

CCIHtag

Le journal bimestriel de la CCI Hainaut

#INTERVIEW

Wouter van Gulck de
Belgian Chambers :
Lanceurs d'alerte

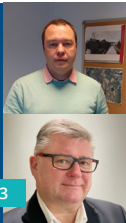
pages 1-2



#FOCUS

Cerification ODD
d'Orbix et Mentorat
avec P. Forner

page 3



#AGENDA

8 juin à Saint-Vaast :
Assemblée générale
de la CCI Hainaut

page 4



ÉDITO



Benoit MOONS
Directeur de la CCIH

#INTERVIEW

La directive lanceurs d'alerte et le rôle de nos Chambres

Wouter van Gulck,
General Manager de Belgian Chambers

CCIH : En quoi consiste la directive européenne des lanceurs d'alerte ? Et où en est-on aujourd'hui (dans l'application de cette loi) ?

W. van G. : la directive européenne de la protection des lanceurs d'alerte est un acte normatif de l'UE qui ordonne aux états membres de mettre en place des règles minimales et des procédures pour protéger les lanceurs d'alerte.

S'il faut retenir deux choses de cette directive, c'est que :

- elle vise à une meilleure protection des lanceurs d'alerte contre d'éventuelles représailles ; et
- qu'elle introduit l'obligation pour les entreprises de plus de 50 employés de mettre en place un canal interne de signalement.

Le champ d'application de la directive se limite aux infractions au droit communautaire signalées dans la directive, telles que celles relatives aux marchés publics, aux services financiers, à la sécurité des produits, à la sécurité alimentaire, à la protection de l'environnement, à la santé publique, à la protection des consommateurs ou à la protection des données, mais les États

membres ont la possibilité d'étendre le champ d'application. La Belgique étendrait effectivement le champ d'application à la fraude fiscale et sociale.

Un autre élément important est que la directive protège les lanceurs d'alerte du secteur privé ou public qui ont obtenu des informations sur des violations dans un contexte lié au travail. Il peut s'agir non seulement de salariés ou de fonctionnaires, mais aussi de travailleurs indépendants, d'actionnaires, d'administrateurs, de stagiaires, de candidats à un emploi, d'anciens salariés et de toute personne travaillant sous la supervision et la direction de contractants, de sous-traitants et de fournisseurs.

L'intention est toujours de faire voter la loi avant les vacances parlementaires d'été qui commencent le 21/07, avec une entrée en vigueur deux mois plus tard. En l'état actuel des choses, nous parlons alors de la fin du mois de septembre. Suite : en page 2.

« De quoi se gonfle d'orgueil votre âme... ? » (Dante, Divine Comédie, chant X)

Dans nos sociétés développées, c'est un constat, nous avons une opinion très avantageuse et très positive de notre propre valeur en ce qui concerne nos modèles politiques, économiques et sociétaux. Mais est-ce que nous la valons bien ?

Si d'autres le pensaient, ce serait de la vanité de notre part et nous ne serions pas alors constamment critiqués et coupables en tant qu'homme blanc (« wokisme », « cancel culture », ...), en tant que modèle économique insurpassable (pillage des ressources, concentration élitaire des richesses, ...) ou en tant que consommateur (« tant de choses dont je n'ai pas besoin » disait déjà Socrate).

Ce n'est donc pas le cas !

Quels seraient donc les éléments de notre idéal de société libérale à transformer ?

La générosité pure n'existant pas, la liste des intérêts égoïstes peut vite être longue et je ne m'y attellerai pas. Car avec justesse, chaque fois que nous avons pu dépasser les eaux glacées de nos calculs égoïstes, nous avons débloqué des situations apparemment figées.

Face aux crises économiques, sanitaires et militaires récentes, l'Europe s'est dépassée et repart d'un nouvel élan après des décennies d'immobilisme.

Pas une seule voix donc aux replis identitaires de toutes sortes qui ne servent qu'à alimenter la colère !

Benoit Moons



#INTERVIEW (suite)

Wouter van Gulck General Manager Belgian Chambers



CCIH : Quelles entreprises sont concernées par ce dispositif et que doivent-elles mettre en œuvre ?

