

Mémento de l'éthique au quotidien



 **aldes**

**Au cœur
du bâtiment**

Sommaire

	Introduction 4
	Activités politiques 6
	Cadeaux et invitations 7
	Concurrence 9
	Confidentialité des informations 11
	Conflit d'intérêts 13
	Contribution à la collectivité 15
	Marketing et Publicité 16
	Corruption et « paiement de facilitation » 17
	Diversité /non-discrimination 19
	Fait religieux 22
	Fiscalité 24

Sommaire

	Harcèlement moral 25
	Harcèlement sexuel 27
	Qualité et sécurité des produits 28
	Relations avec les fournisseurs 29
	Représentation de la société 31
	Respect de la vie privée 32
	Responsabilité vis-à-vis de l'environnement 33
	Sécurité, Santé et Hygiène BE SAFE 34
	Utilisation du matériel, des moyens et des actifs de la société 36
	En synthèse 38

Introduction

Le mémento de l'éthique au quotidien du Groupe ALDES exprime des règles exigeantes et impose des principes de vie professionnelle stricts.

Ce mémento présente la mise en œuvre de l'éthique du Groupe dans la vie professionnelle courante dans le cadre du strict respect des lois locales en vigueur.



Comment utiliser le mémento de l'éthique au quotidien ?

Le mémento de l'éthique au quotidien ne remplace pas les chartes et politiques existantes dans chaque pays. Vous devez continuer à vous référer à l'ensemble des règles et normes définies sur votre lieu de travail. Ce document a été conçu pour partager un cadre et un langage commun pour vous permettre de mieux en comprendre le sens.

Cet outil doit aussi pouvoir vous aider à trouver les réponses aux questions et dilemmes éthiques, sociaux ou sociétaux que vous pourriez rencontrer dans le cadre de votre travail. Le respect de ce mémento contribuera à vous protéger ainsi que le Groupe ALDES.

Ce mémento ne peut pas couvrir toutes les situations particulières, alors si vous êtes confronté à une problématique éthique, sociale ou sociétale, posez-vous les questions suivantes :

- ***Est-ce conforme aux Valeurs du Groupe et au "Mémento de l'éthique au quotidien" ?***
- ***Est-ce conforme à l'intérêt du Groupe ?***
- ***Est-ce conforme à la législation/ aux conventions de mon pays ?***
- ***Quel est l'impact de mes actions sur les différentes parties prenantes et comment réagiraient-elles si elles venaient à les connaître ?***



En cas de doute

- ▶ Suivez rigoureusement les règles du Groupe ALDES et ses instructions.
- ▶ Faites appel à votre bon sens.
- ▶ Ne placez pas le Groupe ALDES dans une position illicite ou contraire à l'éthique.
- ▶ Évitez toute conduite inadéquate, même en apparence.
- ▶ Ne vous placez pas dans une situation pouvant entraîner un conflit d'intérêts, réel ou apparent.
- ▶ Ne prenez aucune décision que vous ne pourriez expliquer sans gêne à vos collègues ou à vos proches.
- ▶ Ne prenez aucune décision, n'adoptez aucune posture pouvant nuire à la réputation et aux marques du Groupe ALDES.

Signaler et partager ouvertement avec votre responsable hiérarchique ou avec l'équipe de la Direction des Ressources Humaines face à une situation complexe.

Nos repères au quotidien pour mieux travailler ensemble et avec nos parties prenantes.



Ce document m'est-il applicable ?

Oui, chacun d'entre nous peut se trouver confronté à une question d'ordre éthique, social ou sociétal dans le cadre de son travail :

- ▶ Comment se comporter avec ses collègues et réagir à un comportement qui nous interpelle ?
- ▶ Comment traiter des demandes difficiles ou délicates de la part de nos clients ou fournisseurs ?
- ▶ Comment résoudre certaines questions quant à l'utilisation des biens du Groupe ?

Le mémento de l'éthique au quotidien apporte un support utile et pratique sur ces différents sujets et sur bien d'autres situations qui peuvent se présenter à nous.

Le mémento de l'éthique au quotidien s'adresse à tous les salariés du Groupe ALDES et sur tous les territoires où le Groupe opère.



Un module de formation obligatoire pour tous

Afin de garantir une compréhension partagée des attentes éthiques du Groupe, un module de formation obligatoire sur l'éthique est mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs :

🚀 Accéder au module de formation sur Agora

▶ Les objectifs sont les suivants :

- Présenter les principes éthiques du Groupe ;
- Guider chaque salarié dans l'adoption d'un comportement approprié en milieu professionnel ;
- Fournir des conseils concrets pour réagir face à des situations de non-respect des principes éthiques.

▶ Les thèmes abordés incluent notamment :

- Le respect de la vie privée ;
- La représentation de la Société ;
- La responsabilité environnementale ;
- Les cadeaux et invitations ;
- Le harcèlement moral ;
- Le harcèlement sexuel ;
- La discrimination ;
- La santé, l'hygiène et la sécurité ;
- Les relations avec les fournisseurs ;
- La concurrence.



Le module de formation constitue un complément essentiel au mémento de l'éthique au quotidien et participe pleinement à la promotion d'une culture de responsabilité et de respect au sein du Groupe.



Activités politiques

Le Groupe ALDES respecte le droit de chaque collaborateur de participer, à titre personnel, à des activités politiques, dès lors qu'il est clair qu'en le faisant, ce collaborateur ne représente pas l'entreprise.



Tout collaborateur participant à des activités politiques :

- ✓ Doit indiquer clairement qu'il ne représente en aucune façon le Groupe ALDES.
- ✓ Ne doit pas utiliser les ressources du Groupe (y compris son temps de travail, le téléphone, le papier, le courrier électronique et tout autre bien du Groupe) afin de mener ou de soutenir des activités politiques personnelles.



Que dois-je faire ?

Je suis bénévole pour un candidat local dont les valeurs me semblent très similaires à celles du Groupe ALDES. Puis-je utiliser la photocopieuse pour imprimer quelques tracts ?

Non. N'utilisez ni votre temps de travail, ni aucune ressource du Groupe pour soutenir une quelconque activité politique.



Dois-je m'en préoccuper ?

Mon responsable hiérarchique m'a suggéré de faire un don à la campagne de sa fille aux élections municipales. Est-ce approprié ?

Non. Même si votre responsable ne vous l'impose pas, une telle demande, même innocente, n'est pas appropriée et pourrait être considérée comme une pression intolérable.



À savoir

Tout non-respect des dispositions ci-dessus pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

A RETENIR

Si vous êtes confronté à un problème concernant les activités politiques, parlez-en avec votre supérieur hiérarchique et/ou aux équipes de la DRH ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Cadeaux et invitations

Chacun de nous doit :

- ✓ Refuser les cadeaux et/ou invitations de la part des fournisseurs, à moins qu'ils ne soient, clairement, que d'un montant symbolique.
- ✓ Dans tous les cas, refuser les cadeaux et/ou invitations de fournisseurs prospects ou de fournisseurs dépositionnés.
- ✓ Refuser des cadeaux envoyés à son domicile.
- ✓ Refuser de recevoir ou de donner des cadeaux en espèces.
- ✓ Veiller à ce que les cadeaux et/ou invitations que nous offrons soient appropriés et conformes aux valeurs du Groupe ALDES.
- ✓ S'assurer, au moment d'établir une nouvelle relation commerciale, que les parties sont informées de la politique du Groupe ALDES en matière de cadeaux et d'invitations. De la même manière, nous devons nous informer de la politique de notre nouveau partenaire en ce domaine.
- ✓ Immédiatement informer sa hiérarchie de tout cadeau et/ou invitation reçus.

Dans certains pays/certaines cultures, l'échange de cadeaux ou d'invitations peut contribuer à la compréhension mutuelle et améliorer les relations commerciales. Dans d'autres pays et/ou cultures, cela peut générer des conflits entre intérêts personnels et obligations professionnelles.



Que dois-je faire ?

Puis-je offrir à un client du Groupe ALDES des billets pour un concert auquel je ne pourrai pas assister ?

Si cette manifestation est prévue dans le cadre professionnel, vous pouvez lui offrir les billets à condition que ce client soit accompagné par un salarié du Groupe ALDES. De même, si un fournisseur vous invite à un concert, vous pouvez répondre favorablement à cette invitation si elle est raisonnable compte tenu de la relation d'affaires que vous avez nouée avec ce fournisseur et que ce dernier vous accompagne.



Dois-je m'en préoccuper ?

Nous venons de conclure un important contrat avec un nouveau client. Mon responsable hiérarchique a proposé de lui offrir une soirée dans un club pour fêter l'évènement. Cela m'a semblé une bonne idée, mais j'ai appris par la suite qu'il s'agissait d'un club de striptease ! Ce genre d'invitation me met vraiment mal à l'aise. Est-ce que je n'en fais pas un peu trop ?

Les invitations offertes aux clients doivent non seulement être raisonnables, mais également acceptables. Non seulement une soirée dans ce type de club est contraire aux Valeurs du Groupe ALDES, mais elle pourrait également mettre le client et les équipes mal à l'aise. Vous devez encourager votre responsable hiérarchique à proposer une alternative plus adaptée.



À savoir

- Lorsque vous recevez des cadeaux ou des invitations, la règle est la transparence totale.
- Lorsque vous offrez des cadeaux ou des invitations, la règle est de rester dans les limites du raisonnable et de s'interroger sur la façon dont cela pourrait être perçu publiquement.



Que dois-je faire ?

Dans le cadre de mes activités professionnelles, j'organise de nombreux voyages, congrès et réunions. La direction d'un hôtel où je réserve souvent des chambres pour les collaborateurs du Groupe ALDES m'a offert un week-end tous frais payés à l'occasion de l'anniversaire de mariage de mes parents. C'est très aimable de leur part. Puis-je l'accepter ?

Non. Même si ce n'est pas vous qui bénéficiez directement d'un tel cadeau, en l'acceptant il vous sera plus difficile de faire preuve d'impartialité lorsque effectuerez de nouvelles réservations au nom du Groupe ALDES. La simple apparence d'un conflit d'intérêt est inacceptable ; vous devez pouvez poliment décliner cette offre et en donner clairement les raisons.



Dois-je m'en préoccuper ?

Un fournisseur vient de m'offrir un grand sac de produits. Je sais que cela ne lui a pas coûté cher. Puis-je ou dois-je l'accepter ?

Vous ne pouvez accepter des cadeaux ou des invitations qu'à la condition qu'ils aient une valeur symbolique : par exemple des produits portant le logo de votre fournisseur ou une boîte de chocolats sont, a priori, acceptables. Dans le cas présent, vous devriez remercier le fournisseur de sa générosité, mais refuser poliment le cadeau. Si vous pensez que cela pourrait nuire à votre relation, demandez conseil à votre hiérarchie pour trouver le moyen approprié de traiter ce refus.



Dois-je m'en préoccuper ?

Je viens de recevoir un colis d'un fournisseur chinois. Je suis gêné(e) car ce n'est pas conforme à la politique du Groupe ALDES. Dois-je lui renvoyer ?

