

procédure du groupe randstad

Procédure de signalement d'une Inconduite.



index.

1.	objet	2
2.	notre Procédure	3
2.1.	introduction	3
2.2.	qui peut signaler une Inconduite	3
2.3.	signalement d'un Inconduite	3
2.3.1.	quand utiliser cette Procédure	3
2.3.2.	quand ne pas utiliser cette Procédure	4
2.3.3.	en cas de doute	4
2.4.	où et comment faire un signalement	5
2.4.1.	votre consultant, manager ou personne de contact, HR Risk & Audit of elke andere vertrouwensfunctie	5
2.4.2.	le Local Integrity Officer et le Central Integrity Officer	5
2.4.3.	la Ligne d'Intégrité: en ligne ou par téléphone	6
2.4.4.	signaler de façon anonyme	7
2.4.5.	ce qui vous devez mentionner lorsque vous faites un signalement	7
2.4.6.	signalement externe ou divulgation publique en dehors des sociétés du Groupe Randstad	8
2.5.	traitement des signalements faits via la Ligne d'Intégrité ou directement au Local Integrity Officer	9
2.5.1.	évaluation initiale et réponse	10
2.5.2.	enquête et retour d'information	10
2.5.3.	le Central Integrity Officer	10
2.5.4.	conclusions et actions	11
2.6.	protection de vos droits lorsque vous faites un signalement via le Local Integrity Officer et/ou la Ligne d'Intégrité	11
2.6.1.	obligation de confidentialité	11
2.6.2.	vie privée - protection des données personnelles	11
2.6.3.	pas de représailles	12
2.6.4.	exception: signalement de mauvaise foi	13
2.7.	protection de la personne faisant l'objet d'un enquête	13
3.	responsabilité et mesures disciplinaires	13
4.	annexe 1 - législation européenne et belge reprise dans la loi du 28 novembre 2022 relative aux lanceurs d'alerte	15
5.	annexe 2 - instructions d'utilisation de la Ligne d'Intégrité & coordonnées	16

Procédure de signalement d'une Inconduite.

Date: 7 mars 2025

Fonction: Legal Services / Local Integrity Officer

Niveau de confidentialité: C1 - Public

1. objectif

En tant qu'organisation internationale axée sur l'excellence, Randstad attend de toutes les sociétés du groupe et de tous les collaborateurs, y compris les administrateurs et les cadres, qu'ils se comportent à tout moment conformément à nos valeurs fondamentales et à nos Business Principles. Cela signifie agir de manière responsable, avec intégrité et conformément aux politiques et procédures de Randstad, ainsi qu'aux lois et réglementations en vigueur. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils aident Randstad à maintenir son excellente réputation en adhérant aux normes élevées reflétées dans nos valeurs fondamentales: **connaître, servir, faire confiance, promouvoir simultanément tous les intérêts et rechercher la perfection.**

Randstad promeut une culture de transparence et de responsabilisation et encourage toutes les **Parties Prenantes** (voir paragraphe 2.2) à signaler tout problème éthique (présumé) ou dilemme ou tout autre incident au cours duquel le comportement n'est pas conforme à nos valeurs fondamentales, nos Business Principles et/ou les lois d'application (ci-après dénommé **Inconduite**). S'exprimer est essentiel pour permettre à Randstad de protéger ses collaborateurs, son entreprise et ses valeurs, ainsi que toutes les autres parties prenantes et la société dans son ensemble. Cependant, parce que nous comprenons qu'il faut du courage pour faire un signalement, nous voulons vous offrir un moyen facile et sûr de le faire.

Dans la procédure de signalement d'Inconduites (ci-après dénommé **Procédure**) décrite ci-dessous, nous expliquons les options dont vous disposez pour exprimer vos préoccupations et/ou signaler des Inconduites présumées en toute confidentialité et sans crainte de représailles.

Cette Procédure s'applique à toutes les entreprises du Groupe Randstad en Belgique (y compris Tempo-Team et Hudson et à l'exception de Randstad Digital - ci-après dénommé **Groupe Randstad**), et toutes les Parties Prenantes peuvent l'utiliser pour signaler des Inconduites (suspectées) au sein du Groupe Randstad ou en rapport avec celui-ci.

2. notre Procédure

2.1 introduction

Afin de faciliter le signalement d'une Inconduite (voir paragraphe 2.3.1) au sein d'une société du Groupe Randstad ou en lien avec celle-ci, nous avons mis en place des canaux internes spécifiques par lesquels une Partie Prenante peut exprimer ses préoccupations, soit par le biais des procédures de signalement locales au niveau de l'entreprise, ou, en cas d'une Inconduite grave, par le biais d'un rapport adressé au responsable local (ci-après dénommé **Local Integrity Officer**) ou international (ci-après dénommé **Central Integrity Officer**) de l'intégrité, ou par le biais de notre propre ligne d'intégrité, le canal de signalement interne du Groupe Randstad (ci-après dénommé **Ligne d'Intégrité**), ou par le biais d'un signalement externe.

Le signalement d'une éventuelle Inconduite conformément à la présente Procédure garantit votre protection lorsque vous effectuez un signalement (voir paragraphe 2.6). Toutes les préoccupations concernant une éventuelle Inconduite soulevées conformément à nos procédures officielles seront traitées de manière confidentielle (sauf dans la mesure nécessaire pour mener une enquête adéquate, y compris le droit de la personne accusée de répondre et, si nécessaire, de prendre les mesures appropriées) et avec la garantie qu'aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre de toute personne qui effectue un signalement.