W. van G. : Toutes les entreprises seront concernées par cette directive, mais l'obligation de mettre en place un canal de signalement interne s'applique spécifiquement aux entreprises comptant au moins 50 travailleurs. La directive (et aussi le projet de loi belge qui suit la directive) prévoit une entrée en vigueur progressive à cet égard : le 17 décembre 2023 pour les entreprises de 50 travailleurs ou plus.

En outre, les entreprises doivent faire tout leur possible pour protéger un lanceur d'alerte contre les représailles, y compris les menaces et les tentatives de représailles. Toutefois, il existe une condition importante : le lanceur d'alerte doit agir de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que l'information rapportée était vraie au moment du rapport et rentre dans le cadre de la directive.

Le canal interne doit garantir qu'un signalement peut être effectué de manière sécurisée, de sorte que la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et de celle des tiers soit garantie et que des membres du personnel non autorisés n'y aient pas accès. Le canal doit également veiller à ce que le lanceur d'alerte reçoive un accusé de réception dans les 7 jours et que le signalement fasse l'objet d'un suivi attentif dans un délai raisonnable (normalement, trois mois après l'accusé de réception) et que le lanceur d'alerte reçoive le retour d'information nécessaire. Avec ce canal de signalement interne, les lanceurs d'alerte potentiels se voient offrir une troisième option de signalement, en plus d'un canal externe mis en place par le gouvernement. Pensez au Médiateur fédéral et aux organismes sectoriels (tels que la FSMA, la BNB, l'AFSCA, ou l'Autorité de Protection des Données) ou la presse.

CCIH : En quoi la Fédération est-elle impliquée dans ce dossier et quel est son rôle ? Pourquoi s'être engagé dans ce processus ?

W. van G. : De nombreuses entreprises voient dans cette législation une charge administrative supplémentaire. Nous sommes bien conscients que les entreprises devront s'organiser, mais à la Fédération, nous osons croire qu'il y a aussi des éléments positifs dans cette nouvelle obligation et nous voulons donc aider les entreprises à aborder cette réglementation sous un angle positif. Bien sûr, aucune entreprise ne souhaite être confrontée à un lanceur d'alerte, mais vous ne pouvez pas l'exclure. Dans de tels cas, il est préférable pour un lanceur d'alerte d'utiliser un canal interne plutôt que d'utiliser un canal externe, voire de s'adresser à la presse. Le signalement par un lanceur d'alerte n'est, bien sûr, pas une chose agréable, mais cela peut être un signe que les choses vont sérieusement mal dans l'entreprise. Par exemple, un signalement interne par un administrateur ou un employé peut aider une entreprise à détecter une fraude à un stade précoce, avant qu'un fournisseur ou un actionnaire mécontent n'en parle à la presse.

Ainsi, du point de vue de la gestion des risques, de l'efficacité, de l'intégrité et de la gouvernance, une procédure appropriée pour les lanceurs d'alerte est certainement indispensable. Nous voyons également un lien clair avec les 17 objectifs de développement durable des Nations unies. Par exemple, l'ODD 16 demande aux organisations d'éliminer la corruption et les pots-de-vin sous toutes leurs formes, de garantir l'accès à la justice et de mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes. Pour toutes ces raisons, nous pensons que chaque entreprise - et pas seulement celles qui comptent plus de 50 employés - aurait intérêt à élaborer un plan clair pour la réception et le suivi de signalements par un lanceur d'alerte. Cela inclut un canal de signalement interne, de préférence anonyme. Anonyme, car cela devrait abaisser le seuil de signalement.

Les entreprises qui souhaitent offrir un canal de signalement sécurisé aux lanceurs d'alerte peuvent bien sûr le mettre en place elles-mêmes, mais techniquement, ce n'est pas toujours évident. En tant que CCI, nous considérons qu'il est de notre devoir d'aider les entreprises à implémenter la nouvelle réglementation. Non seulement en mettant en place les canaux, mais aussi en développant les bonnes procédures et, si nécessaire, en assurant le suivi des rapports. Nous voyons les chambres de commerce comme des partenaires neutres, des tiers de confiance. Nous ne sommes ni une organisation d'em-

ployeurs ni un syndicat. Nous représentons les intérêts des entreprises et de tous ceux qui y travaillent. Il est dès lors logique d'aider les entreprises à mettre en œuvre cette nouvelle obligation. Obligation, je répète, qui est dans l'intérêt de toute l'entreprise et qui peut contribuer à une meilleure gestion de l'entreprise.

