



شركة استصلاح شاطئ نواكشوط
SOCIÉTÉ D'AMÉNAGEMENT DU
LITTORAL DE NOUAKCHOTT

Alertes Professionnelles/ Whistleblowing policy

Version	Date	Rédacteur	Valideur	Objet de la révision
0	11 février 2025 29 Janvier 2026		Mr Karim Gabriel DG	Révision de l'appellation de la politique

1. OBJET

La présente politique a pour objectif d'encourager le signalement, par les employés, les prestataires de service et les tiers, de comportements inappropriés, d'actions frauduleuses ou de violations des lois, des règlements et des politiques internes au sein de la SALN. Elle garantit également que ces signalements sont traités de manière confidentielle et sans crainte de représailles.

2. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les employés, sous-traitants, fournisseurs et autres parties prenantes de l'entreprise. Elle couvre tout comportement ou activité jugée inappropriée ou illégale, incluant, mais sans s'y limiter :

- les fraudes financières ou comptables ;
- la corruption ou les pots-de-vin ;
- chantage ou extorsion ;
- la violation des règles de sécurité des passagers ;
- les abus ou harcèlement au travail ;
- les violations de la réglementation sociale
- les violations des réglementations sur les droits des passagers.

3. PRINCIPES D'ALERTE

Toute personne ayant connaissance d'une violation potentielle est encouragée à signaler tout comportement, risque et soupçon de délits ou autres irrégularités survenant au sein de l'organisation, soit directement à son supérieur hiérarchique, soit via un canal de signalement anonyme dédié. Les signalements peuvent inclure :

- une description détaillée des faits ;
- le lieu et le moment où ces faits se sont produits ;
- les personnes impliquées (si possible)

L'alerte ne concerne pas les remontrances ou les simples plaintes de nature personnelle du lanceur d'alerte, ni les réclamations et les demandes qui relèvent de la discipline des relations de travail ou des relations avec les supérieurs ou les collègues, qui sont des cas qui doivent être renvoyés aux unités de gestion du personnel compétentes.

4. RESPONSABILITE ET PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

La présente politique n'affecte pas la responsabilité pénale du lanceur d'alerte dans l'hypothèse de dénonciations de calomnie ou de diffamation en vertu du code pénal mauritanien. Le lanceur d'Alerte est également responsable de toute forme d'abus de la présente politique, comme les signalements manifestement opportunistes et/ou effectués dans le seul but de nuire à la personne incriminée ou à d'autres personnes, ainsi que de tout autre soupçon d'utilisation abusive ou de manipulation intentionnelle de l'organisation.

La SALN s'engage à protéger les lanceurs d'alerte de toute forme de représailles ou de discrimination suite à leur signalement. Aucune action disciplinaire ou pénale ne sera engagée contre une personne qui, de bonne foi, rapporte un comportement inapproprié.

5. CONFIDENTIALITE

Tous les signalements seront traités de manière confidentielle. L'identité des lanceurs d'alerte sera protégée autant que possible, sauf si la divulgation est requise par la loi mauritanienne ou dans le cadre d'une enquête officielle. Si la confidentialité ne peut être maintenue, le lanceur d'alerte sera informé au préalable.

6. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

Les employés et autres parties prenantes peuvent signaler des préoccupations via les moyens suivants :

- canal de dénonciation anonyme : ethique@SALN.mr
- Numéro de Téléphone du Point Focal : 41 36 82 36

7. INVESTIGATION ET SUIVI

Après réception du signalement, une enquête sera ouverte, si nécessaire. L'entreprise s'engage à mener des enquêtes impartiales, rigoureuses et rapides. Les résultats de l'enquête, ainsi que les mesures disciplinaires ou correctives, seront partagés avec les parties concernées dans la limite des obligations de confidentialité.

8. FORMATION ET SENSIBILISATION

Des sessions de formation seront organisées pour sensibiliser les employés et sous-traitants à cette politique, ainsi qu'aux pratiques éthiques attendues dans le cadre de leur travail. L'objectif est de créer une culture de transparence et de responsabilité au sein de la SALN.

9. REVISION DE LA POLITIQUE

Cette politique doit rester en vigueur jusqu'à ce que l'une des situations suivantes se produise :

- l'information connexe est modifiée / remplacée ;
- de nouvelles exigences ou attentes des partenaires financiers ou autres parties prenantes ;
- de nouvelles dispositions légales qui peuvent entrer en conflit avec la présente politique
- Autres circonstances déterminées par l'équipe de direction, validées par la Direction Générale.

Directeur Général
Karim Gabriel

