

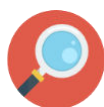
LANCEURS D'ALERTE & IDENTITE DE GENRE



INCLUSION ET CONSIDERATION DES PERSONNES VULNERABLES : COMMENT FAVORISER L'EFFICACITE DES ALERTES AU SEIN DES ORGANISATIONS.

QUI PEUT PARLER ? QUI EST CRU ? QUI EST PROTEGE ?

Le **dispositif d'alerte** est essentiel à la sécurisation des organisations, pour autant que la protection effective des **lanceurs d'alerte** et la construction du dispositif autorisent les signalants à s'exprimer.



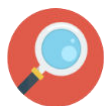
LE CONSTAT :

Dans une **organisation**, quelle que soit sa nature, publique ou privée, les rapports de pouvoir, les inégalités salariales, les statuts précaires (CDD), les situations personnelles (parent isolé par exemple), les inégalités de genre, les vulnérabilités, notamment en raison d'un handicap, de l'origine raciale ou ethnique, **ne favorisent pas toujours un accès optimal aux dispositifs d'alerte**.

- ➔ Dans une organisation qui entend disposer d'informations utiles et fiables, il faut s'interroger : **qui se sent autorisé à parler, qui est cru et qui est protégé ?**

Des **inégalités** existent, **résultants des questions de genre** et plus globalement des **vulnérabilités**. En effet, cela ne constitue pas un sujet périphérique pour les responsables d'alerte éthique. **Elles touchent directement à la qualité des alertes reçues et à la confiance accordée au dispositif**. Elles affectent aussi **la façon dont les alertes sont traitées**.

Les **inégalités structurelles** sur la manière dont les alertes sont formulées, reçues et traitées au sein des organisations sont **centrales** si l'on veut **construire des environnements à la fois réellement inclusifs et réellement efficaces**.



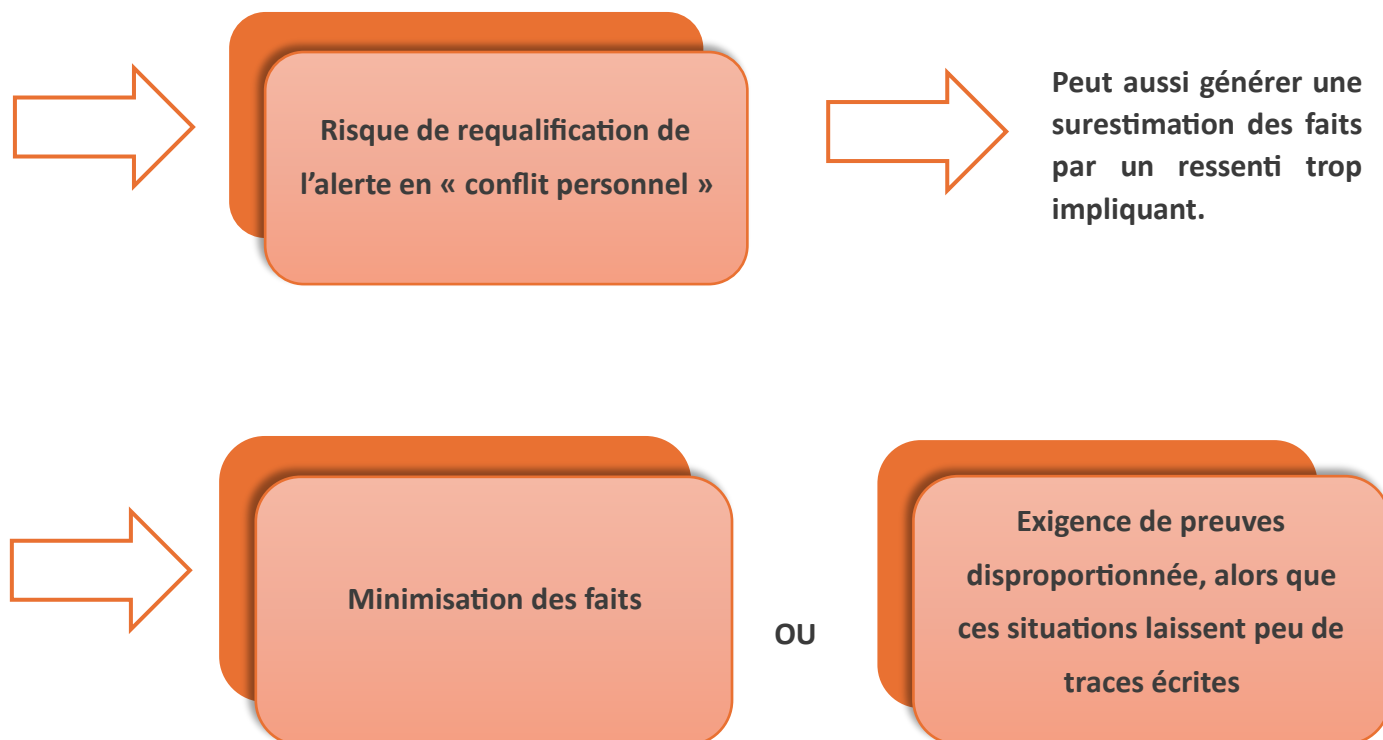
DANS LES FAITS :

