

# Expression

## Pourquoi est-il important de s'exprimer ?

Notre entreprise s'engage à mener ses activités avec intégrité et équité, en respectant la loi et nos valeurs. Malgré cet engagement, il peut arriver que vous soyez témoin d'un comportement préoccupant ou semblant enfreindre notre Code de conduite (Z.T.P). Si vous observez ou suspectez une telle inconduite, nous vous encourageons à vous exprimer. En le faisant, vous offrez à notre entreprise l'opportunité de traiter le problème. Garder le silence face à une possible inconduite peut aggraver la situation et miner la confiance.

Notre entreprise apprécie véritablement l'aide des employés qui identifient et signalent des préoccupations nécessitant une attention. S'exprimer est essentiel pour préserver notre réputation, notre succès, et notre capacité à opérer, aujourd'hui comme dans le futur.

---

## Sur quoi pouvez-vous vous exprimer ?

Notre entreprise attend de vous que vous signaliez toute préoccupation lorsque vous suspectez un comportement illégal, contraire à l'éthique ou autrement inapproprié impliquant notre entreprise et pouvant entraîner une violation grave des lois et règlements applicables, de notre Code de conduite, ou de nos politiques et procédures internes.

En particulier, lorsque ce comportement peut nuire à la situation financière ou à la réputation de l'entreprise, affecter négativement les intérêts des clients et des actionnaires, ou représenter un danger pour la vie, les biens, le système financier ou l'intérêt public.

Voici des exemples de préoccupations pouvant être signalées via les lignes directrices du programme Speak Up :

- **Détournements frauduleux de fonds :**
  - Schémas de facturation (faux fournisseurs, achats personnels, etc.), remboursement de frais frauduleux, schémas de paie (employés fictifs, salaires falsifiés, etc.).
- **Irrégularités comptables ou en matière de contrôle interne ou d'audit.**
- **Manipulation de marché, délit d'initié, divulgation illégale d'informations confidentielles.**
- **Usage inapproprié des ressources de l'entreprise.**
- **Accès ou utilisation illégale de données de l'entreprise, ou tentatives de violation de la protection des données.**
- **Corruption et pots-de-vin :**
  - Commissions illégales, truquages d'appels d'offres, gratifications illégales, etc.

- **Conflits d'intérêts.**
- **Violation des lois sur la concurrence.**
- **Discrimination et harcèlement.** (voir annexe 2)
- **Représailles contre toute personne ayant agi de bonne foi pour signaler un problème.**
- **Dissimulation, destruction ou manipulation délibérée d'informations liées à ce qui précède.**
- **Tout autre comportement que vous considérez comme une faute.**

**Note :** Veuillez consulter l'Annexe 1 pour plus d'exemples de fraudes internes.

---

## Comment s'exprimer ?

Les lignes directrices du programme **Speak Up** vous permettent de signaler des préoccupations concernant une conduite suspectée d'inconduite par le biais de divers canaux.

Il est recommandé d'utiliser d'abord les lignes de signalement locales (annexe 3) et les procédures habituelles, si possible. Si vous ne vous sentez pas capable ou à l'aise de les utiliser, vous pouvez également recourir à des méthodes alternatives qui vous permettent de signaler vos préoccupations de manière confidentielle ou anonyme.

Si vous vous exprimez en interne, soit via le processus local, soit via des canaux internes alternatifs, vous aidez notre entreprise à identifier les problèmes et à prendre des mesures appropriées si nécessaire.

---

## Canaux de signalement alternatifs

Il peut arriver que vous jugiez les lignes de signalement locales inappropriées en fonction des circonstances, pour des raisons telles que :

- La direction est impliquée ou tolère consciemment l'inconduite.
- Votre préoccupation n'a pas été prise au sérieux, n'a pas été traitée de manière adéquate ou n'a pas été résolue.
- Vous avez été découragé(e) de signaler votre préoccupation ou on vous a demandé de garder le silence.
- Vous craignez ou avez subi des représailles pour avoir exprimé une préoccupation.

En fonction de la gravité et de la sensibilité de votre préoccupation, ainsi que des personnes impliquées dans l'inconduite, si vous ne vous sentez pas à l'aise d'utiliser les canaux locaux, vous devriez envisager d'utiliser l'un des canaux Speak Up disponibles décrits ci-dessous.

---

## 1) Service Speak Up d'Innocean

Pour signaler un problème en ligne, veuillez visiter le site Web du service Speak Up d'Innocean à l'adresse :

<https://ethics.innocean.com/?language=en>, où vous pourrez remplir un formulaire pour soumettre votre préoccupation.

Notre entreprise préfère que vous vous identifiez lorsque vous signalez une inconduite suspectée. Cependant, si vous ne vous sentez pas à l'aise de révéler votre identité, vous pouvez choisir de rester anonyme (dans la mesure où les lois de votre pays le permettent). Nous respecterons votre décision, et votre rapport sera traité de la même manière que si vous aviez révélé votre identité.

