

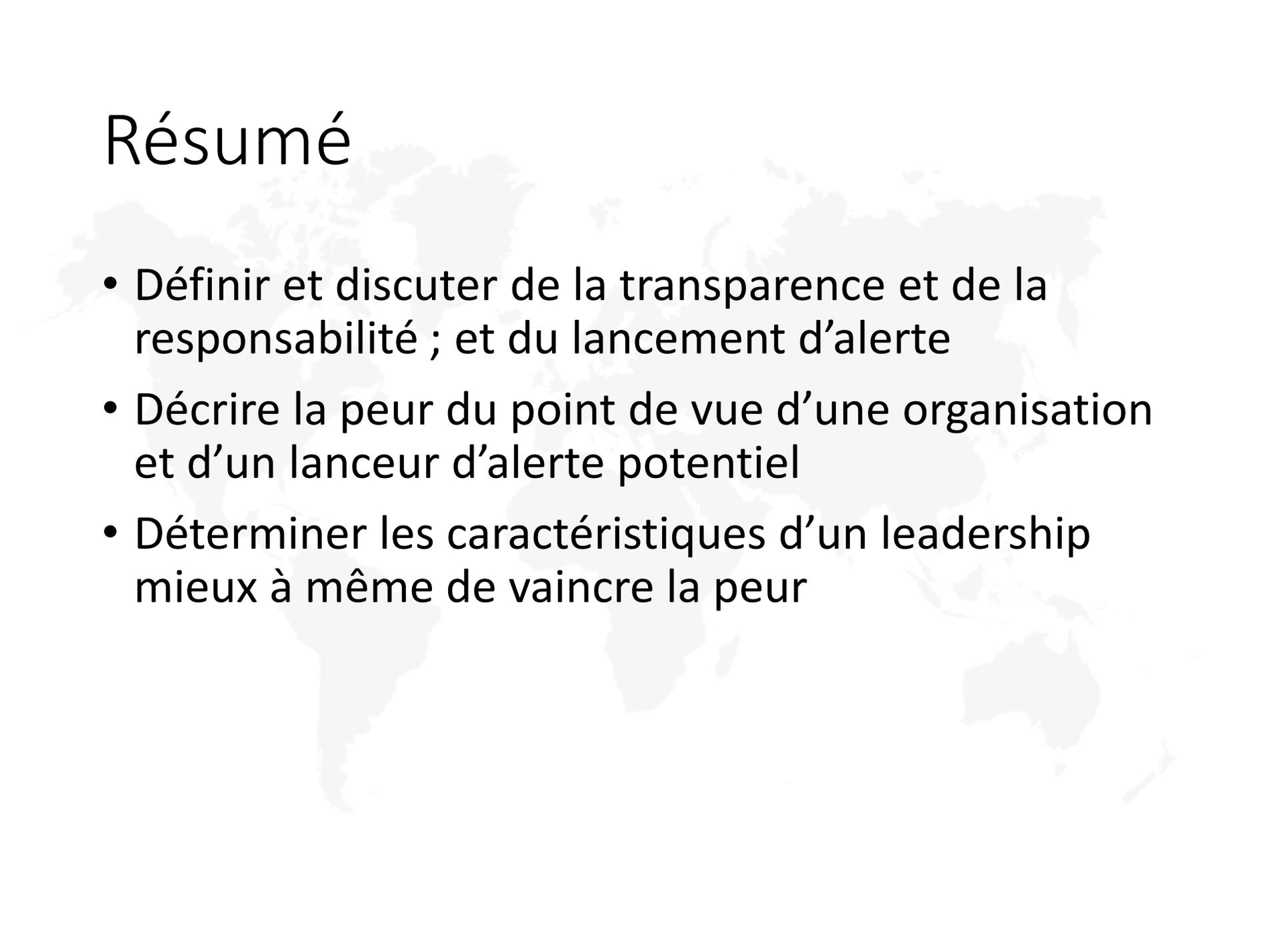


# Peur et lancement d'alerte :

## Le rôle de la transparence

Division interaméricaine  
3<sup>e</sup> Conférence annuelle SeLD  
Miami, Floride | 15-17 juillet 2019

# Résumé



- Définir et discuter de la transparence et de la responsabilité ; et du lancement d'alerte
- Décrire la peur du point de vue d'une organisation et d'un lanceur d'alerte potentiel
- Déterminer les caractéristiques d'un leadership mieux à même de vaincre la peur

# Transparence et responsabilité

## Transparence

La disponibilité d'informations complètes requises pour la collaboration, la coopération et la prise de décision collective ; accompagnée de l'absence d'agendas et de conditions dissimulés.

