

PRÉVENIR LES REPRÉSAILLES À L'ENCONTRE DES DÉNONCIATEURS POUR UNE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE SAINTE

Dans le contexte actuel de diversification et de concurrence, les organisations transcendent les frontières et les cultures, d'où la nécessité d'accorder une attention particulière à l'éthique. Pour éviter les pratiques contraires à l'éthique telles que la fraude et la corruption, il est essentiel de disposer d'un cadre de gouvernance solide et d'une culture éthique transparente. Un outil clé dans cet exercice est un système d'alerte efficace, qui permet de mettre au jour les fautes professionnelles internes, d'améliorer la transparence de l'entreprise et de préserver les intérêts des parties prenantes.

Importance d'un système de dénonciation efficace

La dénonciation est essentielle pour mettre au jour des actes répréhensibles. Des mécanismes efficaces permettent de gérer les risques et de protéger les entreprises des dommages financiers, juridiques et de réputation. Cet aspect est particulièrement important pour les entreprises géographiquement diversifiées. Il est essentiel d'encourager les employés à signaler les irrégularités sans crainte de représailles, afin d'assurer une résolution rapide et efficace des dysfonctionnements.

Mise en place de politiques de dénonciation dans les entreprises

Les mécanismes efficaces de dénonciation dans les entreprises se composent de politiques et

de procédures claires pour le signalement de situations non éthiques, de canaux de signalement confidentiels (comme des lignes directes ou des responsables désignés), de processus d'enquête solides, d'équipes d'enquête impartiales ou de tiers, d'un cadre de protection des dénonciateurs, de garanties de confidentialité et d'une culture qui encourage les dénonciateurs à se manifester. En outre, il est essentiel d'informer les dénonciateurs de l'évolution et des résultats de leurs rapports afin de démontrer le sérieux avec lequel leurs préoccupations sont traitées.

Considérations clés pour un mécanisme de dénonciation efficace

- ✓ **Gestion des barrières culturelles** : La diversification culturelle doit être prise en compte lors de la mise en place de mécanismes de dénonciation. Les différences culturelles peuvent devenir un obstacle important à la mise en place d'un mécanisme de transparence et de responsabilité.
- ✓ **Conformité aux législations et aux réglementations** : Alignement du mécanisme de dénonciation sur les lois et réglementations locales pertinentes, telles que le Sarbanes-Oxley Act (SOX), le Foreign Corrupt Practice Act (FCPA), le General Data Protection Regulation (GDPR) et le Prevention of Money Laundering Act (PMLA), qui soulignent les

lignes directrices et protections spécifiques pour les dénonciateurs.

- ✓ **Communication honnête** : Une culture de communication ouverte et honnête doit être instaurée pour que le mécanisme de dénonciation soit efficace. Il doit être clairement communiqué à toutes les parties prenantes et être facile à utiliser. Les employés doivent être encouragés à exprimer leurs préoccupations sans craindre les conséquences.
- ✓ **Bilan périodique** : Des bilans périodiques du mécanisme de dénonciation sont essentiels pour garantir son efficacité et sa pertinence au sein d'une organisation. Ces examens permettent d'identifier les domaines susceptibles d'être améliorés, de s'adapter à l'évolution des circonstances et de maintenir la fiabilité du processus. Le fait de demander l'avis des parties prenantes, d'analyser les tendances au moyen de rapports et d'apporter les modifications nécessaires garantira le maintien de l'efficacité et de la pertinence du mécanisme.

Par ailleurs, le succès des mécanismes de dénonciation repose sur une communication efficace et des efforts de sensibilisation afin de s'assurer que les employés comprennent leurs droits et leurs responsabilités en matière de signalement.

Comprendre les représailles à l'encontre des dénonciateurs

Les représailles à l'encontre des dénonciateurs se traduisent par des actions préjudiciables à l'encontre de ceux qui signalent des irrégularités, qu'il s'agisse d'une exclusion subtile ou de mesures flagrantes telles que la rétrogradation, la réduction de la rémunération ou le licenciement. La dénonciation d'actes répréhensibles peut être risquée, mais lorsque les employés peuvent s'exprimer sans crainte, cela favorise une culture du signalement et contribue à prévenir les comportements fautifs.