Si certaines populations — notamment les femmes— estiment que leur parole sera minimisée ou risquée, elles alertent moins, plus tard, ou pas du tout.

➔ Résultat : le dispositif perd en efficacité, les risques augmentent et la traçabilité devient un enjeu critique :

Déclenchement de l'alerte : ce que le genre change	
Alertes plus tardives chez les femmes	Conséquences
- Auto-censure plus fréquente - Crainte accrue des représailles	- Stress élevé - Isolement fréquent - Risque immédiat de représailles

En outre, la phase de qualification de l'alerte est celle où les biais apparaissent le plus fortement. Transparency International identifie des tendances récurrentes :





LES CONSÉQUENCES

➔ L'**intersectionnalité** est alors un **facteur clé** pour comprendre **pourquoi certaines alertes sont plus difficiles à signaler ou à traiter**. Il ne s'agit pas seulement de genre, mais de **combinaison de facteurs** : **âge, statut contractuel, origine ethnique ou sociale, orientation sexuelle, situation familiale, handicap** ou **position hiérarchique**.

➔ Ces intersections augmentent le risque de **marginalisation** et **d'isolement**. Elles influencent aussi la perception de **sécurité** apportée par le dispositif et la **capacité à utiliser les canaux d'alerte**.



RISQUES POUR LE DISPOSITIF D'ALERTE :

Perte de confiance des
salariés

Sous-déclaration des
faits graves

Signalements externes

L'**inaction** des organisations, l'**absence de culture partagée** autour de ces sujets, l'**absence d'intérêt** parfois pour ces questions, faute d'en percevoir les enjeux, font ainsi **obstacle** à un **environnement favorable à l'alerte**.

Pourtant, la **collaboration entre les principaux acteurs**, la **mobilisation des ressources** et la **sensibilisation des effectifs** peuvent **atténuer les impacts négatifs** sur les lanceurs d'alerte, **garantir l'accès aux services nécessaires** et **promouvoir un environnement plus inclusif et juste**, favorable au déploiement des dispositifs et à leur efficacité.

Transparency International France propose une série de **recommandations** pour permettre aux organisations d'optimiser leur dispositif d'alerte de manière plus inclusive et plus juste, afin de recevoir les

signalements utiles à la sécurisation de leurs organisations, de mieux inciter à l'alerte auprès de l'ensemble de leur salariés et parties prenantes, de mieux assurer la protection des lanceurs d'alerte par un traitement des alertes averti sur ces enjeux.



