

# POLITIQUE RELATIVE AUX LANCEURS D'ALERTE

## 1. OBJECTIF

La présente politique relative aux lanceurs d'alerte permet aux collaborateurs et aux tiers de signaler à AGO Jobs & HR des préoccupations sérieuses concernant d'éventuelles irrégularités ou inconduites. Ces irrégularités ou inconduites ne sont pas liées à des intérêts individuels. Elles impliquent une violation du droit de l'Union :

- Les domaines concernés par ces violations sont les 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 ;
  - Santé publique ;
  - Protection des consommateurs ;
  - Protection de la vie privée et des données à caractère personnel, et sécurité des réseaux et des systèmes d'information ;
  - Lutte contre la fraude fiscale ;
  - Lutte contre la fraude sociale ;
  - Autres ...
- Qui sont préjudiciables aux intérêts financiers de l'UE,
- Relatives au marché intérieur, y compris les violations des règles de l'UE en matière de concurrence et d'aides d'État.

AGO Jobs & HR met en place un canal de signalement interne à cet effet. Lorsque vous effectuez un signalement dans le cadre de la loi sur les lanceurs d'alerte, vous pouvez d'abord utiliser le canal interne de signalement.

## 2. QUI PEUT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?

Vous ne pouvez effectuer un signalement que s'il existe une relation de travail avec AGO Jobs & HR. Il n'est pas nécessaire que la relation existe déjà ou existe encore au moment du signalement. Cela inclut : les anciens travailleurs ou les travailleurs actuels, les indépendants, les stagiaires, les bénévoles, les fournisseurs, les candidats, les actionnaires, les (sous-)contractants... Cette procédure a donc un large champ d'application. Plus précisément, un auteur de signalement signale des violations ou des cas qu'il estime de bonne foi être en violation des domaines applicables. Si vous êtes un travailleur intérimaire et que souhaitez signaler des irrégularités ou une inconduite de l'utilisateur, adressez-vous au canal de signalement de l'utilisateur.

## 3. OÙ POUVEZ-VOUS EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?

Une personne qui constate une violation ou qui a des soupçons raisonnables qu'une violation a été ou sera commise la signalera par le canal le plus approprié et le plus accessible. Ce canal peut être interne ou externe.

### 3.1. Canal de signalement interne

Au sein d'AGO Jobs & HR, vous pouvez effectuer un signalement de la manière suivante :

- Par téléphone au numéro 056 26 17 05
- Par écrit via [incident@ago.jobs](mailto:incident@ago.jobs)
- Sur rendez-vous (que vous fixerez par téléphone ou par e-mail)

### 3.1.1. Procédure de suivi interne

Le canal de signalement au sein d'AGO Jobs & HR est géré en interne. Un service impartial est chargé de suivre les signalements et de communiquer avec l'auteur de signalement. Au sein d'AGO Jobs & HR il s'agit de l'Incident Department.

- Accusé de réception

Dans les **sept jours**, le lanceur d'alerte recevra un accusé de réception.

Nous traiterons l'identité du lanceur d'alerte de manière strictement confidentielle. Sauf accord explicite de la personne, nous ne divulguons pas son identité. Le lanceur d'alerte a la possibilité de rester anonyme.

- Enquête

Le signalement sera soigneusement examiné par l'Incident Department.

La charge de la preuve incombe à AGO Jobs & HR, ce qui permet à l'auteur de signalement de faire un signalement sans preuve. L'auteur de signalement signalera alors, par exemple, une violation sur la base de soupçons.

L'auteur de signalement peut divulguer publiquement le signalement lorsque :

- Le signalement n'a pas été traité correctement,
- Il y a un danger immédiat et clair pour l'intérêt public,
- Ou s'il y a un risque de préjudice irréparable.

- Retour d'informations

Au plus tard **trois mois** après l'accusé de réception, l'auteur de signalement sera informé des suites données à son signalement. Cela signifie qu'il recevra des informations sur les mesures correctives prises ou non, les améliorations ou les changements de processus et/ou d'autres mesures ultérieures. Ce retour d'informations ne comprend pas de détails sur des personnes spécifiques et peut être de nature générale.

Même lorsque le retour d'informations n'est pas possible, l'auteur de signalement recevra un retour d'informations à ce sujet avec la raison pour laquelle il n'y a pas d'information.

- Rapport

Au cours de l'enquête, l'Incident Department rédigera un rapport de synthèse. Cette information est strictement confidentielle.

- Décision

L'Incident Department prendra la décision finale. Il identifiera également les actions pertinentes nécessaires pour mettre fin au fait et protéger l'entreprise.

L'équipe d'enquête rédigera un rapport final avec la décision finale et une description des faits.

## 3.2. Canal de signalement externe

L'auteur de signalement qui ne souhaite pas effectuer un signalement interne peut également utiliser un canal de signalement externe. Un signalement externe est la communication orale ou écrite d'informations sur des violations aux instances suivantes :

- Le médiateur fédéral

Un auteur de signalement peut signaler la violation verbalement en appelant le 0800 99 961 ou par écrit à l'adresse suivante [contact@federaalombudsman.be](mailto:contact@federaalombudsman.be).