## Responsabilité

L'obligation pour un individu ou une organisation de rendre compte de ses activités, d'accepter la responsabilité de celles-ci et de divulguer les résultats de manière transparente. Cela inclut également la responsabilité de la propriété ou du poste qui a été confié.

# Lancement d'alerte

La pratique d'informer quelqu'un d'activités immorales ou illégales observées dans une organisation.

# Transparence et responsabilité

---

## Les AVANTAGES

- **Invite** la collaboration
- **Inspire** la confiance
- **Améliore** la crédibilité
- **Augmente** les contributions



# Transparence et responsabilité

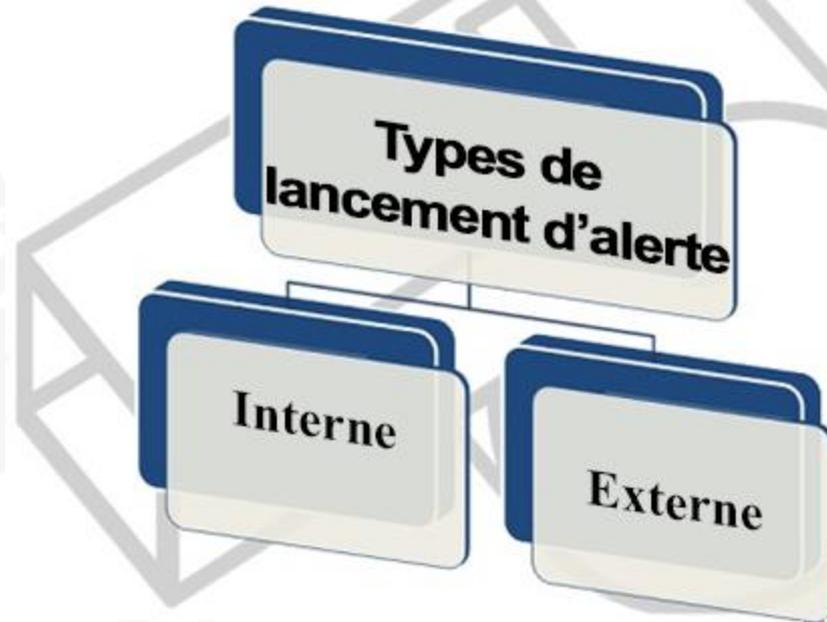
---

## Les barrières



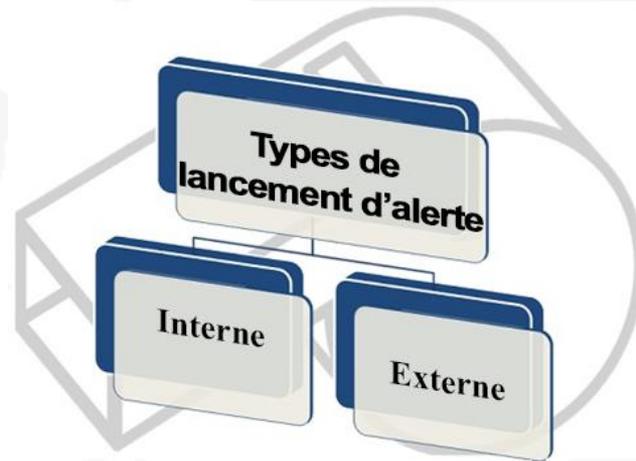
- Style de leadership
- Silence de la conscience
- Situation de l'individu
- Structure de l'organisation

