



IntegrityCounts Guide de sensibilisation

Comment faire connaître votre programme d'éthique et de conformité et encourager les employés à s'exprimer.

Introduction à votre programme *IntegrityCounts* - Les premières étapes

Félicitations pour la mise en œuvre de votre programme de ligne d'assistance éthique et de gestion de cas *IntegrityCounts*. Nous sommes ravis que vous ayez rejoint la famille des clients de WhistleBlower Security qui souhaitent réellement créer et maintenir une culture de la prise de parole sur votre lieu de travail.

Maintenant que vous avez mis en place votre programme, il est important de le faire connaître à vos employés et aux parties prenantes. Ils doivent savoir qu'il a été lancé, qu'il est disponible par de multiples méthodes et, surtout, comment l'utiliser.

S'ils ne sont pas au courant de l'existence de votre programme, ou s'ils ne savent pas comment l'utiliser, vous ne profiterez pas de tout le potentiel de votre programme *IntegrityCounts* pour découvrir les problèmes d'éthique et de sécurité au sein de votre entreprise, et vous n'obtiendrez aucun engagement significatif.



Le lieu de travail d'aujourd'hui n'est plus confiné par des murs physiques. Au lieu de cela, il est défini par la connectivité et l'adaptabilité.

Il y a un net changement de ce qui était autrefois une interaction régulière sur le lieu de travail, vers la création et la mise en œuvre de nouvelles façons de communiquer et de collaborer. Cette évolution vers un nouveau type d'environnement de travail s'accompagne d'une importance accrue de veiller à ce que tous les employés se sentent liés à leurs dirigeants et à leurs collègues.

L'objectif de ce document est de vous fournir les renseignements et les outils nécessaires pour assurer le succès de votre ligne d'assistance éthique et de votre programme de gestion des cas et pour renforcer la culture du lieu de travail de votre organisation.

Nous espérons que ce document et le soutien de votre équipe de réussite client vous apporteront les connaissances, les outils, les conseils et les idées nécessaires pour tirer le meilleur parti de votre système de gestion de cas et de ligne d'assistance éthique *IntegrityCounts*.

Sommaire

Donner une image de marque à votre programme – Donnez-lui une personnalité	1
Promouvoir votre programme d'éthique	2
Politique de dénonciation	2
Représailles	4
Page d'accueil personnalisée	5
Sensibilisation à votre programme	6
Matériel promotionnel	6
Codes QR	6
Intranet de l'entreprise/ Bulletin d'information	7
Déjeuners-conférences	8
Examen de cas assaini	9
Examens des employés	10
Formation en ligne	10
Gamification	11
Sensibilisation à la conformité	12
Intégrez-la dans votre déclaration de valeurs d'entreprise	13
Lettre d'introduction du PDG	13
Codes et politiques qui s'adressent clairement à votre équipe	14
Enquêtes sur l'engagement des employés	15
Créer des champions de la conformité	16
Conseil consultatif sur les produits	17
Soutien continu aux clients	18
Résumé	19

Donner une image de marque à votre programme

Donnez-lui une personnalité

La création d'une identité de marque pour votre programme *IntegrityCounts* est une étape importante pour établir son importance, mais elle n'est pas essentielle pour établir sa crédibilité. Cependant, l'identité de marque de votre programme contribue à donner de la personnalité, de la substance et de l'attrait à votre programme d'éthique et de conformité.

Faites participer les employés à un concours de dénomination en les invitant à donner des recommandations sur des idées pour le nom de votre programme, en restant en accord avec les valeurs, la vision et la mission de votre entreprise. Ensuite, lorsque le gagnant du concours de dénomination est choisi, il remporte un prix. Faites-en un événement qui coïncide avec le lancement du programme. Non seulement cela rend l'introduction du programme intéressante pour vos employés, mais cela renforce le sérieux de votre entreprise dans sa mise en œuvre.

Comment commencer



Nommez votre programme

Tout comme les humains s'identifient par le nom qu'ils ont choisi, vos employés s'identifieront davantage à votre programme s'il a aussi un nom.



Créez un logo

Une fois que votre programme a un nom, soyez créatif en lui donnant un logo amusant.



Créez une mascotte

Il existe tellement d'événements et d'occasions de mettre en valeur la mascotte d'une marque.



Page d'accueil personnalisée

Rendez-le concret avec une page d'accueil personnalisée qui met en valeur son nom, son logo et sa personnalité.



Voici un exemple de la façon dont l'un de nos clients a utilisé sa [page d'accueil personnalisée](#) pour faire connaître son programme comme la « ligne d'assistance téléphonique Dénoncer la fraude et le gaspillage » à ses employés et au public.

Commercialiser votre programme d'éthique

La promotion de votre programme d'éthique est importante, car elle garantit que l'investissement et le temps que vous avez consacré à la mise en œuvre de votre programme sont correctement amplifiés. Le fait de promouvoir le programme permet de créer un engagement et une crédibilité et contribue à son succès.

La promotion et la sensibilisation permettent de s'assurer que l'ensemble de votre équipe adhère pleinement aux efforts que vous déployez pour créer une culture de la parole ouverte. Plus important encore, ils doivent croire en votre engagement à créer une culture de la prise de parole qui soutienne le programme.

Les sections suivantes vous fourniront quelques idées et meilleures pratiques que vous pourrez mettre en œuvre pour tirer le meilleur parti de votre programme.

Politique de dénonciation

Il est important de se rappeler que l'environnement de travail n'est pas nécessairement ce que les dirigeants pensent qu'il est. Il s'agit de ce que les dirigeants font et de la manière dont ils se comportent. Une politique de dénonciation contribue à renforcer ce principe.

Une politique de dénonciation est un document qui garantit la protection du dénonciateur, de vos employés et de votre entreprise. Si vous n'avez pas de politique de dénonciation, il est bon d'en créer une. Si votre entreprise a déjà une politique en place, il est avantageux de veiller à ce qu'elle soit régulièrement révisée et mise à jour.

Les employés doivent se sentir à l'abri des représailles s'ils dénoncent des violations de l'éthique.



Prévenir les représailles

Toute mesure défavorable à l'emploi, telle que le licenciement, les mauvaises affectations, le rejet par les collègues et/ou les menaces de préjudice physique, n'est pas tolérée.



Assurer la confidentialité

Dans la mesure du possible, l'identité du dénonciateur est protégée, mais si la personne est tenue de témoigner ou de fournir des renseignements dans le cadre d'une enquête, son identité peut être révélée.

Pour votre entreprise, une politique de dénonciation ajoute de la crédibilité aux efforts que vous déployez pour protéger vos employés et les autres parties prenantes en tant qu'actifs précieux. Il peut être difficile pour une entreprise de démontrer son engagement envers sa politique à moins que quelque chose ne se produise, mais elle peut être renforcée en suivant certaines meilleures pratiques.



Créer une procédure de dénonciation

Ne vous contentez pas de rédiger une politique minimale affirmant que vous soutenez les dénonciateurs. Définissez une véritable procédure, établissez des étapes claires et les résultats attendus et mettez régulièrement à jour la politique.



Identifier une personne de référence

Donnez aux employés le nom/la fonction de la personne à laquelle ils peuvent signaler leur problème s'ils choisissent une approche en face à face. Si la plainte concerne le dirigeant, proposez un autre contact (généralement le responsable des ressources humaines ou le président du comité des ressources humaines/de la rémunération du conseil d'administration).

Si certains de vos employés choisissent de s'adresser directement à un supérieur hiérarchique, vous disposez de l'option de rapport par procuration pour saisir ces rapports dans votre système IntegrityCounts afin de centraliser tous les rapports.



Communiquer régulièrement et à chaque occasion

Parlez de votre politique et renforcez les valeurs de l'entreprise en communiquant avec les employés, et en les encourageant à faire part de leurs préoccupations. Par exemple, publiez-la sur l'intranet ou dans le bulletin d'information de l'entreprise.



Nous avons fourni quelques [modèles](#) que vous pouvez utiliser pour commencer à élaborer votre politique de dénonciation.

Représailles

Un facteur très important pour garantir que votre programme fonctionne comme prévu est d'éliminer la peur du programme.

Les employés peuvent craindre de parler des petites choses ou des problèmes quotidiens parce qu'ils ont l'impression que leurs craintes peuvent être considérées comme étant sans importance. Si l'on crée un climat dans lequel les employés se sentent à l'aise pour parler des petits problèmes quotidiens, ils seront plus enclins à parler des problèmes plus graves et à les signaler dans le cadre de votre programme *IntegrityCounts*.

L'un des plus grands obstacles que vous pouvez rencontrer est de gagner la confiance de vos employés et de les inciter à utiliser le programme. Le principal facteur qui pousse un employé à ne pas parler est la peur que quelqu'un découvre son identité et la crainte de représailles s'il parle.

