

Politique et procédure de «dénonciation»

S'applique uniquement aux procédures internes de QBS Software SAS

Contenu

1. Énoncé de politique
2. Portée de la politique
3. Garanties
4. Procédures de divulgation

1. Énoncé de politique

Tous les employés ont le devoir de maintenir une confidentialité appropriée en ce qui concerne les affaires de leur employeur. C'est un terme fondamental de tout contrat de travail. Cependant, où une activité individuelle de découverte ou d'information qu'ils croient montre fautes professionnelles / actes répréhensibles, ces informations doivent être communiqués, d i n conformément SFQ Software politique Ltd dénonciation.

La décret n ° 2017-564, édicté par la CNIL, protège les travailleurs contre tout licenciement ou toute victimisation suite à la divulgation publique de certaines préoccupations graves. De plus, l'entreprise estime que les individus devraient pouvoir soulever des préoccupations légitimes qui ne correspondent pas aux définitions énoncées dans la loi, sans crainte de représailles.

2. Portée de la politique

Cette politique est conçue pour aider les travailleurs, y compris les travailleurs intérimaires, qui croient avoir découvert une faute professionnelle ou une irrégularité. Il ne vise pas à rouvrir des questions qui ont déjà été traitées dans le cadre des procédures de réclamation ou disciplinaires, ni à remettre en cause les décisions financières ou commerciales légitimes prises par l'entreprise. Vous ne devez pas utiliser cette procédure pour les plaintes liées à votre propre situation, comme la façon dont vous avez été traité au travail. Dans ces circonstances, vous devez utiliser la procédure de règlement des griefs (ou la procédure de harcèlement, le cas échéant).

Cette politique couvre les allégations de faute professionnelle ayant trait à ces matières s énumérées dans la liste ci - dessous;

- Non-respect des obligations légales
- Activité criminelle
- Conduite inappropriée ou comportement contraire à l'éthique, y compris la corruption
- Dangers pour la santé et la sécurité
- L'environnement a été, est ou est susceptible d'être endommagé
- Tentatives de dissimulation de tout ce qui précède

Des politiques et procédures distinctes existent pour les griefs, les questions disciplinaires et le harcèlement.

3. Sauvegardes

Protection

Cette offre politique de protection aux personnes qui font disclos ur es sur pertinentes malversations à condition que la personne est titulaire d'un motif raisonnable de croire que la divulgation est dans l'intérêt public.

Confidentialité

La société traitera toutes ces divulgations de manière confidentielle et sensible. Les individus sont toutefois encouragés à mettre leur nom sur toute divulgation qu'ils font plutôt que de rechercher l'anonymat.

L'identité de la personne qui fait l'allégation peut être gardée confidentielle tant qu'elle n'entrave ni ne gêne aucune enquête. Le processus d'enquête peut révéler la source de l'information et la personne qui fait la divulgation peut devoir fournir une déclaration faisant partie des preuves requises. Des mesures appropriées seront prises pour garantir que les relations de travail des individus ne soient pas affectées par le fait de la divulgation.

Allégations mensongères

Lorsqu'un employé fait une allégation de bonne foi, mais cela n'est pas confirmé par une enquête ultérieure, aucune action ne sera engagée contre cet employé. Toutefois, si un employé fait des allégations malveillantes ou vexatoires, et en particulier s'il persiste à les formuler, des mesures disciplinaires peuvent être prises contre la personne concernée.

4. Procédures de divulgation

En premier lieu, toute divulgation doit être faite à la HR Département et, si possible, vous devez apporter la preuve. Vous ne devez pas contourner cette procédure et évacuer les problèmes de l'extérieur.

Le département des ressources humaines décidera de la marche à suivre appropriée pour résoudre le problème. L'action peut inclure une gamme d'approches, notamment:

- Résolution informelle
- Changements à la politique et à la procédure
- Enquête interne
- Une enquête indépendante
- Renvoi à la police

Il comprend également la possibilité de rejeter la préoccupation.

Le service des ressources humaines assurera la liaison avec la haute direction au besoin et a l'obligation de veiller à ce que toute divulgation soit traitée correctement.

S'il existe des preuves d'activités criminelles alors le bureau enquêteur devrait informer la police. L'entreprise veillera à ce qu'aucune enquête interne ne fasse obstacle à une enquête policière officielle. Lorsqu'une enquête interne a un impact sur une enquête pénale, la Société se réserve le droit de reprendre l'enquête à une date ultérieure et uniquement une fois l'enquête pénale terminée.

Délais

En raison de la nature variée de ces types de plaintes, qui peuvent impliquer des enquêtes internes et / ou la police, il n'est pas possible de fixer des délais précis pour ces enquêtes. L'enquêteur veillera à ce que les enquêtes soient entreprises le plus rapidement possible sans affecter la qualité et la profondeur de ces enquêtes.

L'officier enquêteur enverra dès que possible une reconnaissance écrite de la préoccupation au plaignant et lui rendra compte par écrit des résultats de l'enquête, le cas échéant. Cependant, parfois, le besoin de confidentialité peut empêcher la société de vous donner des détails spécifiques sur l'enquête ou toute mesure disciplinaire prise en conséquence. Vous devez traiter les informations relatives à l'enquête de manière confidentielle. Si vous n'êtes pas satisfait de la façon dont votre problème a été traité, vous pouvez le soulever auprès d'un directeur.

Procédure d'enquête

Toutes les enquêtes internes et / ou indépendantes seront menées comme une sensibilité n d rapidement que possible , et seront effectuées par une personne qui ne sera pas impliqué dans la prise d' une décision au sujet des allégations, ou ar e mis en cause par les allégations. Lorsque l'allégation comporte une faute potentielle, des précautions seront prises pour mener l'enquête conformément à la politique et à la procédure disciplinaires.

La ou les personnes contre lesquelles l'allégation est formulée seront informées des allégations formulées à leur encontre et de tout élément de preuve à l'appui, et seront autorisées à répondre avant toute autre mesure.

À la fin de l'enquête ou lors de l'audience en cas de réunion disciplinaire, une décision sera prise sur les mesures à prendre, le cas échéant.

Nous pouvons prendre des mesures appropriées contre toute personne jugée:

- Victimisation d'une autre personne pour avoir utilisé cette procédure
- Dissuader toute personne de signaler de véritables préoccupations dans le cadre de cette procédure

Nous pouvons également prendre des mesures disciplinaires contre une personne qui n'agit pas conformément à cette procédure.

Cette politique n'est pas intégrée à votre contrat de travail et peut varier de temps à autre.

Une copie de la «politique de dénonciation» de l'entreprise est disponible pour inspection au tableau d'affichage, à l'intranet ou au bureau des ressources humaines de l'entreprise.

Le droit du travail français s'applique à cette politique.

J'ai lu et compris la politique de dénonciation de la société.

Signé:

Nom en caractères d'imprimerie:

Date: