

CHARTRE DU LANCEUR D'ALERTE

- Faire une divulgation dans l'intérêt public -

PRÉAMBULE

FORECAST s'engage à respecter les normes les plus élevées d'ouverture, de probité et de responsabilité.

Un aspect important de la responsabilité et de la transparence est un mécanisme permettant aux collaborateurs et aux autres membres de l'entreprise d'exprimer leurs préoccupations de manière responsable et efficace.

Une des conditions fondamentales de tout contrat de travail est qu'un employé ne divulguera pas d'informations confidentielles sur les activités de l'employeur. Néanmoins, lorsqu'un individu découvre des informations qui, à son avis, révèlent des fautes professionnelles ou des actes répréhensibles graves au sein de l'organisation, ces informations doivent pouvoir être divulguées en interne sans crainte de représailles.

C'est pourquoi des dispositions sont prises pour permettre que cette personne puisse se manifester indépendamment de la hiérarchie.

Il convient de souligner que cette politique est spécifiquement destinée à soutenir les personnes qui pensent, de bonne foi et sur base d'éléments concrets raisonnables, avoir découvert une faute professionnelle ou une irrégularité qui va à l'encontre de l'intérêt direct de l'entreprise FORECAST.

La disposition du lanceur d'alerte n'est pas conçue pour remettre en question les décisions financières ou commerciales prises par l'entreprise et ne doit pas être utilisée pour reconsidérer des questions qui ont déjà été traitées dans le cadre de procédures de harcèlement, de plainte, disciplinaires ou autres.

La directive européenne 2019/1937 sur la protection des lanceurs d'alerte est entrée en vigueur le 16 décembre 2019 et offre une protection juridique aux employés contre le licenciement ou les sanctions de leur employeur suite à la divulgation publique de certaines préoccupations graves. FORECAST a souscrit aux dispositions énoncées ci-dessous afin de s'assurer qu'aucun membre de l'entreprise ne se sente mis en porte-à-faux en soulevant des préoccupations légitimes.

Article 1. Portée de la politique

Cette politique est conçue pour permettre aux employés de FORECAST de faire part de leurs préoccupations en interne et à un niveau élevé et de divulguer des informations qui, selon eux, démontrent une faute professionnelle ou une irrégularité.

Cette politique est destinée à couvrir les préoccupations qui sont dans l'intérêt public direct de l'entreprise.

Ces préoccupations pourraient inclure :

- Faute ou irrégularité financière ou fraude
- Non-respect d'une obligation légale
- Dangers pour la santé et la sécurité ou l'environnement
- Activité criminelle
- Conduite gravement inappropriée ou comportement contraire à l'éthique
- Les tentatives de dissimulation de l'un de ces points

Article 2. Garanties

Protection - cette politique est conçue pour offrir une protection aux employés de FORECAST qui divulguent de telles préoccupations à condition que la divulgation soit faite :

- de bonne foi
- dans la conviction raisonnable de l'individu qui fait la divulgation que cela tend à montrer une faute professionnelle ou une irrégularité et s'il fait la divulgation à une personne appropriée (voir ci-dessous). Il est important de noter qu'aucune protection contre les procédures disciplinaires internes n'est offerte à ceux qui choisissent de ne pas utiliser la procédure. Dans un cas extrême, des allégations malveillantes ou extravagantes pourraient donner lieu à des poursuites judiciaires de la part des personnes incriminées.

Confidentialité - FORECAST traitera toutes ces divulgations de manière confidentielle et sensible. L'identité de la personne qui fait l'allégation peut être gardée confidentielle tant qu'elle n'entrave ni ne fait échouer une enquête. Cependant, le processus d'enquête peut révéler la source de l'information et la personne qui fait la divulgation peut devoir fournir une déclaration dans le cadre de la preuve requise.

Allégations anonymes - cette politique encourage les individus à mettre leur nom sur toutes les divulgations qu'ils font. Les préoccupations exprimées de manière anonyme sont beaucoup moins crédibles, mais elles peuvent être prises en compte à la discrétion de l'entreprise. Dans l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, les facteurs à prendre en compte comprendront :

- La gravité des problèmes soulevés
- La crédibilité de la préoccupation
- La probabilité de confirmer l'allégation à partir de sources attribuables

En Belgique, l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme est responsable des mesures d'accompagnement à la disposition des lanceurs d'alerte : <https://institutfederaaldroitshumains.be>

Allégations mensongères ou erronées - si une personne fait une allégation de bonne foi, qui n'est pas confirmée par une enquête ultérieure, aucune mesure ne sera prise contre cette personne. En faisant une divulgation, la personne doit faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude de l'information. Toutefois, si un individu fait des allégations malveillantes ou vexatoires, et particulièrement s'il persiste à les faire, des mesures disciplinaires peuvent être prises à son encontre.

