

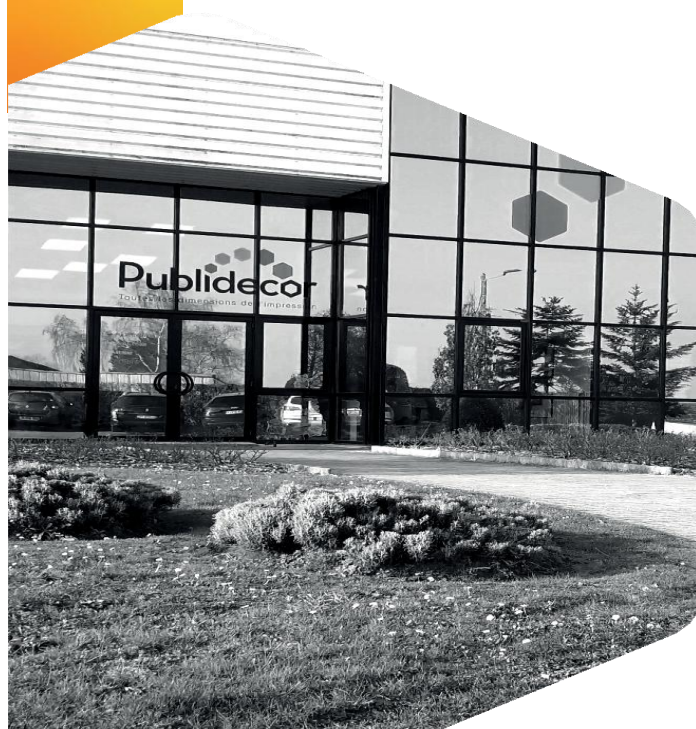
[Tapez ici]



Nom : Charte éthique	Responsabilités : Direction générale
Type : Politique	Fréquence de révision : Mise à jour de la charte annuellement.
Date de création : 01 Février 2023	Périmètre d'application : Collaborateurs de Publیدecor <u>dans les bureaux</u> , clients, fournisseurs et partenaires
Date de dernière révision :	
Historique de révision : xxx Janvier 2025 Mars 2026	



CHARTE ETHIQUE



PREAMBULE

La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) fait partie intégrante de notre stratégie et elle irrigue tous nos métiers. Qu'il s'agisse de notre engagement pour la sécurité et la santé de nos salariés, ou de nos efforts renforcés en matière de diversité et d'égalité... Être et rester un employeur responsable, telle est notre détermination !

Nous sommes, sur ces sujets comme sur tant d'autres, engagés dans une démarche de transparence vis-à-vis de toutes nos parties prenantes. Ces principes et engagements nous donnent le cap pour apporter les meilleures conditions de travail à nos collaborateurs, et faire en sorte que chacun puisse s'épanouir dans ses fonctions.

Nous renforçons par ailleurs nos actions en matière de comportements éthiques, de lutte contre la corruption, de protection des données personnelles, afin de promouvoir des standards toujours plus élevés. De cela, dépend une croissance saine et la prospérité de notre entreprise.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Nicolas BERLUTEAU'.

Nicolas BERLUTEAU, PDG Publidécor

POURQUOI UNE CHARTE ETHIQUE ?

Publidecor repose en grande partie sur la confiance que lui témoignent ses parties prenantes internes et externes. Cette confiance est fortement liée à la façon dont nous nous comportons avec nos différents partenaires. La charte éthique de Publidecor formalise les principales règles de conduite qui garantissent le respect de ses principes éthiques en ligne avec ses valeurs.

COMMENT UTILISER CETTE CHARTE ?

Au-delà du respect des lois nationales et internationales (code du travail, convention collective de la sérigraphie), nous pouvons être confrontés dans certaines situations à des questions ou doutes. Cette charte éthique a été conçue afin de nous aider à les résoudre et est destinée ainsi plus aux collaborateurs des bureaux. Pour chaque thématique, elle précise la ou les règles fondamentales que nous devons suivre et indique les documents de référence internes ou externes auxquels nous pouvons nous reporter pour des indications plus précises.

VOUS AVEZ UN DOUTE ?

La charte éthique de Publidecor a pour but de donner des repères clairs. En revanche, elle ne peut aborder tous les cas de figure ou questionnements potentiels.

Tout collaborateur qui, de bonne foi, demande conseil, soulève une question ou fait état d'une conduite qui lui paraît contraire à l'éthique, agit en conformité avec l'esprit de cette charte. Il peut le faire en toute confiance, Publidecor ne tolérera aucun acte de représailles à son encontre.