Dans certaines cultures, il peut être délicat de refuser un cadeau et encore plus de le retourner lorsqu'il n'a pas été remis en mains propres. Cela peut être très mal perçu et nuire à la relation. Parlez-en avec le Responsable des Achats de votre entité ou du Groupe qui vous conseillera sur l'attitude à adopter.



À savoir

- Un module de formation sur cet item est à disposition sur Agora.
- Tout non-respect des dispositions ci-dessus pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pécuniaire et/ou pénale.

A RETENIR

Si vous êtes confronté à un problème concernant les cadeaux et invitations, parlez-en avec votre supérieur hiérarchique et/ou aux équipes de la Direction des achats ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Concurrence

Notre intérêt est de travailler dans un environnement où les pratiques commerciales jouissent d'une bonne réputation avec une relation commerciale de confiance. Le fait de partager avec nos concurrents des informations portant sur des sujets tels que la tarification, les coûts ou les stratégies de marketing, pourraient, à tort ou à raison, donner l'impression qu'il s'y pratique des ententes sur les prix, le partage de territoires ou d'autres sortes de manipulation ou de distorsion de la concurrence.

Chacun de nous doit :

- ✓ S'abstenir d'échanger avec nos concurrents sur tout sujet sensible.
- ✓ S'abstenir de tout agissement privant un concurrent d'une source d'approvisionnement.
- ✓ S'abstenir d'établir des contrats d'exclusivité (c'est-à-dire des contrats imposant à une entreprise de ne vendre ou de n'acheter qu'au Groupe ALDES) avant d'avoir consulté la Direction Administrative et Financière du Groupe sur un éventuel risque d'abus de position dominante.
- ✓ S'abstenir de dénigrer nos concurrents y compris faire une fausse déclaration sur leurs produits ou leurs services.
- ✓ Informer rapidement sa hiérarchie s'il a reçu ou utilisé fortuitement des informations confidentielles ou exclusives concernant nos concurrents et dont lui-même ou des tiers sont les propriétaires légitimes.
- ✓ Ne collecter d'informations sur la concurrence que par des moyens légaux et, ce faisant, en s'identifiant toujours clairement comme collaborateur du Groupe ALDES.

Nous respectons toutes les parties prenantes de notre environnement professionnel, y compris nos concurrents. Nous les traitons comme nous aimerions qu'elles nous traitent. Nos positions sur les marchés sur lesquels nous opérons nous obligent à l'exemplarité.



Que dois-je faire ?

À l'occasion d'un récent salon, j'ai retrouvé un représentant de l'un de nos concurrents. Nous avons bu un verre au bar et il m'a informé que sa société allait bientôt augmenter le prix de certains de ses produits clés. Il me semble que ce sont là de bien précieuses informations !

À qui dois-je en parler pour en tirer le meilleur parti ?

Nous ne partageons pas et n'échangeons pas avec nos concurrents d'informations concernant les prix ou les offres, par exemple celles sur les politiques de prix, les remises, les promotions, les redevances, les garanties et les conditions générales de vente. Si un concurrent vous communique spontanément de telles informations, mettez immédiatement, mais avec tact, un terme à cette conversation et alertez votre hiérarchie. Même si l'échange n'a pas été délibéré, cela pourrait donner l'apparence d'une entente illicite ou d'une offre truquée, ce qui est contraire à l'éthique et, dans la plupart des pays, totalement illégal.



Dois-je m'en préoccuper ?

Le Groupe ALDES est membre d'un syndicat professionnel et je le représente. Après une des réunions du syndicat, un de mes collègues, un représentant d'un concurrent très connu, a suggéré que les membres du syndicat se retrouvent dans un restaurant pour renforcer les liens personnels et pour parler officieusement. Que dois-je faire ?

N'acceptez pas l'invitation et informez immédiatement votre Direction. Rappelez-vous que les contacts avec les concurrents doivent être encadrés et limités à des sujets qui ne sont pas sensibles ou stratégiques. Évitez absolument tout contact officieux avec les concurrents, même les événements mondains. Si au cours d'un « contact officiel », vous vous rendez compte que des sujets sensibles sont abordés, quittez la réunion et vérifiez bien que votre sortie soit consignée dans le procès-verbal de la réunion.



Que dois-je faire ?

J'ai découvert que l'un de nos principaux concurrents va lancer prochainement un nouveau produit et que cela pourrait avoir de sérieuses répercussions sur nos ventes et sur nos stratégies marketing. Nous devons absolument en savoir plus à ce sujet. Comme c'est très important pour nous, pouvons-nous embaucher quelqu'un pour fouiller ses poubelles afin d'y rechercher des indices sur sa stratégie de lancement ?

Non. Ce type de comportement est totalement contraire aux règles de l'éthique et pourrait gravement nuire à notre réputation d'intégrité.

Le Groupe ALDES ne doit jamais s'adonner à de telles activités. Nous ne devons collecter d'informations sur la concurrence que par des moyens légitimes. Nous pouvons, par exemple, examiner les produits de nos concurrents, utiliser des sources d'informations accessibles au public, telles que leurs prospectus publicitaires, leurs rapports annuels, leurs stands lors de salons commerciaux, ainsi que les données sectorielles agrégées non spécifiques aux sociétés.



Dois-je m'en préoccuper ?

Il y a six mois, j'ai embauché une personne qui travaillait auparavant pour un de nos concurrents. Elle y avait acquis une expertise de recherche extrêmement pointue dans un domaine qui nous est essentiel. En réalité, c'est d'ailleurs principalement pour cette raison que je l'ai recrutée. Bien évidemment, j'ai pris toute précaution pour qu'elle ne nous communique pas d'informations confidentielles, mais il doit bien y avoir un délai au-delà duquel elle serait autorisée à le faire librement ? Sinon, ne serait-ce pas pousser la notion de confidentialité jusqu'à l'absurde ?

Non. Il n'existe pas de délai de prescription en ce qui concerne la protection des informations confidentielles. Vous auriez dû embaucher cette personne seulement en raison de ses compétences et des travaux de recherche qu'elle est à même de conduire et non en raison de ses précédentes réalisations chez notre concurrent.



À savoir

- Un module de formation sur cet item est à disposition sur Agora.
- Il faut respecter la clause de non-concurrence inscrite dans son contrat de travail.
- Il ne faut pas exercer de concurrence déloyale sous peine de condamnation à la cessation de l'activité concurrente et au paiement de dommages et intérêts.
- Il ne faut pas exercer d'entente sur les prix sous peine de sanctions administrative, pécuniaire et pénale.

Si vous êtes confronté à un problème concernant la concurrence, parlez-en avec votre supérieur hiérarchique et/ou aux équipes de la Direction juridique ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Confidentialité des informations

Ceux d'entre nous ayant accès à des informations confidentielles ont l'obligation de les protéger contre toute divulgation.

Chacun de nous doit :

- ✓ Limiter la divulgation d'informations confidentielles aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance, et ceci dans l'intérêt du Groupe. Les «Informations confidentielles» sont - sans que cette liste soit exhaustive - toutes les informations et données quelle qu'en soit la nature (techniques, commerciales, stratégiques ou financières), les documents de toute nature (audios, photos, vidéo, écrits ou imprimés), tous échantillons, modèles, maquettes, spécifications, logiciels, produits, rapports, descriptifs, états financiers, prévisions, études de marchés et autres.
- ✓ Conserver en toute sécurité toutes les données clients et fournisseurs confidentielles, aussi bien celles sous format papier qu'électronique.
- ✓ Empêcher toute divulgation d'informations confidentielles à des personnes externes au Groupe ALDES (y compris les membres des familles des collaborateurs).
- ✓ Être vigilant pour préserver les informations confidentielles. Une attention particulière est requise dans les lieux publics où les conversations peuvent être entendues et la sécurité des données compromise (bus, train, avion...).
- ✓ Utiliser autant que besoin les outils mis à disposition pour protéger vos écrans d'ordinateur du regard de vos voisins de voyage (filtre d'écran...).
- ✓ Ne pas divulguer d'informations confidentielles relatives à un précédent employeur.
- ✓ Restituer toutes les informations confidentielles (y compris toutes copies) en cas de départ du Groupe ALDES.
- ✓ Éviter d'utiliser les réseaux Wifi publics.



Que dois-je faire ?

Mes amis me posent souvent des questions sur mon travail dans le Groupe ALDES : ils sont curieux de savoir ce que nous mettons dans nos produits et quels nouveaux lancements nous préparons. Bien évidemment, je connais un grand nombre de réponses du fait de mon travail ; mais quelles informations puis-je vraiment leur communiquer ?

Toute information (écrite, électronique, orale ou sous toute autre forme) non disponible pour le public et à laquelle vous avez eu accès en votre qualité de collaborateur du Groupe ALDES, doit être considérée comme confidentielle. Le fait de les révéler, même à des amis de confiance, n'est pas acceptable. Cela peut nuire aux intérêts du Groupe ALDES.



Dois-je m'en préoccuper ?

L'autre jour, j'accompagnais un client potentiel à une réunion. Alors que nous nous dirigeons vers la salle de réunion, nous sommes passés devant le bureau d'un collègue. Sa porte était grand ouverte et il discutait sur haut-parleur avec un client de notre politique de tarification. Il proposait des tarifs spéciaux et mon client a tout entendu ! Il devrait faire plus attention !

Nous devons tous prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations, même sur le lieu de travail, par exemple en rangeant notre bureau le soir avant de partir, en mettant sous clef nos documents, en changeant régulièrement de mot de passe et en faisant preuve de prudence lorsque nous utilisons des téléphones mains libres. Même entre collaborateurs du Groupe ALDES, les informations sensibles ne doivent être échangées que lorsqu'il existe un besoin légitime.



Dois-je m'en préoccuper ?

L'un de nos fournisseurs est très souvent invité en réunion chez nous. Il connaît bien le Groupe ALDES. Après une réunion, puis-je le laisser rejoindre l'accueil tout seul sans l'y accompagner ? Cela me permettrait de gagner un peu de temps, ce qui serait appréciable, vu ma charge de travail.

Non, vous ne devez pas laisser un fournisseur et toute personne non salariée du Groupe ALDES en général circuler seul dans les couloirs : pour sa sécurité et pour des raisons de confidentialité. Cela est d'ailleurs valable pour l'ensemble des personnes que vous invitez à vous rejoindre sur votre lieu de travail.



Que dois-je faire ?

J'organise régulièrement des réunions avec des clients dans nos locaux.

Parfois, nos clients nous demandent s'ils peuvent rester dans la salle de réunion afin de traiter de leurs propres problématiques. Cela ne me pose pas de problème dans la mesure où le sujet pour lequel cette équipe est réunie est épuisé... et puis ce sont des clients.

Puis-je les laisser s'organiser comme bon leur semble ?

Oui et non. Oui, vous pouvez leur mettre une salle à disposition. Mais vous devez prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations. En l'espèce, il convient de s'assurer que toutes les informations considérées comme confidentielles sont absentes de la salle de réunion, que les tableaux sont effacés et les paperboards neufs. De même, une personne de votre entité doit être désignée comme référente du groupe et doit être présente à proximité de la salle de réunion afin de répondre aux attentes de ces clients... et d'éviter qu'ils ne se dispersent dans les couloirs.



