoördinatoren zoals bepaald in artikel 5 van dit besluit;

10° la promotion de la coopération avec les entités fédérées en matière de politique d'intégrité et de gestion de l'intégrité ;

11° la promotion de la coopération avec la société civile.

CHAPITRE III. — *La désignation du coordinateur d'intégrité et les missions du coordinateur d'intégrité*

Art. 5. Dans chaque organisation, un coordinateur d'intégrité est désigné par le plus haut dirigeant de l'organisation. Le plus haut dirigeant fournit au directeur du Bureau Intégrité les coordonnées du coordinateur d'intégrité de son organisation.

Le plus haut dirigeant de l'organisation est le supérieur direct du coordinateur d'intégrité et garantit l'autonomie nécessaire du coordinateur d'intégrité. Dans le cadre de la marge budgétaire disponible, le plus haut dirigeant assure également toutes les ressources nécessaires à l'exécution efficace des missions du coordinateur d'intégrité.

Par dérogation à l'article 1^{er}, le plus haut dirigeant de chaque organe stratégique désigne un coordinateur d'intégrité.

Art. 6. Le coordinateur d'intégrité est chargé des missions suivantes dans son organisation :

1° faire office de point de contact central pour la gestion de l'intégrité et fournir des informations, des accompagnements et des conseils sur l'application des valeurs et des normes d'intégrité. Dans cette activité de conseil, le coordinateur d'intégrité peut invoquer le devoir de discrétion ;

2° assurer la connaissance et l'expertise en matière de gestion de l'intégrité ;

3° promouvoir une culture organisationnelle ouverte ;

4° encourager le respect des règles externes et internes relatives à l'intégrité de l'organisation ;

5° participer activement aux réunions du RFCI comme prévu à l'article 7 du présent arrêté ;

6° planifier et rapporter sur la gestion d'intégrité des organisations, en étroite collaboration avec le plus haut dirigeant, de la manière prévue aux articles 9, 10 et 12 du présent arrêté ;

7° coordonner la gestion de l'intégrité dans l'organisation par le biais d'un réseau interne des acteurs de l'intégrité.

Les missions reprises à l'alinéa premier, 6°, ne sont pas exécutées par le coordinateur d'intégrité de l'organe stratégique.

CHAPITRE IV. — *La mise en place et les missions du réseau fédéral des coordinateurs d'intégrité*

Art. 7. Un "réseau fédéral des coordinateurs d'intégrité", composé des coordinateurs d'intégrité des organisations, est établi auprès du Bureau Intégrité.

Art. 8. En ce qui concerne la politique d'intégrité et la gestion de l'intégrité, le RFCI a les missions suivantes :

1° le partage des connaissances, de l'expertise et des bonnes pratiques entre les organisations ;

2° promouvoir une vision commune et une coopération entre les coordinateurs d'intégrité des organisations ;

3° la poursuite de la sensibilisation, de l'information et de la communication communes.

CHAPITRE V. — *Planification et rapportage sur la gestion de l'intégrité des organisations*

Art. 9. Dans le cadre du schéma en matière d'intégrité, visé à l'article 4, 7°, du présent arrêté, le plus haut dirigeant définit les objectifs en matière de politique d'intégrité et les indicateurs correspondants dans le plan stratégique de son organisation.

Art. 10. § 1. Le plus haut dirigeant concrétise dans un plan d'action annuel les actions, complétées par des indicateurs pertinents, par lesquelles les objectifs en matière de politique d'intégrité du plan stratégique seront atteints dans les processus et projets clés et de soutien de son organisation.

Le premier plan d'action annuel de l'organisation entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Le plus haut dirigeant remet le plan d'action de l'année N de son organisation, après approbation par le comité de direction ou le conseil de gestion, au ministre en charge de l'organisation et au Bureau Intégrité, au plus tard le 15 décembre de l'année N-1.

10° de bevordering van de samenwerking met de gefedereerde entiteiten inzake integriteitsbeleid en integriteitsmanagement;

11° de bevordering van de samenwerking met de burgermaatschappij.

HOOFDSTUK III. — *De aanstelling van de integriteitscoördinator en de opdrachten van de integriteitscoördinator*

Art. 5. In elke organisatie wordt een integriteitscoördinator aangesteld door de hoogste leidinggevende van de organisatie. De hoogste leidinggevende bezorgt de directeur van het Bureau Integriteit de contactgegevens van de integriteitscoördinator van zijn organisatie.