Article 3. Procédures pour faire une divulgation

Dès réception d'une plainte pour faute professionnelle, le membre du personnel qui reçoit et prend note de la plainte, doit transmettre cette information dès que cela est raisonnablement possible, à l'enquêteur désigné approprié comme suit :

- Les plaintes pour faute professionnelle feront l'objet d'une enquête par le dirigeant d'entreprise désigné, sauf si la plainte est contre le dirigeant en question ou est liée de quelque manière que ce soit aux actions du dirigeant. Dans de tels cas, la plainte doit être transmise au second dirigeant désigné pour référence.
- Dans le cas d'une plainte, qui est liée d'une manière ou d'une autre au dirigeant, mais pas contre lui, un cadre supérieur ou une partie externe pour agir en tant qu'enquêteur de remplacement sera désigné.

Si aucune des voies ci-dessus n'est appropriée ou acceptable pour le plaignant, celui-ci peut contacter l'IBPT, désignée comme l'autorité compétente pour la réception de signalements de violations dans le secteur privé.

IBPT

Service Greffe

Boulevard du Roi Albert II, 35 bte 1

1030 Bruxelles

Téléphone : 02 226 88 88 (les conversations téléphoniques ne sont pas enregistrées)

S'il existe des preuves d'activités criminelles, l'enquêteur doit en informer la police. L'entreprise veillera à ce que toute enquête interne n'entrave pas une enquête policière formelle.

Article 4. Échéanciers

En raison de la nature variée de ces types de plaintes, qui peuvent impliquer des enquêteurs internes/externes et/ou la police, il n'est pas possible de fixer des délais précis pour ces enquêtes. L'enquêteur devra s'assurer que les enquêtes sont entreprises aussi rapidement que possible sans affecter la qualité et la profondeur de ces enquêtes.

L'enquêteur devrait, dès que possible, envoyer un accusé de réception écrit de la préoccupation au plaignant et ensuite lui faire rapport par écrit du résultat de l'enquête et de l'action proposée. Si l'enquête se prolonge, l'enquêteur doit tenir le plaignant informé, par écrit, de l'état d'avancement de la procédure d'enquête et de la date à laquelle elle est susceptible d'être conclue.

Toutes les réponses au plaignant doivent être écrites et envoyées à son adresse personnelle portant la mention « confidentiel ».

Article 5. Procédure d'enquête

L'enquêteur doit suivre ces étapes :

- Tous les détails et clarifications de la plainte doivent être obtenus.
- L'enquêteur doit informer dès que possible le membre du personnel contre lequel la plainte est déposée. Le membre du personnel sera informé de son droit d'être accompagné par un syndicat ou un collègue de travail lors de toute audition ou audition future tenue dans le cadre des présentes procédures. À la discrétion de l'enquêteur et en fonction des circonstances de la plainte, un autre représentant peut être autorisé, par ex. le représentant légal de la personne.
- L'enquêteur doit tenir compte de l'implication des auditeurs de la société et de la police à ce stade et doit consulter les administrateurs de l'entreprise, le cas échéant.
- Les allégations doivent faire l'objet d'une enquête approfondie par l'enquêteur avec l'aide, le cas échéant, d'autres personnes/organismes.

- Un jugement concernant la plainte et la validité de la plainte sera rendu par l'enquêteur. Ce jugement sera détaillé dans un rapport écrit contenant les conclusions des enquêtes et les motifs du jugement. Le rapport sera transmis aux dirigeants-administrateurs de l'entreprise.
- Les dirigeant désigné décidera des mesures à prendre. Si la plainte s'avère justifiée, il invoquera les procédures disciplinaires ou autres procédures appropriées de la Société.
- Le plaignant doit être tenu informé de l'avancement de la procédure d'enquête et, le cas échéant, du résultat final.
- Le cas échéant, une copie des résultats sera utilisée pour permettre un examen des procédures de l'entreprise.

Si le plaignant n'est pas convaincu que sa préoccupation soit correctement traitée par l'enquêteur, il a le droit de la soulever en toute confidentialité avec le dirigeant-administrateur désigné, ou l'une des personnes désignées décrites ci-dessus.

Si l'enquête révèle que les allégations ne sont pas fondées et que toutes les procédures internes ont été épuisées, mais que le plaignant n'est pas satisfait du résultat de l'enquête, FORECAST reconnaît les droits légitimes des employés et ex-employés de faire des divulgations aux personnes ou organismes prescrits.

Une des conditions fondamentales de tout contrat de travail étant qu'un employé ne divulguera pas d'informations confidentielles sur les affaires de l'employeur. L'employé en question se limitera à faire ses divulgations aux personnes et organismes prescrits qui se trouvent sur le site web de l'Institut Fédéral pour la Protection et la Promotion des Droits Humains : <https://institutfederaldroitshumains.be>