

Politique de signalement des violations des règles

27 septembre 2024

Version 3

Public

Inhoud

Rôles et responsabilités	3
Version	3
Objectif	4
Champ d'application	5
Qui est couvert par cette politique ?	5
Quelles infractions doivent être signalées ?.....	5
La signalement	6
Objet.....	6
Les conditions de signalement et de protection.....	6
Canaux de signalement	6
Quelles sont les canaux?	6
Comment se déroule la notification ?.....	7
Que se passe-t-il après le rapport ?.....	8
Les gestionnaires de signalements.....	9
Archiver	9
Canaux de signalement externe	9
Mesures de protection	10
Garantie de confidentialité	10
Protection contre les représailles.....	11
Traitement des données à caractère personnel	12

Rôles et responsabilités

Rôle	Description	Nom / Titre
R	Responsable : La personne qui effectue l'activité ou le travail pour accomplir la tâche.	Legal Counsel
A	Accountable : La personne chargée de s'assurer que la tâche est correctement accomplie. Peut déléguer le travail aux responsables.	CHRO
C	Consultés : Les personnes dont l'opinion est sollicitée, généralement des experts en la matière, avec lesquelles il y a une communication bidirectionnelle.	RH, Legal
I	Informés : Ceux qui sont tenus informés de l'avancement, souvent seulement après l'achèvement de la tâche ou du deliverable et avec lesquels il y a un trafic à sens unique.	Salariés

Version

Ce document est mis à jour si nécessaire, mais révisé au moins une fois par an.

Version	Auteur	Approbations	Date	Description
1	CHRO	Excom, Legal	03/03/2023	Publication
2	Legal Counsel	Excom, RH	27/09/2024	Alignement avec le Code de conduite

Objectif

WEngage et ses entités, (ci-après dénommées « la Société ») s'engagent à agir avec intégrité et éthique dans le cadre de leurs activités. La présente politique a été adoptée conformément à la loi belge du 28 novembre 2022 relative à la protection du signalement des infractions au droit de l'Union ou au droit national établi au sein d'une entité juridique du secteur privé, qui met en œuvre la directive européenne (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des infractions au droit de l'Union, ci-après appelée « la Loi ».

Ce sont souvent les propres employés de l'entreprise qui sont les premiers informés des menaces ou des violations qui se produisent au sein d'une entreprise. Cependant, ils pourraient être empêchés d'exprimer leurs préoccupations ou leurs soupçons par crainte de réactions ou de représailles. Toutefois, ces craintes pourraient ultimement empêcher la Société de prendre les mesures nécessaires pour remédier à ces violations.

D'une part, l'objectif de cette politique est de signaler **toute violation, activité illégale, contraire à l'éthique ou frauduleuse** liée aux activités de la Société sans crainte de sanctions ou d'autres mesures.

D'autre part, l'objectif de cette politique est de recevoir et d'**enquêter sur les violations du Code de conduite** de la même manière, le cas échéant, avec les protections appropriées prévues par la loi.

L'objectif de cette politique est de :

- permettre la communication confidentielle, anonyme ou non, d'informations sur des violations possibles ou réelles ;
- protéger les personnes qui signalent une atteinte ou qui aident la personne qui fait le signalement ;
- fixer la procédure à suivre par la personne qui signale une infraction à cette fin.

Cette politique est disponible sur le site Web de la Société (wengage.eu), sur les canaux de communication internes et peut être modifiée de temps à autre.

Important : Bien entendu, cette politique n'exclut en aucun cas le dialogue direct et la communication d'informations en dehors de la procédure de signalement. L'entreprise tient à souligner que les employés qui ont des inquiétudes ou des soupçons peuvent toujours contacter leurs supérieurs immédiats, les conseillers confidentiels, le service des ressources humaines ou le département responsable de la conformité.

Champ d'application

Qui est couvert par cette politique ?

Cette politique s'applique aux personnes suivantes :

- les employés actuels et anciens, qui sont ou étaient liés par un contrat de travail avec la Société ;
- les candidats qui sont ou ont été impliqués dans une procédure de recrutement au sein de la Société ;
- les personnes qui travaillent ou ont travaillé à titre indépendant avec la Société et les candidats à une coopération indépendante dans le cadre de négociations précontractuelles ;
- les bénévoles et les stagiaires (rémunérés ou non) ;
- les actionnaires et les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de la Société (y compris les membres non exécutifs) ;
- toute personne qui travaille ou a travaillé sous la supervision et la direction d'entrepreneurs, de sous-traitants et/ou de fournisseurs de la Société ;
- toute personne qui dispose d'informations sur des violations dans la Société dans les domaines des services, des produits et des marchés financiers, même en dehors d'un contexte professionnel.