- Les autorités compétentes

Les instances suivantes ont été désignées comme autorités compétentes, chacune pour son domaine :

- Le Service Public Fédéral Economie, P.M.E., Classes Moyennes et Energie ;
- Le Service Public Fédéral Finances ;
- Le Service Public Fédéral Santé Publique, Sécurité de la Chaîne Alimentaire et Environnement ;
- Le Service Public Fédéral Mobilité et Transports ;
- Le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- Le Service Public de Programmation Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté, Economie sociale et Politique des Grandes Villes ;
- L'Agence Fédérale de Contrôle Nucléaire ;
- L'Agence Fédérale des Médicaments et des Produits de Santé ;
- L'Agence Fédérale pour le Sécurité de la Chaîne Alimentaire ;
- L'Autorité Belge de la Concurrence ;
- L'Autorité de Protection des Données ;
- L'Autorité des Services et Marchés financiers ;
- La Banque Nationale de Belgique ;
- Le Collège de supervision des réviseurs d'entreprises ;
- Les autorités mentionnées à l'article 85 de la loi du 18 septembre 2017 relative à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme et à la limitation de l'utilisation des espèces ;
- Le Comité National de la sécurité pour la fourniture et la distribution d'eau potable ;
- L'Institut Belge des Services postaux et des Télécommunications ;
- L'Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité ;
- L'Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants ;
- L'Office National de l'Emploi ;
- L'Office National de Sécurité Sociale ;
- Le Service d'Information et de Recherche Sociale ;
- Le Service de Coordination Anti-Fraude ;
- Le Contrôle Maritime.

## 4. QUELLES DONNÉES TRAITONS-NOUS ?

Tout traitement de données à caractère personnel est effectué conformément au Règlement (UE) 2016/679 et aux dispositions légales relatives à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Tout échange ou transmission d'informations par les institutions, organes ou instances de l'Union s'effectue conformément au Règlement (UE) 2018/1725. Les données à caractère personnel qui ne sont manifestement pas pertinentes pour le traitement d'un signalement spécifique ne seront pas collectées ou, si elles sont collectées involontairement, elles seront immédiatement supprimées.

Le nom, la fonction et les coordonnées tant de l'auteur de signalement et de toute personne à laquelle s'adressent les mesures de protection et d'assistance que de la personne concernée, y compris, le cas échéant, le numéro d'entreprise, sont conservés jusqu'à la date de prescription de la violation signalée. AGO Jobs & HR veille à ce que les informations figurant dans le rapport soient conservées de manière à ce qu'elles ne soient accessibles, physiquement et numériquement, qu'aux personnes désignées par AGO Jobs & HR comme étant des personnes autorisées. Tous les rapports et les rapports d'enquête et/ou de détermination ultérieurs, les décisions... seront traités dans la plus grande confidentialité.

## 5. QUELS SONT MES DROITS ?

- AGO Jobs & HR garantit, en cas de bonne foi, que l'auteur de signalement ne sera pas préjudicié en signalant un incident. L'auteur de signalement bénéficiera d'une protection contre toute forme de représailles, telles que :
  - Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
  - Rétrogradation ou refus de promotion ;
  - Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
  - Suspension de la formation ;
  - Evaluation de performance ou attestation de travail négative ;
  - Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
  - Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
  - Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
  - Non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
  - Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire ;
  - Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenus ;
  - Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir au niveau du secteur ou de la branche d'activité ;
  - Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat relatif à la fourniture de biens ou la prestation de services ;
  - Annulation d'une licence ou d'un permis.
- L'auteur de signalement bénéficie d'une protection en cas de violation de sa confidentialité et de son devoir de confidentialité, ceci uniquement s'il remplit les conditions suivantes :
  - Vous avez des motifs raisonnables de croire que le signalement ou la divulgation publique est nécessaire pour la révélation de l'acte répréhensible ou de la violation.
  - Vous avez des motifs raisonnables de croire que les informations déclarées sont véridiques ;
  - Vous avez effectué le signalement de manière conforme.
- L'auteur de signalement ne doit divulguer publiquement aucune information. Ceci n'est autorisé que dans les cas suivants :
  - La violation peut représenter un danger imminent pour l'intérêt public.
  - L'instance compétente ne traite pas suffisamment l'information
- Outre l'auteur de signalement lui-même, les facilitateurs et les tiers associés à l'auteur de signalement qui pourraient également être victimes de représailles dans un contexte professionnel ainsi que toute personne accusée sont également protégés.
- L'auteur de signalement a la possibilité de vérifier et de corriger le signalement.

## 6. ARCHIVAGE DES DOCUMENTS

AGO Jobs & HR tient un registre de tous les signalements, qui retrace à la fois la réception du signalement, son enquête et sa résolution. Les signalements seront conservés dans ce registre aussi longtemps que dure la relation contractuelle entre l'auteur de signalement et l'employeur. Nous conserverons les rapports d'enquête et les informations complémentaires pendant au moins cinq ans après la fin de l'enquête.

## 7. TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Cette politique s'applique aux entreprises suivantes (formant ensemble AGO Jobs & HR) :

- AIB SA (0867.323.421), dont le siège social est situé à 8500 Kortrijk, Wolvenstraat 23
- AGO Construct SA (0874.698.785), dont le siège social est situé à 8500 Kortrijk, Wolvenstraat 23

Toutes les données à caractère personnel seront traitées conformément à la législation applicable en matière de protection des données, y compris le Règlement Général sur la Protection des Données ("RGPD").

Nous traiterons les données à caractère personnel uniquement dans le but d'effectuer les enquêtes requises en vertu d'une obligation légale. Nous ne traiterons que les données strictement nécessaires. Nous pourrions partager les données avec les autorités publiques si le signalement contient des informations dont la transmission est exigée par la loi. En outre, nous pourrions partager ces données avec d'autres parties externes impliquées dans une enquête.

Toutes les données à caractère personnel seront conservées au moins aussi longtemps que dure la relation contractuelle entre l'auteur de signalement et l'employeur. Elles seront conservées au maximum pendant le délai de prescription applicable aux éventuelles actions en justice. Toutes les personnes concernées ont le droit de demander l'accès, la rectification, la suppression et l'opposition au traitement de leurs données à caractère personnel.