2.2 qui peut signaler une Inconduite

Notre Procédure s'adresse à toute Partie Prenante qui souhaite alerter Randstad.

Par Partie Prenante on entend toute personne ayant eu connaissance d'une Inconduite au sein du Groupe Randstad dans un contexte professionnel, et peut inclure:

- les employés de l'entreprise, y compris les cadres, les directeurs et les membres du Conseil d'Administration
- les talents, les travailleurs intérimaires, les aides-ménagères, les consultants professionnels, les entrepreneurs indépendants, les freelances et les travailleurs indépendants
- les anciens employés et les anciens talents employés par ou par l'intermédiaire d'une société du Groupe Randstad
- les candidats et les demandeurs d'emploi
- les stagiaires et les bénévoles
- les clients et les fournisseurs et leur personnel et leurs sous-traitants
- les actionnaires et les investisseurs
- les réviseurs d'entreprises

2.3 signalement d'une Inconduite

2.3.1. Quand utiliser cette Procédure

La Ligne d'Intégrité peut être utilisée pour signaler des incidents et des situations si vous soupçonnez raisonnablement ou avez des preuves d'une Inconduite au sein ou en rapport avec une société du Groupe Randstad.

Les exemples d'Inconduites (suspensions ou preuves) pouvant être signalées dans le cadre de cette Procédure comprennent les préoccupations sérieuses relatives:

- aux valeurs fondamentales, les Business Principles, les politiques ou les procédures de Randstad
- au droit de la concurrence
- à la discrimination et le racisme
- au comportement de violence ou de harcèlement (pour les Parties Prenantes qui ne sont pas des travailleurs; pour les travailleurs, la procédure légale incluse dans le règlement du travail s'applique)
- à la corruption
- à d'autres violations des droits de l'homme (par exemple, esclavage moderne/travail forcé, travail des enfants)
- aux lacunes dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement
- à la fraude ou détournement des actifs de l'entreprise
- à la divulgation illégale d'informations confidentielles, y compris de données personnelles
- aux conflits d'intérêts
- aux infractions pénales
- au non-respect des obligations légales ou réglementaires (y compris les pratiques financières, fiscales et comptables incorrectes)
- aux infractions à certaines législations européennes et belges mentionnées dans la loi du 28 novembre 2022 dite loi sur les lanceurs d'alerte (voir Annexe 1 - Loi sur les lanceurs d'alerte)

2.3.2 quand ne pas utiliser cette Procédure

Si vous avez une question personnelle ou un problème concernant vos conditions de travail ou votre évaluation, votre état de prestations ou le paiement de votre salaire, votre promotion ou votre environnement de travail, etc., cette Procédure ne s'applique pas. Elle ne s'applique pas non plus si vous avez une plainte personnelle ou un conflit avec votre responsable ou un collègue, sauf s'il s'agit d'une Inconduite.

Vous pouvez soulever ce type de préoccupations par les voies internes habituelles, y compris auprès de votre manager, de votre direction ou le département des ressources humaines.

Si vous fournissez des services à un client d'une société du Groupe Randstad, une éventuelle Inconduite clairement liée à ce client peut également être soumise à la procédure de signalement du client.

2.3.3 en cas de doute

Il ne sera pas toujours facile de juger si une préoccupation ou une situation particulière constitue une Inconduite. En cas de doute, vous pouvez contacter le Local Integrity Officer ou simplement vous adresser à la Ligne d'Intégrité (voir paragraphe 2.5). Dans ce cas, le Local Integrity Officer examinera votre signalement et vous fera savoir s'il fait l'objet d'un suivi en tant que cas potentiel d'Inconduite dans le cadre de cette Procédure. Si ce n'est pas le cas, vous serez orienté vers le département pertinent.

2.4 où et comment faire un signalement

Toute Partie Prenante qui soupçonne raisonnablement une Inconduite ou qui a été témoin d'une possible Inconduite est encouragée à la signaler.

Pour de nombreuses situations, une bonne première démarche peut consister à parler directement à la personne concernée, même si ce n'est pas toujours facile, ou à s'adresser à son manager ou à d'autres canaux de rapport internes habituels. Même lorsque nous facilitons et sécurisons la prise de parole, cela ne doit pas remplacer immédiatement le dialogue et le retour d'information normaux qui sont à la base de nos valeurs fondamentales.

Cependant, si vous estimez que cela n'est pas approprié ou si vous n'êtes pas à l'aise pour le faire, vous pouvez contacter directement le Local Integrity Officer ou le Central Integrity Officer ou utiliser la Ligne d'Intégrité. Vous pouvez également demander à tout moment un entretien personnel.

Pour une Inconduite liée à une ou plusieurs violations de la législation européenne ou belge listées en Annexe 1 (Loi sur les lanceurs d'alerte), et dont vous auriez eu connaissance dans un contexte professionnel, vous pouvez également vous tourner vers les canaux de signalement externes désignés par le gouvernement (voir ci-dessous).

2.4.1. votre consultant, manager ou personne de contact, HR, Risk & Audit, ou toute autre fonction de confiance

En règle générale, la première personne à qui vous pouvez vous adresser en cas de problème est votre manager direct ou son manager (pour les candidats et les employés de Randstad Group Belgium nv), votre consultant ou son manager (pour les candidats et les intérimaires de Randstad Belgium nv et Tempo-Team nv ainsi que pour les candidats et les aide-ménagères de Tempo-Team at Home nv), votre account manager, votre business partner ou son manager (pour les candidats et les collaborateurs de Randstad Services nv), ou votre personne de contact habituelle ou son manager (pour les autres Parties Prenantes externes). S'adresser au management est généralement la voie la plus rapide et la meilleure façon de garantir un environnement de travail agréable et ouvert au sein du Groupe Randstad.

