



Politique de protection des lanceurs d'alerte

Inhoud

1.	Contexte et objectif de la politique actuelle	2
2.	Champ d'application de la politique.....	2
2.1.	Champ d'application pour le personnel	2
2.2.	Champ d'application matériel	3
3.	Procédure d'enregistrement des signalements	4
3.1.	En Général	4
3.2.	Canal de signalement interne.....	4
3.3.	Canal de signalement externe	5
3.4.	Divulgateion.....	6
4.	Obligation de confidentialité.....	6
5.	Traitement des données à caractère privé (RGPD).....	6
6.	Registre des déclarations	7
7.	Les mesures de protection et de soutien pour le lanceur d'alerte	7
8.	Dispositions de mise en œuvre – sanctions éventuelles.....	9
9.	Modifications de cette politique	9

1. Contexte et objectif de la politique actuelle

La politique actuelle est mise en place en application de la loi du 28/11/2022 relative à la protection des lanceurs d'alerte pour les infractions au droit national et de l'Union Européenne, établies au sein d'une entité juridique du secteur privé. Cette loi vise à améliorer la mise en œuvre du droit et de la politique de l'Union Européenne dans des domaines spécifiques en établissant des normes minimales assurant un niveau élevé de protection des lanceurs d'alerte pour les infractions au droit de l'Union.

L'objectif de cette politique au niveau de l'entreprise étant :

- d'énumérer les possibilités procédurales sur la base desquelles l'existence d'une infraction potentielle au sein de l'entreprise peut être signalée, ainsi que ;
- d'informer les personnes auxquelles cette politique s'applique sur la protection dont bénéficie un lanceur d'alerte d'une infraction particulière.

De cette manière, l'entreprise souhaite offrir de la transparence sur la manière dont certains dysfonctionnements au sein de l'organisation peuvent être signalés, afin qu'ils puissent être examinés de plus près et que des mesures appropriées puissent éventuellement être prises.

La politique actuelle a été introduite dans l'entreprise en tenant compte des règles existantes au sein de l'organisation en ce qui concerne la concertation sociale (CSE).

2. Champ d'application de la politique

2.1. Champ d'application pour le personnel

Cette politique s'applique aux soi-disant " lanceurs d'alerte". Cela signifie : toute personne qui constate et signale des infractions (potentielles) au droit de l'Union Européenne dans un contexte lié au travail.

En tant que " lanceur d'alerte " au sens de la présente politique, peuvent notamment être considérés :

- Les employés de l'entreprise ;
- Les travailleurs indépendants, les entrepreneurs et les sous-traitants ainsi que leur personnel ou employés avec lesquels l'entreprise collabore ;
- Les actionnaires et les personnes faisant partie de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise (y compris les membres non impliqués dans la gestion quotidienne) ;
- Les fournisseurs avec lesquels l'entreprise collabore et leur personnel ;
- Les éventuels stagiaires ou bénévoles (rémunérés ou non) ;
- Les éventuels candidats.

De plus, la présente politique s'applique également aux facilitateurs (= ceux qui assistent le lanceur d'alerte de manière confidentielle), aux tiers liés au lanceur d'alerte et pouvant également être victimes de représailles (par exemple, les membres de la famille, les collègues, etc.), ainsi qu'aux entités juridiques appartenant au lanceur d'alerte, pour lesquelles le lanceur d'alerte travaille ou avec lesquelles le lanceur d'alerte est lié dans un contexte professionnel.

2.2. Champ d'application matériel

Les (potentielles) infractions suivantes constatées par les lanceurs d'alerte peuvent être signalées par eux :

- a) Toutes les infractions possibles (c'est-à-dire un acte ou une omission) liées à :
 1. Les marchés publics ;
 2. Les services financiers, les produits et les marchés, la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ;
 3. La sécurité et la conformité des produits ;
 4. La sécurité des transports ;
 5. La protection de l'environnement ;
 6. La protection contre les radiations et la sécurité nucléaire ;
 7. La sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, la santé animale et le bien-être des animaux ;
 8. La santé publique ;
 9. La protection des consommateurs ;
 10. La protection de la vie privée et des données personnelles, ainsi que la sécurité des réseaux et des systèmes d'information ;
 11. La lutte contre la fraude fiscale ;
 12. La lutte contre la fraude sociale.

Chaque violation des dispositions légales ou réglementaires, ainsi que des dispositions directement applicables du droit européen, de même que des dispositions prises en application des dispositions susmentionnées, relève du champ d'application de cette loi ;

- a) De plus, cette politique s'applique également aux violations portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union Européenne, ainsi qu'aux violations liées au marché intérieur (y compris les violations des règles de concurrence et d'aides d'État de l'Union Européenne).