CCIH : Comment ça s'organise avec les CCI, de manière plus concrète (actions, webinaires,...) ?

W. van G. : En premier lieu, il est important de donner aux entrepreneurs les bonnes informations sur la nouvelle réglementation. Dans les semaines et mois à venir, les chambres organiseront donc des séances d'information et de formation, au cours desquelles nous informerons les entreprises sur leurs devoirs et les risques, mais en même temps nous voulons replacer la législation dans un contexte plus large et mettre en évidence la valeur ajoutée pour les entreprises. Par la suite, les chambres pourront accompagner les entreprises qui veulent aller plus loin à mettre en place une politique de lanceurs d'alerte : pour quels types de signalements, canal anonymisé ou non, quel suivi à donner par qui, etc.

Les canaux de signalement, avec possibilité de signalement anonyme, constituent l'élément clé de notre offre. A la demande des entreprises, nous pouvons mettre en place ces canaux et assurer qu'ils fonctionnent à tout moment et qu'ils répondent aux exigences de sécurité, de protection des données et de fiabilité. À cette fin, nous coopérons avec nos collègues de la Chambre de commerce finlandaise qui ont déjà une expérience considérable dans ce domaine. Mais je dois accentuer que le rôle des CCI dans les canaux de signalement se limite à celui d'un fournisseur d'une solution technique. A aucun moment, les CCI n'auront accès aux signalements que les lanceurs d'alerte auraient rapportés par le biais du canal. Cet accès sera limité à la personne désignée par l'entreprise elle-même. Cependant, la CCI peut aider une entreprise à trouver la personne la plus idéale pour gérer le canal et assurer le suivi des signalements, soit en interne dans l'entreprise, soit par une personne externe. Et, bien sûr, la CCI pourra également conseiller les entreprises sur le suivi d'un signalement, mais toujours à la demande de l'entreprise, car la chambre elle-même n'a pas accès au signalement.

En bref, nous souhaitons offrir aux entreprises un service complet, centré sur les canaux de signalement internes, ainsi qu'une aide à l'élaboration d'une politique et au traitement des signalements, en coopération avec nos partenaires.

ORBIX, une PME engagée dans la certification ODD/SDG proposée par notre CCI



Laurent Verfaillie, Site Manager d'Orbix à Farciennes

Orbix, spécialisée dans le recyclage et la revalorisation des déchets, s'est lancée dans la certification ODD/SDG avec la CCIH. Pourquoi avoir choisi de s'engager dans ce processus ? D'une part, Orbix a une société-sœur en Flandre qui a déjà fait la démarche de certification ODD/SDG. « Par souci de cohérence entre les deux sociétés, on a fait la démarche aussi en Wallonie », nous confie Laurent Verfaillie, site Manager d'Orbix à Farciennes. D'autre part, étant donné la nature des activités (recyclage), cela faisait sens pour la direction de Farciennes de s'inscrire dans cette démarche : « cela donne une image de cohérence globale à l'entreprise. On ne peut pas faire du recyclage en ne vantant que des valeurs économiques. En souscrivant à ce programme, on va au-delà de l'économique : on rejoint l'environnemental, le sociétal, l'humanitaire... »

Tout a démarré lors d'une séance d'informations à laquelle M. Verfaillie a participé, même si l'intérêt pour le durable était déjà bien inscrit dans la société. En janvier, celui-ci rencontre Olivier Hendrickx de la CCIH avec qui il réalise un diagnostic puis un plan

d'actions, aujourd'hui approuvé. **Que comporte ce plan d'action et quels axes ont été privilégiés ?**

Sur le plan des énergies vertes : remplacer les véhicules de déplacement par des véhicules hybrides et électriques, installer des panneaux solaires photovoltaïques... agir comme on le ferait chez soi !