Selon la nature de votre préoccupation, vous pouvez également toujours choisir d'en discuter avec HR, Risk & Audit, Safety ou tout autre fonction de confiance au sein de l'entreprise (par exemple, pour les travailleurs: le conseiller en prévention interne ou externe, la personne de confiance ou un membre du CPPT dans le cadre de la protection contre les risques psychosociaux au travail, y compris le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail - voir le Règlement de travail applicable pour les coordonnées). Ils peuvent vous aider, servir de médiateur ou vous orienter vers la personne ou l'organisation la mieux placée pour répondre à votre préoccupation.

2.4.2 le Local Integrity Officer et le Central Integrity Officer

Si votre préoccupation concerne une éventuelle Inconduite, vous pouvez également la signaler directement au Local Integrity Officer.

Le Local Integrity Officer est la personne ou le service impartial qui s'assure que tous les cas signalés via la Ligne d'Intégrité (voir ci-dessous), ainsi que les cas qui lui sont directement signalés, sont évalués et soit transmis à l'équipe/au service approprié pour suivi, soit - si le rapport est évalué comme étant une Inconduite potentielle - enquêtés et traités par lui/elle personnellement de manière légale et opportune, en tenant pleinement compte des droits (à la vie privée) de toutes les personnes impliquées.

Coordonnées Local Integrity Officer:

pour Randstad Group Belgium sa
e-mail: integrityofficer@randstadgroup.be
adresse: Avenue Charles Quint 586 b.8, 1082 Bruxelles

pour Randstad Belgium nv et Randstad Construct sa
e-mail: integrityofficer@randstad.be
adresse: Avenue Charles Quint 586 b.8, 1082 Bruxelles

pour Randstad Services sa
e-mail: integrityofficer_professionals@randstad.be
adresse: Avenue Charles Quint 586 b.8, 1082 Bruxelles

pour Tempo-Team sa
e-mail: integrityofficer@tempo-team.be
adresse: Avenue Charles Quint 586 b.8, 1082 Bruxelles

pour Tempo-Team at home sa
e-mail: integrityofficer.athome@tempo-team.be
adresse: Avenue Charles Quint 586 b.8, 1082 Bruxelles

Si vous souhaitez parler avec le Local Integrity Officer par téléphone ou en personne, veuillez l'indiquer dans votre message.

Si l'Inconduite présumée concerne des cadres supérieurs d'une société du Groupe Randstad en Belgique, vous pouvez également contacter directement le Central Integrity Officer de Randstad nv.

Le Central Integrity Officer est la personne ou le service impartial désigné par le conseil d'administration (Executive Board) de Randstad NV pour coordonner les problématiques liées à l'intégrité dans le cadre de cette Procédure et pour rapporter régulièrement au conseil d'administration et annuellement au comité d'audit du Conseil de surveillance (Supervisory Board) sur les questions rapportées via la Ligne d'Intégrité ou directement au Local Integrity Officer et/ou au Central Integrity Officer.

Le Central Integrity Officer s'assure que tous les rapports dans le cadre de cette Procédure concernant des Inconduites présumées par un ou plusieurs membres de la direction d'une société du Groupe Randstad sont évalués de manière centralisée.

Coordonnées Central Integrity Officer:

Randstad nv
e-mail: complianceofficer@randstad.com
adresse: PO box 12600, 1100 AP Amsterdam-Zuidoost, Pays-Bas.

2.4.3 la Ligne d'Intégrité: en ligne ou par téléphone

Si vous soupçonnez ou êtes témoin d'une Inconduite qui ne peut pas être signalée par les voies habituelles de signalement (par exemple, parce qu'elles risquent d'être inappropriées ou inefficaces ou parce que vous ne vous sentez pas confortable pour signaler votre problème par ces voies), vous pouvez le signaler par la Ligne d'Intégrité.

Les signalements peuvent être soumis via la Ligne d'Intégrité en néerlandais, français ou en anglais, en ligne ou oralement (par téléphone). La Ligne d'Intégrité se compose d'une page web sécurisée et d'une permanence téléphonique, accessible 24 heures sur 24 via un numéro gratuit. Tous deux sont gérés par un prestataire de services externe indépendant. Voir l'Annexe 2 pour les coordonnées complètes et les instructions d'utilisation.

Bien que les signalements puissent également être soumis de manière anonyme, nous vous encourageons à nous dire qui vous êtes lorsque vous faites un signalement, car cela facilite considérablement l'enquête.

Coordonnées du Local Integrity Officer via la Ligne d'Intégrité:

téléphone gratuit: **0800 71 365**

site internet: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/be

code d'accès: **42101**

option de langue: français, néerlandais ou anglais

Coordonnées du Central Integrity Officer via la Ligne d'Intégrité:

site internet: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/nl

code d'accès: **55984**

option de langue: anglais, néerlandais ou français

2.4.4 signaler de façon anonyme

Si vous souhaitez effectuer un signalement anonyme, nous vous encourageons vivement à le faire par le biais de la Ligne d'Intégrité. Cela nous permet de traiter votre signalement sur une Inconduite de la manière la plus efficace possible, de minimiser les signalements non fiables et faux, de protéger au mieux la vie privée de toutes les personnes concernées et de permettre au Local Integrity Officer et/ou au Central Integrity Officer de communiquer efficacement avec vous. Randstad n'a pas besoin de savoir qui vous êtes, mais l'utilisation de la Ligne d'Intégrité permet un dialogue sûr.

