



La confiance est l'alpha et l'oméga des dispositifs de signalement



La confiance ne vient pas naturellement. Il faut travailler dur pour la construire, et dès que la situation évolue dans le sens inverse, elle peut être détruite incroyablement vite.

Un dispositif de signalement ne peut pas, et ne doit pas, remplacer la communication directe et quotidienne entre la direction et les employés. Cela dit, il est important que les employés, la direction et les parties prenantes aient la certitude que les choses qui ne sont pas comme elles devraient être dans une entreprise ou une organisation sont signalées.

La direction de l'entreprise doit rester ferme en matière de confiance, de sécurité et d'équité. Et si les choses tournent mal, les cas doivent être révélés rapidement et les actes illégaux réprimés.

La finalité d'un dispositif de signalement est de fournir un moyen formel de porter des affaires graves au sein de l'organisation à l'attention de la direction et du conseil d'administration, en dehors des canaux de communication normaux, par exemple, le supérieur immédiat de l'employé ou l'interlocuteur direct du client.

Un dispositif de signalement sera, dans certains cas, la seule véritable possibilité de détecter des irrégularités importantes. Il est donc important que ce dispositif bénéficie de la confiance générale. Un manque de confiance dans la différence que peut faire un signalement est l'une des principales raisons pour lesquelles les personnes s'abstiennent de faire un signalement.

La confiance est assurée avant tout par la mise en place d'un canal de signalement indépendant et autonome.

La confiance exige également un engagement clair de la part de l'organisation à assurer le suivi des signalements reçus, à mener une enquête approfondie sur le problème et à clore le dossier dans un délai raisonnable, ce qui inclut le suivi en fournissant un retour d'information aux auteurs du signalement sur les actions envisagées ou entreprises, à moins que cette information ne porte préjudice à l'enquête ou aux autres personnes mises en cause. Afin d'assurer un suivi, une détection et une prévention efficaces des violations, des procédures internes appropriées doivent être mises en œuvre pour la réception – et le suivi – des signalements.

Le recours à une partie externe – par exemple WhistleReact – pour recueillir les signalements des lanceurs d'alerte permet de garantir un plus grand degré de transparence, d'intégrité et de confiance. Une partie externe est indépendante de la politique interne et peut plus facilement faire remonter les affaires au conseil d'administration, si des cadres supérieurs sont mis en cause, si d'autres informations pertinentes nécessitant l'attention du conseil ressortent ou si une expertise particulière est requise.

De par leur nature même, les signalements des lanceurs d'alerte seront très divers. Ils peuvent, par exemple, porter sur des questions environnementales, des données à caractère personnel, le

harcèlement sexuel, les relations entre employés ou la criminalité financière. Par conséquent, le recours à des fournisseurs externes pour garantir la gamme d'expertise qui peut être requise serait un avantage évident. En outre, les experts externes sont spécialement formés pour traiter les rapports de signalement correctement et conformément aux lois en vigueur. Ils sont ainsi en mesure de soutenir l'équipe de direction dans les discussions, les enquêtes et autres procédures de suivi, si nécessaire.

Dans les petites et moyennes entreprises, l'indépendance d'un tiers par rapport aux employés et aux dirigeants est un avantage décisif en soi. Pour les employés, cela crée une crédibilité et une confiance dans le fait que les rapports de signalement sont traités de manière anonyme et de la meilleure façon possible.

En tant que tiers indépendant doté de compétences optimales, WhistleReact est à même de recevoir les rapports de signalement, de sorte que l'entreprise n'ait pas à se soucier de règles compliquées, de la formation des employés, de la mise en place d'un dispositif administratif particulier ou de l'utilisation inutile de ressources internes.