3. Procédure d'enregistrement des signalements

3.1. En Général

Les lanceurs d'alerte qui souhaitent signaler une possible violation au sein de l'organisation telle que décrite ci-dessus ont la possibilité de le faire par écrit et/ou verbalement.

Le lanceur d'alerte peut également, si nécessaire, convenir d'un rendez-vous en personne avec la personne ou le service désigné au sein de l'entreprise, qui sera responsable du suivi impartial et du traitement ultérieur de la déclaration.

En plus de la possibilité de faire la déclaration par voie interne ("canal de signalement interne"), le lanceur d'alerte a la possibilité de faire une déclaration via un canal externe, dès que les autorités (nationales) le permettent.

Cependant, il est encouragé aux lanceurs d'alerte de suivre d'abord la procédure de signalement interne décrite dans cette politique, afin de trouver éventuellement une solution interne au problème signalé, avant d'envisager éventuellement un signalement externe.

3.2. Canal de signalement interne

Procédure de signalement

Si le lanceur d'alerte obtient des informations sur une violation potentielle concernant l'une des affaires susmentionnées, il/elle peut suivre les étapes suivantes pour signaler cette violation (potentielle) de manière confidentielle au sein de l'organisation :

a) Signalement oral:

Cela peut se faire par téléphone au +32 3 369 37 80 ou en personne après avoir pris rendez-vous avec Magali Mettens ou Kris Bormans.

b) Signalement par écrit:

- Par courriel à l'adresse suivante : klokkenluiders@eutraco.eu
- Via la plateforme en ligne spécifique mise à disposition par l'employeur, « l'outil de lanceur d'alerte », accessible sur notre site web www.eutraco.eu ou via l'URL eutraco.sdwhistle.com.

Quelle que soit la méthode choisie par le lanceur d'alerte pour signaler la violation (potentielle) par voie interne (orale ou écrite), la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et des tiers éventuellement mentionnés dans le signalement est toujours garantie.

Ces données ne sont en effet accessibles qu'aux personnes impartiales spécialement désignées à cet effet, à savoir Mme Magali Mettens et M. Kris Bormans. D'autres personnes ou services ne seront pas autorisés à accéder à ces informations.

Les personnes compétentes garantissent toujours un suivi neutre et indépendant de la déclaration et l'absence de tout conflit d'intérêts éventuel.

Ces personnes compétentes se comporteront toujours de manière professionnelle et intègre, traitant la déclaration avec la discrétion nécessaire et assurant un suivi attentif et un traitement approprié de la déclaration reçue.

Suivi de la déclaration:

En tant que lanceur d'alerte, vous recevrez une confirmation dans les 7 jours suivant la réception de la déclaration via le canal de signalement interne. Dans un délai raisonnable, et en tout cas au plus tard dans les trois mois suivant la confirmation de réception de la déclaration, des commentaires seront fournis au déclarant sur les mesures planifiées ou prises à la suite de la déclaration, ainsi que sur les raisons de ce suivi.

Cela peut notamment concerner:

1. orientation vers d'autres canaux ou procédures en cas de déclarations concernant exclusivement les droits individuels du déclarant ;
2. clôture de la procédure en raison d'un manque de preuves ou pour d'autres raisons ;
3. le début d'une enquête interne et éventuellement les conclusions ainsi que les mesures prises pour résoudre le problème signalé ;

1.3. Canal de signalement externe

Procédure

Le lanceur d'alerte peut éventuellement se tourner directement vers le canal de signalement externe désigné par le gouvernement, soit après avoir suivi la procédure de signalement interne. Le signalement peut être effectué aussi bien verbalement que par écrit. Le signalement oral est possible par téléphone ou par d'autres systèmes de messagerie vocale. À la demande du déclarant, une rencontre physique doit même être possible dans un délai raisonnable.

À cette fin, le lanceur d'alerte doit se tourner vers les médiateurs fédéraux (= coordinateur fédéral) ou vers les autorités compétentes désignées par arrêté royal. Vous pouvez le faire sur www.federaalombudsman.be. Via ce site web, vous pouvez remplir un formulaire de plainte. Vous pouvez également envoyer un courriel à integriteit@federaalombudsman.be ou appeler le numéro +32 (0)2 290 54 91 pendant les heures de bureau.

Suivi de la déclaration

Dans les 7 jours suivant la réception de la déclaration, en tant que lanceur d'alerte, vous recevrez une confirmation à moins que vous n'ayez expressément demandé le contraire ou que les médiateurs fédéraux/l'autorité compétente estiment, pour des raisons valables, que l'envoi d'une telle confirmation mettrait en danger l'identité du déclarant.