En cas de signalement anonyme, veuillez-vous assurer que vous fournissez suffisamment de détails pour que votre préoccupation puisse être traitée. Les signalements anonymes contenant des détails insuffisants ne peuvent pas faire l'objet d'une enquête.

2.4.5 ce que vous devez mentionner lorsque vous faites un signalement

Randstad apprécie tout signalement effectué de bonne foi, anonyme ou non. Cependant, pour évaluer la validité du signalement et décider du suivi, le Local Integrity Officer a besoin d'autant de détails que possible.

Lorsque vous signalez un incident, n'oubliez pas d'inclure autant d'informations que possible sur les aspects suivants :

- **que** s'est-il passé ?
- **qui** était impliqué - qui a fait quoi et y avait-il des témoins ?
- **quand** cela s'est-il produit ?
- **où** cela s'est-il passé ?
- **comment** cela s'est-il produit - quels moyens ou méthodes ont été utilisés ?
- si vous disposez de ces informations: **pourquoi** c'est arrivé ?

Nous vous encourageons également à partager tout élément de preuve, document, référence, photo ou autre information pertinente qui pourrait nous aider à évaluer le signalement plus efficacement. Si vous ne disposez pas de telles preuves, toute référence ou recommandation où l'on peut trouver ce matériel est utile.

Il se peut que vous ne puissiez pas aborder tous les aspects, mais plus nous disposons d'informations, mieux nous pouvons évaluer et suivre le dossier. Si vous faites un signalement par le biais de la Ligne d'Intégrité, le Local Integrity Officer et le Central Integrity Officer peuvent vous contacter (également par le biais de la Ligne d'Intégrité) pour vous poser des questions supplémentaires.

2.4.6. signalement externe ou divulgation publique en dehors des sociétés du Groupe Randstad

Notre Procédure n'a pas pour but de limiter vos droits de signaler une éventuelle Inconduite en dehors du Groupe Randstad. Si, après mûre réflexion, vous ne vous sentez pas à l'aise pour vous exprimer au sein de l'entreprise, il est possible de faire part de votre préoccupation en dehors de l'entreprise.

Pour une Inconduite liée à une ou plusieurs violations de la législation européenne ou belge énumérées à l'annexe 1 (Loi sur les lanceurs d'alerte) et dont vous avez eu connaissance dans un contexte professionnel, vous pouvez toujours vous tourner vers les canaux de signalement externes suivants désignés par le gouvernement. Vous bénéficierez alors de la même protection qu'en cas d'un signalement interne.

Coordinateur fédéral des signalements externes: le **Médiateur fédéral**

adresse: Rue de Louvain 48 bte 6 à 1000 Bruxelles

site internet: www.federaalombudsman.be/fr/lanceurs-alerte

téléphone: 0800 999 61 (le lundi, mardi, mercredi et vendredi entre 9h et 12h30 et le jeudi entre 13h30 et 17h)

e-mail: integrite@mediateurfederal.be

Point d'information central concernant la protection des lanceurs d'alerte: **Institut Fédéral pour la Protection et la Promotion des Droits Humains (IFDH)**

adresse: Rue de Louvain 48 à 1000 Bruxelles

site internet: federaalinstituutmensenrechten.be/fr/accueil

e-mail: info@firm-ifdh.be

En tant que lanceur d'alerte, vous pouvez vous adresser à l'IFDH pour obtenir un soutien juridique, psychologique, social, informatique et en matière de communication.

Autorités désignées par le gouvernement pour recevoir et assurer le suivi des signalements externes :

- le Service public fédéral Economie, PME, 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 la 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 visées 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 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 autonome de Coordination Anti-Fraude (CAF);
- le Contrôle de la Navigation.

En cas de divulgation publique, vous bénéficiez toujours de la même protection si :

- vous avez d'abord fait un signalement interne ou externe, mais aucune mesure appropriée n'a été prise par la suite;
- vous avez de bonnes raisons de croire
 - que la violation peut constituer un danger imminent ou réel pour l'intérêt public (situation d'urgence ou risque de dommages irréversibles);
 - qu'en cas de signalement interne ou externe, il existe un risque de représailles, malgré l'engagement clair de la présente Procédure;
 - qu'il est peu probable que l'infraction soit effectivement corrigée en raison des circonstances particulières de l'affaire.

Cependant, un signalement externe à une autorité compétente ou au public est une étape importante. Si vous envisagez cette possibilité, nous vous recommandons vivement de demander conseil au préalable et de ne pas agir seul.

Si vous décidez de signaler une éventuelle Inconduite en externe alors qu'une enquête de Randstad est en cours, Randstad peut décider de ne plus vous impliquer dans cette enquête, de mettre fin à l'enquête et/ou de prendre d'autres mesures que nous jugerons nécessaires.

2.5 traitement des signalements faits via la Ligne d'Intégrité ou directement au Local Integrity Officer

Les signalements reçus par la Ligne d'Intégrité sont partagés avec le Local Integrity Officer. Une copie du signalement est également envoyée automatiquement au Central Integrity Officer. Le Local Integrity Officer tient un registre des signalements. Ces signalements ne sont pas conservés plus longtemps que nécessaire pour respecter la législation européenne et belge.