Quelles infractions doivent être signalées ?

Les infractions telles que définies dans la loi doivent être signalées si elles concernent l'un des domaines suivants :

- Marchés publics
- Services, produits et marchés financiers, prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme ;
- Sécurité et conformité des produits,
- Sécurité des transports,
- Protection de l'environnement,
- Protection contre le radiation et sûreté nucléaire,
- la sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, la santé et le bien-être des animaux,
- Santé publique
- Protection du consommateur
- Protection de la vie privée et des données personnelles, sécurité des réseaux et des systèmes d'information,
- Lutte contre la fraude fiscale,
- Lutte contre la fraude sociale,
- Plaintes concernant le travail des enfants – travail forcé.

En outre, les infractions susceptibles d'affecter les intérêts financiers de l'Union européenne peuvent être signalées, ainsi que les infractions liées au marché intérieur européen, y compris les règles de l'Union en matière de concurrence et les aides d'État.

L'infraction est définie comme un acte ou une omission qui est illégal ou contraire à l'objet ou à l'application des règles dans les domaines susmentionnés. Il s'agit de toute violation des dispositions légales ou réglementaires en la matière ou des dispositions prises en application des dispositions susvisées.

Les infractions décrites dans le Code de conduite doivent être signalées :

- Utilisation abusive des données des clients

- Corruption
- Extorsion
- Violation du secret professionnel
- Prise d'intérêts et détournement
- Fraude
- Atteinte à l'honneur ou à la bonne réputation d'une personne
- Crimes et délits contre la sécurité de l'État

La signalement

Objet

Toute infraction relative aux domaines visés au paragraphe 2.2 ainsi que toute information relative à de telles infractions, y compris tout soupçon raisonnable de violations réelles ou potentielles qui se sont produites ou sont très susceptibles de se produire au sein de la Société, et les tentatives de dissimulation de ces violations au sein de la Société, peuvent être notifiées par écrit ou oralement par l'un des canaux visés au paragraphe 4.

Les conditions de signalement et de protection

Le rapport doit être fait de bonne foi et ne doit pas être basé sur de simples rumeurs ou potins, ni avoir pour but de causer un préjudice à la Société.

La personne qui fait le signalement doit avoir des motifs raisonnables de croire que les renseignements concernant les violations étaient véridiques au moment du signalement.

Lorsque le rapport contient des allégations fausses, non fondées ou opportunistes, ou est fait dans le seul but de désavantager ou de nuire à autrui, la Société peut prendre des mesures disciplinaires et/ou judiciaires appropriées à l'encontre de la personne qui fait le signalement, y compris l'imposition de sanctions conformément au règlement de travail de la Société.

Canaux de signalement

Toute personne couverte par la présente politique qui dispose d'informations sur des infractions réelles ou suspectées visées au point 2.2 est encouragée à les signaler à la Société dans les plus brefs délais, de bonne foi et conformément aux principes énoncés au point 3.2.

Quelles sont les canaux?

Une violation peut être signalée par l'un des canaux suivants :

- Via l'intranet : www.wengage.info
- Via internet : wengage.eu/fr-be/juridisch
- Par e-mail : legal@wengage.eu

Le rapport doit de préférence être rédigé en néerlandais, en français ou en anglais. Tout rapport rédigé dans une autre langue devra d'abord être traduit, car cela peut affecter l'exactitude du contenu du rapport.

Ces canaux de signalement sont accessibles en tout temps, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Il est également possible de demander une rencontre en personne avec un gestionnaire de signalement, comme indiqué ci-dessous à la section 4.3.1 de la présente politique.

Chacun des canaux susmentionnés est géré de manière confidentielle et sécurisée afin d'assurer la confidentialité de l'identité de la personne qui fait le signalement et de tout tiers nommé dans le rapport. L'accès aux canaux est strictement limité aux employés qui y ont accès en fonction de leurs responsabilités et/ou de leur autorité.

Comment se déroule la notification ?

Le rapport comprend une brève description des soupçons raisonnables concernant une violation commise ou potentielle de l'un des critères énoncés au point 2.2. ~~domaines~~ qui ont eu lieu ou qui sont très susceptibles d'avoir lieu, ainsi que toute tentative de dissimulation ou de dissimulation de telles infractions.

À la discrétion du déclarant, le signalement peut être effectué de manière anonyme ou en remplissant un formulaire numérique.