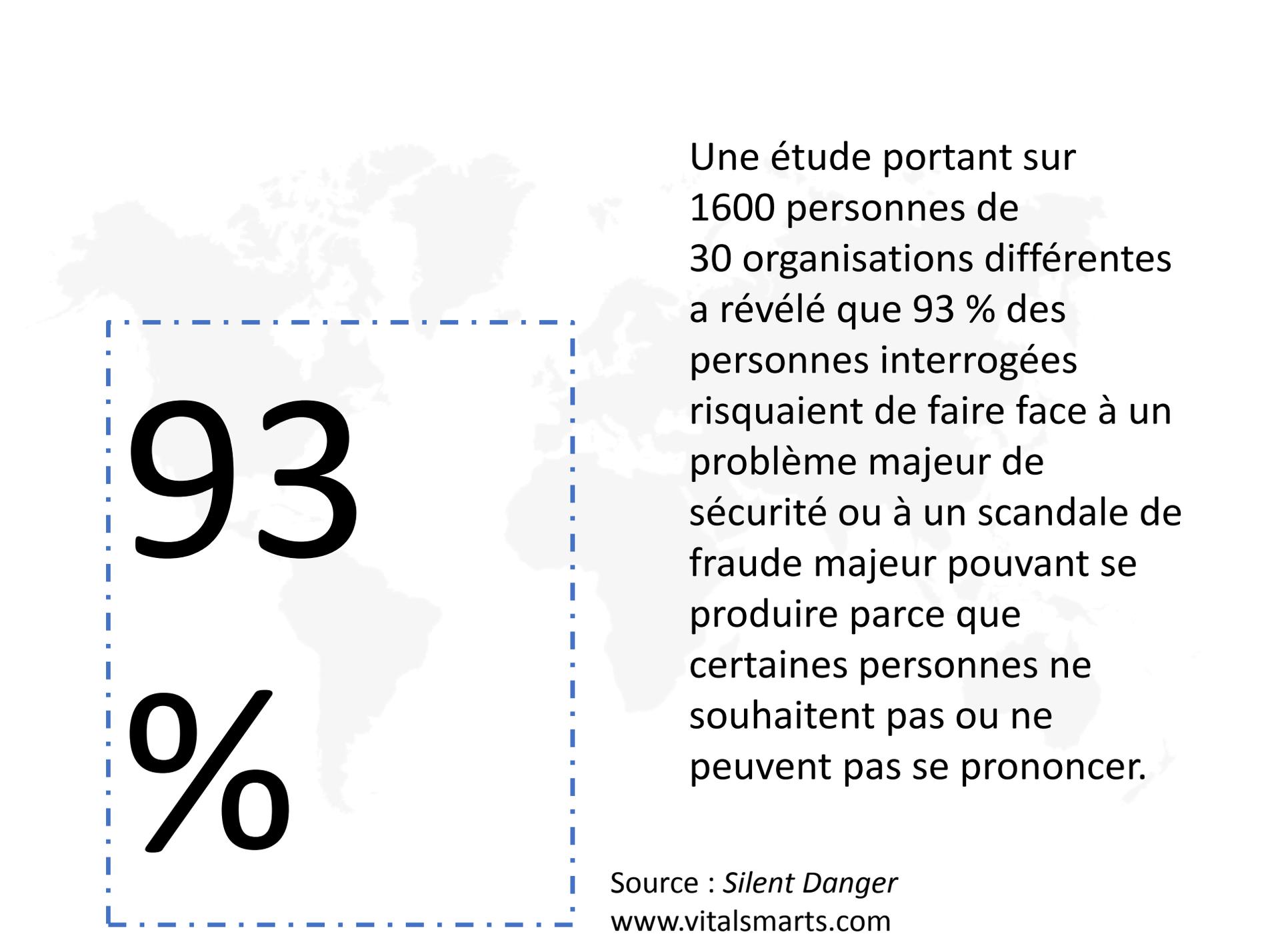
**Quelqu'un  
regarde !**



Peur de l'embarras dans  
l'organisation

Peur des représailles  
chez le lanceur d'alerte





93

%

Une étude portant sur 1600 personnes de 30 organisations différentes a révélé que 93 % des personnes interrogées risquaient de faire face à un problème majeur de sécurité ou à un scandale de fraude majeur pouvant se produire parce que certaines personnes ne souhaitent pas ou ne peuvent pas se prononcer.

Source : *Silent Danger*  
[www.vitalsmarts.com](http://www.vitalsmarts.com)

Raison de ne pas rapporter la faute	Pourcentage global
<b>Je ne croyais pas que des mesures correctives seraient prises</b>	55%
<b>Je ne croyais pas que mon rapport resterait confidentiel</b>	45%
<b>C'est un comportement accepté dans mon entreprise</b>	43%
<b><u>Liée aux représailles</u></b>	
<b>Je craignais les représailles de la haute direction</b>	34%
<b>Je craignais les représailles de mon superviseur immédiat</b>	30%
<b>J'ai entendu parler de quelqu'un qui a subi des représailles pour avoir signalé</b>	25%
<b>Je connais quelqu'un qui a subi des représailles pour avoir signalé</b>	25%
<b>Je craignais des représailles de mes collègues</b>	24%

Source : 2015 Ethics and Compliance Initiative [www.ethics.org](http://www.ethics.org)