Tant le Local Integrity Officer que le Central Integrity Officer ont une fonction impartiale. La Ligne d'Intégrité, le Local Integrity Officer et le Central Integrity Officer offrent un moyen sûr pour faire un signalement. Cette façon de signaler garantit que vous utilisez des canaux de signalement qui protègent votre confidentialité et celle des tiers. Les personnes non autorisées n'y ont pas accès.

2.5.1 évaluation initiale et réponse

Dans les 7 (sept) jours suivant la réception de votre signalement, le Local Integrity Officer en confirmera la réception, soit directement, soit par l'intermédiaire de la Ligne d'Intégrité. Le Local Integrity Officer vous fera également savoir si le problème signalé sera évalué comme un cas potentiel d'Inconduite, ou s'il s'agit d'un problème qui doit être traité par le biais des procédures de signalement normales (locales) (par exemple, le service des ressources humaines ou la personne de contact interne). Si des informations supplémentaires sont nécessaires pour cette évaluation, elles seront indiquées dans le message de réponse.

Si le cas doit être traité selon les procédures de signalement normales (locales), le Local Integrity Officer communiquera les détails pertinents dans le message de réponse ou contactera la personne ou le service concerné pour traiter le dossier, en fonction de la nature du message et des coordonnées que vous avez fournies.

2.5.2 enquête et retour d'information

Le Local Integrity Officer veille à ce que toutes les Inconduites signalées fassent l'objet d'une enquête et soient traitées de manière appropriée et dans le respect de la loi, tout en respectant les droits de toutes les personnes concernées et conforme à la procédure d'enquête de Randstad.

Dans certains cas, ces affaires peuvent être transmises et traitées par un représentant de la direction locale et/ou d'autres départements concernés de l'entreprise, en fonction de la nature du signalement. Dans ces cas, les mêmes principes concernant, par exemple, la confidentialité, interdiction de représailles et les délais continuent de s'appliquer.

Après une évaluation approfondie, le Local Integrity Officer peut décider de ne pas enquêter sur un signalement si, par exemple :

- les informations sont insuffisantes pour mener une enquête raisonnable et il n'est pas possible d'obtenir des informations supplémentaires;
- des indices laissent à penser que le signalement a été fait de mauvaise foi et avec la simple intention de nuire aux individus ou à l'entreprise plutôt que de traiter un Inconduite.

Au cours de l'enquête, le Local Integrity Officer ou tout autre service concerné par l'enquête peut également vous contacter (par le biais de la Ligne d'Intégrité ou, si possible, directement) pour obtenir des précisions.

Au plus tard 3 (trois) mois après l'accusé de réception, le Local Integrity Officer fournira un retour d'information. Si l'enquête n'est pas encore terminée à ce moment-là, un retour d'information supplémentaire sera fourni ultérieurement. Pour des raisons de confidentialité, de respect de la vie privée et des droits des parties concernées, il n'est pas toujours possible de partager les détails du déroulement ou du résultat de l'enquête. Toutes les parties ont droit à la confidentialité, y compris la personne accusée. Par conséquent, si vous participez à une enquête ou si vous en avez connaissance, vous devez également en assurer la confidentialité.

2.5.3 le Central Integrity Officer

Si un ou plusieurs membres de la direction locale d'une entreprise du Groupe Randstad sont impliqués dans l'éventuelle Inconduite, le Local Integrity Officer transmet le signalement au Central Integrity Officer. Le Central Integrity Officer peut éventuellement informer la direction locale et informera le membre responsable du conseil d'administration (Executive Board) de Randstad sa et/ou le comité d'audit du Conseil de surveillance (Supervisory Board), à condition que la confidentialité soit garantie et sans conflit d'intérêts potentiel.

2.5.4 conclusions et actions

Une fois l'enquête terminée, des mesures correctives appropriées seront rapidement adoptées quand, et dans la mesure où elles seront jugées nécessaires par la direction locale, en tenant compte des fonctions appropriées au sein de la société (par exemple, HR et Legal). Les mesures correctives en cas d'une Inconduite prouvée, peuvent aller d'un avertissement écrit, d'un coaching et/ou des excuses aux personnes affectées par l'Inconduite, d'une suspension ou à la résiliation du contrat ou de la relation avec la ou les personnes responsables de l'Inconduite, au signalement aux autorités compétentes et/ou à toute autre mesure pertinente et proportionnée à l'Inconduite en question.

2.6 protection de vos droits lorsque vous faites un signalement via le Local Integrity Officer et/ou la Ligne d'Intégrité

Il est essentiel de protéger votre droit de signaler d'éventuelles Inconduites. C'est précisément l'un des principaux objectifs de cette Procédure. Cette protection s'applique lorsque vous avez des motifs raisonnables de croire que l'information que vous signalez est vraie au moment du signalement et que cette information constitue une Inconduite.

Certains principes clés sont mis en évidence ci-dessous.

2.6.1 obligation de confidentialité

Toutes les préoccupations soulevées via la Ligne d'Intégrité ou directement auprès du Local Integrity Officer sont traitées de manière confidentielle dans toute la mesure possible, y compris votre identité, compte tenu de la nécessité de mener une enquête (et, si nécessaire, de prendre les mesures appropriées). Cela s'applique également à toute personne qui vous aide à vous exprimer dans un contexte professionnel.