La Société n'encourage pas les signalements anonymes, car cela l'empêche d'enquêter et de traiter correctement le rapport. Toutefois, si le rapporteur ne se sent pas à l'aise, il peut bien sûr choisir de rester anonyme. La Société respectera, bien entendu, ce choix du rapporteur et un signalement anonyme sera pris aussi au sérieux qu'un signalement non anonyme.

Dans le cas de signalements anonymes, la Société sera confrontée à certaines limitations dans le suivi du signalement. Par exemple, il peut ne pas être possible pour la Société de :

- accuser réception du rapport à l'informateur ;
- enquêter davantage sur votre signalement, car la Société pourrait ne pas être en mesure de contacter le déclarant en vue d'obtenir des informations supplémentaires. Il est donc important que l'informateur fournisse suffisamment d'informations pour que ces informations puissent faire l'objet d'une enquête appropriée ;
- fournir des commentaires sur les résultats de l'étude ;
- surveiller de manière proactive toute mesure de représailles.

Le rapport doit être suffisamment détaillée et documentée et doit inclure les informations suivantes (lorsque les informations pertinentes sont connues) :

- une description détaillée des événements et de la façon dont ils ont été portés à l'attention du journaliste ;
- la date et le lieu de l'événement ;
- le nom et les fonctions des personnes concernées, ou les informations permettant de les identifier ;
- le nom d'autres personnes, le cas échéant, qui pourraient corroborer les faits rapportés ;
- lors de la réalisation d'un rapport, le nom du déclarant (cette information n'est pas demandée lorsqu'un signalement anonyme peut être effectué) ; et
- toute autre information ou tout autre élément susceptible d'aider l'équipe d'enquête à vérifier les faits.

Que se passe-t-il après le rapport ?



Accusé de réception

L'auteur du rapport recevra un accusé de réception dans les 7 jours suivant la notification. Un numéro de dossier est également fourni aux fins du suivi du dossier.

Suivi

Le suivi fait référence à toute mesure prise par le destinataire d'un rapport pour vérifier l'exactitude des allégations formulées dans le rapport et pour remédier à l'infraction signalée si nécessaire, y compris au moyen de mesures telles qu'une enquête préliminaire interne, une enquête, des poursuites, le recouvrement de fonds ou la clôture des procédures.

Le gestionnaire de rapports assure le suivi des rapports, maintient la communication avec le déclarant, demande des informations supplémentaires si nécessaire, fournit une rétroaction au déclarant et reçoit tout nouveau rapport.

Enquête

Le gestionnaire peut décider d'examiner ou non un rapport après avoir consulté la direction de l'organisation.

Le rapport fera l'objet d'une enquête rapide et minutieuse conformément à la présente politique. Toutes les enquêtes sont menées de manière approfondie conformément aux principes de confidentialité, d'impartialité et d'équité envers toutes les personnes concernées. Le gestionnaire met en place une équipe d'enquête si nécessaire. L'équipe d'enquête sera habilitée conformément aux politiques existantes au sein de l'entreprise.

Les personnes impliquées dans les violations (potentielles) signalées par le déclarant seront exclues de l'équipe d'enquête et ne seront pas autorisées à participer à l'évaluation du rapport ou à la détermination des mesures à prendre en relation avec le rapport.

Les conflits d'intérêts sont signalés au conseil d'administration si le directoire/le directoire est visé dans le rapport. Si le conseil d'administration apparaît impliqué, l'assemblée générale de la Société en sera informée.

Retour d'information

Le gestionnaire de signalement fournit un retour d'information approprié au déclarant dans un délai raisonnable et au plus tard trois mois à compter de la date d'accusé de réception du signalement. Ce retour d'information comprend des informations à l'intention du déclarant sur les mesures prévues et/ou prises et sur les raisons de ces mesures. Ils informent le rapporteur via le canal de signalement interne choisi.

Rapport

À la fin de l'enquête, l'équipe d'enquête rédige un rapport d'ensemble, décrivant les mesures d'enquête menées. Une version révisée, non confidentielle et anonymisée de ce rapport d'examen peut être partagée à l'extérieur de l'équipe avec la direction locale ou exécutive, selon le principe du besoin de savoir, uniquement afin de parvenir à une décision finale.

Un membre de l'équipe d'enquête rédige un rapport final décrivant les faits et la décision finale :

Dans le cas où la violation (potentielle) est démontrée, des actions pertinentes seront déterminées dans le but de contrer la violation (potentielle) et de protéger la Société ; ou

Dans le cas où l'enquête montre qu'il n'y a pas suffisamment ou pas de preuves de l'infraction (éventuelle), aucune autre mesure ne sera prise.