Voici quelques conseils pour aider à éviter les représailles :

1

Ne pas reporter vos frustrations à l'égard de l'employé dénonciateur sur les autres employés.

Cela envoie le message que si quelqu'un exprime ses préoccupations, il peut découvrir que d'autres personnes sont soudainement au courant. Cela élimine la confiance dans l'anonymat et la confidentialité du processus.

2

Enquêter sur toutes les plaintes.

Selon la situation, une enquête interne ou une enquête menée par un avocat extérieur peut être appropriée.

3

Traiter les employés de manière équitable.

Avant de prendre des décisions en matière d'emploi qui pourraient avoir un impact négatif sur l'employé dénonciateur, assurez-vous que vous agissez conformément aux pratiques antérieures ou que vous pouvez justifier un traitement différent de l'employé.

4

Expliquer vos règles et vos attentes à tous les employés.

Assurez-vous que les employés comprennent les politiques de discrimination de votre organisation. Informez les employés que les représailles sont illégales et ne seront pas tolérées.

5

Conserver les preuves.

Utilisez votre programme *IntegrityCounts* pour sauvegarder les courriels, les dossiers du personnel et d'autres documents qui peuvent permettre à toutes les parties de raconter leur version des faits et de l'étayer par des preuves concrètes.

*Veillez utiliser [le centre de messagerie](#) pour télécharger des fichiers pour soutenir chaque cas lorsque vous communiquez avec l'employé dénonciateur et les autres utilisateurs d'*IntegrityCounts* qui enquêtent sur chaque plainte.*

6

Évaluer si d'autres représailles pourraient avoir lieu.

Par exemple, si l'employé dénonciateur est toujours employé, des actions doivent être prises pour minimiser d'autres mesures de représailles.

Page d'accueil personnalisée

Une page d'accueil personnalisée est une excellente façon de promouvoir votre programme et de renforcer sa crédibilité. Bien qu'elle ne soit pas indispensable à son bon fonctionnement, une page d'accueil personnalisée contribue à renforcer l'engagement de l'entreprise à offrir une culture de la parole.

Une page d'accueil personnalisée permet à votre entreprise de promouvoir votre programme en utilisant vos couleurs de marque, logos, et copie qui reflète votre vision, mission, et valeurs. La page d'accueil personnalisée est l'endroit où vous pouvez présenter le thème, le nom et/ou le logo que votre équipe a travaillé à créer. (voir « **Donner une image de marque à votre programme** » à la page 1)



Étude rapide : Ville de Hamilton

Découvrez comment l'un de nos clients a utilisé sa [page d'accueil personnalisée](#) pour faire connaître son programme à ses employés et au public.



Si vous souhaitez créer une page d'accueil personnalisée, veuillez communiquer avec votre gestionnaire de compte pour en savoir plus sur l'ajout à votre programme existant. Pour vous aider dans cette conversation, voici un [guide de conception](#) pour vous aider à démarrer et un [exemple de page d'accueil personnalisée](#).

Sensibilisation à votre programme

Une étape importante pour assurer la réussite de votre programme est de veiller à ce que tous les employés et intervenants sachent qu'il existe et comment vous compter l'utiliser.

Il existe de nombreux outils et efforts de marketing que vous pouvez utiliser pour vous assurer que tout le monde est au courant de votre programme, et comprendre que vous avez mis en place ce programme dans le but de permettre aux gens de signaler de manière anonyme toute injustice qu'ils constatent et tout conflit avec votre code d'éthique.

Voici quelques moyens de mieux faire connaître votre programme et de le mettre à la portée de vos employés.

Matériel promotionnel

Des supports de programme personnalisés, tels que des affiches et des cartes de portefeuille remises aux employés, sont inclus dans notre programme en format numérique et vous permettent de promouvoir le programme dans toute l'entreprise.

Les supports du programme sont disponibles en utilisant le logo, les couleurs de votre marque et le design de votre entreprise. Nous vous fournirons des copies numériques que vous pourrez imprimer à tout moment.

Nous serons heureux de travailler avec vous pour concevoir le matériel qui correspond à votre équipe et à votre programme de rapports d'éthique.



Codes QR



Un code QR est également inclus sur vos affiches et cartes portefeuille. Un code QR fonctionne comme une image lisible par une machine qui peut être lue instantanément à l'aide de l'appareil photo d'un smartphone.

