

**Modèle pour l’information des employés**

[Cher employé]

Nous avons mis en place un dispositif de signalement que vous pouvez utiliser si vous soupçonnez quelqu'un d’enfreindre le règlement de notre lieu de travail. Il peut s’agir d'infractions à la législation, de harcèlement sexuel ou de violations flagrantes du règlement intérieur. Il peut également s’agir d’un comportement contraire à l’éthique, ou d’autres actes répréhensibles d’une certaine gravité.  Le dispositif ne doit pas être utilisé pour des affaires mineures, mais pour des affaires d’une certaine gravité. Par exemple, si vous êtes gêné par le mauvais comportement d’autres collègues, adressez-vous à votre patron[ou à notre service des RH].

L’utilisation de ce dispositif est totalement anonyme. Personne ne pourra découvrir qui a écrit le message.

Il est important à nos yeux que notre culture d’entreprise soit ouverte, sûre et de confiance. Pour nous, il est essentiel que les violations des règles et les comportements contraires à l’éthique soient révélés et traités de manière appropriée. Nous voulons diriger une entreprise qui non seulement respecte les règles, mais qui se caractérise aussi par des valeurs fortes et des normes éthiques élevées. Qui nous sommes et comment nous nous comportons est déterminant pour la confiance que les autres nous accordent :  nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires, ainsi que la communauté dont nous faisons partie.

Il est important de souligner que vous pouvez toujours contacter[votre supérieur hiérarchique direct ou d’autres membres de la direction, le service des ressources humaines, ainsi que le représentant syndical] et faire part de vos soupçons ou de vos préoccupations à cette personne, sans que votre identité soit divulguée à d’autres. Le dispositif de signalement devrait être considéré comme un complément à cette démarche initiale.

**Qu’est-ce qu’un lanceur d’alerte ?**

Un lanceur d’alerte est une personne qui signale une fraude, un abus, une corruption et d’autres violations des lois ou du règlement intérieur, ou encore un comportement contraire à l’éthique. Un lanceur d’alerte travaille généralement dans l’entreprise où la violation a lieu.

Un lanceur d’alerte peut choisir d’apparaître en public et de partager les connaissances en sa possession. Les exemples sont nombreux dans les médias.

Toutes les personnes ayant des connaissances incriminantes ne souhaitent pas se manifester. Par conséquent, certaines peuvent être réticentes à partager leurs connaissances. C’est pourquoi nous avons mis en place une solution d’alerte qui garantit l’anonymat complet de l’identité du lanceur d’alerte.

**Comment fonctionne notre dispositif de signalement ?**

Vous pouvez accéder à notre dispositif de signalement en saisissant l’URL suivante dans votre navigateur : [https://nordicwhistle.whistleportal.eu](https://nordicwhistle.whistleportal.eu/) Saisissez ici le nom d’utilisateur : [insérer le nom d’utilisateur] et le mot de passe : [insérer le mot de passe] et vous accéderez à une page où vous pouvez décrire vos soupçons ou votre préoccupation. Ensuite, appuyez sur Envoyer. Le système est très simple à utiliser et vous trouverez des instructions à son sujet ici [lien/information].

Le référent alerte qui recevra votre message peut avoir besoin de plus d’informations pour traiter l’affaire. La personne en question a donc la possibilité de vous répondre à l’intérieur du système. Après avoir appuyé sur Envoyer, vous recevrez un code qui vous permettra de vous connecter ultérieurement et de lire les messages éventuels. De cette façon, vous pouvez communiquer dans les deux sens, mais sans révéler votre identité.

Après avoir envoyé un message, vous recevrez toujours une réponse dans les 7 jours, confirmant sa bonne réception. Vous serez toujours informé des suites données à votre demande dans un délai de 3 mois.

Il est important de bien réfléchir à la manière dont vous décrivez vos soupçons. Il est fondamental que nous obtenions le plus d’informations possible afin de pouvoir avancer dans l’affaire. Le système vous permet de joindre des fichiers si vous disposez de documents écrits permettant d’éclairer les soupçons.

En même temps, vous devez être conscient que si vous voulez rester anonyme, vous devez formuler votre message en conséquence. Vous pouvez involontairement révéler votre identité, partiellement ou en totalité, en fournissant des informations qui donnent un indice sur votre identité.