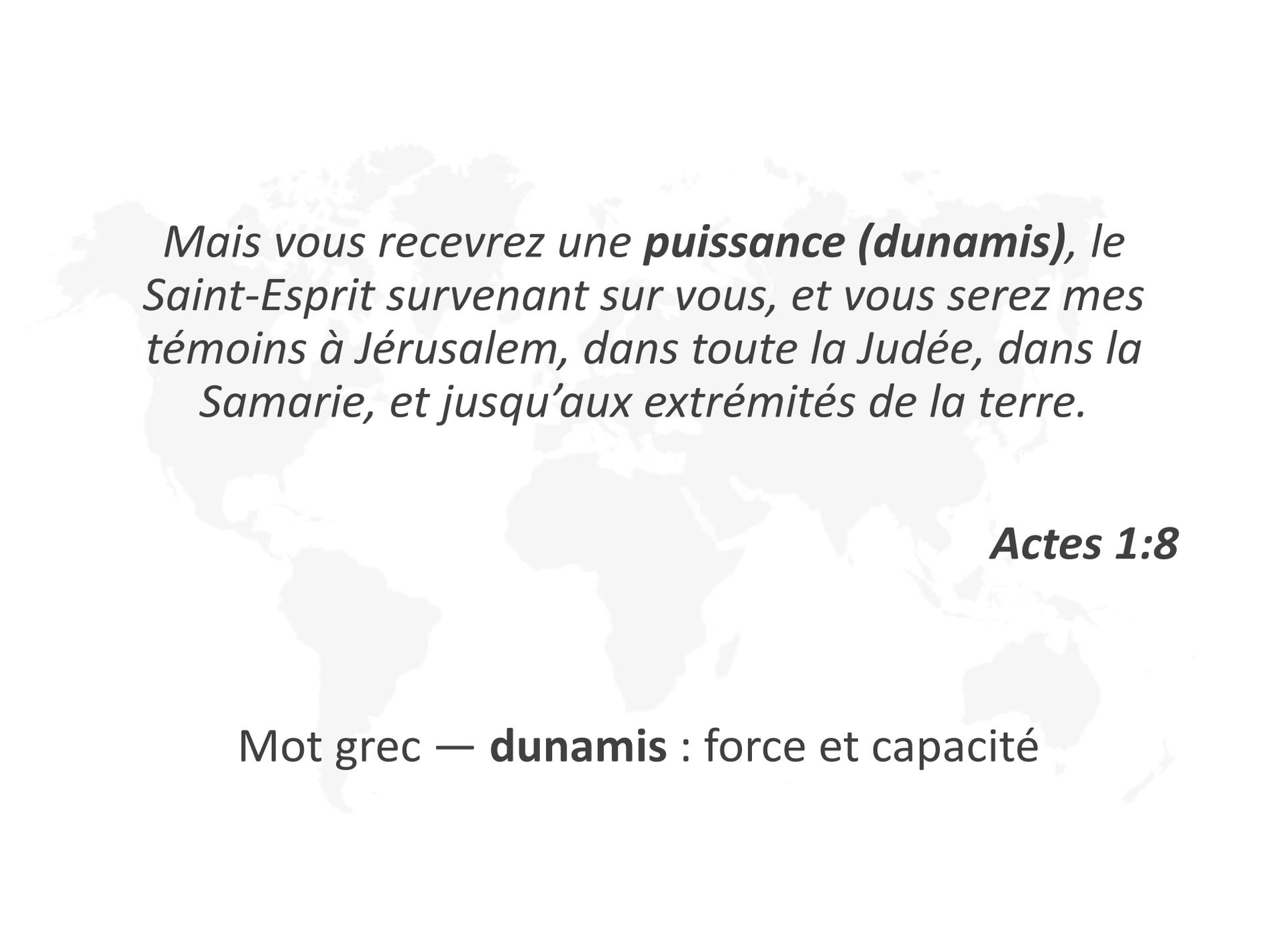


**Le leadership fait la  
différence !**

*Tout **pouvoir (exousia)** m'a été donné dans le ciel et sur la terre. Allez, faites de toutes les nations des disciples, les baptisant au nom du Père, du Fils et du Saint-Esprit, et enseignez-leur à observer tout ce que je vous ai prescrit. Et voici, je suis avec vous tous les jours, jusqu'à la fin du monde.*