Face à une problématique éthique, vous devez vous poser les questions suivantes :

- La loi est-elle respectée ?
- La situation est-elle conforme aux valeurs et à la Charte éthique de Publidecor ?
- Suis-je à l'aise pour en parler à ma famille, mes amis, mes collègues ?

Si votre réponse est négative à l'une de ces questions ou si vous avez le moindre doute sur l'attitude à adopter, vous devez en parler avec l'un de vos trois référents éthiques, à savoir :

- Votre supérieur hiérarchique (contact à privilégier autant que possible)
- Le responsable des Ressources Humaines
- Le référent harcèlement si la situation concerne un harcèlement

Voici les 10 engagements éthiques sur lesquels nous devons, tous nous montrer exemplaires :

1 | Promouvoir l'équité et favoriser la diversité

Définition de diversité : Au travail, la diversité désigne la variété de profils humains qui peuvent exister au sein d'une entreprise (jeune employé, sénior, travailleur handicapé etc). Ces différentes personnes doivent apprendre à travailler et à évoluer ensemble au sein de l'entreprise.

Définition d'équité : L'équité consiste à comparer la situation de chaque salarié (salaire, avantage, charge de travail etc) avec celle des autres salariés au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci. Cette comparaison peut conduire à un constat de non-équité qui va pousser le salarié et l'entreprise à agir pour rétablir l'équité.

COMMENT LES ENCOURAGER ?

- En considérant la diversité comme une richesse pour l'entreprise



C'est le cas de Publdecor, puisque l'entreprise est signataire depuis décembre 2022 et lutte contre toute forme de discrimination.

En favorisant les initiatives qui permettent de développer la diversité des équipes dans toutes les composantes : égalité hommes/femmes, mixité des origines ethniques et sociales, place accordée aux jeunes et aux séniors, intégration des personnes handicapées. Publdecor a toujours fait de l'égalité des chances une de ses priorités : seules les compétences et le savoir-faire sont déterminants (tant pour la sélection de nos futures recrues que sur la rémunération allouée à chaque salarié).

2 | Lutter contre la discrimination et le harcèlement

Définition de discrimination : Dans le cadre du travail, la discrimination consiste à défavoriser un salarié, un stagiaire ou un candidat à l'embauche, en raison de certains critères non-objectifs. Cette pratique est interdite.

Définition de harcèlement : Le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique.

COMMENT LUTTER ?

- Assurer à tous les collaborateurs une égalité de traitement et de chances.
- Garantir aucune distinction entre les personnes en fonction de leur(s) : origine sociale ou ethnique, sexe, âge, situation familiale, orientation sexuelle, nationalité, patronyme, opinion politique, activité syndicale, conviction religieuse, apparence physique, santé, handicap ou état de grossesse.
- Mettre en œuvre une politique de rémunération équitable et transparente, grâce au plan de développement des compétences rédigé par les managers et le responsable Ressources Humaines.
- Favoriser l'évolution professionnelle des collaborateurs à partir d'entretiens individuels et annuels qui s'appuient, pour les managers, sur un guide unique pour tous les services de l'entreprise.
- Veiller à ce que les offres d'emploi soient diffusées en interne afin de faciliter l'évolution professionnelle et les carrières passerelles (mobilité entre 2 services de l'entreprise).

QUEL COMPORTEMENT ADOPTER ?

Si un collaborateur Publdecor est témoin d'actes qui lui semblent entrer en violation avec la présente Charte éthique, il est tenu de mettre en application la procédure de signalement en annexe de cette charte.

Ce signalement permettra au collaborateur de dénoncer sans crainte sa situation personnelle ou professionnelle. Publdecor s'engage à conserver la confidentialité de chaque signalement.

Les membres du Comité éthique de Publdecor (la direction générale, le responsable Ressources Humaines) seront automatiquement informés et pourront prendre les mesures nécessaires. En cas de non-réponse sous 48H, il est possible de solliciter les membres du Comité éthique en direct, par mail ou téléphone.

3 | Eviter les conflits d'intérêts

Définition de conflits d'intérêts : Une situation de conflits d'intérêts intervient quand on doit faire face à plusieurs liens d'intérêts qui s'opposent et dont au moins l'un d'eux pourrait nuire à ceux de l'entreprise.

COMMENT LES EVITER ?

- Refuser toute prise d'intérêt chez un concurrent, un client ou un fournisseur.
- Exercer aucune activité professionnelle en dehors de Publdecor, sans autorisation préalable de la direction (notamment en cas de travail à plein temps).
- S'assurer que les activités et les intérêts personnels, directs ou indirects, n'entrent pas en conflit avec ceux de Publdecor. Ainsi, il faut prendre chaque décision de façon objective, dans le meilleur intérêt de l'entreprise.
- Signaler impérativement tout conflit d'intérêts potentiel, qu'il soit basé sur des doutes ou des preuves. A signaler, directement auprès de votre supérieur hiérarchique ou au responsable Ressources Humaines pour connaître l'attitude à adopter.