Que dois-je faire ?

La dernière fois que je suis venu en salle de réunion, j'ai trouvé dans la salle de réunion, posé sur une table, toute une liasse d'informations relatives à notre plan stratégique. Je les ai reprises et données aux personnes concernées. Elles m'ont dit que cela n'était pas mon problème !

Vous avez agi en adéquation avec les attentes en reprenant ces documents de la salle et en les rapportant à leurs propriétaires. En interne (bureau, salle de réunion, etc.) comme en externe (train, avion, hôtel etc.), vous devez vous assurer que vous n'avez pas laissé de documents professionnels derrière vous : ni sur les tableaux de papier (paperboard), ni sur des post-it, ni dans des poubelles, etc.

La divulgation non autorisée d'informations confidentielles peut porter préjudice au Groupe ALDES. Nous devons tous nous assurer que toute information, qui ne serait pas publique, reste strictement confidentielle.



À savoir

Tout non-respect des dispositions ci-dessus pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pécuniaire et/ou pénale.

Si vous êtes confronté à un problème concernant la confidentialité, parlez-en avec votre supérieur hiérarchie et/ou aux équipes de la DRH ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Conflit d'intérêts

La simple apparence de conflit d'intérêts pourrait nuire à la réputation et aux marques Groupe ALDES, ainsi qu'à celle de ses collaborateurs.

En matière de conflit d'intérêts potentiel, il est essentiel de partager l'ensemble des faits et du contexte pour permettre une analyse approfondie de la situation. Ce qui, à première vue, aurait pu paraître comme une difficulté pourrait ne pas en être une.

Chacun de nous doit :

- ✔ Informer sa hiérarchie en cas de conflit d'intérêts potentiel donnant ou pouvant donner l'impression d'influer sur son jugement et ses actes (par exemple, lorsqu'un membre de sa famille travaille chez un fournisseur).
- ✔ Respecter ses obligations contractuelles (clause d'exclusivité lorsqu'elles existent) et s'abstenir d'occuper un poste, une fonction ou de détenir un intérêt financier au sein de toute organisation concurrente au Groupe ALDES, ou chez un client, un fournisseur ou un partenaire au sens large dès lors que, du fait de vos fonctions au sein du Groupe ALDES vous permettent d'avoir une influence sur la relation avec cette partie prenante.

Nous devons tous éviter les situations où nos intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux du Groupe ALDES.



Que dois-je faire ?

Mon épouse travaille pour l'un des concurrents du Groupe ALDES. À la maison, nous ne parlons pas travail et je ne vois pas en quoi ses activités professionnelles concerneraient notre Groupe. Pourtant, certains collègues ont émis l'hypothèse que je pourrais être dans une situation délicate. Que dois-je faire ?

Ceci pourrait créer l'apparence d'un conflit d'intérêts. Pour vous protéger ainsi que le Groupe, vous devez signaler les faits à votre hiérarchie ou au Directeur des Ressources Humaines. De plus, vous-même et votre épouse devez continuer d'éviter de parler affaires et prendre toute disposition pour vous assurer que les informations confidentielles ou appartenant aux deux sociétés restent protégées.



Dois-je m'en préoccuper ?

Un membre de mon équipe, manager, fréquente un(e) de ses collaborateur(trice) depuis maintenant deux mois. Ils ont été assez discrets à ce sujet au bureau, mais cela a fini par se savoir. Je ne suis pas censé être au courant. Toutes sortes de rumeurs ont commencé à courir, ce qui déplaît à quelques collaborateurs. Bien évidemment, je veille à ce qu'il n'y ait pas de favoritisme. Mais quid s'ils se séparent et se fâchent ?

Il s'agit d'une situation particulièrement délicate. Au sein du Groupe ALDES, nous respectons la vie privée de nos salariés, quelle que soit leur position dans l'entreprise. Cependant, nous avons un intérêt légitime à nous préoccuper de leurs relations de travail.

La situation que vous décrivez est inappropriée en raison d'un conflit d'intérêts. Il est difficile pour un manager de traiter objectivement un collaborateur avec qui il entretient une relation sentimentale. Dans ce cas, après en avoir référé à la Direction des Ressources Humaines, vous devrez discuter avec le manager concerné. Vous devrez également vous assurer que vous ne faites pas face à une éventuelle situation de harcèlement sexuel.

Idéalement, un des deux collaborateurs devra changer de poste ou de lieu de travail. Ceci devra être fait avec tact.



Que dois-je faire ?

Mon fils est propriétaire d'un très bon hôtel dans les environs et de nombreuses entreprises recourent à ses services pour leurs repas et leurs réunions. Pour nous, cela apparaît comme un choix évident pour l'organisation d'un événement. Dois-je quand même éviter d'y avoir recours, sachant que cet hôtel a des prix compétitifs et que ses prestations sont de qualité ?

Au regard de ses prix compétitifs et de sa popularité, il pourrait être acceptable que le Groupe y organise ses événements. Cependant, vous ne devriez pas participer au choix de ce prestataire parce que vous êtes manifestement en situation de conflit d'intérêts. Dans toutes les situations où un proche parent travaille pour un fournisseur ou un autre partenaire commercial, actuel ou potentiel, vous devez le signaler à votre hiérarchie. Celle-ci pourra alors prendre toute mesure pour éviter de vous mettre dans une situation délicate.



Que dois-je faire ?

Pendant mon temps libre, je suis vice-président de l'Association Nationale des Consommateurs. J'occupe ce poste depuis de longues années. Je viens d'apprendre que cette association envisage de faire une campagne publique pour modifier la loi et cette modification pourrait poser des problèmes au Groupe ALDES. Que dois-je faire ?

Le Groupe ALDES respecte la vie privée de ses collaborateurs et les encourage à contribuer à la collectivité.

Évidemment, le Groupe ALDES respecterait une nouvelle loi. Vous devez cependant indiquer à votre hiérarchie votre appartenance à, ou votre implication dans une organisation de cette nature si vous pensez qu'il y a, ou qu'il pourrait y avoir, un conflit avec les intérêts du Groupe ALDES. Votre manager sera en mesure de vous conseiller quant à l'attitude à adopter. Dans ce cas précis, vous devriez également en informer les membres de l'association et vous abstenir de participer à cette action précise.



Que dois-je faire ?

Un membre de la famille d'un de mes collègues vient de nous rejoindre.

D'autre part, un ancien camarade d'école travaille aujourd'hui avec moi. La famille, les amis... autant de possibles sources de conflit d'intérêt me semble-t-il. Je me trompe ?

La réponse est simple : si les relations que vous avez avec ces personnes sont telles qu'elles risqueraient d'influer sur votre objectivité, vous devez demander conseil. Le fait qu'un membre de votre famille ou un de vos amis travaille dans le Groupe ALDES ne remet nullement en cause ses compétences pour le poste. Néanmoins, tout doit être mis en œuvre pour s'assurer que son salaire et l'évaluation de ses performances soient du ressort d'une personne indépendante et que de telles situations fassent l'objet d'une surveillance permanente afin de garantir l'objectivité et l'équité entre tous.



Dois-je m'en préoccuper ?

J'ai été vraiment impressionné par la qualité du travail d'un fournisseur du Groupe ALDES ; c'est pourquoi j'envisage d'investir dans cette société. Existe-t-il un risque de conflit d'intérêts ?

Même si votre participation ne devait rester que financière, il pourrait y avoir conflit d'intérêts selon votre fonction au sein du Groupe ALDES, votre influence sur les décisions d'achats, le montant de votre investissement et l'importance du Groupe ALDES comme client de la société concernée. La seule façon de savoir si cela est acceptable ou non est d'en informer votre hiérarchie et d'en discuter ouvertement.



À savoir

Tout non-respect des dispositions ci-dessus pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pécuniaire et/ou pénale.



Contribution à la collectivité

Nous encourageons le soutien aux projets d'intérêt général portés par le Groupe ALDES dans le cadre de ses valeurs et de sa stratégie, contribuant notamment :

- au développement économique de nos territoires,
- au développement de l'industrie durable,
- au soutien de partenariats orientés vers l'éducation et le logement...

Le Groupe ALDES est un groupe citoyen, socialement responsable et engagé auprès des collectivités dans lesquelles il développe son activité. Nous encourageons nos collaborateurs à jouer un rôle actif et responsable.



Que dois-je faire ?

Une association philanthropique dans laquelle je me suis engagé(e) localement me demande si le Groupe ALDES peut fournir gratuitement quelques produits afin de soutenir sa cause. Je sais qu'il y a des groupes de ventilation obsolètes. Je pourrais m'arranger pour en obtenir sans que personne ne le sache. Puis-je les donner ?

Le Groupe ALDES soutient les initiatives d'intérêt général si elles sont cohérentes avec la stratégie du Groupe. Mais cela ne peut pas vous conduire à prendre du matériel, même obsolète sans autorisation préalable. Vous devez vous rapprocher de votre responsable hiérarchique qui saura vous conseiller ou en référer à la personne en charge du mécénat dans votre organisation.



Dois-je m'en préoccuper ?

Le centre éducatif dans lequel je suis bénévole chaque semaine demande à ce que chacun aide à recruter de nouveaux volontaires et souhaite que j'implique davantage le Groupe ALDES. Je sais que plusieurs de mes collègues pourraient être intéressés. Puis-je leur en parler directement ?

Le Groupe ALDES soutient le bénévolat et en particulier dans des projets qui impliquent le partage d'expériences pour aider les autres.

En l'espèce, vous pourriez en référer aux équipes de la DRH qui sauront vous conseiller, en accord avec la politique du Groupe.

Si votre projet était retenu, vous pourriez développer ce programme au sein de votre organisation.

la cause soutenue est «juste». Si j'avais un enfant en situation de handicap, j'aimerais qu'ALDES puisse aider le centre dans lequel il travaille en lui passant des commandes.

À savoir

ALDES fait déjà travailler de nombreux Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). Si vous souhaitez aider un établissement en particulier, n'hésitez pas à le faire à titre personnel.



Que dois-je faire ?

Je suis sollicité(e) par un établissement médico-social de travail protégé, réservé aux personnes en situation de handicap et visant leur insertion ou réinsertion sociale et professionnelle (Etablissement et Service d'Aide par le Travail – ESAT). Il me propose de leur acheter des blocs et des stylos. Leurs prix sont beaucoup plus chers que ceux de notre fournisseur habituel mais

A RETENIR

Si vous êtes confronté à un problème concernant la contribution à la collectivité, parlez-en avec votre supérieur hiérarchique et/ou aux équipes de la DRH ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Marketing et Publicité

Le succès de nos produits est fondé sur leur qualité et leur performance. Celles-ci sont indispensables pour gagner et conserver la fidélité de nos clients.



Tous ceux d'entre nous qui prennent part aux activités de marketing et de promotion des produits doivent :

- ✓ Veiller à ce que toutes nos publicités et l'ensemble de nos matériels promotionnels soient basés sur des résultats prouvés et vérifiables.
- ✓ Donner une description juste, fidèle et précise de nos produits et de leurs effets.
- ✓ Veiller à ce que les Clients puissent facilement comprendre la finalité et l'utilisation adéquate de nos produits.
- ✓ S'assurer de la conformité aux différentes réglementations requises.
- ✓ Être sensibles aux éventuelles réactions à nos communications, des différents groupes religieux, ethniques, culturels ou sociaux.
- ✓ Prendre le plus grand soin pour que nos publicités soient cohérentes avec les Valeurs du Groupe.