Pour utiliser un code QR, il suffit d'ouvrir votre appareil photo, de le pointer vers le code QR, de prendre une photo et l'utilisateur sera invité à ouvrir un lien. Cliquez sur le lien et il dirigera l'utilisateur vers l'URL unique de votre entreprise pour signaler son problème à l'aide du portail Web.

Intranet de l'entreprise / Bulletin d'information

L'un des meilleurs moyens de tenir tous vos employés au courant des derniers développements de l'entreprise est de créer un intranet ou un bulletin d'information interne.

Souvent, les employés peuvent ne pas être suffisamment informés de votre programme, ce qui peut contribuer à un manque d'utilisation de ce programme. Cependant, si votre entreprise dispose d'un intranet ou d'un bulletin d'information qui résume toutes les nouvelles importantes et qui est partagé régulièrement, personne ne se sentira exclu de la communauté interne. De plus, vous pouvez même demander aux personnes de contribuer au bulletin d'information et de suggérer des idées pour le contenu ou même écrire un paragraphe ou deux.

Voici quelques avantages de l'utilisation d'un intranet ou du bulletin d'information d'une entreprise pour communiquer votre programme :



Améliore la communication interne

Encouragez la communication dans l'ensemble de l'organisation. Les équipes peuvent avoir discussions ouvertes. Les employés peuvent partager leurs connaissances. Le leadership peut rester en contact. Les différents services peuvent fournir des mises à jour. Tout le monde peut partager des informations et des articles, et tout le monde peut commenter et donner son avis.



Connecte votre entreprise à plusieurs emplacements et fuseaux horaires

Un intranet ou un bulletin d'information agit comme une plateforme centrale en ligne pour votre entreprise, où les conversations ont lieu, les nouvelles de l'entreprise sont partagées et les événements sont planifiés. C'est un endroit idéal pour réunir des équipes réparties sur plusieurs sites. Chaque employé et chaque site a un aperçu de ce qui se passe dans l'entreprise, quel que soit l'endroit où il se trouve.



Aide les employés à trouver des informations

Un intranet ou un bulletin d'information est un riche réservoir d'informations, des mises à jour sociales aux informations médicales collectives. Alors, pourquoi ne pas utiliser cet outil pour aider les employés à s'orienter dans leur politique de dénonciation et à comprendre comment dénoncer les violations de l'éthique.



Favorise la reconnaissance et la récompense

Les employés aiment être reconnus et récompensés. La reconnaissance est un élément essentiel de l'expérience des employés, et elle sert à améliorer la satisfaction et les niveaux d'engagement des employés. La reconnaissance ou la récompense n'a pas besoin d'être monétaire ou excessive. Il peut s'agir d'un simple remerciement que tout le monde peut voir.

Déjeuners-conférences

Les déjeuners-conférences sont un excellent moyen de réunir vos employés pour une rencontre plus informelle, où ils peuvent déjeuner tout en apprenant à connaître votre programme *IntegrityCounts*. C'est l'endroit idéal pour permettre aux employés de poser des questions, d'exprimer leurs préoccupations et peut-être même de faire un petit jeu de rôle. C'est une excellente façon de s'amuser ensemble tout en veillant à ce que votre programme reste au premier plan.

Les avantages pour votre équipe



Efficacité

Si vous êtes une petite ou moyenne entreprise, plusieurs membres de vos équipes, comme ceux qui s'occupent de l'assistance ou des services, n'ont peut-être pas le temps de suivre une formation traditionnelle. Si vous avez une équipe composée d'une poignée d'employés, il se peut qu'ils soient occupés ailleurs plutôt que de se concentrer sur leur développement personnel. Les déjeuners-conférences peuvent être organisés pendant les pauses, ce qui leur laisse plus de temps pour leurs activités quotidiennes. Si l'environnement est relaxant et amusant, vos employés n'auront pas l'impression que leur pause leur a été enlevée.



Renforcement de l'esprit d'équipe

Des personnes occupant de nombreux services ou postes peuvent se sentir isolées même si elles travaillent en équipe. Si elles collaborent avec d'autres collègues, la plupart utilisent un système de messagerie interne pour communiquer. Les déjeuners-conférences offrent aux employés l'occasion de se rencontrer en personne. Cela renforce la communauté au sein de vos équipes de service, car les employés connaissent mieux leurs collègues. Cette connexion améliorera la productivité et exposera les silos cachés au sein de votre organisation.



