

Consultation publique sur la protection des “lanceurs d’alerte”

Leur rôle et leurs responsabilités étant de s’assurer que le comportement de l’entreprise est conforme aux politiques de l’entreprise, les cadres sont au premier plan pour pouvoir identifier les irrégularités. Outre les obligations de confidentialité et de confiance qui découlent de leur statut professionnel (qui, dans de nombreux cas, font d’eux les représentants légaux de la société), les cadres sont également tenus d’agir, par leur éthique individuelle et sociale, en tenant compte de l’importance de servir l’intérêt de l’économie et de la société dans son ensemble. Diriger par l’exemple et appliquer la transparence à travers toutes les phases du processus décisionnel au sein de l’entreprise sont des principes que la CEC European Managers reconnaît être parmi les valeurs fondatrices de la conduite de ses affiliés. Notre document récemment approuvé «Les cadres en Europe: vision, rôles et valeurs» met l’accent sur ce concept.

Nous savons que nos affiliés peuvent se retrouver régulièrement confrontés à des agissements, des décisions et des orientations dans l’organisation interne de l’entreprise qui pourraient être illégaux en soi ou qui pourraient conduire à l’adoption de pratiques et de politiques contraires au bien commun et/ou aux codes de conduite auxquels pourraient avoir adhéré l’entreprise. Chaque fois que de tels événements se produisent, nous insistons sur la nécessité qu’ils utilisent la part de pouvoir et de compétence que leur position hiérarchique leur donne pour signaler le problème, exprimer leurs préoccupations et proposer des pratiques alternatives.

Pour cette raison, nous considérons qu’il est important que la législation prévoie des dispositifs efficaces qui puissent donner la possibilité à tous les cadres et à tous les employés en général d’alerter les niveaux hiérarchiques supérieurs par des rapports internes. Les entreprises de dimension européenne (et internationale) étant les plus susceptibles d’être confrontées à de telles situations, nous soutenons l’idée d’une intervention législative européenne basée sur les principes énumérés dans la réponse.

En même temps, nous restons très sensibles à la question de confidentialité et de protection des intérêts des entreprises qui dépendent de la coopération et de la discrétion de leur management, celui-ci étant souvent amené à traiter des informations très sensibles. À cet égard, nous serions en faveur d’un système qui puisse établir un équilibre entre la protection du public contre les dommages (ayant un impact sur l’environnement, la santé publique et les finances publiques) causés par des actes répréhensibles et la sauvegarde de l’intérêt légitime des entreprises à savoir de garder secrètes des informations sensibles sur leurs procédures internes (parmi lesquelles, les stratégies commerciales). Les « dénonciations » externes (à l’intention des journalistes en particulier) ne devraient pas être encouragées et les droits des tiers potentiellement visés par celles-ci devraient être protégés de la même manière. À l’inverse, les mécanismes de communication en interne devraient être facilement accessibles et structurés autour du principe que le personnel qui en a recours agit de bonne foi (ce qui signifie qu’il incombe aux employeurs d’apporter les preuves d’une activité malveillante); la protection contre le licenciement ou d’autres formes de rétrogradation professionnelle devrait également être garantie.