---

## 2) Par e-mail

Pour signaler une préoccupation par e-mail, veuillez envoyer votre rapport à l'adresse suivante :

[clean@innoclean.com](mailto:clean@innoclean.com)

Ou écrire à : **Corporate Innovation & Policy Team, Innocean HQ.**

---

## Quelles informations devez-vous fournir ?

Lorsque vous signalez un problème (en personne, par écrit, en ligne ou par téléphone), veuillez fournir autant d'informations détaillées que possible pour permettre à notre entreprise d'évaluer et d'enquêter sur votre préoccupation, telles que :

- Le contexte, l'historique et les raisons de votre préoccupation.
  - Les noms (des personnes impliquées), les dates, les lieux et d'autres informations pertinentes.
  - Si possible, des preuves des faits allégués (documents écrits, images, témoignages, etc.).
  - Tous les documents susceptibles d'appuyer votre rapport.
- 

## Que faire si vous n'avez pas tous les faits ?

Nous vous encourageons à vous exprimer dès que possible, idéalement avant que les situations ne dégénèrent ou que des dommages ne soient causés. Il est toujours préférable d'en discuter en amont plutôt que de signaler après coup. Si vous avez connaissance ou suspectez une inconduite, exprimez-vous avec les informations dont vous disposez. Nous ne nous attendons pas à ce que vous ayez toutes les réponses et vous n'êtes certainement pas tenu de prouver que votre préoccupation est fondée. Laissez notre entreprise examiner la question pour déterminer s'il y a matière à s'inquiéter.

Ne tentez jamais d'enquêter vous-même ni de rechercher des preuves pour bâtir un dossier solide. Nous garantissons qu'aucune mesure disciplinaire ou autre ne sera prise à votre encontre si votre

préoccupation légitime s'avère finalement erronée ou infondée.

---

# Comment votre rapport est-il investigué ?

## Étape 1 : Réception du rapport

Une fois votre rapport soumis, il est reçu et enregistré par le coordinateur du programme Speak Up.

## Étape 2 : Évaluation préliminaire

Le coordinateur du programme effectuera une évaluation préliminaire pour identifier les problématiques soulevées par le rapport, déterminer si elles entrent dans le cadre des lignes directrices Speak Up et évaluer leur impact potentiel sur l'entreprise et ses parties prenantes. Cette étape permet de décider des réponses appropriées.

Après avoir établi l'impact potentiel de l'enjeu, la prochaine étape consiste à décider s'il est nécessaire d'engager une enquête détaillée.

## Étape 3 : Enquête détaillée

Une enquête sera ouverte si l'évaluation préliminaire révèle suffisamment d'éléments pour la justifier. L'objectif de l'enquête est de collecter des preuves permettant de conclure si le comportement suspecté a eu lieu. Cela inclut des entretiens avec les personnes concernées, l'examen des dossiers et la collecte de données, d'informations et de documents.

Si nécessaire, le département de gestion éthique d'Innocean peut se déplacer pour mener l'enquête. Des experts externes (avocats, comptables, etc.) peuvent également être sollicités pour aider à l'enquête.

## Étape 4 : Rapport

Une fois les faits établis, l'enquêteur principal évaluera les informations recueillies, examinera les preuves et tirera une conclusion sur le comportement suspecté. Un rapport écrit sera rédigé, détaillant les problématiques examinées, les preuves collectées et les conclusions.

## Étape 5 : Décision et suivi

Si l'enquête conclut que la préoccupation signalée est fondée, la direction locale décidera des mesures correctives ou disciplinaires appropriées pour mettre fin à l'incident ou prévenir sa récurrence.

Après la clôture de l'enquête, un suivi périodique sera effectué pour s'assurer que l'inconduite n'a pas repris et qu'aucune représailles sur le lieu de travail n'a eu lieu en conséquence de votre signalement.

---

# Délais d'enquête

Les enquêtes doivent être menées dans des délais raisonnables. Cependant, la durée peut varier en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, ainsi que des ressources disponibles. Chaque situation est unique, et nous ne faisons pas de compromis pour fermer une affaire rapidement. Ainsi, une enquête peut prendre plusieurs semaines ou mois.

---

# Les rapports restent-ils confidentiels ?

Tous les signalements sont traités de manière confidentielle. Cela signifie que les informations concernant votre préoccupation seront partagées uniquement avec un nombre limité de personnes ayant un besoin strict de les connaître pour mener l'enquête ou faciliter une résolution.

---

# Représailles

Nous vous protégerons contre les représailles sur le lieu de travail.

Les représailles contre les personnes ayant signalé des préoccupations en toute bonne foi sont considérées comme une violation de notre Code de conduite et peuvent entraîner des mesures disciplinaires.

Si vous constatez des représailles à votre encontre ou contre une autre personne pour avoir signalé, ou pour avoir voulu signaler, une préoccupation en toute bonne foi, veuillez en informer un des canaux Speak Up. Les signalants seront protégés, sauf si la préoccupation soulevée a été délibérément et malicieusement inventée.

Selon l'article L. 1153-3 du Code du travail, «aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés».

L'article L. 1153-4 du Code du travail sanctionne par la nullité toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un·e témoin. Cela signifie que la sanction d'un·e salarié·e ayant refusé de subir un harcèlement sexuel ou ayant alerté la direction de l'entreprise sur des actes dont il·elle aurait été témoin sera annulée par le conseil de prud'hommes.

---

Revision #8

Created 2025-01-08 07:37:28 UTC

Updated 2026-05-18 14:42:42 UTC by Sun Descous