



SYSTÈMES DE SIGNALEMENT ET POLITIQUES

CONSIDÉRATIONS PRÉLIMINAIRES

La **dénonciation** (*whistleblowing*) est un instrument juridique visant à protéger tous ceux souhaitant signaler d'éventuels **comportements illicites** dont ils ont été témoins **dans le cadre de leur activité professionnelle**.

Chaque entreprise peut se doter d'une **procédure spécifique** pour le signalement de délits qui servira de guide pour les employés souhaitant communiquer des anomalies relevées, en toute **sécurité** et de façon strictement **confidentielle**.

Dans le cadre d'un contexte réglementaire visant de plus en plus à offrir une protection juridique aux lanceurs d'alerte, il est nécessaire que les entreprises disposent – conformément aux meilleures pratiques internationales – de ce type d'instruments, étant donné que les employés sont les mieux placés pour être informés d'éventuelles **irrégularités** qui pourraient être **empêchées** ou **contrecarrées** si les organes de contrôle en étaient rapidement informés.

Pour permettre l'accès aux systèmes de dénonciation, les méthodes de signalement doivent garantir **confidentialité** et **protection des données** personnelles du lanceur d'alerte.

[QUESTIONS FRÉQUENTES >>](#)

QUI PEUT EFFECTUER UN SIGNALEMENT?

Ceci est à la discrétion de l'organisme/entreprise. Généralement, outre les employés, le signalement peut être effectué par des **collaborateurs**, des **partenaires commerciaux** ou des **fournisseurs**.

QUEL DOIT ÊTRE L'OBJET DE CETTE PROCÉDURE? QUE PEUT-ON SIGNALER?

Là aussi, tout dépend de l'entreprise. Généralement, tous les **comportements** qui représentent ou peuvent représenter une éventuelle **violation de lois, règlements** et **procédures internes** de l'entreprise, y compris les violations des normes du code éthique. Pour faciliter la compréhension de la procédure de gestion des signalements, il convient de présenter certains exemples pratiques, indiquer certains types de comportement illicite pouvant faire l'objet d'un signalement.

QUELLES SONT LES INFORMATIONS À INCLURE DANS LE SIGNALEMENT?

La procédure doit spécifier qu'un signalement, même anonyme, n'est pas une dénonciation et doit être suffisamment **précise**, basée sur des **éléments directement acquis**, afin de pouvoir les vérifier facilement.

À QUI DOIVENT ÊTRE ENVOYÉES LES SIGNALEMENTS?

Selon la façon dont l'entreprise est structurée, le responsable peut être un **individu** ou une **fonction spécifique** (ex. audit interne, responsable de la conformité, responsable de la sécurité, membre de l'organe de surveillance, etc.). Quoi qu'il en soit, le responsable devra être **indépendant** par rapport à l'employeur tant en termes de budget qu'en termes de gestion.

QUELS PEUVENT ÊTRE LES MOYENS DE SIGNALEMENT?

Un signalement peut être fait par le biais d'une **boîte aux lettres**, d'une **adresse email spécifique**, d'une **ligne téléphonique** et, si possible, d'une **plateforme informatique** qui puisse véhiculer l'information en favorisant le dialogue avec le lanceur d'alerte dans un contexte de confidentialité et de sécurité.

QUE DOIT FAIRE LA PERSONNE QUI REÇOIT LE SIGNALEMENT?

Le destinataire du signalement devra d'abord vérifier la **recevabilité** de l'information reçue et, si celle-ci est admissible, lancera une **enquête interne** en consultant éventuellement d'autres structures de l'entreprise et en garantissant quoi qu'il en soit l'anonymat du lanceur d'alerte. Il devra ensuite rédiger un rapport sur le signalement à transmettre à l'employeur pour prendre toutes les mesures internes éventuellement nécessaires. Pendant cette procédure, il est nécessaire de fournir un **retour régulier au lanceur d'alerte** et de l'informer tout aussi régulièrement quant aux résultats de la procédure et son fonctionnement.

EST-IL POSSIBLE DE FAIRE DES SIGNALEMENTS ANONYMES?

Cela est possible dans la mesure où les lanceurs d'alerte sont informés que les signalements doivent être aussi **précises** que possible, faute de quoi elles ne pourront être prises en considération.

SUITE >>

SUITE >>

DE QUELLE FAÇON LE LANCEUR D'ALERTE EST-IL PROTÉGÉ?

Avant tout, l'**identité reste confidentielle** à l'égard des personnes faisant éventuellement l'objet du signalement mais également à l'égard de tiers. À telle fin, des actions et initiatives nécessaires seront prises contre quiconque exercera des représailles (ou menacera de le faire) sur le lanceur d'alerte. Il est nécessaire de **souligner** l'importance du **principe de la protection du lanceur d'alerte** également dans le cadre du code éthique de l'entreprise, s'il existe.

DE QUELLE FAÇON LA PERSONNE FAISANT L'OBJET DU SIGNALEMENT EST-ELLE PROTÉGÉE?

Aucune action disciplinaire ne devrait être prise à l'encontre d'une personne pour la seule raison qu'elle est l'objet du signalement, mais uniquement si ledit signalement a été vérifié et confirmé au sein de l'entreprise.

LA PROCÉDURE PRÉVOIT-ELLE DES SANCTIONS?

Certainement, mais qui plus est elle **devra également prévoir des sanctions** contre tous ceux qui abusent de la procédure en divulguant des informations sciemment diffamatoires; contre le destinataire des signalements qui ne vérifie pas les informations reçues ; contre toute personne refusant de collaborer avec le destinataire désigné pour vérifier la véracité des signalements reçus ; contre toute personne exerçant ou menaçant d'exercer des représailles sur le lanceur d'alerte.

FORMULAIRE PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

Le PMI Integrity Kit Instruments pour l'Intégrité en Entreprise fournit également un document guidé qui aide à l'appui du rapport et qui peut être téléchargé et compilé.