**Matthieu 28:18-20**

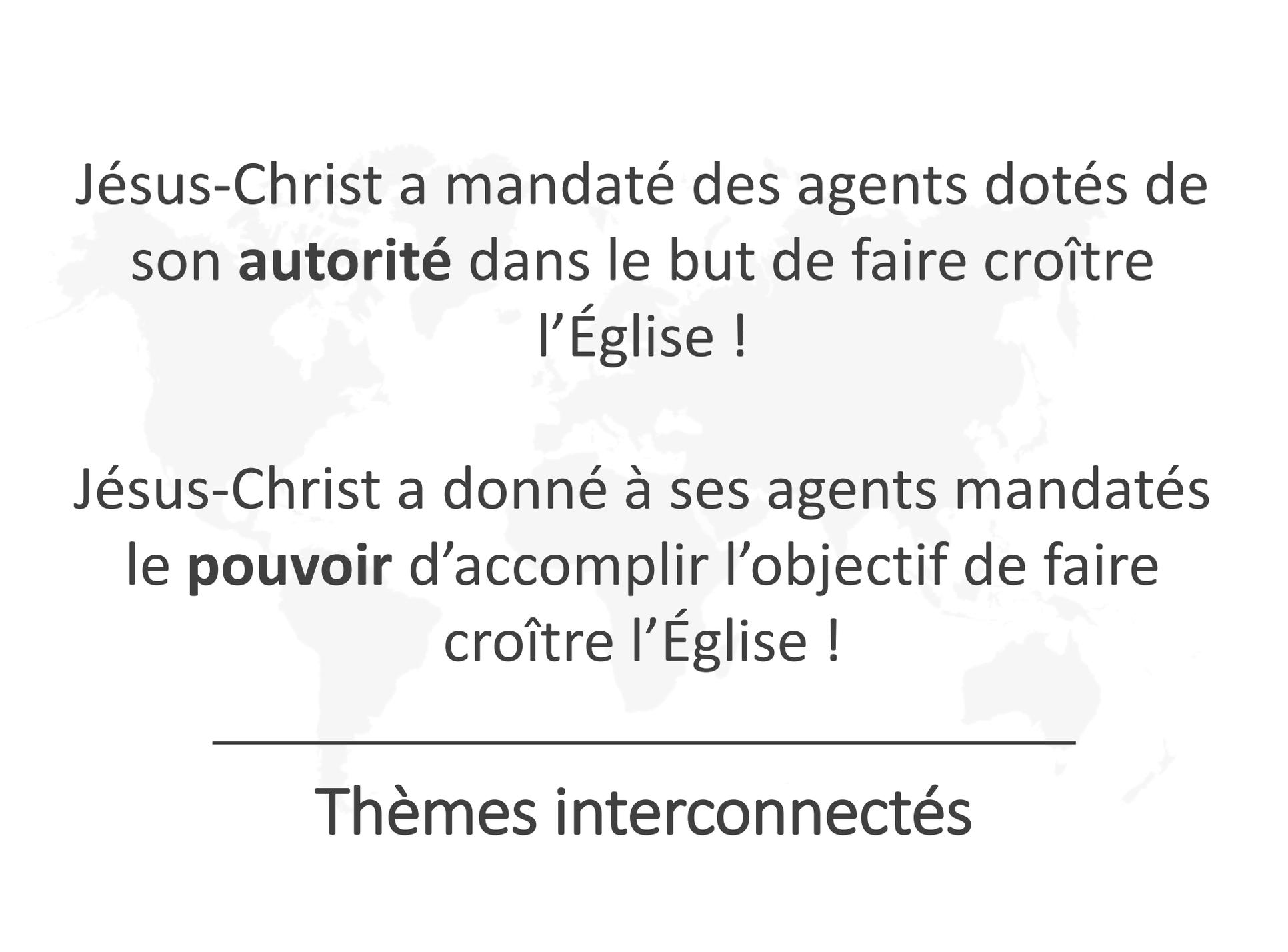
Mot grec — **exousia** : droit de contrôler ou de gouverner



*Mais vous recevrez une **puissance (dunamis)**, le Saint-Esprit survenant sur vous, et vous serez mes témoins à Jérusalem, dans toute la Judée, dans la Samarie, et jusqu'aux extrémités de la terre.*

**Actes 1:8**

Mot grec — **dunamis** : force et capacité



Jésus-Christ a mandaté des agents dotés de son **autorité** dans le but de faire croître l'Église !

Jésus-Christ a donné à ses agents mandatés le **pouvoir** d'accomplir l'objectif de faire croître l'Église !