Quelques exemples de situations de conflits d'intérêts potentiels :

- Un travail à l'extérieur de Publdecor pouvant affecter nos performances ou notre jugement dans l'exercice de nos fonctions au sein de l'entreprise.
- Une relation d'affaires nouée à titre personnel avec un fournisseur, un client ou un concurrent de Publdecor.
- Le fait d'avoir à gérer, au nom de Publdecor, des relations commerciales avec des personnes proches (parents, amis etc) ou avec une société contrôlée par des proches.

4 | Lutter contre la corruption

Définition de corruption : La corruption consiste à proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement (par l'intermédiaire d'un agent, d'un consultant, d'un sous-traitant ou tout autre personne agissant en son nom), à une personne du secteur public ou privé, des offres, des promesses, des dons, des présents ou même des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction.

COMMENT LES IDENTIFIER ?

Publdecor vise à réguler les émissions et réceptions de cadeaux, invitations, avantages qui seraient proposés aux collaborateurs, clients, partenaires.

- **Cadeau :** objet / matériel offert par une personne à une autre.
- **Invitation :** Déplacement, repas, billet ou entrée pour un événement.
- **Avantage :** Action fournie par une personne et qui bénéficie à une autre.

Publdecor a pour ambition de mettre en place un dispositif permettant de cartographier les risques de corruption pour les différents postes en lien avec les clients et les fournisseurs.

PROCEDURE D'APPROBATION (*interne à Publdecor*) :

Pour aider les collaborateurs à adopter un comportement juste par rapport aux cadeaux, invitations et avantages, trois niveaux d'approbation ont été créés.

<i>La transaction peut être validée individuellement lorsque l'avantage :</i>	<i>La transaction doit passer par l'approbation du supérieur hiérarchique lorsque l'avantage :</i>	<i>La transaction ne doit en aucun cas être mise en œuvre lorsque l'avantage :</i>
Est d'une valeur inférieure à 50€ et ne se produit pas plus d'une fois par an et correspond à une pratique tolérée dans le milieu des affaires. Est un article promotionnel d'une valeur inférieure à 50€. Est une invitation à un repas ou autre événement occasionnel dont la valeur par personne ne dépasse pas 50€.	Est d'une valeur comprise entre 50€ et 150€ et ne se produit pas plus d'une fois par an et correspond à une pratique tolérée dans le milieu des affaires. Est un article promotionnel d'une valeur entre 50€ et 150€. Est une invitation à un repas ou autre événement occasionnel dont la valeur par personne est comprise entre 50€ et 150€.	Dépasse les montants fixés ou est récurrent. Est liquide ou facilement rendu liquide (espèces, numéraire, cryptomonnaies, titres restaurant ou autre). Porte sur un bien ou un service illicite ou illégal. Crée pour l'une des parties au moins présente, un conflit d'intérêt ou une situation propice à la suspicion de corruption.

QUEL COMPORTEMENT ADOPTER ?

Lorsqu'un collaborateur de Publdecor est témoin d'actes qui lui semblent entrer en violation avec cette Charte éthique ou présente des doutes, il est tenu d'avertir un responsable hiérarchique. Chaque collaborateur pourra dénoncer sans crainte sa situation personnelle et/ou professionnelle car Publdecor s'engage à conserver la confidentialité de chaque signalement.

Les membres du Comité éthique de Publdecor (la direction générale, le responsable Ressources Humaines et le responsable administratif et financier) seront automatiquement informés et pourront prendre les mesures nécessaires. En cas de non-réponse sous 48H, il est possible de solliciter les membres du Comité éthique en direct, par mail ou téléphone.

5 | Lutter contre les pratiques anti-concurrentielles

Définition de pratique anti-concurrentielle : Une pratique anti-concurrentielle est un comportement émanant d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un commerçant, et qui fausse, entrave ou annihile la concurrence entre entreprises ou entre commerçants.

COMMENT LUTTER ?

En interdisant les ententes expresses ou tacites, les conventions, les actions concertées et les coalitions, notamment quand elles tendent à :

- Limiter l'accès au marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises.
- Faire obstacle à la fixation de prix par le libre jeu du marché, en favorisant artificiellement leur hausse ou leur baisse.
- Limiter ou contrôler la production, les investissements ou le progrès technique.
- Répartir les marchés ou les sources d'approvisionnement.

6 | Lutter contre la fraude et le blanchiment d'argent

Définition de fraude : La fraude est un acte de tromperie délibérée dans le but d'obtenir un bénéfice illégitime ou pour se soustraire à une obligation légale.

