O.I. n° 22 - Règles de signalement des activités illégales ou frauduleuses et des cas de harcèlement, d'abus et d'exploitation sur le lieu de travail

Rév. 1 - 30.11.2023

REGLEMENT DE SIGNALEMENT

ACTIVITES ILLEGALES OU FRAUDULEUSES ET DES CAS DE HARCELEMENT, D'ABUS ET D'EXPLOITATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

INDEX

ART. 1 OBJET ET BUTS
ART. 2 DIFFUSION DU RÈGLEMENT ET DESTINATAIRES
ART. 3 OBJET ET CONTENU DU RAPPORT
ART. 4 VOIES D'INFORMATION INTERNES
ART. 5 PROTECTION DE LA CONFIDENTIALITÉ et INTERDICTION DE RETOURS
ART. 6 TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

ARTICLE 1- OBJET ET BUTS

Par ce règlement, la COSPE entend mettre en œuvre un système de signalement capable de protéger les auteurs de signalements d'infractions et de violations dues à

- les infractions ou irrégularités dont ils ont eu connaissance dans le cadre d'une relation de travail ;
- le harcèlement, les abus et l'exploitation sur le lieu de travail.

Conformément à l'article 4.2 de notre code d'éthique et de conduite, le contrôle et l'application de ces directives relèvent de la responsabilité de l'Organe de Contrôle (OdC), qui est chargé de veiller au respect de la loi, des statuts, des règlements internes et de notre code d'éthique et de conduite. Le système de signalement est également adopté dans le but d'identifier et de contrer d'éventuelles violations du code d'éthique, ainsi que d'autres comportements illégaux ou irréguliers susceptibles de porter atteinte à l'intégrité de l'organisation. Le présent règlement vise donc à contribuer à la diffusion d'une culture de l'éthique, de la légalité et de la transparence au sein de l'organisation et dans les relations avec celle-ci. Toute personne au sein de l'organisation a le droit et le devoir de signaler tout soupçon d'infraction ou de violation du code par des collègues, des associés, des parties prenantes, des partenaires, des fournisseurs et des donateurs.

ARTICLE 2 - DIVULGATION DES RÈGLES ET DES DESTINATAIRES

La procédure est diffusée par voie d'affichage sur le lieu de travail, de publication sur le site web et de communication par courrier électronique à tous les chefs de département/département/service, aux travailleurs et à toutes les parties intéressées. L'organisation adopte également des initiatives de communication et d'information/formation du personnel.

ARTICLE 3 - OBJET ET CONTENU DU RAPPORT

Le signalement est la communication écrite ou orale d'informations, y compris de soupçons fondés, concernant des violations ou des abus et du harcèlement commis ou susceptibles d'être commis.

Le rapport ne doit pas être utilisé pour offenser ou porter atteinte à l'honneur et à la bienséance personnelle et professionnelle de la personne à laquelle les faits rapportés se rapportent ou pour répandre sciemment des accusations non fondées. Le dénonciateur est responsable du contenu du rapport.
Les rapports doivent être pertinents par rapport au champ d'application de la présente procédure et ne peuvent être pris en compte s'ils sont incomplets :

- l'identité du rapporteur (sans préjudice de la possibilité de présenter un rapport anonyme),
- de la description du comportement illicite,
- les données (nom et rôle) de la personne déclarée,
- les pièces justificatives utiles pour vérifier la validité des faits rapportés,
- toute autre information utile pour vérifier les faits rapportés ou qui n'est ni circonstancielle ni vérifiable.

La dénonciation anonyme est autorisée, même si elle n'est pas recommandée, car elle limite la possibilité de dialoguer avec la partie dénonciatrice et de vérifier, de manière appropriée, la validité des faits.

En tout état de causes les rapports anonymes, lorsqu'ils sont étayés et qu'ils permettent de mettre en lumière des faits et des situations liés à des contextes spécifiques, sont traités de la même manière que les rapports ordinaires.

Dans tous les cas, la confidentialité des données du dénonciateur est toujours garantie, ainsi que la protection du dénonciateur contre toute forme de représailles ou de discrimination.

ARTICLE 4 - VOIES D'INFORMATION INTERNES

Comme indiqué dans le code d'éthique, le COSPE considère qu'il est approprié d'indiquer, comme canal principal de signalement, le canal déjà actif et faisant rapport à l'OdC, (organodicontrollo@cospe.org), en indiquant également d'autres canaux de signalement, dont la gestion est toujours confiée à l OdC, qui garantissent la confidentialité de l'identité du signaleur et des personnes impliquées dans la gestion du signalement.
La procédure de signalement et de traitement des infractions et violations présumées suit les étapes suivantes :

- Étape de signalement de l'infraction ou de la violation présumée : L'infraction ou la violation présumée doit être signalée au(x) représentant(s) national(aux) et au directeur des ressources humaines de Cospe risorse.umane@cospe.org. En Italie, le représentant national est le directeur général (actuellement : francesca.pieraccini@cospe.org). Même si l'OdC n'intervient pas en première instance, mais seulement dans la phase d'enquête préliminaire, ce(s) dernier(s) transmettra(ont) néanmoins le rapport à l'Organe de Contrôle par les moyens indiqués ci-dessous, même si le problème peut être facilement résolu.
- Phase d'enquête : après avoir reçu un rapport, le OdC ouvre une enquête en coopération avec les organes directeurs. Les résultats de l'enquête sont communiqués au conseil de direction.
- Phase de rapport/décision : si des violations du code d'éthique ou des infractions sont établies, l'OdC définira les mesures correctives et les sanctions à appliquer, en fonction de la gravité des accusations. Ces mesures peuvent également inclure des actions en faveur des victimes des violations, telles que la prise en charge des frais de justice.
- Phase de rapport : - L'OdC rédige un rapport qui est communiqué à la direction, au conseil d'administration et aux personnes concernées, dans le respect de la vie privée et des lois applicables.