De hoogste leidinggevende van de organisatie is de directe leidinggevende van de integriteitscoördinator en waarborgt de nodige autonomie van de integriteitscoördinator. Binnen het kader van de beschikbare budgettaire ruimte, zorgt de hoogste leidinggevende ook voor alle middelen die nodig zijn voor de doeltreffende uitvoering van de opdrachten van de integriteitscoördinator.

In afwijking van artikel 1 stelt de hoogste leidinggevende van elk beleidsorgaan een integriteitscoördinator aan.

Art. 6. De integriteitscoördinator heeft in zijn organisatie de volgende opdrachten:

1° optreden als centraal aanspreekpunt voor integriteitsmanagement en het verstrekken van informatie, begeleiding en advies over de toepassing van waarden en normen inzake integriteit. In dit kader van de adviesopdracht kan de integriteitscoördinator zich beroepen op de discretieplicht;

2° de kennis en de expertise over integriteitsmanagement waarborgen;

3° het bevorderen van een open organisatiecultuur;

4° het stimuleren van de naleving van de externe en de interne regels die relevant zijn voor de integriteit van de organisatie;

5° het actief deelnemen aan de vergaderingen van het FNIC zoals bepaald in artikel 7 van dit besluit;

6° het plannen en rapporteren over het integriteitsmanagement van de organisaties, in nauwe samenwerking met de hoogste leidinggevende, zoals bedoeld in de artikelen 9, 10 en 12 van dit besluit;

7° het coördineren van het integriteitsmanagement in de organisatie door middel van een intern netwerk van de integriteitsactoren.

De opdrachten vermeld in het eerste lid, 6°, worden niet uitgeoefend door de integriteitscoördinator van het beleidsorgaan.

HOOFDSTUK IV. — *De oprichting en de opdrachten van het federaal netwerk van de integriteitscoördinatoren*

Art. 7. Bij het Bureau Integriteit wordt een "federaal netwerk van de integriteitscoördinatoren" opgericht dat is samengesteld uit de integriteitscoördinatoren van de organisaties.

Art. 8. Het FNIC heeft inzake integriteitsbeleid en integriteitsmanagement de volgende opdrachten:

1° het delen van kennis, expertise en goede praktijken tussen de organisaties;

2° de bevordering van een gemeenschappelijke visie en samenwerking tussen de integriteitscoördinatoren van de organisaties;

3° het nastreven van gemeenschappelijke sensibilisering, informatie en communicatie.

HOOFDSTUK V. — *Planning en rapportering over het integriteitsmanagement van de organisaties*

Art. 9. In het kader van het integriteitsschema, zoals bedoeld in artikel 4, 7°, van dit besluit, bepaalt de hoogste leidinggevende van de organisatie de doelstellingen op het vlak van integriteitsbeleid en de daaraan gekoppelde indicatoren in het strategisch plan van zijn organisatie.

Art. 10. § 1. De hoogste leidinggevende concreetiseert in een jaarlijks actieplan de acties, aangevuld met relevante indicatoren, waarmee de doelstellingen op het vlak van integriteitsbeleid van het strategisch plan zullen worden verwezenlijkt in de kern- en ondersteunende processen en projecten van zijn organisatie.

Het eerste jaarlijks actieplan van de organisatie treedt in werking op 1 januari 2024.

De hoogste leidinggevende bezorgt het actieplan van het jaar N van zijn organisatie na goedkeuring door het directiecomité of de bevoegd raad aan de minister bevoegd voor de organisatie en aan het Bureau Integriteit, tegen uiterlijk 15 december van het jaar N-1.

Art. 11. Sur la base du rapport annuel de sa gestion de l'intégrité, tel que disposé à l'article 12 du présent arrêté, l'organisation adapte sa gestion de l'intégrité.

Art. 12. Chaque organisation prépare un rapport annuel sur la mise en œuvre du plan d'action annuel de gestion de l'intégrité. Le rapport de l'année N est soumis au ministre responsable de l'organisation et au Bureau Intégrité au plus tard le 30 mars de l'année N+1.