Le rapporteur sera informé de la clôture du reportage et de la décision prise via le canal de signalement interne de son choix.

Les gestionnaires de signalements

Les gestionnaires de signalements de la Société sont :

- Bert Nijs, conseiller juridique de WEngage
- Juan Alleman, avocat

Chaque gestionnaire s'acquitte de sa mission de manière indépendante et sans conflit d'intérêts. Ils sont soumis à une obligation de confidentialité.

Archiver

La Société doit tenir un registre de tous les rapports reçus, conformément aux mesures de confidentialité énoncées à l'article 5.1 de la présente politique.

Ces signalements et les informations qui s'y rapportent seront conservés aussi longtemps que la relation contractuelle entre l'informateur et la Société sera en cours.

Lorsque, avec le consentement du déclarant, une ligne téléphonique enregistrée ou un autre système de messagerie vocale avec enregistrement d'appel est utilisé pour le rapport, le déclarant doit consigner le rapport verbal comme suit :

- par un enregistrement de la conversation sous une forme durable et récupérable ; ou
- par un enregistrement écrit complet et précis de la conversation préparé par le gestionnaire. Le déclarant aura la possibilité de vérifier, de corriger et de signer cette déclaration écrite pour accord.

Si une ligne téléphonique non enregistrée ou un autre système de messagerie vocale non enregistré est utilisé pour la notification, la Société enregistrera le rapport verbal sous la forme d'un compte rendu précis de la conversation établi par le membre du personnel chargé de traiter le rapport. Le déclarant aura la possibilité de vérifier, de corriger et de signer cette déclaration pour accord.

Dans le cas d'une réunion en face à face avec le gestionnaire, un enregistrement complet et précis de l'entretien sera conservé sous une forme durable et récupérable, sous réserve du consentement du déclarant. La Société a le droit d'enregistrer la maintenance comme suit :

- au moyen d'un enregistrement d'appel sous une forme durable et récupérable ;
- par un compte-rendu précis de l'entretien. L'auteur de l'information aura la possibilité de vérifier, de corriger et de signer ce rapport pour accord.

Canaux de signalement externe

Les déclarants peuvent utiliser un canal de signalement externe après avoir effectué un signalement par

l'intermédiaire des canaux internes ou directement par l'intermédiaire des canaux de signalement externes s'ils le jugent plus approprié.

Le coordinateur fédéral est chargé par le législateur belge de la coordination des rapports soumis par des canaux externes. Un arrêté royal est en cours d'élaboration, dans lequel la tâche de coordinateur fédéral est confiée au médiateur fédéral.

Le coordinateur fédéral est chargé de recevoir les rapports externes, de vérifier leur recevabilité et de les transmettre à l'autorité compétente pour enquête, qui sera différente en fonction de l'objet du rapport.

Cette autorité peut être, par exemple, le SPF Policy & Support (dans le domaine des marchés publics), l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA), la Banque nationale de Belgique (BNB) ou le Conseil de surveillance des commissaires aux comptes (dans le domaine des services, des produits et des marchés financiers), le SPF Economie (dans le domaine de la protection des consommateurs), l'Autorité de protection des données (dans le domaine de la protection de la vie privée et des données à caractère personnel), etc.

Dans des cas exceptionnels, le coordonnateur fédéral peut également mener l'enquête sur le fond. Les coordonnées du coordinateur fédéral sont les suivantes (sous réserve de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal) :

Adresse:	Louvain 48 bus 6, 1000 Bruxelles
Plainte en ligne :	https://www.federaalombudsman.be/nl/klachten/dien-een-klacht-in
Adresse e-mail :	contact@federaalombudsman.be
Téléphone:	0800 99 961
Fax:	02 289 27 28

Mesures de protection

La Société s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer une protection appropriée et efficace aux personnes visées par la présente politique, dans la mesure où le signalement est conforme aux conditions de la Loi, notamment en prenant les mesures suivantes :

Garantie de confidentialité

La Société s'engage à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les employés et les autres personnes visées par la présente politique puissent déposer un rapport auprès de la Société en toute confidentialité.

La Société s'engage à mettre en place les mesures nécessaires pour que l'identité du déclarant ne puisse être divulguée à d'autres personnes que les membres du personnel habilités à recevoir ou à donner suite aux signalements sans son consentement libre et explicite.

Cela s'applique également à toute information permettant de déduire, directement ou indirectement, l'identité de l'informateur.