Sur le plan de la « Paix » (axe 16) : communiquer, non plus par contrainte mais par volonté, sur ce qu'Orbix fait, en interne et vers l'extérieur (riverains). Soutenir des projets locaux en droite ligne avec des considérations environnementales.

Sur le plan de la « Prospérité » (axe 9) : réduire la consommation de l'énergie à travers deux actions. Sur leur site propre et sur ce qui pourrait être délocalisé (ex. data center). Optimiser leur infrastructure IT qui soit en ligne avec une bonne consommation raisonnée de l'énergie.

Sur le plan du personnel/People et People Planet (axe 2) : Repenser l'espace social, par exemple en mettant des boissons bio sur les lieux de réunion et de travail, remplacer les fontaines à eau par de l'eau de ville filtrée, disponible en continu.

Selon M. Verfaillie, **l'intérêt de cette démarche** structurante est qu'elle permet de porter un regard différent sur l'entreprise : « Orbix est certifié ISO en Qualité - Sécurité - Environnement, mais ces démarches-là sont très orientées organisation et moins portées sur des thèmes humanitaires, de développement durable ». Cette démarche permet aussi, selon lui, de rendre nos entreprises plus attractives vis-à-vis de la jeune génération sensible aux thématiques de développement responsable, et qui demain se retrouvera sur le marché de l'emploi. Enfin, ce qui compte : « ce n'est pas de juste adhérer à une politique mais d'être aussi acteur de cette politique, de poser des actes concrets, et de transmettre un relai en toute conscience à nos enfants ! ».

MENTORAT

Témoignage de Pascal Forner Administrateur d'Etech, de NEO IT et de NewTube Mentor de David Hoffman, Racine 3



Pourquoi vous êtes-vous engagé dans le dispositif de mentorat entrepreneurial ?

Un de mes amis membre de la CCIH, Luc Stievenart, a été mentor dans le cadre de ce dispositif. Celui-ci me parlait de cette expérience avec beaucoup d'enthousiasme et me faisait part de la richesse de ses échanges avec son mentoré. Ensuite, Benoit Moons, Directeur de la CCI Hainaut

m'en a parlé aussi et je me suis dit que c'était le bon moment pour moi, à 55 ans, de me lancer dans ce type d'aventure. Comme dans toute vie humaine, la vie d'une entreprise passe par les débuts, les expériences qu'on acquiert, les conseils qu'on prend (ou ne prend pas), les remises en question et, à une étape plus avancée, la (re) transmission.

Qui est votre mentoré et comment se passe la relation avec lui ?

Il s'agit de David Hoffman de la société Racine 3, spécialisée dans l'aménagement d'intérieur sur mesure. Actuellement située à Hennuyères, cette entreprise grandissante a pour ambition de déménager prochainement vers un bâtiment plus spacieux.

Notre relation n'en est encore qu'à ses débuts. Il y a deux mois, lui et moi avons participé, avec d'autres candidats, à un speed-dating pour former notre binôme. Ensuite, on s'est rencontré avec la Sowalfin et la CCI Hainaut. Puis, nous avons visité chacun l'entreprise de l'autre et appris à se connaître. Enfin, lors d'une première réunion plus formelle, nous avons convenu de dresser une liste des thèmes sur lesquels le mentoré avait envie de travailler, ou pour lesquels il se posait des questions. Par la suite, je compte surtout lui donner ma vision des choses, plus que des conseils, pour alimenter sa réflexion.

Jusqu'ici, qu'avez-vous retiré de cette relation mentor-mentoré ?

A sentir la motivation, le dynamisme et l'envie d'entreprendre de mon mentoré, je me suis déjà posé la question si je n'étais pas en train de « m'endormir » et si je ne devais pas me redonner de nouvelles motivations. Partager cette expérience avec un jeune entrepreneur a ceci d'intéressant que cela vous bouscule dans vos certitudes. Et on est bien dans un processus Win/Win.