Le format de ce rapport est fixé par arrêté du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et du ministre qui a le Budget dans ses attributions.

Art. 13. Le Bureau Intégrité élabore un rapport annuel sur la gestion de l'intégrité dans les organisations sur la base des plans d'action annuels visés à l'article 3, paragraphe 2, troisième alinéa et à l'article 12 du présent arrêté.

Le format de ce rapport est fixé par arrêté du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et du ministre qui a le Budget dans ses attributions.

Le rapport pour l'année N est transmis au ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et au ministre qui a le Budget dans ses attributions avant le 31 mai de l'année N+1. Le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et le ministre qui a le Budget dans ses attributions soumettent le rapport au Conseil des ministres. Ensuite le rapport est publié sur le site web du SPF BOSA.

Le premier rapport annuel, pour l'année 2024, sera publié en 2025.

CHAPITRE VI. — *La désignation et les missions des facilitateurs*

Art. 14. § 1. Le plus haut dirigeant désigne au moins un facilitateur pour chaque rôle linguistique dans l'organisation.

Le nombre total de facilitateurs par organisation est aligné sur la facilité d'accès et l'accessibilité du facilitateur par l'auteur de signalement (potentiel).

Le facilitateur dépend fonctionnellement du plus haut dirigeant pour son rôle. Il ne reçoit pas d'instructions du plus haut dirigeant ou de toute autre autorité dans l'exercice de son rôle de facilitateur.

Le facilitateur exerce son rôle et ses missions en toute confidentialité à toutes les étapes du processus de signalement.

§ 2. Le plus haut dirigeant :

1° assure que le facilitateur puisse exercer son rôle de manière efficace et autonome en veillant à le/lui :

a) protéger contre les pressions exercées par toute personne, de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, notamment en ce qui concerne les pressions visant à obtenir des informations portées confidentiellement à sa connaissance et qui sont ou peuvent être liées à l'exercice de sa fonction ;

b) fournir les ressources nécessaires pour lui permettre d'exercer son rôle en toute confidentialité ;

c) accorder le temps nécessaire à l'exercice de son rôle ;

d) faire entretenir tous les contacts nécessaires à l'exercice de sa fonction ;

e) faire acquérir et/ou améliorer les aptitudes, les compétences et les connaissances nécessaires à l'exercice de son rôle.

2° communique de manière active et répétée à tous les membres du personnel l'existence, l'identité, la disponibilité, l'accessibilité et la mission du facilitateur.

§ 3. Le facilitateur accompagne confidentiellement l'auteur de signalement dans le processus de signalement d'une atteinte à l'intégrité dans un contexte professionnel.

Le facilitateur a en outre une mission à l'égard des membres du personnel de l'organisation :

1° de donner des conseils sur tous les aspects pertinents d'un rapport d'une atteinte à l'intégrité ;

2° d'informer sur son rôle, ses tâches et sa façon de travailler ;

3° d'écouter, en tant que point de contact et premier relais, les membres du personnel qui envisagent de signaler une atteinte à l'intégrité.

§ 4. Les personnes de confiance d'intégrité nommées sur la base de l'arrêté royal du 9 octobre 2014 portant exécution de l'article 3, § 2 de la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel, qui sont actuellement actives, sont automatiquement désignées facilitateur.

Art. 11. Op basis van de jaarlijkse rapportering over haar integriteitsmanagement, zoals bepaald in artikel 12 van dit besluit, stuurt de organisatie haar integriteitsmanagement bij.

Art. 12. Elke organisatie stelt jaarlijks een rapport op over de uitvoering van het jaarlijks actieplan integriteitsmanagement. Het rapport over het jaar N wordt ten laatste op 30 maart van het jaar N+1 overgemaakt aan de minister bevoegd voor de organisatie en aan het Bureau Integriteit.

Het sjabloon voor dit rapport wordt vastgelegd per besluit van de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor Begroting.

Art. 13. Het Bureau Integriteit stelt jaarlijks een verslag op over het integriteitsmanagement in de organisaties op basis van de jaarlijkse actieplannen zoals bedoeld in artikel 3, paragraaf 2, derde lid en artikel 12 van dit besluit.

Het sjabloon voor dit rapport wordt vastgelegd per besluit van de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor Begroting.