Par dérogation au paragraphe précédent, l'identité de la personne qui signale l'infraction peut être divulguée lorsque cela est nécessaire et proportionné en vertu d'une législation spéciale dans le cadre d'une enquête menée par des autorités nationales ou dans le cadre d'une procédure judiciaire, notamment pour protéger les droits de la défense de la personne concernée.

Dans ce dernier cas, le déclarant est informé de la divulgation de son identité avant qu'elle n'ait lieu, à moins que cette information ne compromette les enquêtes ou les procédures judiciaires en cours. C'est le cas, par

exemple, si le déclarant représente un témoin important devant le tribunal ou en cas de dénonciation injustifiée ou illégale afin de protéger les droits de la défense de la personne concernée.

Protection contre les représailles

Toute forme de représailles à l'encontre des personnes visées au point 2.1 qui sont protégées au titre de la présente politique, y compris les menaces de représailles et les tentatives de représailles, est interdite, en particulier sous les formes suivantes :

- suspension, désaffectation temporaire, licenciement ou mesures similaires
- la rétrogradation ou le refus de promotion ;
- changement de poste, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des heures de travail ;
- Suspension ou refus de la formation
- évaluation ou référence négative des performances ;
- l'imposition ou l'application de mesures disciplinaires, de réprimandes ou de toute autre sanction, y compris une sanction pécuniaire ;
- la coercition, l'intimidation, le harcèlement ou l'exclusion ;
- discrimination, traitement désavantageux ou inégal ;
- l'absence de transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, alors même que le salarié s'attendait légitimement à ce qu'on lui propose un contrat de travail à durée indéterminée ;
- le non-renouvellement ou la résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- des dommages, y compris une atteinte à la réputation, en particulier sur les médias sociaux, ou des pertes financières, y compris une perte de ventes et de revenus ;
- Mise sur liste noire sur la base d'un accord informel ou formel pour l'ensemble d'un secteur ou d'une industrie, empêchant l'informateur de trouver un emploi dans le secteur ou l'industrie ;
- la résiliation anticipée ou l'annulation d'un contrat de fourniture de biens ou de services ;
- la révocation d'une licence ou d'un permis ;
- références psychiatriques ou médicales.

Traitement des données à caractère personnel

Dans le cadre de la procédure de signalement interne, la Société est considérée comme le responsable du traitement des données à caractère personnel.

Tout traitement de données personnelles en vertu de la présente politique est effectué conformément à la législation applicable en matière de protection des données personnelles, y compris le Règlement général européen sur la protection des données (« RGPD »).

Les données à caractère personnel suivantes peuvent être traitées dans le cadre d'un signalement : nom, fonction, date d'emploi, coordonnées et adresse e-mail du déclarant et des personnes impliquées dans l'infraction, toute information identifiée ou identifiable fournie par le déclarant et collectée dans le cadre de l'enquête interne. Ce traitement de données est effectué dans le cadre du respect d'une obligation légale et/ou de l'intérêt légitime de la Société, dans la mesure où le canal de signalement interne dépasse les objectifs légaux, notamment la détection des manquements, la garantie de la sécurité et la conduite éthique de la Société.

Les données à caractère personnel qui ne sont manifestement pas pertinentes pour le traitement d'un signalement ne seront pas collectées ou, si elles sont collectées, supprimées dans les plus brefs délais. Ces registres sont conservés jusqu'à la prescription de l'infraction signalée et, en tout état de cause, pendant une période de cinq ans à compter de la notification.

L'identité du déclarant ne peut être divulguée qu'avec le consentement de celui-ci. D'autres données resteront également strictement confidentielles et ne seront partagées qu'en cas de stricte nécessité.

Toutes les personnes dont les données à caractère personnel sont traitées dans le cadre de notifications de violation disposent d'un droit d'accès et de copie, d'un droit de rectification, d'un droit d'effacement, d'un droit d'opposition et d'un droit d'introduction d'une plainte auprès de l'autorité de contrôle conformément au droit applicable. Toutefois, ces droits peuvent être limités par les droits et libertés d'autrui, en particulier le droit du déclarant à la confidentialité et le droit de la Société à un suivi adéquat du rapport.

Pour plus d'informations sur le traitement des données personnelles, veuillez-vous référer aux avis de confidentialité pour les employés, les candidats, les prestataires de services indépendants et les travailleurs intérimaires et à la Politique de confidentialité disponibles sur les canaux de communication internes de la Société.

La Société se réserve le droit de modifier cette politique à tout moment, y compris, mais sans s'y limiter, en cas de modifications de la législation pertinente et/ou des besoins opérationnels.