A RETENIR

Si vous êtes confronté à un problème concernant la publicité et le marketing, parlez-en avec votre hiérarchie et/ou avec votre Directeur ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Corruption et « paiement de facilitation »

La corruption n'est pas acceptable et n'est pas compatible avec les Valeurs du Groupe ALDES. La corruption et/ou le « paiement de facilitation » sont interdits par le Groupe. Les pots-de-vin sont une forme de corruption et sont illégaux dans la plupart des pays, particulièrement lorsque des fonctionnaires sont impliqués. Certains pays interdisent également les paiements de « facilitation », c'est-à-dire les paiements effectués afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives telles que les demandes de permis ou les passages en douane. La plupart sont, en fait, une forme de corruption.



Que dois-je faire ?

On m'a conseillé d'embaucher un consultant local pour m'aider à obtenir les permis requis auprès d'autorités étrangères.

Ce consultant m'a réclamé une avance substantielle en m'assurant qu'il l'utiliserait pour accélérer les démarches. Étant donné que nous ne savons pas où va cet argent, devons-nous nous en inquiéter ?

Oui. Si vous soupçonnez qu'un consultant agit de façon irrégulière, ne lui versez pas d'acompte avant de vous être assuré qu'aucun paiement illicite n'est envisagé. Dans certains pays, du fait des habitudes culturelles, il peut être difficile d'obtenir une réponse claire ; cependant, les personnes fiables travaillant avec des multinationales connaissent parfaitement les démarches locales à suivre.

Il faut privilégier les partenariats avec les cabinets internationaux connectés au HQ.

De fait, il est strictement interdit de :

- ⊗ Effectuer, proposer ou promettre des paiements en espèces ou encore des services (y compris les cadeaux et les invitations) à des fonctionnaires, agents de l'État ou personnes à même de les influencer.
- ⊗ Effectuer, en toute connaissance de cause, de tels paiements par le biais de tiers. Ceci suppose que nous choisissons soigneusement et suivions étroitement nos sous-traitants, agents et autres partenaires commerciaux.
- ⊗ Accepter les transactions en espèces. S'il n'y a pas d'autres possibilités, celles-ci doivent faire l'objet d'une autorisation expresse de la Direction Administrative et Financière.



Dois-je m'en préoccuper ?

Je suis en train d'ouvrir un nouveau bureau et les autorités locales ont réclamé une petite gratification afin d'installer nos lignes téléphoniques. Dois-je payer ?

Le Groupe ne verse pas de telles gratifications au bénéfice des autorités locales pour qu'elles exécutent des tâches officielles.

Si le paiement réclamé ne correspond pas à une redevance d'installation légitime, vous ne devez pas payer.



Que dois-je faire ?

Je recherche depuis plusieurs mois une personne qualifiée pour un travail spécifique. Une des sociétés avec qui le Groupe travaille m'a proposé 3 curriculums vitae dont celui de la fille de mon responsable hiérarchique direct.

Vous devez instruire le dossier sans tenir compte de la situation familiale de la candidate. Si ce n'est pas le meilleur dossier, décliner le choix de la fille de votre directeur en rappelant au prestataire les critères de sélection. Le cas échéant, signaler au service Achats et/ou au service RH le comportement inadapté/controversé du prestataire.



Que dois-je faire ?

J'ai été sollicité par un partenaire industriel qui me demande des renseignements techniques dans son domaine d'expertise en vue d'améliorer la qualité de la prestation sur les produits qu'il nous livre. En échange, ce partenaire m'a proposé de m'inviter à assister à la manifestation de mon choix ; il m'a assuré pouvoir prendre en charge l'intégralité des frais associés.

Puis-je répondre favorablement ?

Non. Cette invitation contraire à notre éthique, est assimilable à de la corruption. Aussi, nous vous conseillons vivement de rappeler au partenaire ses obligations et de prévenir le responsable des achats de votre entité. Discutez également avec votre direction pour déterminer s'il faut, oui ou non, contacter la direction de l'entreprise fournisseur pour l'avertir. S'il s'agit d'un cas isolé, demander au fournisseur de prendre les mesures adéquates à l'égard de son collaborateur. Si la direction est complice, prendre les mesures appropriées en termes de choix de fournisseurs.



Que dois-je faire ?

Dans le cadre du renouvellement d'un contrat annuel, le responsable Achat d'un de mes clients m'a fait comprendre que, pour remporter le marché, il va falloir « être un peu généreux » avec lui : « une belle montre devrait suffire... ». Que dois-je faire ?

Vous devez expliquer à votre interlocuteur que notre éthique nous interdit d'entrer dans ce type de pratiques, assimilables à de la corruption. En cas de doute, vous ne devez pas hésiter à en parler avec votre supérieur hiérarchique.

Enfin, après en avoir débattu avec la Direction de votre entité, il sera possible de contacter la direction de l'entreprise cliente pour l'avertir du comportement de son responsable Achats.



Que dois-je faire ?

Dans le cadre de la négociation d'un très gros contrat, le directeur général de l'entreprise cliente réclame, pour la signature définitive, qu'une commission de 3% soit versée, sous la forme du paiement d'une prestation de conseil délivrée par une société imposée.

Puis-je donner suite à la demande ?

Non et oui. Tout d'abord, vous devez aviser votre supérieur et arrêter avec lui la décision de refus du paiement de la commission. Vous expliquerez au directeur général que les procédures du Groupe interdisent ce type de commission. Le cas échéant, au vu de l'importance du marché, proposer au directeur général un autre type de remise commerciale qui soit transparente et qui entre dans la liste des règles du Groupe.



Diversité / non-discrimination

Nous sommes convaincus que la diversité constitue une opportunité pour le Groupe ALDES. Au-delà des valeurs, elle nous permet de mieux appréhender les consommateurs.

Chacun de nous doit :

- ✓ Veiller à ne pratiquer aucune discrimination, basée notamment sur :
 - Le sexe
 - Le handicap
 - La situation familiale
 - L'orientation sexuelle
 - L'âge
 - Les opinions politiques et les activités syndicales
 - Les convictions religieuses
 - Les origines raciales, sociales, culturelles ou nationales.

Ce principe de non-discrimination s'applique non seulement au moment de l'embauche, mais également aux décisions concernant la formation, la rémunération, la promotion, le maintien dans l'emploi et les conditions de travail en général.

- ✓ Soutenir et promouvoir l'engagement du Groupe ALDES en matière de diversité.
- ✓ S'assurer que nos fournisseurs, clients et partenaires commerciaux connaissent la politique du Groupe ALDES en matière de diversité.



Dois-je m'en préoccuper ?

Un de mes collègues fait souvent des plaisanteries sur les origines ethniques et les convictions religieuses. Il dit que c'est juste pour plaisanter, mais je trouve que ses commentaires sont insultants et humiliants. Cependant, je ne veux pas donner l'impression d'être un rabat-joie ou quelqu'un de trop sensible et dénué d'humour, et je n'ose pas m'opposer à lui sur ce sujet. Que dois-je faire ?

Les plaisanteries ou les insultes à l'encontre de personnes du fait de la couleur de leur peau, de leur origine nationale, de leur religion et plus généralement de leurs différences ne sont pas acceptables. Elles privent chacun du respect qui lui est dû. Dites à votre collègue que vous trouvez de telles plaisanteries choquantes. S'il n'arrête pas, vous devez le signaler à votre hiérarchie ou à la DRH.



Que dois-je faire ?

Qu'entend exactement le Groupe ALDES par «discrimination» ? S'agit-il de la définition qu'en donnent les lois de mon pays ou est-elle différente ?

La première règle est que le Groupe ALDES respecte les lois nationales. Dès lors, tout collaborateur qui violerait la législation nationale en matière de discrimination pourrait faire l'objet de sanctions. Le Groupe ALDES considère que la législation sur la discrimination n'est pas assez protectrice dans certains pays et demande ainsi que le mémento soit appliqué. Le Groupe ALDES est, ainsi, opposé aussi bien à la discrimination directe qu'indirecte. La discrimination directe correspond à toute mesure en matière d'emploi, de formation, de promotion, de maintien au sein de l'entreprise ou de tout autre aspect de la vie professionnelle faisant que certains ne bénéficient pas d'un traitement équitable ou de l'égalité des chances. La discrimination indirecte correspond à toute mesure qui, bien qu'apparemment neutre, a pour conséquence de désavantager une personne par rapport aux autres en raison de son sexe, de son âge, de sa situation de handicap ou d'une autre caractéristique.



Que dois-je faire ?

J'aime organiser une réunion de synthèse, le vendredi en fin de journée, pour faire le point sur les événements de la semaine. Je sais que cela pose problème à deux des membres de l'équipe qui, pour des raisons religieuses, préfèrent partir tôt ce jour-là sauf, évidemment, lorsqu'il reste du travail à finir. S'agit-il d'une forme de discrimination indirecte ?

Il pourrait effectivement s'agir de discrimination indirecte si vous n'aviez pas une raison légitime à tenir une telle réunion le vendredi ou s'il existait d'autres moyens plus appropriés pour réaliser vos objectifs. Il semble dans ce cas que vous ayez une raison légitime (vérifier les progrès accomplis par l'équipe et répondre aux questions), mais devez-vous vraiment l'organiser en fin de journée ?

Avant même d'évoquer une éventuelle problématique de discrimination, vous devez vous assurer que vous respectez les horaires de travail de vos salariés.



À savoir

- Un module de formation sur cet item est à disposition sur Agora.
- Les faits de discrimination peuvent être punis par une peine d'emprisonnement et une amende.



Dois-je m'en préoccuper ?

J'entends souvent dire que la diversité est importante pour le Groupe. Est-ce que cela veut dire que je ne dois embaucher ou promouvoir que des personnes issues de minorités ethniques ?

Non, ce n'est pas ce que l'on attend de vous. Dans le Groupe ALDES, nous embauchons sur la base des compétences et de l'expérience ; vous devez donc choisir le (la) meilleur(e) candidat(e) pour le poste concerné. Mais n'oubliez pas que la diversité ne concerne pas uniquement les minorités ethniques. Cela vaut également pour d'autres catégories, telles que les personnes en situation de handicap, les seniors, etc.

Si vous êtes confronté à un problème concernant la diversité, parlez-en avec votre hiérarchie et/ou aux équipes de la DRH ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Documents professionnels et financiers

Chacun de nous doit :

- ✓ Contribuer à la fiabilité des informations figurant dans les documents financiers et fiscaux.
- ✓ Conserver ces documents en toute sécurité et respecter les consignes d'archivage.
- ✓ Coopérer avec les auditeurs internes ou externes.
- ✓ Veiller à ne pas vendre, transférer, céder ou communiquer tout bien ou toute information appartenant au Groupe ALDES sans les autorisations préalables.

Nous avons tous l'obligation de nous assurer de l'exactitude des informations figurant dans nos documents financiers. C'est essentiel à la conduite honnête, efficace et licite de notre activité.



