

«La protection est insuffisante»

> Daniel Bühler, de l'association Ethics and Compliance Switzerland, commente le projet

Associé chez Lalive à Genève et Zurich, vice-président de l'association ECS (Ethics and Compliance Switzerland), l'avocat Daniel Bühler a participé à la rédaction d'une note d'analyse sur la protection des lanceurs d'alerte dans le secteur privé suisse.

Le Temps: Que pensez-vous du projet du Conseil fédéral? Le trouvez-vous trop compliqué?

Daniel Bühler: ECS a une position différente. Nous considérons que le projet suisse devrait prendre en compte l'aspect international et les bonnes pratiques mises en place par les États, les grandes entreprises ou proposées par certains instituts sur le sujet. Il existe même une norme ISO qui traite du *whistleblowing*. On ne peut pas légiférer sans prendre en compte ces standards.

– Quel est l'État le plus avancé dans la protection des lanceurs d'alerte?

– Les États-Unis, qui enregistrent le plus grand nombre d'alertes par 1000 employés dans les entreprises.

La raison en est simple: les États-Unis offrent une meilleure protection aux *whistleblowers*. Dans ce pays, un employeur ne peut pas prendre de mesures de représailles contre un employé qui a lancé une alerte, c'est interdit.

– Que manque-t-il au projet suisse?

– La protection n'est pas suffisante. Sans possibilité de lancer une alerte de manière anonyme et sans certitude qu'il ne sera pas puni, un employé n'émettra pas de signalement car il aura peur des conséquences. Il faut donc permettre des alertes anonymes. En Suisse, un employeur qui licencie un lanceur d'alerte s'expose à une sanction maximale de six mois de salaire à verser si le licenciement est jugé abusif: ce n'est pas cher pour se débarrasser de quelqu'un de gênant. Le projet suisse fait aussi l'impasse sur un autre aspect: la nécessité de l'indépendance des responsables internes chargés de recevoir l'alerte; il faut anticiper les cas où le supérieur de l'employé serait impliqué dans l'acte illicite. Les normes ISO demandent que la personne responsable de recevoir les alertes soit indépendante du management et ait accès au conseil d'administration.

– Les employeurs membres de votre association partagent-ils cet avis?

– Les grandes entreprises qui sont actives à l'international et en parti-

culier aux États-Unis ne se placent pas au-dessous de ces standards! Pour elles, ils sont d'importance.

– Que pensez-vous du mécanisme en trois étapes, un signalement en interne, puis auprès d'une autorité extérieure, enfin une information au public?

– Il n'est pas mauvais, mais nous ne nous prononçons pas sur le détail. Globalement, commencer par un signalement interne correspond aux bonnes pratiques et à la norme ISO. Les entreprises et les administrations publiques sont encouragées à mettre en place un mécanisme interne permettant de recevoir les signalements qui protègent la confidentialité et évitent les représailles.

– Plusieurs multinationales, comme ABB, Syngenta ou Nestlé, font partie de votre association. Agissez-vous comme lobby de ces employeurs?

– Nous recherchons les meilleures solutions pour l'ensemble des organisations privées et publiques, s'agissant des sujets d'intégrité, d'éthique et de conformité. Nous n'avons pas uniquement des entreprises parmi nos membres, mais également des instituts comme le Basel Institute on Governance, ainsi que des administrations et des personnes privées. L'association est présidée par l'ex-procureur Paolo Bernasconi, c'est un gage d'indépendance. **Propos recueillis par C. Dz**

