Intégrité et protection des lancers d'alerte (pour syndicats)

OBJECTIFS

Intégrité sur le lieu de travail

Les questions suivantes seront abordées :

- Que signifie agir avec intégrité ? Quelle est la différence avec les risques psychosociaux ?
  Comment identifier les risques d'atteinte à l'intégrité au sein de l'organisation ?
  Comment puis-je, en tant que délégué syndical, contribuer à la politique d'intégrité ?

Protection des lanceurs d'alerte pour les syndicats

Cette partie traite notamment :

- des conditions légales liées au canal de signalement interne et de la manière dont une organisation peut les mettre en œuvre en pratique ;
- du rôle que les syndicats peuvent jouer dans le soutien de la procédure de signalement ;
- des droits des lanceurs d'alerte (signalement anonyme, protection, confidentialité, etc.) et de la manière dont

  ceux-ci peuvent être défendus concrètement.

RESUME

Niveau:

Basique

Prix:

Les directives de tarification conjointe sont appliquées dans le cadre d'une initiative conjointe.

PUBLIC

Délégués syndicaux

CONNAISSANCE PRÉ-REQUIS

Formation de niveau de base : cette formation ne requiert aucune connaissance préalable et couvre la base du sujet.

PROGRAMME

Intégrité sur le lieu de travail

Agir avec intégrité signifie agir conformément aux valeurs de l'organisation dans l'intérêt général. La promotion de l'intégrité au sein de l'organisation vise à prévenir la fraude interne et les atteintes à l'intégrité. Étant donné les dommages que la fraude interne peut causer, cela a également un effet positif direct sur les résultats de l'entreprise, sur sa réputation ainsi que sur la confiance des travailleurs et des clients envers l'organisation. L'intégrité au sein de l'organisation est l'affaire de tous les acteurs concernés.

Nous attendons des dirigeants un leadership éthique, des administrateurs qu'ils assument leur rôle de contrôle, des travailleurs qu'ils puissent capter les signaux d'atteintes à l'intégrité et qu'ils les signalent en temps utile, et des délégués syndicaux qu'ils soutiennent les membres et les employeurs dans le renforcement de la politique d'intégrité de l'organisation.

Afin de pouvoir assumer ces rôles en tant que travailleur et délégué syndical, il est nécessaire de reconnaître à temps les comportements non intègres et de pouvoir faire la distinction entre, d'une part, les conflits interpersonnels et les risques

psychosociaux relevant du bien-être au travail, et, d'autre part, les atteintes à l'intégrité qui s'inscrivent dans l'intérêt

général.

L'objectif est de donner aux délégués syndicaux un aperçu :

- de la signification de l'intégrité et du comportement intègre ;
- des risques spécifiques d'atteinte à l'intégrité au sein de leur propre organisation ;
- du rôle que les délégués syndicaux peuvent jouer dans le développement d'une politique d'intégrité adaptée à l'organisation.

Protection des lanceurs d'alerte pour les syndicats

Cette partie aborde l'obligation légale pour toute entreprise de 50 travailleurs ou plus de mettre en place un canal de signalement interne permettant de déclarer des infractions internes. L'accent est mis sur l'importance d'un canal de signalement interne tant pour les travailleurs que pour l'organisation, sur les conditions légales (obligation d'information, confidentialité, etc.) ainsi que sur les bonnes pratiques.

Cette législation est le fruit de nombreuses années d'engagement des organisations syndicales et revêt une importance majeure pour la protection des travailleurs.

La législation sur les lanceurs d'alerte oblige les entreprises à mettre en place un canal de signalement interne. Celui-ci

offre notamment aux travailleurs la possibilité de signaler des infractions en toute sécurité et confidentialité, avec une protection contre les représailles.

Le législateur a imposé un certain nombre de conditions légales pour qu'un canal puisse être considéré comme un véritable canal de signalement interne :

informer les travailleurs de la procédure de signalement ;

établir un règlement interne ;

garantir la confidentialité ;

protéger l'auteur du signalement.

Par ailleurs, la loi laisse certains choix à l'organisation, tels que :

autoriser ou non les signalements anonymes ;

limiter la protection à certaines infractions ou l'étendre à toutes les atteintes à l'intégrité ;

protéger uniquement les travailleurs ou également des tiers.

Dès qu'un travailleur a effectué un signalement, il peut bénéficier d'un statut de protection important. Ce statut ainsi que ses écueils sont abordés lors de la formation à l'aide de cas concrets.

Les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel, tant dans la mise en place du canal de signalement interne que dans la

surveillance de sa correcte application.

Enfin, une attention particulière est accordée à certaines règles spécifiques concernant les « reward schemes » existant

aux États-Unis, qui peuvent, sous certaines conditions, également être appliqués en Belgique.

FORMATEURS



Maarten Van Knippenberg
taxation;complianceaudit

MÉTHODOLOGIE

Formation en classe

Matériel didactique : PowerPoint