Que dois-je faire ?

On m'a demandé de vérifier des rapports de vente que mon responsable hiérarchique direct a préparé pour la clôture de fin d'année. Je pense avoir décelé une erreur, erreur dont personne d'autre ne semble s'être aperçu. J'hésite à en parler de crainte que cela ne nuise à mes relations avec mon patron. Que dois-je faire ?

La raison pour laquelle il vous a été demandé de vérifier les rapports de vente était précisément de s'assurer qu'ils ne contenaient pas d'erreurs. En gardant cette erreur pour vous, les intérêts du Groupe ne sont pas servis. Vous devez informer votre hiérarchie ou les équipes de la Direction Administrative et Financière de ce que vous avez découvert, elles n'auront aucune raison de vous le reprocher ; bien au contraire, vous aurez agi en professionnel en empêchant la remontée d'informations inexactes.



Dois-je m'en préoccuper ?

Les journées sont parfois un peu mouvementées et je n'arrive pas toujours à trouver les justificatifs de mes frais. Puis-je déclarer quelques dépenses fictives, pour arriver au bon total ? Cela n'aurait rien de malhonnête, car cela ne fait pas plus. Je veux juste recevoir ce qui m'est dû.

Non. Les notes de frais doivent représenter les dépenses réellement engagées qui doivent être justifiées avec les documents adéquats. A titre d'exemple, un simple reçu de carte bancaire ou une déclaration sur l'honneur ne sont pas des éléments suffisants pour justifier les dépenses engagées au titre de l'exercice de votre fonction. Il est de votre responsabilité de conserver tous les justificatifs. C'est la seule façon d'être certain de pouvoir être remboursé de vos frais.



Nous entretenons avec nos Clients des relations basées sur nos Valeurs : Confiance, Engagement et Respect.



Que dois-je faire ?

Un de nos clients nous a demandé s'il pouvait nous régler à partir de comptes différents, à la fois par chèque et en espèces. Est-ce acceptable ?

Que dois-je faire ?

Soyez particulièrement vigilant avec ce type de transaction. Cela pourrait être une technique de blanchiment d'argent, une méthode permettant à des fonds obtenus de façon illicite (par exemple : narcotrafic, corruption, prostitution, etc.), d'être dissimulés ou transformés en opérations apparemment légales.

Vous devez donc toujours informer la Direction Administrative et Financière avant d'accepter ce type de paiement et prendre toutes les mesures possibles pour vous assurer qu'il s'agit bien d'une transaction régulière. Parmi les signaux d'alerte à prendre en compte : les paiements en devises autres que celles indiquées sur la facture ; les propositions de règlements en espèces ou les règlements effectués par une personne ne figurant pas au contrat ; les paiements sur ou à partir de comptes qui ne sont pas ceux référencés dans la fiche client, ainsi que les demandes d'excédents de versement.

A RETENIR

Si vous êtes confronté à un problème de fiabilité et de transparence financière, parlez-en avec votre hiérarchie et/ou aux équipes de la Direction Administrative et Financière ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse de la politique financière du Groupe ALDES.



Fait religieux

La liberté religieuse, qui est à la fois la liberté de croire ou de ne pas croire et de pratiquer une ou aucune religion, est respectée au sein du Groupe ALDES.

L'entreprise a une finalité économique, mais elle est également un lieu naturel de socialisation, de discussions et d'interactions dans le respect de chacun.

Chacun de nous doit respecter le principe de neutralité pour préserver des relations équilibrées au sein de l'entreprise et afin de respecter les libertés et les droits fondamentaux de chacun.

Nous sommes convaincus que la neutralité religieuse permet de :

- ✓ Respecter la liberté de croyance de chacun.
- ✓ Respecter les différences culturelles.



Que dois-je faire ?

Puis-je sanctionner un(e) salarié(e) qui s'absente sans autorisation pour célébrer une fête religieuse ?

Oui. Le/la salarié(e) qui s'absente sans autorisation, quel qu'en soit le motif, commet une faute. Une attention particulière sera apportée à la proportionnalité de la sanction. Elle devra tenir compte du contexte, notamment des conséquences de cette absence pour les autres salariés ou les clients de l'entreprise et du caractère exceptionnel ou répété de ce type d'agissement.



Dois-je m'en préoccuper ?

En raison de ses convictions religieuses, un(e) salarié(e) refuse d'exécuter certaines tâches de son travail ou de travailler à certains moments. Puis-je le/la sanctionner ?

Oui. Le refus du/de la salarié(e) d'exécuter une des tâches pour lesquelles il/elle a été embauché(e) est constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire.



Dois-je m'en préoccuper ?

Puis-je contraindre un(e) salarié(e) à participer à un repas d'affaires alors qu'il/elle ne le souhaite pas en raison de ses interdits alimentaires ?

Oui. Si la participation du/de la salarié(e) à ce repas d'affaires fait partie du travail pour lequel il/elle a été embauché(e), vous pouvez exiger sa présence. En revanche, vous ne pouvez exiger de lui/d'elle qu'il/ qu'elle consomme le repas. Afin d'éviter une telle situation inconfortable, vous pouvez vous assurer d'éventuelles contraintes alimentaires des personnes présentes (clients et salariés).

Puis-je prier pendant mes heures de travail ?

Non, sauf réglementation locale contraire, pendant les heures de travail, vous êtes tenu(e) d'exécuter le travail pour lequel vous avez été embauché(e). Votre employeur va exiger de vous que vous vous y consacriez pleinement.



Que dois-je faire ?

Invoquant un motif religieux, un(e) salarié(e) refuse d'obéir parce que je suis une femme. Puis-je le/la sanctionner ?

Oui. Le refus du/de la salarié(e) d'exécuter une des tâches pour lesquelles il/elle a été embauché(e) est constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire, peu importe que le motif qu'il/elle invoque ait un caractère religieux.

De plus, il s'agit d'un agissement sexiste interdit par le code du travail.



Que dois-je faire ?

Un(e) salarié(e) fait du prosélytisme. Puis-je lui interdire ? Le/la sanctionner ?

Oui. Le prosélytisme, entendu comme le zèle excessif à recruter ou à convertir des personnes à une cause, une idéologie, notamment religieuse, est interdit dans le Groupe. Il constitue un abus de la liberté d'expression dont jouit le salarié. Il peut donc être constitutif d'une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire.



Que dois-je faire ?

Nous avons eu une discussion animée avec mes collègues à propos de ma religion. Mon responsable hiérarchique en a entendu parler et m'a clairement dit que cela était passible de sanction. Est-ce vrai ?

Non. De façon générale, votre responsable hiérarchique ne peut pas vous interdire toute conversation personnelle, quel qu'en soit le thème. Il en est ainsi des discussions relatives à la religion, sauf si la nature, les modalités et les circonstances de ces échanges provoquent un « trouble objectif » dans l'entreprise ou constitue une faute. Ainsi, est de nature à constituer un trouble objectif, le comportement d'un salarié qui, au nom de ses convictions religieuses, adresse de manière répétée et insistante des remarques à ses collègues de travail sur leur comportement, leur tenue, leur vie personnelle, cette attitude créant et nourrissant un climat de tensions au sein de la communauté de travail.



Dois-je m'en préoccuper ?

À la machine à café, j'ai refusé de saluer, de communiquer ou de m'adresser à une personne de sexe différent, ou à des salariés d'une autre religion parce que je ne partage pas leurs convictions religieuses. Mon responsable hiérarchique est venu me voir à ce sujet. Peut-il me sanctionner ?

Oui. Les salariés se doivent de suivre les règles de politesse et de respecter les personnes côtoyées au travail. Vous pourriez être sanctionné pour votre attitude si elle a pour objet ou pour effet d'ignorer une personne ou de lui manifester une forme de mépris en raison de son sexe, de sa religion, de ses convictions ou de ses origines. Une attention particulière sera apportée à la proportionnalité de la sanction et au contexte.



À savoir

Tout non-respect des dispositions ci-dessus pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire.



Fiscalité



Que dois-je faire ?

Un fournisseur m'a assuré qu'il connaissait un système infaillible qui nous permettrait d'économiser de l'argent. Il nous propose de réacheminer via un pays tiers les documents nécessaires pour notre commande, ce qui nous permettrait d'éviter de payer la TVA. Ce système me semble très ingénieux ; puis-je lui donner le feu vert ?

Non. Toute tentative de nous soustraire à nos obligations sociales et fiscales, et c'est bien de cela dont il s'agit ici, serait illégale et contraire à l'éthique. Le Groupe ALDES s'acquitte de l'ensemble de ses impôts.

Chacun de nous doit :

- ✓ Veiller à ce que le Groupe ALDES ne se soustraie pas volontairement à ses obligations sociales et fiscales.
- ✓ S'acquitter de ses obligations à tenir des livres et documents comptables complets et fidèles.

Le Groupe ALDES est une entreprise citoyenne partout où elle opère. Pour ce faire, il est impératif de respecter scrupuleusement la législation fiscale et de s'acquitter de l'ensemble des taxes et impôts locaux et nationaux requis.

A RETENIR

Si vous êtes confronté à un problème concernant la fiscalité, parlez-en avec votre hiérarchie et/ou aux équipes de la DAF ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Harcèlement moral

Le harcèlement moral consiste en des agissements répétés entraînant une dégradation des conditions de travail pouvant avoir des conséquences sur les droits, la dignité, l'avenir professionnel, la santé physique ou mentale. Au sein du Groupe ALDES, nous privilégions le partage des idées.

Chacun de nous doit :

- ✓ S'abstenir de toute forme de harcèlement.
- ✓ Soutenir et promouvoir l'engagement du Groupe ALDES en faveur d'un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement moral.
- ✓ Être respectueux des autres : traiter ses collègues de travail comme nous aimerions qu'ils nous traitent.
- ✓ Distinguer le harcèlement moral d'un management exigeant et proportionné.

N'est pas constitutif de harcèlement moral :

- Un acte isolé
- Des reproches professionnels proportionnés et justifiés par des faits objectifs
- Une incompatibilité d'humeur entre deux salariés



Que dois-je faire ?

Je suis témoin d'une situation de harcèlement. Que dois-je faire ?

La première chose est d'en parler à votre responsable hiérarchique direct et/ou à un membre de la Direction des Ressources Humaines de votre pays. Il saura apprécier le caractère de la situation et prendra toutes les mesures nécessaires pour y mettre fin dans les délais les plus brefs. Il vous est également possible de signaler cette situation à ethique@aldes.com.

Que dois-je faire ?

Mon collègue tient à mon encontre des propos déplacés. Parfois il fait des allusions que je trouve grossières. J'ai peur d'en parler à mes autres collègues car c'est quelqu'un d'apprécié. Et je ne veux pas en parler à ma hiérarchie car je ne veux pas être mal vu(e). Que dois-je faire ?

Le rôle de votre responsable hiérarchique est de s'assurer du respect de relations correctes et conformes à nos Valeurs au quotidien. Si vous estimez qu'un de vos collègues a un comportement inapproprié à votre encontre, vous devez exposer les faits à votre responsable hiérarchique direct qui saura prendre les mesures appropriées.