Dans un délai raisonnable, et en tout cas au plus tard dans les trois mois suivant la confirmation de réception de la déclaration, des commentaires seront fournis au déclarant. Cette période de trois mois peut être dépassée en cas de justifications valables. Dans ce cas, un retour d'information sera donné au déclarant au plus tard dans les 6 mois.

Enfin, l'autorité compétente doit informer le déclarant du résultat final des enquêtes menées suite à sa déclaration. Les autorités compétentes peuvent également estimer que la violation signalée est clairement d'une importance mineure et qu'aucun suivi ultérieur n'est donc nécessaire. Cette décision doit cependant être motivée par l'autorité compétente.

3.4. Divulgation

Cette politique régule également la protection des lanceurs d'alerte qui portent à la connaissance du public une éventuelle violation via la presse ou d'autres médias publics. Cependant, les conditions suivantes doivent être prises en compte à cet égard : le lanceur d'alerte a d'abord fait une déclaration interne et externe ou a fait directement une déclaration externe, pour laquelle aucune mesure appropriée n'a été prise dans le délai imparti ;

OU

Le lanceur d'alerte a des raisons fondées de croire que :

- La violation constitue un danger imminent ou réel pour l'intérêt général, par exemple en cas d'urgence ou de risque de dommages irréparables ;
- Il existe un risque de représailles en cas de signalement externe ou qu'il est peu probable que la violation soit efficacement corrigée. Ceci en raison des circonstances particulières de l'affaire (par exemple, lorsqu'une autorité est impliquée).

4. Obligation de confidentialité

La politique stipule que l'identité du lanceur d'alerte qui fait une déclaration via le canal de signalement interne ne sera pas divulguée directement ou indirectement sans son consentement explicite, sauf aux personnes autorisées conformément à cette politique pour traiter et suivre la déclaration.

Cela s'applique également à toutes les autres informations permettant de déterminer directement ou indirectement l'identité du déclarant.

Une exception à cette règle intervient lorsque cela constitue une obligation nécessaire et proportionnée en vertu du droit national ou de l'Union Européenne dans le cadre d'une enquête menée par les autorités nationales ou de procédures judiciaires, tout en garantissant les droits de défense de la personne concernée..

5. Traitement des données à caractère privé (RGPD)

Chaque traitement de données personnelles effectué par l'employeur / les tiers à la suite d'une déclaration sera réalisé conformément au Règlement (UE) 2016/679 et à la Loi belge du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Les données personnelles qui ne sont pas clairement pertinentes pour le traitement d'une déclaration spécifique ne seront pas collectées, ou seront immédiatement supprimées si elles ont été collectées accidentellement.

Pour le reste, veuillez-vous référer à la politique interne de l'entreprise concernant le traitement des données personnelles (Politique de confidentialité des RH).

6. Registre des déclarations

L'employeur tiendra un registre des déclarations dans lequel chaque déclaration reçue sera enregistrée. La confidentialité sera toujours garantie, et les déclarations ne seront pas conservées plus longtemps que nécessaire.

L'enregistrement des déclarations verbales / des déclarations suite à des rencontres physiques.

Si, avec le consentement du déclarant, une ligne téléphonique ou un autre système de messagerie vocale avec enregistrement des conversations est utilisé pour la déclaration, la déclaration verbale peut être enregistrée de l'une des manières suivantes :

- en enregistrant la conversation de manière durable et consultable, ou
- en fournissant une reproduction écrite complète et précise de la conversation, établie par les membres du personnel responsables du traitement de la déclaration.

Le déclarant aura la possibilité de vérifier, de corriger et de signer pour accord la reproduction écrite de l'entretien téléphonique.

Si l'on utilise une ligne téléphonique ou un autre système de messagerie vocale sans enregistrement des conversations pour la déclaration, la déclaration verbale peut être enregistrée sous la forme d'un rapport précis de la conversation, rédigé par le membre du personnel compétent (qui est responsable du traitement de la déclaration). Le déclarant doit avoir la possibilité de vérifier, de corriger et de signer ce rapport.

Si une personne demande un entretien, l'employeur s'assure, avec l'accord du déclarant, qu'un rapport complet et précis de l'entretien soit consigné de manière durable et consultable.

L'entretien peut alors être enregistré de l'une des manières suivantes :

- Par un compte rendu précis de l'entretien, rédigé par les membres du personnel responsables du traitement de la déclaration.

Le déclarant doit avoir la possibilité de vérifier, de corriger et de signer la transcription écrite de l'entretien téléphonique.