**Qui peut utiliser le dispositif ?**

Vous pouvez utiliser le dispositif de signalement si vous êtes employé ou avez été employé par notre entreprise, et cela s’applique également aux stagiaires non rémunérés et aux étudiants assistants. La fonction que vous exercez n’a pas d’importance.

**Qui reçoit les messages des lanceurs d’alerte ?**

[Nous avons opté pour que [X] soit le référent qui reçoit les messages des lanceurs d’alerte, et [il/elle] fait également en sorte que l’affaire fasse l’objet d’une investigation.

L’affaire sera traitée comme n’importe quelle autre affaire de personnel. Nous sommes donc tenus d’informer la ou les personnes faisant l’objet d’un signalement. Avant toute mise au courant, il sera procédé à une évaluation spécifique des informations pouvant être transmises et à quel moment, afin que le briefing de la ou des personnes mises en cause ne nuise pas à la possibilité d’enquêter sur d’éventuelles violations.

Compte tenu de la nature des choses, la ou les personnes mises en cause ne peuvent être informées de l’identité du lanceur d’alerte, car nous ne disposons généralement d’aucune information à son sujet, le signalement étant effectué de manière anonyme. Si l’identité du lanceur d’alerte ressort néanmoins de la description des soupçons dans le signalement, elle ne sera pas divulguée. Dans le cadre d’une affaire judiciaire, il peut s’avérer utile que le lanceur d’alerte soit cité comme témoin, si son identité est connue.

Il est important de préciser qu’un soupçon émanant d’un lanceur d’alerte est traité comme un soupçon et doit donc faire l’objet d’une enquête plus approfondie. En y regardant de plus près, des circonstances qui semblent immédiatement suspectes peuvent très bien s’avérer ne pas l’être].

*Autre possibilité*

Nous avons opté pour que le référent qui reçoit les messages de signalement ne soit pas un employé de l’entreprise. Nous avons pris cette mesure afin d’éviter toute incertitude quant à la manière dont nous traitons les messages. Si vos soupçons concernent un responsable, et que cette personne est chargée du traitement des rapports de signalement ou s’en occupe directement, il ne serait pas judicieux d’utiliser notre système.

Nous avons donc opté pour que Whistleblower Partners, le fournisseur de notre système d’alerte, se charge de l’examen initial d’un signalement et procède à une évaluation immédiate de l’affaire. Whistleblower Partners dispose d’experts indépendants spécialisés dans le traitement des messages de lanceurs d’alerte.

Sur la base d’une demande de notre part, Whistleblower Partners communiquera en retour de manière à ce que, dans un premier temps, la ou les personnes faisant l’objet d’un signalement ne soient pas informées de l’arrivée d’un message et de son contenu. Si cela est jugé nécessaire, le conseil d’administration peut également être impliqué.

Le signalement du lanceur d’alerte sera traité comme toute autre affaire de personnel. Nous sommes donc tenus d’informer la ou les personnes faisant l’objet d’un signalement. Avant toute mise au courant, il sera procédé à une évaluation spécifique des informations qui peuvent être transmises et à quel moment, afin que le briefing de la ou des personnes mises en cause ne nuise pas à la possibilité d’enquêter sur d’éventuelles violations.

Il est important de préciser qu’un soupçon émanant d’un lanceur d’alerte est traité comme un soupçon et doit donc faire l’objet d’une enquête plus approfondie. En y regardant de plus près, des circonstances qui semblent immédiatement suspectes peuvent très bien s’avérer ne pas l’être.

Compte tenu de la nature des choses, la ou les personnes mises en cause ne peuvent être informées de l’identité du lanceur d’alerte, car nous ne disposons généralement d’aucune information à son sujet, le signalement étant effectué de manière anonyme. Dans le cas où l’identité du lanceur d’alerte ressort néanmoins de la description des soupçons dans le signalement, elle ne sera pas divulguée. Dans le cadre d’une affaire judiciaire, il peut s’avérer utile que la personne ayant fait le signalement soit citée comme témoin, si son identité est connue.

**Où obtenir davantage d’informations ?**

Nous avons décrit notre dispositif de signalement dans le manuel des employés et dans notre politique de signalement, que vous trouverez ici [lien/information].

Vous pouvez toujours vous adresser à votre supérieur hiérarchique direct [et à notre département des ressources humaines ou au représentant syndical].

Lors de la prochaine [réunion du département/réunion trimestrielle/réunion conjointe pour l’ensemble de l’entreprise], nous présenterons également le dispositif de signalement, et il sera possible de poser des questions.

Cordialement.

[la direction]