Vous pouvez également consulter le représentant RH de votre entité.

Que dois-je faire ?

Mon manager me fixe des objectifs ambitieux, contrôle étroitement mon travail et me recadre parfois fermement en cas d'erreurs ou contre-performance. Est-ce du harcèlement ?

Non, on ne peut pas parler de harcèlement tant que cela reste dans les limites des prérogatives normales de l'employeur. Il ne faut pas confondre harcèlement et exigence.



Que dois-je faire ?

Qu'entend exactement le Groupe ALDES par «harcèlement moral» ? Je ne crois pas qu'il existe dans mon pays de loi à ce sujet.

Il existe certains pays où le Groupe ALDES considère que la législation sur le harcèlement moral n'est pas assez protectrice. Selon les circonstances, des comportements pourront être considérés comme inappropriés, par exemple :

- Les faits et gestes visant à blesser moralement ou à vexer.
- Pousser volontairement une personne à l'erreur.
- Toute forme d'humiliation ou d'intimidation.
- L'isolement physique ou social ("mise au placard").

Votre législation nationale peut être dépourvue de disposition sur ce sujet. Néanmoins, ce type de comportement est certainement réprimé, même s'il n'est pas fait explicitement référence au harcèlement moral.

Chacun d'entre nous a le droit au respect et à la dignité humaine. Au sein du Groupe ALDES, ce principe est fondamental dans notre façon de travailler. Tout comportement ou action pouvant aller à l'encontre de ce droit est inacceptable.



Dois-je m'en préoccuper ?

Ma responsable hiérarchique peut se montrer très intimidante. Je sais que c'est pour nous inciter à faire un travail de qualité, mais, parfois, elle peut se montrer vraiment humiliante, ce qui nuit au moral de toute l'équipe. Que puis-je faire ?

Le rôle de votre responsable hiérarchique est de stimuler et de motiver son équipe à effectuer un travail de qualité. Ainsi, il est tout-à-fait justifié qu'elle évalue la performance des membres de l'équipe ou fasse des commentaires à ce propos. Cependant, un manager doit également traiter son équipe avec respect et agir de manière appropriée. Si vous considérez que vous n'êtes pas traité(e) de façon professionnelle ou que vous pensez ne pas être respecté, vous devez en parler à votre manager ou la DRH. Un bon environnement de travail nécessite l'implication et le soutien de tous.



À savoir

- Un module de formation sur cet item est à disposition sur Agora.
- Tout non-respect des dispositions ci-dessus pourra notamment faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pécuniaire et/ou pénale.

Si vous êtes confronté à un problème concernant le harcèlement moral, parlez-en avec votre hiérarchie et/ou aux équipes de la DRH ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est strictement prohibé au sein du Groupe ALDES.

Chacun de nous doit :

- ✓ Soutenir et promouvoir l'engagement du Groupe ALDES en faveur d'un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement sexuel.
- ✓ Cesser immédiatement tout comportement si on vous indique qu'il est inapproprié.

Chacun d'entre nous a droit au respect et à la dignité humaine.

Dans le Groupe ALDES, ce principe est un élément fondamental de notre approche du travail. Tout comportement ou action pouvant aller à l'encontre de ce droit est inacceptable.



Que dois-je faire ?

Une de mes collègues travaille avec un groupe d'hommes qui fait régulièrement des commentaires à connotation sexuelle sur les femmes. Ces commentaires sont souvent vulgaires, grossiers et abaissants. Elle pense qu'ils ne se rendent pas bien compte de ce qu'ils disent, mais je trouve de tels comportements dérangeants et humiliants.

Elle n'ose pas en parler, ne voulant pas paraître trop prude ni risquer d'être elle-même à l'avenir la cible de ces remarques.

Que dois-je faire à ce sujet ?

Vous devez encourager votre collègue à en parler directement à ce groupe d'hommes si elle s'en sent capable. Elle peut également signaler cette situation à sa hiérarchie ou à la DRH. Si votre collègue n'agit pas, ce sera à vous de le faire et de rapporter ce qu'elle vous a dit, même si vous ne connaissez pas la totalité des faits ou que vous n'en avez pas été le témoin direct. Il est essentiel de mettre un terme à tout comportement inacceptable.



Que dois-je faire ?

Je suis témoin d'une situation de harcèlement. Que dois-je faire ?

La première chose est d'en parler à votre responsable hiérarchique et/ou à un membre de la Direction des Ressources Humaines. Il prendra toutes les mesures nécessaires pour y mettre fin dans les délais les plus brefs.

Il vous est également possible de signaler cette situation à ethique@aldes.com et/ou au référent harcèlement sexuel et agissements sexistes de votre entité.



Que dois-je faire ?

Qu'entend exactement le Groupe ALDES par «harcèlement sexuel» ? S'agit-il de la définition qu'en donnent les lois de mon pays ou est-elle différente ?

Le Groupe ALDES respecte les lois nationales. Si un collaborateur viole la législation nationale en matière de harcèlement sexuel, il fera l'objet de sanctions au sein de l'entreprise et, selon les pays, de poursuite judiciaire.

Dans certains pays, ALDES considère que la législation sur le harcèlement sexuel n'est pas assez protectrice. Selon les circonstances, des comportements peuvent être considérés comme inappropriés en raison de leur gravité ou de leur fréquence. Il en est ainsi :

Des contacts physiques, regards ou gestes indésirables ou inappropriés, des sollicitations, invitations ou commentaires inconvenants.

Des distributions ou expositions de documents ou objets déplacés, en particulier de photographies ou de représentations graphiques inconvenantes.



À savoir

- Un module de formation sur cet item est à disposition sur Agora.
- Tout non-respect des dispositions ci-dessus pourra notamment faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pécuniaire et/ou pénale.

Si vous êtes confronté à un problème concernant le harcèlement sexuel, parlez-en avec votre hiérarchie et aux équipes de la DRH ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Qualité et sécurité des produits

Nous commercialisons des produits qui ont prouvé leur efficacité. Chaque collaborateur du Groupe ALDES, sur l'ensemble des filiales, doit garantir une qualité totale du produit, de sa conception à sa distribution, même après sa mise sur le marché.

Ceux et celles d'entre nous qui sont impliqués dans les activités de développement, de marketing, de fabrication et de vente de produits doivent :

- ✓ Respecter l'ensemble des lois et des réglementations en matière de développement et d'étiquetage produits.
- ✓ S'assurer que les normes de qualité sont respectées à chaque étape du processus de production.
- ✓ S'assurer que toutes les réclamations des consommateurs sont transmises aux services concernés.
- ✓ Intervenir rapidement en cas de problème lié à la sécurité de nos produits, à leur conformité et/ou aux contrôles qualité.

La qualité et la sécurité de nos produits font la force et la crédibilité de notre Groupe. La haute performance, la qualité et la sécurité de nos produits sont les preuves de notre engagement et de notre respect vis-à-vis des consommateurs, permettant ainsi de gagner leur confiance, de construire la notoriété de nos marques et de garantir le leadership du Groupe ALDES dans son domaine.



Que dois-je faire ?

Je travaille sur une ligne de production et j'ai remarqué des produits défectueux. Je me suis aperçu qu'une machine pourrait être à l'origine de problèmes de qualité. Je sais que nous devrions stopper la ligne dans une telle situation, mais mon responsable hiérarchique n'a rien fait. Je sais que le plan de production est très serré.

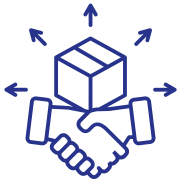
Dois-je penser qu'il a raison en ignorant le problème ?

Pour s'assurer que nos clients reçoivent des produits de la plus haute qualité, le Groupe ALDES a mis en place des systèmes de contrôle qualité à chaque étape du processus de fabrication. La qualité est la priorité, quelles que soient les contraintes des plans de production. Vous devez, sans hésitation, alerter et/ou faire arrêter la ligne, évoquer ouvertement le problème avec votre manager, travailler avec lui et le reste de l'équipe pour résoudre le problème avant de reprendre toute production.



A RETENIR

Si vous êtes confronté à un problème concernant la qualité des produits, parlez-en avec votre hiérarchie et/ou aux équipes de la Direction RSE, Qualité et Sécurité; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse de la politique de développement produits du Groupe ALDES.



Relations avec les fournisseurs

Les relations du Groupe ALDES avec ses fournisseurs dépassent le simple acte d'achat de biens et de services. Elles sont essentielles au succès à long terme de notre entreprise. Nous sommes responsables de la réputation du Groupe : nous travaillons avec nos fournisseurs en confiance dans un esprit de saine coopération. Nos relations sont basées sur les principes d'impartialité, d'équité et d'intégrité.

Chacun d'entre nous qui fait appel à un fournisseur doit :

- ✓ Encourager la sélection des fournisseurs sur la base d'appels d'offres ouverts et concurrentiels ; s'assurer que toutes les offres fassent l'objet de comparaisons et qu'elles soient prises en compte de façon équitable et sans favoritisme.
- ✓ Faire preuve de transparence quant aux procédures d'appel d'offres et, pour les fournisseurs non sélectionnés, leur communiquer les raisons du choix.
- ✓ Faire un retour régulier et le plus objectif possible à nos fournisseurs sur la qualité de leurs prestations afin de leur donner la possibilité d'échanger et de redresser la situation si besoin.
- ✓ Aider nos fournisseurs à mieux répondre aux attentes du Groupe ALDES. Les accompagner si nécessaire.
- ✓ Mettre un terme à une relation avec un fournisseur qui, de façon répétée, ne satisfait pas à nos attentes.
- ✓ Honorer les factures de nos fournisseurs aux échéances et conditions prévues (dans la mesure où ceux-ci ont satisfait à leurs obligations – dans le cas contraire, vous devez déclarer à la Finance la facture en litige auprès du fournisseur).
- ✓ S'assurer que nos fournisseurs ne sont pas dans une situation de dépendance économique excessive vis-à-vis du Groupe (le montant des dépenses du Groupe ALDES chez un fournisseur ne doit pas dépasser plus de 20% de son chiffre d'affaires). Auquel cas, une alerte auprès du service Achats doit être déclenchée.
- ✓ S'abstenir d'exiger des fournisseurs des concessions déraisonnables pour leur permettre d'obtenir ou de poursuivre un contrat avec le Groupe ALDES. En particulier, éviter les accords de vente réciproque (on parle d'accord de vente réciproque lorsque l'on stipule ou laisse entendre que telle ou telle opération d'achat de biens ou de services est conditionnée par l'achat, par le fournisseur, de nos propres biens ou services).



- ✓ Protéger les informations confidentielles de nos fournisseurs comme s'il s'agissait des nôtres et, en particulier, veiller à respecter leurs droits d'auteur et de propriété intellectuelle.



Puis-je décider ?

J'ai de ma propre initiative, contacté un fournisseur de service qui est prêt à me faire un bon prix si je m'engage sur un contrat exclusif à l'année. J'ai envie de le faire car c'est bon pour l'entreprise.

Vous ne pouvez pas prendre d'engagements si vous n'en avez pas le mandat et/ou la responsabilité. Face à un tiers extérieur au Groupe ALDES, votre signature engage le Groupe. Tout manquement pourra conduire à la rupture de votre contrat de travail.



