

Où effectuer un signalement ?

Notre code de déontologie d'entreprise impose aux salariés de signaler les problèmes et tous les cas de violation potentielle d'une politique de l'entreprise, d'une loi ou d'un règlement. **Mais À QUI s'adresser pour signaler un problème ?** VOTRE responsable est généralement le meilleur *interlocuteur* lorsque vous avez un problème et que vous ne savez pas à qui vous adresser.

VOTRE service des ressources humaines est également un *interlocuteur* de premier plan, chargé de fournir des conseils et un soutien pour répondre à VOS préoccupations et/ou aux incidents survenus sur le site.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de situations et des conseils sur le contact approprié*.

INTERLOCUTEUR - SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE, SERVICE RH DU SITE ou AUTRE MEMBRE DE LA DIRECTION DU SITE

« Un membre de mon équipe arrive toujours en retard ou part toujours en avance et mon supérieur ne semble pas le réprimander. »

« Notre supérieur hiérarchique ne nous écoute pas lorsque nous essayons de lui expliquer quelque chose. »

« Un collègue a sérieusement manqué de respect aux autres membres de notre équipe. »

« Mon supérieur hiérarchique fait preuve de favoritisme à l'égard d'un membre de l'équipe avec qui il joue habituellement au bowling. »

« Je n'apprécie pas que notre code en matière d'affaires politiques ne m'autorise pas à mener des activités politiques légales sur le lieu de travail. »

« Notre service a embauché une personne qui n'est pas qualifiée pour le poste. »

« Je ne pense pas gagner autant que mes collègues, et j'ai plus d'expérience. »

« J'ai reçu mon évaluation annuelle des performances et je ne suis pas d'accord avec la note qui m'a été attribuée. »

« Mon responsable m'a soumis à un plan d'amélioration des performances (PIP) et je ne suis pas d'accord. »

« J'ai eu un désaccord avec un autre salarié qui m'a dénoncé aux RH, et je crains maintenant d'être licencié. »

« La nourriture de la cafétéria est épouvantable. De plus, je n'apprécie pas de voir les poubelles pleines. »

« J'ai vu un salarié fumer de la marijuana dans sa voiture sur le parking. »

« Un salarié s'est présenté très énervé au travail aujourd'hui. Ses actes et de ses paroles ont effrayé les autres salariés. »

« Tom passe deux heures par jour à surfer sur Internet. »

INTERLOCUTEUR - ÉQUIPE ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ ou LIGNE D'ASSISTANCE SUR LA CONDUITE PROFESSIONNELLE**

Un salarié a manipulé ou dissimulé des informations dans des formulaires financiers.

Un salarié dissimule des informations sur l'entreprise ou ses produits qui devraient être communiquées aux autorités de régulation.

Un salarié a directement, ou par l'intermédiaire d'un tiers, corrompu un fonctionnaire pour servir les intérêts de Catalent.

Un salarié se dit victime de harcèlement sexuel ou de représailles pour s'être opposé à du harcèlement sexuel.

Questions éthiques pour lesquelles vous cherchez à obtenir conseil.

Problème de conduite contraire à une loi ou un règlement.

Inquiétude en lien direct avec un problème de corruption, fraude, détournement de fonds, concurrence déloyale ou falsification de documents.

Problème de conduite présentant un risque important pour les opérations, la réputation ou les finances de Catalent.

Conflit d'intérêts avéré ou potentiel.

Problème présentant un risque important pour l'environnement, la santé ou la sûreté/sécurité.

Préoccupations concernant la qualité des produits ou la qualité en général.

Divulgaration ou détournement d'informations confidentielles.

Problème de discrimination ou de harcèlement visant une catégorie protégée par la loi (comme l'ethnicité, la couleur de peau, le sexe, la religion ou l'orientation sexuelle).

Représailles faisant suite à une action protégée par la loi (par exemple, une opposition à un cas de discrimination illégal).

***Catalent interdit strictement et ne tolère aucune forme de sanction disciplinaire, de punition, d'intimidation ou d'autres actes de représailles pour avoir signalé de bonne foi des violations présumées de toute politique de Catalent, loi ou réglementation, ou pour avoir coopéré à des enquêtes.**

****Remarque : la ligne d'assistance sur la conduite professionnelle n'est EN AUCUN CAS un service d'urgence : ne la contactez pas pour signaler des situations où la vie d'une personne ou l'intégrité des biens est en danger. Les signalements envoyés à la ligne d'assistance ne font pas l'objet d'une réponse immédiate. En cas d'urgence, veuillez contacter les numéros d'urgence habituels (15, 17, 18 ou 112), le service de sécurité du site ou les autorités publiques locales.**