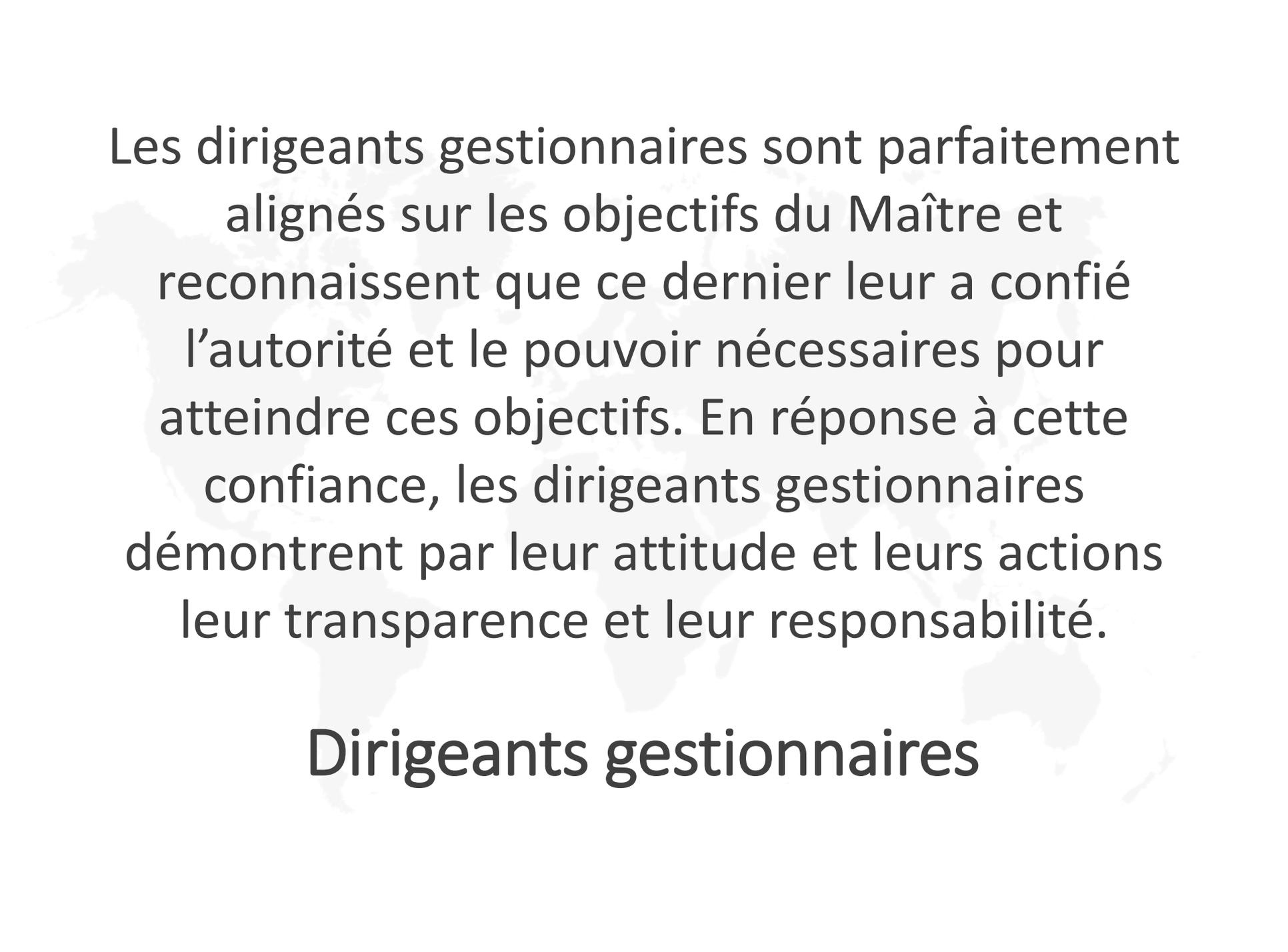
---

Thèmes interconnectés

<b>Dimensions</b>	<b>Théorie de l'agent</b>	<b>Théorie du gestionnaire</b>
Relation Principal-Agent	Conflit des objectifs	Alignement des objectifs
Identification Organisationnelle	Faible	Élevée
Motivation	Extrinsèque	Intrinsèque
Comportement humain	Individualiste	Collectiviste

Source : Van Puyvelde et al. 2012

# Différences dans les comportements des agents

A faint, light gray world map is visible in the background of the slide, centered behind the text.

Les dirigeants gestionnaires sont parfaitement alignés sur les objectifs du Maître et reconnaissent que ce dernier leur a confié l'autorité et le pouvoir nécessaires pour atteindre ces objectifs. En réponse à cette confiance, les dirigeants gestionnaires démontrent par leur attitude et leurs actions leur transparence et leur responsabilité.

**Dirigeants gestionnaires**

Type de dirigeant d'église	Comportements observés	Indice de peur
Gestionnaire	Transparent, responsable, objectifs alignés sur le maître, collaboratif, fiable, etc..	Faible
Agent	Transparent (limité), responsable (limité), agenda personnel, conflit d'objectifs, motivé par des incitateurs, etc.	Modéré
Auto-proclamé	Secret, calculateur, objectifs indépendant, etc.	Élevé