Que dois-je faire ?

J'ai sollicité 3 fournisseurs pour un nouveau besoin. J'envisage de travailler avec celui dont la proposition répond le mieux à mes attentes mais il n'est pas le moins cher. Puis-je lui communiquer les prix proposés par ses concurrents afin d'essayer de lui faire baisser ses prix ?

Vous pouvez lui dire qu'un autre fournisseur vous propose des prix plus intéressants, mais sans révéler l'identité de l'autre fournisseur. Sinon, vous lui communiqueriez des informations confidentielles concernant les prix pratiqués par son concurrent, ce qui serait contraire à l'éthique.



Dois-je m'en préoccuper ?

J'ai trouvé un excellent fournisseur ; celui-ci, cependant, vient juste de débiter son activité et, pour le moment, le Groupe ALDES serait son seul client. Puis-je recourir à ses services ?

Vous devez en parler au responsable des Achats de votre entité et/ou à ses équipes. C'est dans son rôle de vous accompagner vers une solution équilibrée, avec une prise de risque mesurée.

Dans tous les cas, ne vous engagez pas formellement avec lui pour plus d'un an et surveillez l'évolution de son chiffre d'affaires afin de vous assurer que vous ne restez pas son seul client.



Que dois-je faire ?

Quelqu'un m'a dit, à titre confidentiel, que notre fournisseur à l'étranger faisait actuellement l'objet d'une enquête pour travail forcé. Lui-même ne m'en a absolument rien dit et d'ailleurs, lors de nos précédentes visites sur site, nous n'avons rien constaté d'anormal. Dois-je ignorer ces rumeurs ?

Non. Vous ne pouvez pas vous en désintéresser et vous devez commencer par demander des informations au fournisseur.

Si vous avez le moindre doute, vous devez en parler au responsable des Achats et/ou à ses équipes.

La qualité des relations que nous entretenons avec nos fournisseurs est primordiale pour rester compétitifs (Qualité, Coût, Délais, Services, Innovation). Nous nous engageons à maintenir cette qualité dans la durée.



Dois-je m'en préoccuper ?

J'ai visité un fournisseur et j'ai trouvé chez lui des idées très intéressantes sur ses manières de faire. J'aimerais les voir mises en œuvre chez mon fournisseur actuel. Puis-je lui en parler ?

Le fournisseur qui vous ouvre ses portes vous fait confiance.

Ce qu'il a mis en œuvre dans son atelier lui appartient. Si vous détaillez ses solutions à l'un de ses concurrents, vous trahissez cette confiance. Vous pouvez néanmoins suggérer à votre fournisseur actuel des pistes d'amélioration.



Dois-je m'en préoccuper ?

Le fournisseur que je n'ai pas retenu me relance pour connaître ma décision. Je ne sais pas comment le lui annoncer. J'espère qu'il va se lasser et comprendre de lui-même.

Non. Ce n'est pas respectueux du travail qu'il a fourni pour répondre à votre demande.

Vous devez l'informer qu'il n'a pas remporté le marché. Expliquez-lui simplement les raisons de votre choix. Cela l'aidera à mieux se positionner lors de ses prochaines offres.



À savoir

Un module de formation sur cet item est à disposition sur Agora.



Représentation de la société

Chacun de nous doit :

- ✓ Agir en gardant à l'esprit les intérêts supérieurs du Groupe ALDES.
- ✓ Incarner les valeurs du Groupe ALDES dans son comportement professionnel en interne et en externe (avec les fournisseurs, les clients, ...).
- ✓ Ne pas parler ou écrire au nom du Groupe ALDES, sauf autorisation.
- ✓ Ne pas de parler ou écrire sur des sujets hors de son champ d'expertise.
- ✓ Veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion entre ses opinions ou intérêts personnels et ceux du Groupe (par exemple, vous ne devez pas utiliser le papier à en-tête ou l'adresse électronique du Groupe ALDES pour vos affaires personnelles ou lorsque vous exprimez vos points de vue personnels).



Que dois-je faire ?

Parfois, les réseaux sociaux semblent diffuser des informations fallacieuses au sujet du Groupe ALDES. N'est-il pas de mon devoir de les rectifier ?

Non. Si des informations erronées circulent, informez-en votre hiérarchie ou le Responsable Communication du Groupe : ils sauront prendre les mesures nécessaires. Quoi qu'il en soit, aucun collaborateur non autorisé ne doit publier des informations ou déclarations du Groupe.

La réputation du Groupe ALDES dépend du comportement de chacun d'entre nous à tout moment et en toutes situations.



Que dois-je faire ?

J'ai pu constater qu'un collègue a exprimé des points de vue personnels sur le management du Groupe ALDES sur les réseaux sociaux. Il n'a pas indiqué clairement qu'il travaillait pour le Groupe ALDES mais cela semblait assez évident car il y précisait qu'il était employé par le leader de la « ventilation » ! Ne devrais-je pas lui en parler ?

Les réseaux sociaux sont un moyen d'expression. Lorsqu'ils prennent la parole sur les réseaux sociaux, les collaborateurs doivent clairement préciser qu'ils ne font qu'exprimer leurs points de vue personnels et prendre les précautions nécessaires pour qu'il n'y ait pas de confusion avec les positions du Groupe ALDES. Il est expressément demandé que les collaborateurs ne s'identifient pas comme salariés du Groupe ALDES. Vous devriez d'abord évoquer cette question avec votre collègue qui n'a peut-être pas réalisé en quoi son comportement pourrait être contraire aux intérêts du Groupe ALDES. Le cas échéant, vous pourriez décider d'en discuter avec votre hiérarchie.



Dois-je m'en préoccuper ?

Notre équipe a participé à une conférence dans un hôtel, ce qui nous a amenés à dîner et dormir sur place. Un des membres de l'équipe a consommé de l'alcool et s'est comporté de façon irresponsable, racontant des blagues stupides et faisant preuve d'agressivité envers le personnel de l'hôtel. Que dois-je lui dire ?

Bien que cet incident ait eu lieu au cours de la soirée, votre collègue était encore en mission pour le Groupe. Au regard des autres clients de l'hôtel et de ses collègues, il représentait toujours le Groupe ALDES. Il est clair que son comportement est inacceptable. Vous devez en informer votre responsable hiérarchique qui prendra les décisions adéquates.



À savoir

Un module de formation sur cet item est à disposition sur Agora.

A RETENIR

Si vous êtes confronté à un problème relatif au fait de représenter le Groupe, parlez-en avec votre hiérarchie qui vous apportera son support. Il est de son rôle et de ses prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Respect de la vie privée

Le Groupe ALDES s'engage à respecter la confidentialité des informations personnelles concernant ses collaborateurs (telles que leurs données personnelles, photos, lieu de résidence, etc.). Le Groupe ALDES ne collecte et ne conserve que les seules données nécessaires à ses activités.

Si vous êtes autorisé à accéder aux données personnelles de nos collaborateurs, vous devez :

- ✓ Vous assurer de ne transmettre de telles informations qu'aux seules personnes habilitées au sein du Groupe ALDES et uniquement dans la mesure où cela est nécessaire.
- ✓ Veiller à ne jamais les communiquer à une personne extérieure au Groupe ALDES, sauf en cas d'obligation légale ou si le collaborateur vous y a autorisé.
- ✓ Vous assurer que ces informations sont conservées en toute sécurité.
- ✓ Éviter de conserver ces informations plus longtemps que la raison juridique ou professionnelle pour laquelle elles ont été acquises.
- ✓ Demander conseil avant de transférer des données personnelles hors de leur pays d'origine.
- ✓ Ne pas en faire état devant un tiers.

Chacun de nous doit :

- ✓ S'abstenir d'accéder aux données personnelles des collaborateurs ou de les stocker, sauf à disposer des autorisations nécessaires et d'en avoir impérativement besoin pour les activités du Groupe.
- ✓ Garantir le droit de ses collègues au respect de leur vie privée.



Que dois-je faire ?

J'aimerais envoyer à l'un de mes collègues un cadeau d'anniversaire-surprise à son domicile. J'ai demandé au service Administration du personnel de me communiquer son adresse personnelle, mais ils m'ont répondu que c'était impossible, car il s'agirait là d'une atteinte à sa «vie privée» ! N'est-ce pas un peu exagéré ?

La réponse du service Administration du personnel est tout-à-fait appropriée : les données personnelles des collaborateurs doivent rester strictement confidentielles. La Direction des Ressources Humaines ne peut pas faire d'exception.



Dois-je m'en préoccuper ?

J'ai récemment entendu une conversation entre ma manager et les Ressources Humaines à propos de l'une de mes collègues et du fait qu'elle est gravement malade. Sur mon temps libre, je suis bénévole dans une association aidant les personnes gravement malades et j'aimerais savoir si je peux l'aider. Puis-je contacter directement ma collègue ou dois-je d'abord en parler avec mon manager ?

Vous ne devriez pas contacter votre collègue car cette information ne vous était pas destinée. Vous devriez, en revanche, informer la Direction des Ressources Humaines que vous avez été témoin de cette conversation. Et, afin de respecter la vie privée de votre collègue, gardez strictement pour vous ce que vous avez entendu.



À savoir

- Un module de formation sur cet item est à disposition sur Agora.
- Tout non-respect des dispositions ci-dessus pourra notamment faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pécuniaire et/ou pénale.



Responsabilité vis-à-vis de l'environnement

De nombreuses activités, nécessaires à la production et à la commercialisation de nos produits, ont un effet direct sur l'environnement. Il est de la responsabilité de chacun de chercher à réduire cet impact lorsque c'est possible.

Dans le cadre de nos fonctions, nous devons tous :

- ✓ Contribuer aux initiatives environnementales du Groupe ALDES.
- ✓ Contribuer à la démarche de réduction du bilan carbone du Groupe ALDES notamment en limitant nos consommations d'énergies fossiles, notre consommation d'électricité et en participant à la réduction de l'empreinte carbone de nos produits.
- ✓ Appliquer la démarche d'écoconception du Groupe ALDES
- ✓ Accompagner les clients vers un usage écologique des produits ALDES.
- ✓ Accompagner les fournisseurs dans une démarche proactive en faveur de l'environnement notamment par la limitation des pollutions, l'utilisation responsable des ressources naturelles, la réduction de leur empreinte carbone...
- ✓ Minimiser notre propre impact sur l'environnement : réduire ses déplacements, sa consommation d'eau, éteindre la lumière en quittant une pièce, produire moins de déchets, trier ses déchets afin qu'ils soient recyclés ou mis au rebut de façon responsable.
- ✓ Prendre toute mesure nécessaire pour empêcher les infractions aux directives environnementales du Groupe ALDES.
- ✓ Rapporter immédiatement tout déversement ou émission inhabituels dans l'eau, le sol ou l'air à son responsable hiérarchique ou au responsable de la santé, de la sécurité et/ou de l'environnement, ou son représentant dans l'entité.
- ✓ Participer aux événements et formations proposés par le Groupe ALDES sur les sujets environnementaux : fresque du climat, journée de l'environnement, opération ramassage de déchets...