7. Les mesures de protection et de soutien pour le lanceur d'alerte

Les lanceurs d'alerte qui signalent une possible violation conformément aux dispositions de cette politique ne doivent pas être victimes de mesures de représailles telles que notamment :

- suspension, mise à l'écart temporaire, licenciement ou des mesures similaires ; rétrogradation ou refus de promotion ;
- changement de tâches, modification de l'emplacement du lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
- refus de formation ;
- évaluation négative des performances ou référence professionnelle défavorable ;
- imposition ou application de mesures disciplinaires,
- réprimande ou autre sanction, telle qu'une sanction financière.
- contrainte, intimidation, harcèlement ou exclusion ;

- discrimination, traitement défavorable ou inégal ;
- non-conversion d'un contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée, si le salarié avait légitimement anticipé la proposition d'un contrat à durée indéterminée;
- non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire ;
- préjudice, y compris la réputation, notamment sur les médias sociaux, ou préjudice financier, y compris la perte de chiffre d'affaires et la perte de revenus ;
- inscription sur une liste noire sur la base d'un accord informel ou formel pour tout un secteur ou industrie, rendant la personne incapable de trouver un emploi dans le secteur ou l'industrie ;
- résiliation anticipée ou résiliation d'un contrat de fourniture de biens ou services ;
- révocation d'une licence ou d'une autorisation ;
- références psychiatriques ou médicales.

Le lanceur d'alerte a accès aux mesures de soutien suivantes:

- informations complètes et indépendantes facilement accessibles et gratuites sur:
 - les recours disponibles et les procédures offrant une protection contre les représailles ;
 - les droits de la personne concernée, y compris ses droits relatifs à la protection des données personnelles.
- conseils techniques concernant toute autorité impliquée dans la protection du lanceur d'alerte ;
- assistance juridique et conseils juridiques ;
- mesures de soutien, y compris un soutien technique, psychologique, médiatique et social ;
- assistance financière pour les lanceurs d'alerte dans le cadre de procédures judiciaires.

Toute personne protégée (lanceur d'alerte, facilitateur, tiers ou entités juridiques liées au lanceur d'alerte) qui estime être victime de représailles ou être menacée de représailles peut déposer une plainte motivée auprès du Coordinateur Fédéral, qui initie une procédure de protection extrajudiciaire. Cette possibilité s'applique sans préjudice du droit de la personne protégée de s'adresser directement au Tribunal du Travail.

Les lanceurs d'alerte bénéficient de la protection contre d'éventuelles représailles, mais seulement à condition que :

- ils avaient des raisons fondées de croire que l'information sur les infractions au moment de la déclaration était exacte ;
- l'information signalée relève du champ d'application de cette politique ;
- ils ont communiqué cette information en interne ou en externe, ou ont rendu l'information publique de la manière indiquée dans cette politique.

Les lanceurs d'alerte anonymes bénéficient également de la protection sous les conditions mentionnées ci-dessus lorsqu'ils sont ultérieurement identifiés et deviennent victimes de représailles.

8. Dispositions de mise en œuvre – sanctions éventuelles

Les lanceurs d'alerte qui souhaitent faire un signalement d'une violation présumée des questions énumérées dans cette politique doivent le faire en utilisant les canaux indiqués dans cette politique et selon les principes et procédures qui y sont exposés. Dans ce cas, les lanceurs d'alerte bénéficieront de la protection contre toute forme de représailles, comme précédemment déterminé.

Dans les limites de la loi du 28/11/2022, les personnes physiques ou morales qui entravent une déclaration, prennent des mesures de représailles, engagent des procédures judiciaires ou extrajudiciaires inutiles, ou enfreignent le devoir de confidentialité peuvent être sanctionnées conformément au Code pénal social. Cependant, cela ne s'applique pas lorsque les autorités compétentes peuvent prendre et imposer des mesures administratives ou des sanctions en vertu de dispositions légales ou réglementaires spécifiques en raison de violations du chapitre 3 et de l'article 22 de ladite loi.

Cependant, il est souligné aux lanceurs d'alerte qu'ils ne pourront expressément bénéficier d'aucune protection dans la mesure où ils ont délibérément signalé ou divulgué des informations incorrectes. L'employeur se réserve le droit de réclamer des dommages résultant de déclarations ou de divulgations délibérément incorrectes à l'encontre de l'employé, dans les limites fixées par la législation nationale à cet égard.

9. Modifications de cette politique

L'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement la politique à tout moment. La version la plus récente de cette politique est toujours consultable sur la plateforme des ressources humaines et le site web.

.....

Rédigé à Willebroek le 24 août 2023 (2ième version)