Réseautage

Les déjeuners-conférences offrent une excellente occasion de nouer des contacts dans un environnement où il y a beaucoup de monde. Pour les nouveaux employés, cela peut être une excellente occasion de communiquer avec la direction, une occasion qui ne se produirait normalement pas pendant un déjeuner où l'on mange à son bureau.

Analyse de cas assainis

L'utilisation de cas assainis pour examiner la culture interne du milieu de travail de votre entreprise est un excellent moyen de renforcer la confiance dans votre système. Les cas assainis sont des histoires dont toutes les informations personnelles ont été supprimées et qui racontent une situation qui s'est réellement produite dans l'entreprise. Servez-vous d'un déjeuner-conférence pour apprendre à raconter ces histoires.

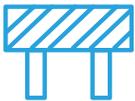
Voici quelques raisons d'utiliser des cas assainis pour l'apprentissage :

Les avantages pour votre équipe



L'utilisation de cas réels permet à chacun de se servir de véritables expériences pour l'apprentissage.

Les erreurs et les mauvais choix sont de grands enseignants. Les cas réels aident les employés à se familiariser avec des sujets pertinents pour leurs départements et leurs emplois et ils peuvent immédiatement appliquer ce qu'ils apprennent.



Tout le monde veut savoir comment éviter les problèmes.

Les recherches indiquent que nous craignons à la fois l'humiliation et la séparation d'avec les autres. L'idée d'enfreindre les lois, les règles et les normes acceptées suscite ces craintes humaines, de sorte que les employés sont extrêmement intéressés à apprendre comment éviter les problèmes qui pourraient survenir sur leur lieu de travail.



La justice organisationnelle est importante pour les employés.

Un aspect essentiel d'une culture éthique est que les employés comprennent et voient la justice organisationnelle en action. Les employés veulent savoir que les règles sont réellement appliquées dans leur entreprise, ce qui donne également de la crédibilité au système.



Les employés veulent des cas réels et des exemples dont ils peuvent s'inspirer.

Les employés comprennent l'attrait des cas réels comme un bon moyen d'apprentissage et leur valeur pour aider les gens à éviter les mêmes erreurs.

Évaluation des employés

L'objectif d'une évaluation des employés est de promouvoir la communication, de fournir des commentaires utiles sur le rendement au travail, de faciliter de meilleures relations de travail et de contribuer au développement professionnel. L'examen est une excellente occasion de rappeler votre programme *IntegrityCounts*, de recueillir des commentaires constructifs sur la façon dont les employés le perçoivent, de prendre connaissance de leurs préoccupations concernant la dénonciation et de leur permettre de poser des questions sur votre politique de dénonciation et/ou votre programme d'éthique et de conformité.

1

Permettre aux employés de donner leur avis aux responsables

Une évaluation du rendement vise deux objectifs. Il est destiné à aider les employés et la direction. C'est le moment pour les employés de faire part de leurs préoccupations et pour la direction de rappeler l'importance du programme *IntegrityCounts*.

2

Faites des réunions d'évaluation des employés une conversation à double sens

Au lieu de profiter de la réunion d'évaluation des employés pour leur faire la leçon sur ce qu'ils doivent améliorer et les renvoyer ensuite chez eux, assurez-vous que la réunion est une conversation ouverte. C'est peut-être le moment où un employé se sent enfin en sécurité pour parler de ses préoccupations. Ensuite, vous et l'employé pouvez résoudre les problèmes sur place et aider l'employé à se sentir plus confiant lorsqu'il quitte la réunion.

Formation en ligne

Les options de formation en ligne offrent un moyen moderne de partager les connaissances sur votre programme *IntegrityCounts*. La formation en ligne permet le transfert de connaissances via Internet, de n'importe où, afin que vos employés répartis dans le monde entier puissent apprendre à leur rythme. Nos options de formation en ligne vous permettent de former tous vos employés ou parties prenantes sur la façon d'utiliser le programme *IntegrityCounts*, de déposer un rapport, de répondre à un rapport, d'enquêter sur un rapport et de le clôturer.

Les avantages de notre formation en ligne

Flexibilité

Bon nombre de vos employés peuvent avoir des horaires variables au cours de leur journée de travail. Par conséquent, les formations en direct peuvent être difficiles à coordonner et à gérer. Nos vidéos de formation en ligne peuvent être visionnées à tout moment et en tout lieu. La seule condition requise est l'accès à une connexion Internet. Pour beaucoup, prendre le temps d'une pause café au travail est le meilleur moment pour s'informer sur le nouveau programme que vous avez mis en place.