Indice de peur  
pour l'organisation et le lanceur d'alerte



7 meilleures pratiques des leaders

PRESSIION POUR COMPROMETTRE LES NORMES



FAUTE OBSERVÉE

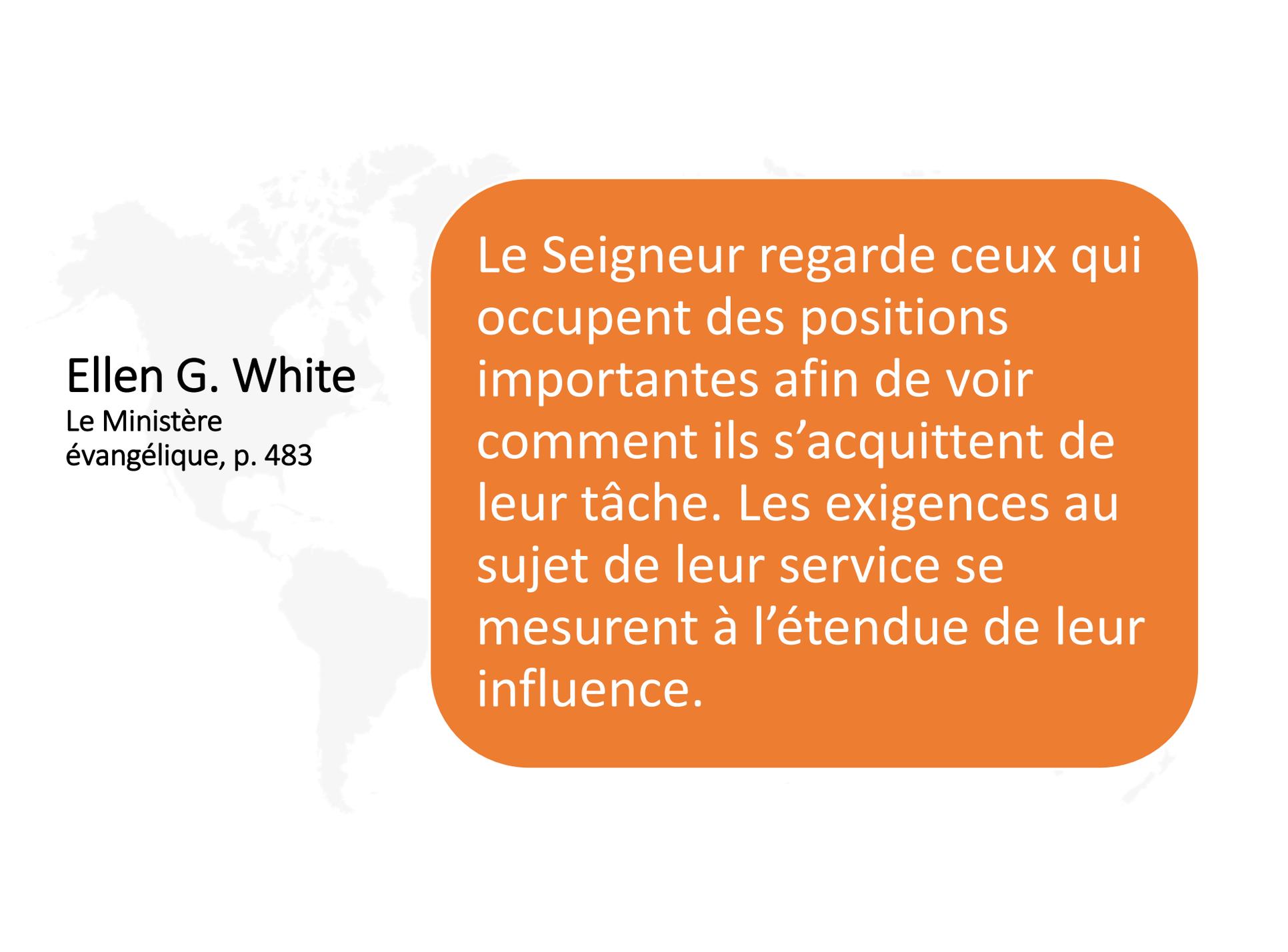


FAUTE SIGNALÉE  
par ceux qui l'ont observée



REPRÉSAILLES SUBIES  
par ceux qui ont signalé la faute





**Ellen G. White**

Le Ministère  
évangélique, p. 483

Le Seigneur regarde ceux qui occupent des positions importantes afin de voir comment ils s'acquittent de leur tâche. Les exigences au sujet de leur service se mesurent à l'étendue de leur influence.

# Références

1. Transparency and Accountability: A Global Commitment of Seventh-day Adventist Church Leaders. 2015 edition
2. Van Puyvelde, Stijn, Ralf Caers, Cind Du Bois, and Marc Jegers. 2012. “The Governance of Nonprofit Organizations.” *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 41 (3): 431–51.