L'Organisme de Contrôle peut être contacté comme suit :

1. par courrier électronique à l'adresse organodicontrollo@cospe.org ;

2. rédiger un rapport écrit, à envoyer dans une enveloppe scellée portant la mention "CONFIDENTIEL" ou "PERSONNEL", par voie postale ou par porteur, à l'adresse suivante l'Organe de Contrôle de COSPE, Via Slataper, 10 - 50134 - Florence (Italie).

3. oralement en appelant le 055 472806 pour demander un rendez-vous par téléphone ou en personne avec l'Organe de Contrôle. Dans ce cas, l'Organe de Contrôle établira un rapport qui pourra être vérifié, corrigé et signé par la personne déclarante.

L'OC exercera les activités suivantes :

- délivrer au rapporteur un accusé de réception dans un délai de 7 jours ;
- maintenir l'interlocution avec le rapporteur et lui demander des compléments, si nécessaire ;
- assurer un suivi diligent de l'alerte ;
- fournir un accusé de réception du rapport dans un délai de trois mois à compter de la date de l'accusé de réception ou, en l'absence d'un tel avis, dans un délai de trois mois à compter de l'expiration du délai de sept jours à compter de la présentation du rapport.

Toute communication de l'OdC au dénonciateur présuppose que ce dernier ait fourni ses coordonnées. L'OdC évaluera tous les rapports reçus, prendra les mesures qui s'imposent à sa discrétion raisonnable dans le cadre de ses compétences, et entendra si nécessaire l'auteur du rapport et la personne responsable de la violation présumée. Toute décision prise en conséquence sera motivée.

Les mesures disciplinaires qui en découlent sont appliquées par les organes internes compétents concernés.

La "divulgation publique" d'informations sur les violations, c'est-à-dire par le biais de la presse ou des médias électroniques ou, en tout état de cause, par des moyens de diffusion susceptibles d'atteindre un grand nombre de personnes, ne peut être mise en œuvre avant que le dénonciateur n'ait d'abord fait un rapport interne, dans les conditions et selon les modalités prévues par les présentes règles, et seulement si aucune réponse n'a été reçue dans les délais prescrits.

Tous les rapports et les informations sur les actions, enquêtes et résolutions ultérieures doivent être enregistrés et conservés conformément aux exigences légales.

ARTICLE 5 - PROTECTION DE LA CONFIDENTIALITÉ ET INTERDICTION DE RETOURS

Le système de signalement garantit la confidentialité de l'auteur du signalement à partir du moment où celui-ci est reçu, même si le signalement s'avère par la suite erroné ou infondé.

L'obligation de confidentialité s'étend à toute autre information ou élément, y compris la documentation jointe, permettant de déduire directement ou indirectement l'identité des personnes concernées.

La protection de la confidentialité doit également être assurée dans les affaires judiciaires et disciplinaires.

Toutefois, la confidentialité du journaliste peut ne pas être respectée lorsque :

- le journaliste a donné son consentement exprès à la divulgation de son identité ;
- la responsabilité pénale du dénonciateur pour les délits de calomnie ou de diffamation ou la responsabilité civile pour les mêmes délits en cas de faute intentionnelle ou de négligence grave a été établie par un jugement de première instance ;
- l'anonymat n'est pas garanti par la loi et l'identité du déclarant est requise par les autorités judiciaires dans le cadre d'enquêtes (enquêtes pénales, fiscales ou administratives, inspections par des Organes de Contrôle).

La protection des personnes déclarantes est également garantie dans les cas suivants :

- lorsque la relation de travail n'a pas encore commencé, si les informations communiquées ont ét é obtenues au cours du processus de sélection ou à d'autres stades précontractuels ;
- pendant la période de stage ;
- après la cessation de la relation de travail, si les informations communiquées ont été acquises dans le cadre de cette relation.

Aucune forme de représailles ou de mesures discriminatoires liées, directement ou indirectement, au dénonciateur n'est autorisée ou tolérée. Si un destinataire estime avoir été victime d'un comportement interdit par le présent règlement, il peut en informer la OdC, qui prendra les mesures correctives appropriées pour rétablir la situation ou remédier aux effets négatifs de la discrimination. En cas de dénonciation calomnieuse ou diffamatoire, ainsi qu'en cas de dénonciation malveillante ou par négligence grave de faits faux et de tout abus du présent règlement, le dénonciateur peut voir sa responsabilité pénale, administrative et/ou disciplinaire engagée.

ARTICLE 6 - TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

Les données à caractère personnel des dénonciateurs, des lanceurs d'alerte et de tous les sujets impliqués dans la dénonciation sont traitées par COSPE, qui est le responsable du traitement conformément au règlement (UE) 2016/679, et qui communique une politique de confidentialité spécifique à cet égard. Le traitement est effectué à l'aide d'outils manuels, informatiques et télématiques, de manière à garantir la sécurité et la confidentialité des données.

Le traitement des rapports est effectué directement par l'organisation du contrôleur des données, par l'intermédiaire de personnes désignées et formées de manière appropriée, qui agissent en tant que sous-traitants autorisés.

L'identité du dénonciateur ne peut être révélée à des personnes autres que celles qui sont compétentes et autorisées à recevoir ou à suivre les rapports, sans son consentement exprès.

Les rapports internes et la documentation y afférente sont conservés aussi longtemps que nécessaire pour le traitement du rapport et, en tout état de cause, pas plus de cinq ans à compter de la date de communication du résultat final de la procédure de rapport.