Facilité d'accès

Vous et vos employés êtes occupés; la formation en ligne est facilement accessible. Les vidéos de formation qui peuvent être visionnées à tout moment, et réécoutées autant de fois que nécessaire, peuvent aider toutes les parties à apprendre le programme plus rapidement.



Voici un lien vers nos [vidéos de formation en ligne](#) que vous pouvez partager avec tous vos employés. N'hésitez pas à les télécharger et à les enregistrer sur l'intranet de votre entreprise ou sur tout autre support de communication.

Gamification

L'utilisation de la gamification pour l'apprentissage est une approche éducative visant à motiver vos employés et autres parties prenantes à se familiariser avec votre programme d'éthique et de conformité *IntegrityCounts* en utilisant des éléments tels que des jeux vidéo ou des applications en ligne. La gamification peut apporter un élément d'apprentissage unique sur votre lieu de travail. La gamification ajoute du plaisir et de l'engagement en captant l'intérêt de ceux qui apprennent.

Kahoot!

Étude rapide : *Kahoot!*

Une plateforme que vous pouvez utiliser pour intégrer une formation sur l'éthique et la conformité sur votre lieu de travail via une application gratuite. Vous pouvez la consulter ici : <https://kahoot.com/>

Alors que de nombreuses équipes se réunissent via Zoom ou Skype, Kahoot ! permettra à toute votre équipe de se réunir à travers des activités amusantes et interactives tout en renforçant votre programme d'éthique et de conformité et vous pourrez le construire entièrement pour refléter votre propre programme distinct.

Kahoot! permet aux utilisateurs de jouer ensemble à des jeux tels que des jeux-questionnaires à choix multiples accessibles via un navigateur Web ou l'application Kahoot! L'utilisation de jeux et de jeux-questionnaires est un excellent moyen d'impliquer les employés et de les divertir tout en leur apprenant ce que vous devez leur apprendre.

Sensibilisation à la conformité

Pour assurer la conformité de votre entreprise, il faut veiller à ce que les employés reçoivent une formation adéquate sur divers sujets importants, notamment la sécurité, le harcèlement, les politiques de lutte contre les représailles et votre programme IntegrityCounts. Pour avoir un impact maximal, la formation et les connaissances en matière de conformité commencent par le leadership.

1

Commencer par le leadership

Pour qu'un programme de conformité soit efficace, il faut que les dirigeants de l'entreprise s'engagent à instaurer une culture de la conformité à tous les échelons.

2

Aligner la conformité sur les risques de l'entreprise

Votre programme de conformité doit aborder les risques qui se présentent dans chaque domaine stratégique ou département.

3

Former et tester

Investissez dans la formation des employés, qu'il s'agisse de déjeuners-conférences ou de formations plus formelles, qui expliquent les politiques de l'entreprise et les comportements interdits. La formation doit être continue et s'accompagner d'une révision régulière des politiques et d'une évaluation des employés.

4

Encourager le comportement éthique

Intégrez-le dans les évaluations de performance. Si la conformité est liée à la rémunération, les employés sont beaucoup plus susceptibles d'apprendre, d'adhérer et d'intégrer les politiques dans leurs tâches quotidiennes.

5

Ne pas ignorer les erreurs de conformité

Les erreurs sont souvent susceptibles de se reproduire, alors analysez l'incident pour aider les autres à éviter la même erreur. Sachez qu'une violation peut être une indication qu'une politique doit être modifiée. Soyez prêt à sanctionner les employés qui enfreignent la politique de l'entreprise, ce qui les motive davantage à se conformer.

Intégrez-la dans la déclaration de valeurs de votre entreprise

Une déclaration de valeurs n'est pas une sorte de jargon pour dire « ce que nous pensons être important ». C'est une déclaration de ce qu'est votre entreprise, de ce qu'elle représente et de ce que chacun peut attendre d'elle. Vous pouvez voir cela comme « l'âme » de votre équipe.

C'est un message qui traduit les valeurs et les priorités de votre entreprise. Il permet à vos clients et à votre personnel de savoir ce qui est important pour votre entreprise et le type de culture qu'elle possède.

Il est important d'intégrer la sensibilisation à la conformité dans votre déclaration de valeur. Pour recueillir des informations, vous pouvez organiser une session lors d'une réunion de l'ensemble de l'entreprise et demander à chacun de voter sur certains sujets qu'il juge importants.