Le Groupe ALDES respecte l'environnement et s'efforce de minimiser son impact écologique. Nous avons pour objectif de communiquer ouvertement sur nos réalisations en ce domaine comme sur nos défis.



Que dois-je faire ?

Le système de contrôle antipollution d'un banc de contrôle de fabrication est défectueux.

Je viens d'apprendre qu'il faudra trois jours pour recevoir les pièces de rechange et le réparer. Pouvons-nous vraiment nous permettre de stopper la production alors que notre carnet de commandes est plein ?

Nous n'avons pas le choix. Notre engagement envers de bonnes pratiques environnementales passe avant les plans de production. Ce banc de contrôle ne doit pas fonctionner sans le système antipollution requis. Vous devez en informer vos responsables hiérarchiques et rechercher ensemble une solution.



Dois-je m'en préoccuper ?

Dans la mesure où nous respectons la législation nationale, pourquoi serions-nous tenus par les règles environnementales du Groupe ALDES qui peuvent nous amener à être moins compétitifs ?

L'engagement du Groupe ALDES concernant l'environnement va au-delà de la simple conformité aux dispositions légales nationales.

Si vous pensez que cela implique un problème de compétitivité, discutez-en avec votre responsable hiérarchique.



À savoir

Un module de formation sur cet item est à disposition sur Agora.

A RETENIR

Si vous êtes confronté à un problème concernant l'environnement, parlez-en avec votre hiérarchie ou avec la personne en charge de la Sécurité et/ou de l'Environnement ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Sécurité, Santé et Hygiène

BE SAFE

Toute personnes travaillant pour ou avec le Groupe ALDES a droit à un environnement de travail sain, sûr et sans risque.



Chacun de nous doit :

- ✓ S'assurer que la performance ne s'obtienne pas au détriment de la sécurité et de la santé des salariés.
- ✓ Respecter rigoureusement et systématiquement les règles du Groupe sur la santé, l'hygiène et la sécurité au travail.
- ✓ Respecter les règles vitales mises en place dans le cadre de la démarche Be Safe.
- ✓ Prendre toutes les précautions raisonnables afin de maintenir un environnement de travail sûr et sain.
- ✓ S'assurer que nos actes n'entraînent aucun risque, pour soi-même ou pour les autres.
- ✓ S'assurer que chacun sait ce qui doit être fait en cas d'urgence sur le lieu de travail.
- ✓ Signaler à la hiérarchie tout comportement, installation ou situation de nature à compromettre la sécurité de notre environnement de travail, ainsi que tout accident, même mineur.



Que dois-je faire ?

Je constate une situation de danger. Puis-je intervenir même si je ne suis pas hiérarchique, même si ce n'est pas mon lieu de travail habituel ?

Il est de la responsabilité de tous de s'assurer de la sécurité d'autrui. Si vous constatez une situation de danger pour les biens ou les personnes, vous devez avertir immédiatement le plus proche responsable hiérarchique afin de faire cesser la situation. Au besoin, vous pouvez intervenir directement en vous assurant que votre intervention ne fera pas courir de risques plus importants.



Que dois-je faire ?

Ma responsable hiérarchique m'a dit qu'elle pensait que je ne dormais pas assez et m'a conseillé de ne pas sortir si souvent le soir après le travail. Elle craint que je ne m'assoupisse et sois victime d'un accident. C'est vrai qu'il m'est arrivé une ou deux fois d'avoir un peu sommeil, mais je peux faire mon travail. Il me semble que ce que je fais hors de mes heures de travail ne la regarde pas. N'ai-je pas droit au respect de ma vie privée ? Je pense qu'elle va un peu loin.

Ce que vous faites de vos soirées ne regarde que vous. Mais si votre fatigue vous met, ou met vos collègues, en situation de danger, votre responsable hiérarchique a raison de vous en parler, tout en faisant preuve de tact et en respectant votre vie privée. Bien que nous respections la vie privée de nos collaborateurs, nous ne pouvons pas accepter des comportements pouvant engendrer une situation de danger.

Il n'y a pas de compromis en matière de sécurité.



Dois-je m'en préoccuper ?

Je viens juste d'apprendre que l'un de nos sous-traitants a été trouvé en train de boire de l'alcool dans nos locaux.

Oui ! Signalez à votre hiérarchie tout comportement qui pourrait compromettre la sécurité de votre environnement de travail ou mettre quiconque en danger. Cette personne devra immédiatement être mise en sécurité et son employeur prévenu immédiatement pour qu'il puisse prendre les mesures nécessaires vis-à-vis de son collaborateur.



À savoir

- Un module de formation sur cet item est à disposition sur Agora.
- Tout non-respect des dispositions ci-dessus pourra notamment faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pécuniaire et/ou pénale.

A RETENIR

Si vous êtes confronté à une situation concernant la sécurité, la santé ou l'hygiène, parlez-en avec votre hiérarchie et/ou aux équipes de la DRH : ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse des valeurs et des convictions du Groupe ALDES.



Utilisation du matériel, des moyens et des actifs de la société



Chacun de nous doit :

- ✓ Proscrire toute utilisation personnelle des ressources du Groupe.
- ✓ Compte tenu de la généralisation des téléphones portables et de l'évolution des usages numériques, l'Entreprise n'en interdit pas l'usage ponctuel. Dans ce contexte, il s'agit de strictement limiter l'usage personnel des outils de communication – courrier électronique, téléphone, Internet, etc – dès lors que cela n'entraîne pas de coûts déraisonnables ni interférence avec l'activité professionnelle. Ces usages doivent rester mesurés, encadrés et compatibles avec les exigences de discrétion et d'efficacité.
- ✓ Préserver et protéger les ressources du Groupe, éviter qu'elles ne soient perdues, endommagées, mal utilisées, gaspillées, prêtées, transférées ou cédées sans autorisation.
- ✓ Proscrire tout usage inapproprié des systèmes d'Information et des outils informatiques.
- ✓ Garder à l'esprit que tous les actifs et documents du Groupe appartiennent au Groupe ALDES.

Les actifs du Groupe ont pour objet de permettre aux collaborateurs de réaliser les objectifs du Groupe ALDES. Le mauvais usage ou le gaspillage des ressources, y compris le temps de travail, nuisent aux performances opérationnelles et financières du Groupe ALDES.



Que dois-je faire ?

Je soupçonne l'un des membres de mon équipe d'exercer en parallèle des activités de conseil durant ses heures de travail et d'utiliser dans ce cadre, l'ordinateur portable et la messagerie électronique du Groupe. J'en ai parlé à un de mes amis du Service Informatique. Il peut accéder au compte e-mail de mon collègue et m'a proposé de m'aider à fouiner un peu pour découvrir ce qu'il se passe vraiment. Est-ce acceptable ?

Non. Si vous avez de tels soupçons, vous devez en parler directement avec votre hiérarchie. Le Groupe a mis en place des procédures spécifiques concernant l'accès aux boîtes électroniques des collaborateurs, notamment dans le cadre d'enquêtes fondées sur un motif disciplinaire ou pour tout autre motif légitime. Même si votre ami du Service Informatique dispose d'un accès au compte de votre collègue, il ne doit pas s'en servir sans une autorisation spécifique du Groupe.



Dois-je m'en préoccuper ?

Au bureau, nous pouvons acheter des produits du Groupe à tarifs préférentiels. Parfois, j'ai accès à des produits « invendables » en l'état, car ils ne viennent pas des sites de production (SAV, test...). J'ai donné un de ces produits à un ami qui m'a suggéré de le vendre sur Internet. Est-ce possible ?

Non, vous ne pouvez pas vendre ces produits. Les collaborateurs du Groupe ALDES ont un accès privilégié aux produits du Groupe à des tarifs préférentiels parce que nous pensons que c'est important qu'ils utilisent nos produits, quelles que soient leurs fonctions. Ces tarifs spécifiques sont destinés aux seuls salariés du Groupe, pour un usage strictement personnel.

Il est strictement interdit de faire un commerce de cette facilité.

Dois-je m'en préoccuper ?

Mon imprimante à la maison ne fonctionne plus, mais mon épouse a un besoin urgent d'envoyer son CV pour un emploi. Puis-je le taper et l'imprimer au bureau ?

L'utilisation de votre ordinateur pour des documents personnels est possible tant que cela reste ponctuel, raisonnable, que cela n'interfère pas avec votre activité professionnelle et que cela est fait en dehors de vos heures de travail. Il en va de même pour l'édition et l'impression de documents à caractère personnel.

Que dois-je faire ?

Un de mes amis travaillant dans un autre service m'envoie régulièrement par emails la « blague du jour » qui est parfois très drôle. J'aimerais transférer certaines d'entre elles à mes collègues pour les mettre de bonne humeur le lundi matin, mais je ne suis pas certain que mon manager apprécierait. Que dois-je faire ? Ne pas l'inclure dans la liste d'envoi ?

En ce domaine, faites preuve de discernement. N'oubliez pas que nous n'avons pas tous le même sens de l'humour ; réfléchissez avant de faire suivre de telles plaisanteries. En particulier, les systèmes de courrier électronique et l'accès à internet du Groupe ne doivent pas être utilisés pour accéder, conserver, envoyer ou publier des documents qui ne sont pas conformes à L'Éthique du Groupe – notamment en ce qui concerne le respect dû aux personnes. Sont concernés bien évidemment les images à caractère pornographique ou sexuellement explicite, les textes politiques ou religieux, les commentaires à connotation raciste ou tout ce qui peut promouvoir la violence, la haine ou l'intolérance.



A RETENIR

Si vous êtes confronté à un problème concernant l'utilisation du matériel, des moyens et des actifs du Groupe, parlez-en avec votre hiérarchie et/ou aux équipes de la Direction Administrative et Financière ; ils vous apporteront leur support. Il est de leur rôle et de leurs prérogatives de vous accompagner vers une solution cohérente et respectueuse de la politique financière du Groupe ALDES.

En synthèse

Les salariés du Groupe doivent agir dans le respect des valeurs et des convictions du Groupe ALDES – Respect, Confiance, Engagement – et du mémento de l'éthique au quotidien.

Nous encourageons tous nos salariés à signaler les comportements ou requêtes non conformes au mémento de l'éthique au quotidien.

Nous veillerons à ce que tout signalement exprimé de bonne foi concernant d'éventuels comportements inappropriés, de l'un de ses salariés ou d'un partenaire, soit examiné en détail et que les mesures appropriées soient prises selon les principes d'objectivité et d'équité. De bonne foi signifie qu'au moment où vous les avez données, vous pensiez que les informations que vous avez fournies étaient honnêtes et exactes, même s'il est ultérieurement prouvé que vous faisiez erreur.

La voie normale pour alerter est d'en informer votre hiérarchie et/ou le responsable local des Ressources Humaines.

Contacts

Vous pouvez également adresser un signalement :

► **Par mail** : ethique@aldes.com

► **Par courrier** :

ÉTHIQUE ALDES / Direction des Ressources Humaines
Mention «Personnel et Confidentiel»
20 bld Joliot Curie – 69200 VENISSIEUX

Nous sommes les garants d'un traitement adapté et équitable à chaque problématique soulevée dans le cadre d'une pratique non conforme aux exigences du Groupe.

 **aldes**