Les informations ne seront partagées qu'avec un nombre limité de personnes autorisées et directement impliquées dans l'enquête, sur la base d'un strict besoin d'en connaître. Cela peut inclure les conseillers externes impliqués dans une enquête. Votre identité et toute autre information à partir duquel votre identité peut être déduite ne seront divulguées à personne d'autre que ces personnes sans votre consentement explicite. En fonction de l'objectif du partage, le Local Integrity Officer rendra anonymes les informations avant de les partager.

En ce qui concerne les Inconduites liées à une ou plusieurs infractions à la législation européenne ou belge énumérées à l'annexe 1 (Loi sur les lanceurs d'alerte), et dont vous avez eu connaissance dans un contexte professionnel, votre identité et toute autre information permettant de la déduire ne seront divulguées à personne sans votre consentement explicite.

Des exceptions à ce qui précède sont possibles lorsqu'il s'agit d'une obligation légale nécessaire et proportionnée de Randstad de divulguer les informations ou si le signalement est fait de mauvaise foi.

En principe, nous sommes tenus d'informer une personne faisant l'objet d'une enquête qu'elle fait l'objet d'une allégation d'Inconduite éventuelle. Ce signalement peut être retardé s'il y a un risque important que cela compromette l'enquête ou la collecte de preuves. Dans ce cas également, votre identité ne sera pas divulguée.

Lorsque vous faites un signalement conformément à la présente Procédure, Randstad s'engage à traiter votre signalement avec sérieux et diligence. Randstad attend de vous que vous les traitiez de la même manière, en respectant également la confidentialité dans la mesure du possible, conformément à vos obligations (contractuelles) de confidentialité. Cela ne vous empêche pas de faire un signalement externe ou public conformément à la loi belge et aux exigences spécifiques de ces signalements ou de demander un avis (juridique) en rapport avec votre signalement (voir paragraphe 2.4.6, se prononcer en dehors du Groupe Randstad).

2.6.2 vie privée - protection des données personnelles

Toute donnée personnelle obtenue dans le cadre d'un signalement et d'une enquête en vertu de cette Procédure (y compris de la part de la personne faisant un signalement, de la personne faisant l'objet d'une enquête et de tout témoin) sera utilisée uniquement aux fins décrites dans cette Procédure et conformément à la législation applicable en matière de protection des données personnelles et à la politique de protection des données personnelles du Groupe Randstad. Les données personnelles qui ne sont manifestement pas pertinentes pour le traitement d'un signalement spécifique ne seront pas collectées, et si elles le sont involontairement, elles seront supprimées sans délai.

Les données personnelles obtenues par le biais de la Ligne d'Intégrité seront supprimées trois mois après la conclusion d'un dossier par le Local Integrity Officer. Les données personnelles collectées dans le cadre d'une enquête peuvent être conservées plus longtemps si la nature des allégations et/ou de l'enquête l'exige, jusqu'au délai de prescription légal maximum applicable, mais pas plus longtemps que nécessaire et proportionné.

En ce qui concerne les Inconduites liées à une ou plusieurs violations du droit européen ou belge énumérées à l'Annexe 1 (Loi sur les lanceurs d'alerte), et dont le dénonciateur a eu connaissance dans un contexte professionnel, le nom, la fonction et les coordonnées du dénonciateur et de chaque personne à qui s'appliquent les mesures de protection, ainsi que de la personne désignée dans le rapport comme étant celle à qui la violation est attribuée, doivent légalement être conservés jusqu'à ce que la violation signalée soit prescrite.

2.6.3 pas de représailles

Nous encourageons le signalement des Inconduites et toute personne qui fait un signalement sera protégée contre toute forme de menace ou de tentative de représailles, à condition que la personne qui fait le signalement ait des motifs raisonnables de croire que les informations concernant l'Inconduite éventuelle sont vraies au moment du signalement. Vous ne serez pas accusé ou tenu responsable si vous signalez une Inconduite de bonne foi et conformément à cette Procédure.

Randstad ne prendra pas de mesures de représailles contre quiconque signale une Inconduite potentielle.

Les éléments suivants peuvent éventuellement être considérés comme une mesure de représailles:

- suspension, 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;
- évaluation 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 exclusion;
- discrimination, traitement désavantageux ou inégale;
- non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat de travail à durée indéterminée, 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 revenu;
- mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel au niveau du secteur 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 pour des biens ou des services;
- annulation d'une licence ou d'un permis;
- orientation vers un traitement psychiatrique ou médical.

Cela s'applique également à la personne qui assiste la personne qui fait le signalement dans un contexte professionnel (facilitateurs et/ou membres de la famille du rapporteur).

Le droit de non-représailles est garanti par les Business Principles et la violation de ce droit ne sera pas tolérée. Toute forme de représailles (ou de menace de représailles) pour avoir signalé des Inconduites peut entraîner des mesures disciplinaires.

Si vous remarquez ou subissez une menace ou des représailles, vous pouvez le signaler par le biais de la Ligne d'Intégrité ou directement au Central Integrity Officer.

Si vous êtes un lanceur d'alerte concernant une ou plusieurs violations de la législation européenne ou belge énumérées à l'annexe 1 (loi sur les lanceurs d'alerte), dont vous avez eu connaissance dans un contexte professionnel, et que vous pensez être victime de représailles, vous pouvez également déposer une plainte motivée auprès du Médiateur fédéral (voir plus haut).

Lorsque, conformément à cette Procédure, vous signalez un Inconduite à laquelle vous avez vous-même participé, Randstad envisagera d'en tenir compte comme d'une circonstance atténuante lors de l'évaluation des conséquences de cette Inconduite.