Cela signifie qu'il faut poser des questions telles que : « à quel mot voulez-vous que vos collègues pensent lorsqu'ils évoquent notre programme de conformité? » Les réponses les plus courantes qui font sens peuvent être utilisées comme point de départ pour élaborer votre déclaration. Faites-en un concours et offrez un prix au gagnant. Faites en sorte que ce soit amusant et inclusif.

Impliquez tous les employés dans le processus dès le début.

C'est une déclaration de ce qu'est votre entreprise, de ce qu'elle représente et de ce que chacun peut attendre d'elle.

Lettre d'introduction du PDG

Le fait que votre PDG ou un autre dirigeant présente votre programme *IntegrityCounts* en envoyant une lettre personnelle à son sujet contribuera à renforcer son importance. Un leadership efficace contribue à l'instauration d'une excellente culture organisationnelle et les dirigeants peuvent renforcer les valeurs tout en tenant les gens responsables.

L'influence sur les autres peut être positive ou négative selon le style de leadership et l'exécution de la stratégie. Les dirigeants de votre entreprise doivent s'efforcer de créer une culture dans laquelle les employés peuvent s'exprimer et s'épanouir.

Lorsque les dirigeants créent des liens entre leurs employés, ces derniers sont plus susceptibles d'avoir un sens aigu de leur mission et d'être très engagés au travail.

Une excellente façon de présenter votre programme *IntegrityCounts* et de gagner l'adhésion, la confiance et l'engagement des employés est de communiquer le programme par le biais d'une lettre de présentation.



Nous [avons créé un document provisoire](#) que vous pouvez utiliser pour communiquer à vos employés. Veuillez télécharger et modifier ce document selon vos besoins.

Codes et politiques qui s'adressent clairement à votre équipe

Les politiques relatives au comportement éthique aident une organisation à gérer les attentes en donnant aux employés des idées concrètes sur ce qui est bien et ce qui n'est pas accepté sur le lieu de travail, sans qu'il soit nécessaire que la direction soit constamment présente pour les superviser. Les politiques éthiques sont des lignes directrices destinées à tous les employés d'une entreprise pour qu'ils fassent ce qu'il faut et se comportent à tout moment selon des normes élevées.

Les bonnes politiques éthiques créent une bonne culture fondée sur la confiance et la transparence. Elles favorisent un comportement moral et profitent également aux clients, car des employés heureux font des clients heureux qui reviennent.

Lorsque vous créez vos politiques, qu'il s'agisse d'une politique de dénonciation, d'un code d'éthique ou de conduite, il est très facile de les remplir de jargon juridique que tout le monde ne comprend pas. Oui, il s'agit souvent de politiques qui doivent passer par un service juridique, mais en fin de compte, vos employés doivent comprendre leur signification. Ne les remplissez donc pas de mots juridiques, d'acronymes ou de phrases inutiles qui feront que personne ne comprendra leur signification ou leur raison d'être.

Vos politiques et codes doivent orienter correctement toutes les décisions commerciales dans la bonne direction et démontrer aux employés que vous êtes une entreprise responsable. Ils ne doivent pas laisser le lecteur dans la confusion.

Ils doivent aider les employés à prendre la bonne décision lorsqu'il n'existe pas de « règle » pour une situation douteuse à laquelle ils peuvent être confrontés.



Vous trouverez [ici](#) quelques exemples de politiques que vous pouvez utiliser comme point de départ pour créer ou modifier la vôtre.

Sondages sur l'engagement des employés

Les sondages sur l'engagement des employés sont souvent cités comme étant essentiels pour évaluer la « température » ou « l'humeur » du lieu de travail. L'utilisation de sondages pour vous aider à savoir ce que vos employés pensent de votre culture d'entreprise et de votre programme *IntegrityCounts* présente un certain nombre d'avantages.

Avantages

1

Ils vous donnent un moyen de mesurer le degré d'engagement, de satisfaction et de contentement des employés.

2

Ils permettent d'évaluer s'il y aura bientôt un problème de roulement du personnel.

Les sondages peuvent demander directement combien de temps l'employé a l'intention de rester dans l'entreprise. Comme ces sondages sont généralement anonymes, les réponses sont susceptibles d'être perspicaces.

3

Ils sont un moyen d'obtenir un retour anonyme sur la manière d'améliorer l'entreprise.

4

Ils peuvent donner un aperçu du moral des employés au-delà de ce que vous voyez en surface.

5

Ils peuvent permettre aux employés de se sentir écoutés, ce qui peut améliorer la satisfaction.