Het verslag voor het jaar N wordt voor 31 mei van het jaar N+1 overgemaakt aan de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor Begroting. De minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken en de minister die bevoegd is voor Begroting leggen het verslag voor aan de Ministerraad. Daarop wordt dit verslag gepubliceerd op de website van FOD BOSA.

Het eerste jaarverslag, voor het jaar 2024 wordt gepubliceerd in 2025.

HOOFDSTUK VI. — *De aanstelling en de opdrachten van de facilitators*

Art. 14. § 1. De hoogste leidinggevende stelt in de organisatie minstens één facilitator van elke taalrol aan.

Het totaal aantal facilitators per organisatie is afgestemd op de gemakkelijke bereikbaarheid en toegankelijkheid van de facilitator door de (potentiële) melder.

De facilitator hangt voor zijn rol functioneel af van de hoogste leidinggevende. Hij ontvangt in de uitoefening van zijn rol als facilitator geen instructies van de hoogste leidinggevende of enige andere autoriteit.

De facilitator oefent zijn rol en opdrachten uit in alle vertrouwelijkheid in alle fasen van het meldingsproces.

§ 2. De hoogste leidinggevende:

1° waarborgt dat de facilitator zijn rol doeltreffend en autonoom kan uitoefenen door hem:

a) te beschermen tegen druk van elkeen, op welke wijze ook, rechtstreeks of onrechtstreeks, in het bijzonder wat betreft de druk voor het verkrijgen van de in vrouwen hem ter kennis gebrachte informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van zijn rol;

b) de nodige middelen ter beschikking te stellen om zijn rol in alle vertrouwelijkheid te kunnen uitoefenen;

c) de nodige tijd te laten besteden aan de uitoefening van zijn rol;

d) alle nodige contacten te laten onderhouden voor de uitoefening van zijn rol;

e) de nodige vaardigheden, competenties en kennis te laten verwerven en/of te verbeteren die nodig zijn voor de uitoefening van zijn rol.

2° draagt ten behoeve van alle personeelsleden actief en herhaaldelijk het bestaan, de identiteit, de beschikbaarheid, de bereikbaarheid en de opdracht van de facilitator uit.

§ 3. De facilitator staat de melder vertrouwelijk bij in het meldingsproces van een integriteitsschending in een werkgerelateerde context.

De facilitator heeft daarnaast de opdracht ten aanzien van de personeelsleden van de organisatie:

1° te adviseren over alle relevante aspecten van een melding van een integriteitsschending;

2° te informeren over zijn rol, taken en manier van werken;

3° te luisteren, als aanspreekpunt en eerste opvang, naar de personeelsleden die een integriteitsschending overwegen te melden.

§ 4. De vertrouwenspersonen integriteit aangesteld op basis van het koninklijk besluit van 9 oktober 2014 tot uitvoering van artikel 3, § 2 van de wet van 15 september 2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden, die momenteel actief zijn, zijn automatisch aangesteld tot facilitator.

CHAPITRE VII. — *Dispositions finales*

Art. 15. A l'article 2,6° de l'arrêté royal du 22 février 2017 portant création du Service Public Fédéral Stratégie et Appui, les mots "assurer le contrôle préventif de l'intégrité;" sont remplacés par les mots "la promotion de la politique d'intégrité et de la gestion de l'intégrité".

Art. 16. L'arrêté royal du 9 octobre 2014 portant exécution de l'article 3, § 2, de la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel est abrogé.

Art. 17. Le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et le ministre qui a le Budget dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 18 avril 2023.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Premier Ministre,
A. DE CROO

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

Le Ministre de la Justice,
V. VAN QUICKENBORNE

La Secrétaire d'Etat au Budget,
A. BERTRAND

HOOFDSTUK VII. — *Slotbepalingen*

Art. 15. In artikel 2,6° van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning worden de woorden "de preventieve integriteitsbewaking" vervangen door de woorden "de bevordering van het integriteitsbeleid en het integriteitsmanagement".

Art. 16. Het koninklijk besluit van 9 oktober 2014 tot uitvoering van artikel 3, § 2 van de wet van 15 september 2013 betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de federale administratieve overheden door haar personeelsleden wordt opgeheven.

Art. 17. De minister bevoegd voor Ambtenarenzaken en de minister bevoegd voor Begroting zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 18 april 2023.