2.6.4 exception: signalement de mauvaise foi

Les signalements sont considérés comme ayant été faits de mauvaise foi si la personne qui les fait ait, au moment où elle les fait, que l'allégation n'est pas vraie. Cela pourrait être le cas, par exemple, lorsque cette Procédure est utilisée de manière abusive (a) en raison de griefs personnels, (b) pour un bénéfice personnel, ou (c) pour nuire intentionnellement au Groupe Randstad ou à (l'un de) ses employés, y compris les managers, les directeurs et les administrateurs. Le Groupe Randstad considère le signalement de mauvaise foi comme une violation très grave de ses Business Principles.

Si nécessaire, le Groupe Randstad peut prendre des mesures supplémentaires (y compris des mesures disciplinaires) à l'encontre de toute personne qui fait sciemment un signalement de mauvaise foi.

2.7 protection de la personne faisant l'objet d'une enquête

Une personne faisant l'objet d'une enquête pour une éventuelle Inconduite a également droit à une protection. La présomption d'innocence est un principe fondamental. Le Local Integrity Officer est responsable du suivi et de l'administration de cette Procédure, y compris à l'égard de toute personne accusée de - ou impliquée dans - une Inconduite éventuelle.

La personne faisant l'objet d'une enquête pour une éventuelle Inconduite sera normalement informée dans un délai raisonnable, en fonction des faits et des circonstances et selon qu'il est estimé qu'il y a un risque de destruction de preuves, de représailles et/ou d'obstruction de l'enquête.

Toutes les questions ou problèmes soulevés resteront confidentiels. Les informations ne seront partagées qu'avec un nombre limité de personnes sur la base d'un strict besoin de savoir.

La personne faisant l'objet d'une enquête a le droit de répondre aux allégations et peut faire appel contre les conclusions ou des décisions négatives.

3. responsabilité et mesures disciplinaires

Le Conseil d'administration (Executive Board) de Randstad sa a la responsabilité générale de la Procédure de signalement d'Inconduites. La direction du Group Randstad est tenue de s'assurer que la présente Procédure est mise en œuvre au sein de son organisation et que le Local Integrity Officer agit conformément à cette Procédure.

Randstad attend du management, à tous les niveaux, qu'il traite tous les signalements relatifs à une éventuelle Inconduite de manière sérieuse, confidentielle et appropriée, et qu'elle veille à ce que le rapporteur ne fasse pas l'objet de menaces ou de représailles. Le management est tenu de coopérer pleinement à toute enquête sur une éventuelle Inconduite.

Le non-respect de cette Procédure, y compris les menaces ou les représailles à l'encontre de toute personne effectuant un signalement en vertu de cette Procédure et l'absence de mesures ou de soins raisonnables pour protéger l'identité de la personne effectuant le signalement, peut entraîner des mesures disciplinaires.

Randstad peut modifier cette procédure à tout moment dans le respect des exigences des lois et règlements applicables, et impliquera, le cas échéant, les Conseils d'entreprises compétents dans sa mise en œuvre.

4. annexe 1 - législation européenne et belge reprise dans la loi du 28 novembre 2022 relative aux lanceurs d'alerte.

La loi du 28 novembre 2022 relative aux lanceurs d'alerte régit la protection des personnes qui signalent les violations suivantes:

- a) les violations du droit de l'Union dans les domaines suivants:
 - 1. marchés publics;
 - 2. services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme;
 - 3. sécurité et conformité des produits;
 - 4. sécurité des transports;
 - 5. protection de l'environnement;
 - 6. radioprotection et sûreté nucléaire;
 - 7. sécurité des aliments destinés à l'alimentation humaine et animale, santé et bien-être des animaux;
 - 8. santé publique;
 - 9. protection des consommateurs;
 - 10. protection de la vie privée et des données à caractère personnel, et sécurité des réseaux et des systèmes d'information;
 - 11. lutte contre la fraude fiscale;
 - 12. lutte contre la fraude sociale..
- b) les violations portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union visés à l'article 325 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et précisés dans les mesures pertinentes de l'Union et dans les dispositions nationales de mise en œuvre;
- c) les violations relatives au marché intérieur visé à l'article 26, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, y compris les violations des règles de l'Union en matière de concurrence et d'aides d'État.

5. annexe 2 - instructions d'utilisation de la Ligne d'Intégrité & coordonnées

Ligne d'Intégrité - mode d'emploi

Lorsque vous vous préparez à faire un signalement par le biais de la Ligne d'Intégrité, n'oubliez pas d'inclure autant d'informations que possible sur les aspects suivants :

- **que** s'est-il passé ?
- **qui** était impliqué - qui a fait quoi et y avait-il des témoins ?
- **quand** cela s'est-il produit ?
- **où** cela s'est-il passé ?
- **comment** cela s'est-il produit - quels moyens ou méthodes ont été utilisés ?
- si vous disposez de ces informations: **pourquoi** c'est arrivé ?

Si possible, veuillez joindre au signalement en ligne tout élément de preuve, document, référence, photo ou autre information pertinente qui pourrait nous aider à évaluer le signalement plus efficacement. Si vous ne disposez pas de telles preuves, toute référence ou recommandation sur l'endroit où trouver ce matériel est utile.

ligne téléphonique gratuite - signalements verbaux

- Vous appelez le numéro gratuit (voir page 6), vous entrez le code d'accès (voir page 6) et vous faites votre signalement à l'aide d'un ordinateur vocal. Après avoir fait votre signalement, vous recevrez un numéro de dossier unique. Le signalement peut être fait en français, néerlandais ou en anglais. Le prestataire de services externe enverra ensuite le texte écrit du signalement au Local Integrity Officer.