# Peur et lancement d'alerte :

## Le rôle de la transparence

Division interaméricaine  
3<sup>e</sup> Conférence annuelle SeLD  
Miami, Floride | 15-17 juillet 2019

L'assistance téléphonique est très populaire, mais les lanceurs d'alertes utilisent divers mécanismes de signalement

Assistance téléphonique



42%

Courriel



26%

Formulaire Internet ou en ligne



23%

Courrier ou formulaire par la poste



16%

Autre



9%

Télécopie



1%

## TOUS LES TUYAUX NE PASSENT PAS PAR LES HOTLINES

Lorsqu'un mécanisme de signalement n'est pas utilisé, les lanceurs d'alerte s'adresseront le plus probablement à :

**SUPERVISEUR IMMÉDIAT 32%**

**ADMINISTRATEUR 15%**

**ÉQUIPE ANTI-FRAUDE 13%**

**COLLÈGUES 12%**

**AUDIT INTERNE 10%**

A photograph of a brick wall featuring a large, gold-colored sign that reads "WELLS FARGO" in two lines. Above the sign, three black, bell-shaped light fixtures are mounted on the wall. The sign is flanked by white vertical trim on both sides.

WELLS  
FARGO

# Combien de lanceurs d'alerte ont été ignorés par le gouvernement fédéral? Dans l'affaire de la Wells Fargo, environ 700.

Kevin McCoy, USA TODAY Published 11:42 a.m. ET April 20, 2017 | Updated 3:09 p.m. ET April 20, 2017



*(Photo: Paul Sakuma, AP)*

La plus haute autorité de réglementation bancaire du pays a identifié des problèmes avec les pratiques de vente de la Wells Fargo dès 2010, mais n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour mettre fin aux abus qui ont finalement éclaté provoquant un scandale six ans plus tard, a annoncé un nouveau rapport du gouvernement.

Compilé par deux divisions du Bureau du contrôleur de la monnaie (BCM), le rapport interne mis en ligne mercredi indique que le régulateur fédéral « a manqué des occasions » de lancer une enquête plus précoce et plus approfondie sur les plaintes selon lesquelles les incitations à la vente de la Wells Fargo ont poussé les employés à ouvrir des comptes qui pourraient ne pas avoir été approuvés par les clients.

Néanmoins, ce n'est qu'en septembre 2016 que le BCM, le Bureau de la protection financière du consommateur et le Bureau du procureur de la ville de Los Angeles ont infligé des amendes de 185 millions de dollars à la Wells Fargo pour avoir secrètement créé plus de deux millions de comptes de dépôt et de carte de crédit sans l'approbation des clients. Environ 5300 employés ont été licenciés au cours d'une période de cinq ans pour leur implication dans les pratiques.



# Un tunnel contenant des déchets nucléaires s'effondre sur le site de Hanford

**USA TODAY NETWORK** Susannah Frame, KING-TV, Seattle Published 2:02 p.m. ET May 9, 2017 | Updated 10:12 a.m. ET May 10, 2017



*(Photo: U.S. Department of Energy)*

RICHLAND, Washington. – Des centaines d'employés de la réserve nucléaire de Hanford ont été évacués (<http://knq5.tv/2qWfWVR>) mardi après l'effondrement d'une partie d'un tunnel, où sont stockés des wagons remplis de déchets radioactifs.

Les fonctionnaires n'ont détecté aucune émission de rayonnement et aucun employé n'était dans le tunnel lorsqu'il s'est effondré, a déclaré Randy Bradbury, un porte-parole du Département de l'Écologie de l'État de Washington. Vers 11 h, un robot était utilisé pour prélever un échantillon dans l'air et sur le sol et n'a trouvé aucune preuve de la libération d'éléments contaminants.

Les sous-traitants de Hanford travaillant à proximité ont été immédiatement retirés de la zone, tandis que ceux qui se trouvaient plus loin sur le site, d'une superficie de 1 500 km<sup>2</sup>, ont été priés de rester à l'intérieur des bâtiments, mais avant 15 heures tous les membres non essentiels du personnel ont été informés qu'ils pourraient rentrer chez eux, selon le Département de l'Énergie des États-Unis.

Le complexe, d'une superficie d'environ la moitié de Rhode Island et situé le long du fleuve Columbia, compte plus de 9 000 employés.

# TUYAUX

Ils sont de loin la méthode de détection la plus commune



## EMPLOYÉS

fournissent plus de la moitié des tuyaux, et près d'1/3 vient de

PERSONNES EXTÉRIEURES



## ORGANISATIONS AVEC HOTLINES

détectent plus souvent les fraudes par des tuyaux



HOTLINES



PAS DE HOTLINES