EVENTS

8 juin - Saint-Vaast ASSEMBLÉE GÉNÉRALE CONFÉRENCE-DÉBAT

"Pénuries d'emploi : causes et solutions. Avec le Forem, partenaire de l'entreprise !"
Avec Mme Marie-Kristine Vanboeckstal, Administratrice générale du FOREM

À l'occasion de son Assemblée Générale, la CCI Hainaut et son Conseil d'Administration vous invitent à une conférence-débat avec Mme Vanboeckstal, Administratrice générale du FOREM, sur les causes et solutions aux pénuries d'emploi, suivie d'un repas de gala, dans la grange de la Ferme du Coq. Accueil et apéritif à 18h dans les jardins de la Ferme du Coq. Fin vers 22h30. Prix membre : 84,70 € TVAC par personne (70 € HTVA). Non-membre : 121 € TVAC (100 € HTVA) par personne. S'inscrire à l'avance via le site web.



CONTACTS :

Tatiana Hamaide et Maria Faieta
071 53 28 71 - events@ccih.be

9 juin - La Louvière PETIT-DÉJEUNER D'INFORMATION "Le deal pour l'emploi"

Avec Axelle Gerday, juriste, Group S
Le 15 février dernier, le gouvernement fédéral s'est accordé sur le deal pour l'emploi. Ce deal contient 35 mesures visant à moderniser la législation sur le travail et à

7 juillet - Binche ÉVÉNEMENT EXCLUSIF

« La CCI Hainaut en roues libres ! »
Au sommet des remparts de la Ville de Binche, la Chambre de Commerce et d'Industrie du Hainaut vous convie à une journée d'exception dans son village VIP, **en marge du Tour de France et de sa 7ème étape dans la belle cité de Binche.**



À pd. 10h30 jusque max. 18h30, au Parc Communal de Binche. Au programme : Retransmission du départ et de l'étape complète sur grand écran + possibilité, à proximité immédiate du parc, de voir le départ ou passer la course « en live »
Lunch buffet & drinks

P.A.F : 1.000 € htva par table de 10 personnes (20 € HTVA de tickets boissons pp sont inclus). Commandez dès à présent votre table de 10 personnes sur www.ccih.be/agenda
Date limite d'inscription : 1er juillet 2022.

CONTACTS :

Tatiana Hamaide et Maria Faieta
071 53 28 71 - events@ccih.be

faire passer le taux d'emploi en Belgique à 80 % d'ici 2030.
De 8h00 à 10h00, à l'Hôtel Ibis Styles. Gratuit pour les membres et les invités de Prottime, 140 € HTVA pour les non-membres. Contact : Natalia Ostach (ci-contre ses coordonnées).

Avec le soutien de :



FORMATIONS

24 mai - La Louvière Comment devenir un commercial qui vend

Par Olivier NYSSSEN, Happiness-consult
De 9h00 à 16h30, à l'Hôtel Ibis Styles.
280 € HTVA pour les membres, 440 € HTVA pour les non-membres.

31 mai - La Louvière Pourquoi les sociétés familiales performant-elles mieux, notamment en bourse? Par Michel Ernst - Stratégiste Actions Senior - CBC

De 14h00 à 16h00, à l'Hôtel Ibis Styles. Gratuit pour les membres et les invités de Prottime, 140 € HTVA pour les non-membres.

7 juin - La Louvière Adopter un style de vie sain et garder la forme

Par Violaine Thonnard, Mensura
De 13h30 à 16h30, à l'Hôtel Ibis Styles. Gratuit pour les membres, les invités de Prottime et de Robert Half, 140 € HTVA pour les non-membres.

8 et 17 juin - La Louvière Gérer une équipe d'ouvriers Par Johan Deleuze, Happiness-consult

De 9h00 à 16h30, à l'Hôtel Ibis Styles.
Membres : 480 € HTVA pour 2 journées de formation, non-membres : 620 € HTVA. Possibilité d'aides sectorielles. Renseignez-vous auprès de nos services

CONTACT FORMATIONS :

Natalia Ostach
065 22 65 08 - formations@ccih.be

Partenaires de nos formations :