Cela est particulièrement vrai si l'entreprise donne suite aux commentaires fournis et apporte des changements en conséquence.

6

Sont un moyen de suivre les tendances d'une année sur l'autre en termes de sentiment des employés.

7

Ils peuvent permettre à l'équipe RH de prendre des décisions éclairées sur les changements qui pourraient être apportés à la culture de l'entreprise pour améliorer le moral.

Lorsque l'entreprise donne suite à ces changements, elle peut améliorer la productivité et réduire le roulement du personnel en conséquence.

Créer des champions de la conformité

Une des meilleures pratiques d'un programme de conformité est d'engager une personne qui n'a pas de rôle juridique ou de rôle de conformité existant comme « champion de la conformité ». Cela permet à l'entreprise de tirer parti des ressources et d'étendre l'empreinte du programme de conformité au sein de l'entreprise. Cela favorisera un environnement de travail plus engagé dans la conformité.

Le(s) champion(s) de la conformité doit (doivent) être formé(s) pour être la première ligne de connaissance de la conformité pour les personnes en première ligne, à la fois pour répondre aux questions de routine et pour alerter le département juridique si un problème doit être transmis. Il s'agit également d'une personne qui connaît bien votre programme IntegrityCounts et qui peut être la personne à contacter si quelqu'un a des questions.

Avantages



Le fait d'avoir un champion de la conformité peut être un moyen efficace et rentable d'améliorer davantage votre l'adhésion à votre programme *IntegrityCounts*.



Les champions de la conformité sont des ambassadeurs de la conformité et doivent être formés et habilités à dispenser des formations sur la conformité, à aider à identifier les principaux domaines de risque, et bien plus encore.



Le champion de la conformité doit être quelqu'un qui souhaite réellement occuper ce poste, qui croit vraiment à la conformité, qui est perçu comme un modèle d'éthique et d'intégrité, qui est capable d'influencer les autres, de réfléchir de manière stratégique et d'exercer un leadership.



Un champion de la conformité apporte des points de vue différents de l'entreprise et donne à l'entreprise la possibilité d'avoir non seulement des agents de conformité qui parlent de la conformité, mais aussi d'autres employés.

Conseil consultatif sur les produits

Les commentaires des clients font partie intégrante de l'évolution de la plateforme *IntegrityCounts*. C'est pourquoi nous encourageons nos clients à se joindre à notre conseil consultatif sur les produits, une initiative axée sur les clients en matière d'innovation de produits qui permet à ces derniers de fournir les meilleures idées sur l'évolution de la solution *IntegrityCounts*.

C'est un excellent moyen pour nos clients de partager des idées, des meilleures pratiques et d'apprendre de leurs collègues. Nous accordons de l'importance à ce que nos clients ont à dire sur le fonctionnement du produit et notre conseil consultatif sur les produits vous donne la possibilité de participer au développement d'*IntegrityCounts*, ce qui en fait un produit véritablement inégalé sur le marché.



Si vous souhaitez rejoindre notre conseil consultatif sur les produits, nous vous invitons à communiquer avec votre gestionnaire de compte pour en discuter davantage.

Soutien continu aux clients

WhistleBlower Security dispose d'une équipe dédiée à la réussite des clients, qui les guide tout au long de la phase de mise en place et de mise en œuvre de leur programme *IntegrityCounts*, et qui leur fournit une assistance permanente à tout moment pendant la durée de leur contrat.

Notre équipe de réussite client propose des formations, un soutien et peut travailler avec vous pour s'assurer que des campagnes de sensibilisation et des stratégies d'engagement sont mises en œuvre pour garantir le succès de votre programme.

Vous pouvez communiquer avec notre équipe de soutien au client à tout moment à l'adresse courriel support@integritycounts.ca.

Résumé

Nous sommes ravis que vous vous soyez engagé à créer une culture de la parole sur votre lieu de travail en choisissant WhistleBlower Security et IntegrityCounts comme fournisseur de lignes d'assistance éthique. Notre engagement envers votre réussite se poursuit pendant toute la durée de votre programme.

N'oubliez pas que la chose la plus importante que vous puissiez faire dès le départ est de veiller à ce que la direction se concentre sur la promotion du programme et s'assure que les employés se sentent en sécurité et en confiance lorsqu'ils l'utilisent. La création d'une culture de la parole est essentielle pour découvrir les problèmes d'éthique et de sécurité au sein de votre organisation.

Merci d'avoir choisi WhistleBlower Security pour vous aider à y parvenir.