RECOMMANDATION N°1 :

Proposer des canaux multiples et réellement accessibles

- ➔ La politique d'alerte de votre organisation mentionne-t-elle **explicitement** les principes **d'égalité des sexes** et **d'inclusion sociale** ?
- ➔ Le dispositif d'alerte couvre-t-il la **violence**, le **harcèlement**, la **discrimination** et les **brimades fondés sur le sexe**, ainsi que d'autres formes **d'inconduite** sur le lieu de travail qui affectent de manière disproportionnée les groupes marginalisés ?
- ➔ Les différents canaux de signalement confidentiels et anonymes sont-ils **accessibles à tous les lanceurs d'alerte potentiels** et prennent-ils en considération des facteurs tels que les **barrières linguistiques, le sexe, l'analphabétisme, les handicaps, la sensibilité culturelle, l'accès limité à la technologie** et la nécessité pour les personnes de pouvoir **soumettre des rapports pendant et en dehors des heures de travail normales** ?
- ➔ Les informations sur le dispositif d'alerte sont-elles **disponibles dans un langage clair, facilement accessible et inclusif**, ainsi que dans plusieurs langues le cas échéant ? Votre organisation a-t-elle veillé à ce que les informations relatives à son système d'alerte interne soient **diffusées de manière inclusive**, en tenant compte des spécificités de genre et en les rendant accessibles aux personnes handicapées ?



RECOMMANDATION N° 2 :

Sensibiliser et former les effectifs, les responsables de l'alerte et de l'enquête interne

- ➔ Votre organisation propose-t-elle une sensibilisation à l'ensemble des effectifs autour des enjeux de **genre** et plus globalement des **vulnérabilités** susceptibles d'affecter leur saisine du dispositif ?
- ➔ Votre organisation propose-t-elle une **formation spécifique** aux cadres, aux responsables des alertes et aux enquêteurs sur le traitement sensible et impartial des alertes impliquant des groupes vulnérables ?

- Les enquêteurs et responsables de l'alerte sont-ils formés à une **écoute active** qui permet notamment de documenter rigoureusement les choix de qualification des faits, d'intégrer une analyse des risques de représailles dès le premier contact ?
- Les alertes sont-elles traitées en tenant compte du **contexte complet** de la personne ?



RECOMMANDATION N° 3 :

Composer des équipes d'alerte et d'enquête diversifiées

- Les **critères de désignation** des **personnes chargées de traiter les signalements** garantissent-ils l'inclusion et la prise en compte de la dimension de genre ? Y- a -t-il une réflexion sur ces sujets ?
- Le traitement des alertes est -t -il **collégial** dans des situations sensibles ?



RECOMMANDATION N° 4 :

Collecter et analyser les données

- Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle des **données anonymes et désagrégées** pour identifier et traiter les modèles de signalement et les obstacles, y compris les comportements préjudiciables, en tenant compte du **sexe** et d'autres facteurs qui influencent les expériences individuelles, tels que la **race**, **l'appartenance ethnique** ou le **handicap** ?
- L'examen des données implique-t-il les **parties prenantes concernées**, y compris les représentants du personnel, le responsable des dispositifs d'alerte, l'organe directeur et les services concernés, tels que les ressources humaines, la conformité, l'éthique et le service juridique ?
- Votre organisation prend-elle en compte les **alertes qui sont retirées**, parfois après le premier échange avec les responsables de l'alerte ?



RECOMMANDATION N°5 :

Engager les parties prenantes

- ➔ Votre organisation collabore-t-elle avec des **organisations de la société civile** et **des experts de l'égalité des genres et l'inclusion sociale (GESI)** afin **d'améliorer** continuellement le dispositif d'alerte et le traitement des alertes afin de s'assurer qu'il reste pertinent et inclusif ?
- ➔ Le dispositif prévoit-il la possibilité pour le lanceur d'alerte de bénéficier d'un **soutien extérieur à l'organisation** ?

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.



Cofinancé par
l'Union européenne