Lors d'un signalement par téléphone, veuillez respecter les consignes suivantes:

- parlez clairement;
 - indiquez clairement votre nom et d'autres détails d'identification (sauf si vous souhaitez rester anonyme);
 - votre numéro de téléphone ne sera pas enregistré. Si vous souhaitez être contacté directement, indiquez clairement vos coordonnées.
 - **notez votre numéro de dossier unique. Vous aurez besoin de ce numéro pour récupérer les messages de réponse du Local Integrity Officer à une date ultérieure.**
- Afin de protéger l'anonymat du rapporteur, le Local Integrity Officer ne reçoit pas l'enregistrement vocal lui-même. Cet enregistrement vocal est conservé par le prestataire de services externe et est détruit dès que le Local Integrity Officer a confirmé la réception du texte écrit du rapport au prestataire de services externe.
 - Dans un délai maximum de sept jours à compter de la réception du signalement, le Local Integrity Officer utilisera le numéro de dossier unique pour envoyer un message de réponse au rapporteur via le prestataire de services externe afin de confirmer la réception

du signalement et, si nécessaire, poser des questions de vérification ou formuler une conclusion.

- Vous pouvez utiliser le numéro de dossier unique pour appeler la ligne téléphonique gratuite afin d'écouter la réponse du Local Integrity Officer. Vous pouvez choisir de répondre immédiatement ou plus tard à toute question.

formulaire de signalement en ligne

- Vous vous rendez sur la page internet du prestataire de services externe, vous entrez le code d'accès et vous laissez un message sous forme de texte en français, néerlandais ou anglais, après quoi vous recevez un numéro de dossier unique. Le prestataire de services externe envoie une copie du message web au Local Integrity Officer.

Lors d'un signalement en ligne, veuillez respecter les consignes suivantes:

- mentionnez clairement votre nom et d'autres informations permettant de vous identifier (sauf si vous souhaitez rester anonyme);
 - si vous souhaitez être contacté directement, veuillez également indiquer très clairement vos coordonnées;
 - **notez votre numéro de dossier unique. Vous en aurez besoin pour récupérer ultérieurement les messages de réponse du Local Integrity Officer.**
- Dans un délai maximum de sept jours à compter de la réception du signalement, le Local Integrity Officer utilisera le numéro de dossier unique pour envoyer un message de réponse au rapporteur via le prestataire de services externe, afin de confirmer la réception du signalement et, si nécessaire, de poser des questions de vérification ou de formuler une conclusion.
 - Vous pouvez vous reconnecter avec le numéro de dossier unique et vous obtiendrez alors la réponse du Local Integrity Officer. Vous pouvez choisir de répondre aux questions immédiatement ou ultérieurement.

coordonnées - Local Integrity Officer

Via la Ligne d'Intégrité (soit de manière anonyme, soit de manière non anonyme):

téléphone gratuit: [0800 71 365](tel:080071365)
site internet: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/be
code d'accès: **42101**

Via e-mail (uniquement de manière non anonyme):

pour Randstad Group Belgium sa
e-mail: integrityofficer@randstadgroup.be
adresse: Avenue Charles Quint 586 b.8, 1082 Bruxelles

pour Randstad Belgium sa - Randstad Construct sa
e-mail: integrityofficer@randstad.be
adresse: Avenue Charles Quint 586 b.8, 1082 Bruxelles

pour Randstad Services sa
e-mail: integrityofficer_professionals@randstad.be
adresse: Avenue Charles Quint 586 b.8, 1082 Bruxelles

pour Tempo-Team sa
e-mail: integrityofficer@tempo-team.be
adresse: Avenue Charles Quint 586 b.8, 1082 Bruxelles

pour Tempo-Team at home sa
e-mail: integrityofficer.athome@tempo-team.be
adresse: Avenue Charles Quint 586 b.8, 1082 Bruxelles

coordonnées - Central Integrity Officer

Via la Ligne d'Intégrité (soit de manière anonyme, soit de manière non anonyme):

site internet: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/nl
code d'accès: **55984**

Via e-mail (uniquement de manière non anonyme):

e-mail: complianceofficer@randstad.com
adresse: P.O. Box 12600, 1100 AP Amsterdam-Zuidoost, Pays-Bas

coordonnées - Médiateur fédéral

Pour un signalement externe d'une Inconduite liée à une ou des violations de la législation européenne ou belge listées en Annexe 1 - Loi sur la protection des dénonciateurs

siadresse: Rue de Louvain 48 bte 6 à 1000 Bruxelles
site internet: www.federaalombudsman.be/fr/lanceurs-alerte
téléphone: 0800 999 61 (le lundi, mardi, mercredi et vendredi entre 9h et 12h30 et le jeudi entre 13h30 et 17h)
e-mail: integrite@mediateurfederal.be

document control

corporate policy title	Procédure de signalement d'un Inconduite
owner	Legal/Local Integrity Officer
author	Regine De Wilde
creation data of v.3	07/03/2025
confidentiality level	C1 - Public
description	Procédure de signalement d'une Inconduite en tenant comte de Loi sur la protection des lanceurs d'alerte

version number	modified by	modifications made	modification date	status
v.3.0	Regine De Wilde	révision générale	07/03/2025	actief