FILIP

Van Koningswege :

De Eerste Minister,
A. DE CROO

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

De Minister van Justitie,
V. VAN QUICKENBORNE

De Staatssecretaris voor Begroting,
A. BERTRAND

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2023/15359]

21 MAI 2023. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 29 juin 2018 relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile et l'arrêté royal du 29 juin 2018 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté royal que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise l'exécution des articles 156 et 156/1, alinéas 2 et 3 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.

L'application de l'arrêté royal du 29 juin 2018 relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile et l'arrêté royal du 29 juin 2018 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile et le parallélisme avec la réglementation applicable aux membres des zones de secours ont montré la nécessité de faire évoluer les textes sur plusieurs points.

Articles 1^{er} et 2

Il est clarifié que pour être qualifiées de missions opérationnelles à l'étranger celles-ci doivent durer au moins 24h. Cela veut dire par exemple qu'une intervention de quelques heures qui nécessite le franchissement d'une frontière du pays, ne peut pas être considérée comme une mission opérationnelle à l'étranger.

Une autre modification est apportée au texte : les missions opérationnelles à l'étranger ne sont plus une obligation pour le membre du personnel, elles sont effectuées sur une base volontaire.

Articles 3 et 7, 1°

Ces articles apportent quatre modifications réglementaires.

Premièrement, il n'est plus nécessaire que les épreuves permettant la prolongation du certificat d'aptitude fédérale (CAF) se fassent dans le même centre de formation que celui où les épreuves initiales ont été passées. Cet assouplissement de la procédure offre plus de possibilités pour prolonger le CAF. Cependant, pour le CAF initial, les candidats doivent toujours passer les trois épreuves dans le même centre de formation.

Deuxièmement, d'une part, il a été constaté que les centres de formation s'interrogent sur la façon dont ils doivent apprécier l'extrait du casier judiciaire, étant donné que c'est à l'employeur d'évaluer son impact sur un futur recrutement. D'autre part, il n'y a pas de contrôle du casier judiciaire pour les personnes qui restent longtemps dans une réserve de recrutement avant d'être admises au stage. Par conséquent,

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2023/15359]

21 MEI 2023. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming en van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van besluit waarvan ik de eer heb het ter ondertekening aan Uwe Majesteit voor te leggen beoogt de uitvoering van de artikelen 156 en 156/1, tweede en derde lid van de wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele veiligheid.

De toepassing van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming en van het koninklijk besluit van 29 juni 2018 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Civiele Bescherming en het parallélisme met de reglementering van toepassing op de brandweer, hebben aangetoond dat het noodzakelijk is de teksten op een aantal punten aan te passen.

Artikelen 1 en 2

Er wordt verduidelijkt dat de buitenlandse operationele opdrachten minstens 24u moeten duren om als dusdanig gekwalificeerd te worden. Dat wil bijvoorbeeld zeggen dat een interventie die een landsgrens overschrijdt niet beschouwd kan worden als een buitenlandse operationele opdracht.

Een andere wijziging wordt aangebracht in de tekst: de buitenlandse operationele opdrachten zijn geen verplichting meer voor het personeelslid, maar ze worden op vrijwillige basis uitgevoerd.

Artikelen 3 en 7, 1°

Deze artikelen bevatten vier reglementaire wijzigingen.

Ten eerste is er geen noodzaak meer dat de een, invoegen tussen proeven en die de verlenging van het federale geschiktheidsattest (FGA) mogelijk een, tussen maken en in hetzelfde opleidingscentrum als waar de oorspronkelijke proeven zijn afgelegd doorgaan. Deze versoepeling van de procedure biedt meer mogelijkheden om het FGA te verlengen. Voor het oorspronkelijke FGA moeten de kandidaten wel nog altijd de drie proeven in hetzelfde opleidingscentrum doen.

Ten tweede werd enerzijds vastgesteld dat de opleidingscentra vragen hebben over hoe zij de beoordeling moeten maken van het uittreksel uit het strafregister, aangezien het aan de werkgever is om de impact ervan op een toekomstige aanwerving te beoordelen. Anderzijds wordt geen nieuwe controle meer uitgevoerd over het uittreksel uit het strafregister bij personen die lang in een wervingsreserve blijven