Assurer la protection contre les représailles à l'encontre des dénonciateurs

Les mécanismes efficaces de dénonciation au sein des entreprises reposent sur plusieurs éléments

essentiels, chacun jouant un rôle crucial dans la promotion de la transparence, de la responsabilité et d'une culture de conduite éthique. Voici une analyse détaillée de ces éléments :

1. **Mise en place d'une politique de lutte contre les représailles** : Il convient d'élaborer une politique détaillée interdisant explicitement les représailles à l'encontre des dénonciateurs, en définissant ce que sont les représailles, les protections offertes aux dénonciateurs et en décrivant les conséquences pour ceux qui exercent des représailles.
2. **Canaux de signalement confidentiels** : La mise en place d'un mécanisme de signalement confidentiel et sécurisé, tel qu'une ligne téléphonique anonyme ou un portail en ligne, permet aux employés de faire part de leurs préoccupations sans craindre d'être identifiés, réduisant ainsi le risque d'actions négatives ciblées.
3. **Formation et sensibilisation** : Organiser des séances de formation régulières à l'intention de tous les employés sur les politiques de l'organisation en matière de dénonciation, les mesures anti-représailles et les conséquences des représailles. Les cadres doivent également être sensibilisés à une procédure d'enquête équitable et impartiale.
4. **Supervision** : Confier les enquêtes à un comité de surveillance indépendant ou à un tiers neutre pour superviser le processus de dénonciation et garantir l'impartialité et l'équité des enquêtes.
5. **Recours et assistance** : La promotion d'une culture de la transparence, de l'éthique et de la responsabilité encourage les employés à dénoncer sans crainte les actes répréhensibles. Fournir aux dénonciateurs le soutien nécessaire (conseils, avis juridiques, etc.) pour qu'ils puissent s'y retrouver dans le processus complexe de signalement des irrégularités.
6. **Réviser régulièrement les politiques** : Dans le contexte de l'évolution constante de la dénonciation, il est impératif d'évaluer périodiquement l'efficacité et la pertinence des politiques pour faire face aux menaces

émergentes et garantir une protection maximale aux dénonciateurs.

7. **Communication transparente:** Il est important de maintenir une ligne de communication ouverte avec le dénonciateur. Il faut les tenir informés de l'avancement et des résultats de l'enquête, les rassurer quant à leur protection et répondre à leurs éventuelles préoccupations.
8. **Surveiller les représailles subtiles :** Les représailles ne se manifestent pas toujours par des actes flagrants. Les organisations doivent

être attentives à tout signe subtil suggérant des représailles, comme des changements soudains dans l'affectation des tâches, des exclusions, des rétrogradations ou toute autre forme de discrimination.

9. **Mettre en place des mécanismes de signalement des représailles :** Il convient de mettre en place un mécanisme clair pour encourager les employés à signaler toute forme de représailles. Ces rapports doivent être traités avec la même urgence, le même sérieux et faire l'objet d'une enquête approfondie.

Conclusion

Dans le monde des affaires actuel, un système de dénonciation efficace est essentiel pour le succès et la réputation d'une organisation. Les entreprises doivent s'adapter à des environnements divers, encourager l'intégrité et donner aux employés les moyens de signaler les actes répréhensibles, ce qui permet de se prémunir contre les problèmes financiers, juridiques et de réputation, tout en promouvant la confiance et la responsabilité. Les dénonciateurs jouent un rôle essentiel dans la mise au jour de la corruption et des comportements contraires à l'éthique, en faisant preuve de courage et d'engagement, mais ils s'exposent à un risque de représailles. Pour protéger les dénonciateurs, les organisations doivent mettre en place des politiques solides, assurer une formation et favoriser une culture ouverte et respectueuse.



Bhushan Sharma
Partner - Risk Advisory
bhushan.sharma@asa.in



Léa Parmentier
French Desk
lea.parmentier@asa.in

[Lien vers les autres articles](#)

** Destiné à l'usage exclusif des clients et du personnel du cabinet*