Définition de blanchiment d'argent : Le blanchiment d'argent constitue un délit qui consiste à dissimuler ou à convertir les fonds provenant d'activités légales.

COMMENT LUTTER ?

- S'interdire et sanctionner l'ensemble des tentatives de fraude au sein de Publdecor selon les règles internes de Publdecor et les lois du pays.
- Redoubler de vigilance et adopter toutes les mesures nécessaires lors de transactions commerciales pour éviter d'éventuelles pratiques illégales.
- S'acquitter de l'ensemble des impôts, taxes et charges dues dans notre pays.
- Refuser toute opération suspectée de relever du blanchiment d'argent et alerter les autorités compétentes si le cas se présente.
- Veiller à ce que les déclarations comptables et fiscales que nous transmettons aux autorités soient exhaustives et reflètent la réalité de notre société.

7 | Respecter les droits de propriété intellectuelle

Définition de propriété intellectuelle : La propriété intellectuelle est le domaine comportant l'ensemble des droits exclusifs accordés sur des créations intellectuelles, artistiques et industrielles.

QUELS ENGAGEMENTS ?

Publdecor s'engage en toutes circonstances :

- A respecter le droit de la propriété intellectuelle et industrielle de tous ses collaborateurs.
- A respecter plus spécifiquement cet engagement avec un client dans le cadre de ses négociations.

Chaque salarié doit s'engager en toutes circonstances. Même à la suite d'un départ éventuel de Publdecor :

- A respecter le droit de la propriété intellectuelle et industrielle de l'entreprise.
- A ne communiquer aucune information confidentielle par voie orale, écrite ou électronique.

8 | Respecter la confidentialité des données

Définition de confidentialité des données : La confidentialité a été définie par l'Organisation internationale de normalisation comme « le fait de s'assurer que l'information n'est accessible qu'à ceux dont l'accès est autorisé », et est une des pierres angulaires de la sécurité de l'information.

QUELS ENGAGEMENTS ?

Publdecor s'engage en toute circonstances :

- A respecter les lois et réglementations nationales qui régissent la collecte et l'utilisation de données personnelles afin de garantir le respect de la vie privée.
- A informer les personnes concernées de la finalité de cette collecte et de la possibilité qu'elles ont d'accéder aux informations recueillies et de les modifier.

Chaque salarié doit s'engager en toutes circonstances. Même à la suite d'un départ éventuel de Publdecor :

- A garantir la confidentialité des données non-publiques de Publdecor (renseignement technique sur les produits, liste de fournisseurs et/ou de clients, prix d'achat ou de vente, données financières etc).
- A ne pas divulguer des informations personnelles ou sensibles, même dans le cadre de ses fonctions.

Le site internet accessible à l'adresse suivante www.publdecor.fr est édité par la société Publdecor, ci-après dénommée « Publdecor » ou « nous ».

Publdecor attache la plus grande importance au respect des règles relatives à la protection des données à caractère personnel. Son site internet a été développé en conformité avec le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement et du Conseil relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après le « RGPD ») ainsi que de la loi n°78-17 du 6 Janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Publdecor en sa qualité de responsable de traitement, met en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel qu'elle est amenée à traiter dans le cadre de leur activité, ainsi que l'exercice des droits des personnes concernées. À cet effet, Publdecor a désigné un délégué à la protection des données (DPO) et en a fait déclaration à la CNIL.

Cette politique de protection des données à caractère personnel a pour objectif d'informer les tiers sur les catégories de données à caractère personnel que nous traitons, la façon dont

[Tapez ici]



nous les utilisons, les catégories de destinataires auxquels nous les communiquons, ainsi que sur les droits dont dispose les tiers. Cette politique peut être amenée à évoluer en même temps que la réglementation ou notre activité.

Par ailleurs, nous encourageons vivement nos clients, fournisseurs et partenaires à être particulièrement attentifs à la conformité de leur propre organisation avec le RGPD.

Les données à caractère personnel collectées sont destinées à notre usage exclusif, nos services internes habilités ainsi que nos prestataires, partenaires et sous-traitants dans le cadre strict des missions qui leur sont confiées.

Elles ne sont pas communiquées à des tiers sauf demande exigée par la loi ou toute autorité judiciaire.

Les données des tiers ne sont en aucun cas revendues à des partenaires ou à d'autres sociétés. Elles ne sont pas hébergées en dehors de l'Union européenne.

Les données personnelles faisant l'objet d'un traitement sont conservées durant une durée n'excédant pas celle nécessaire aux finalités pour lesquelles elles sont traitées. Elles sont archivées pour respecter les obligations légales de Publdecor et tenir compte des périodes de prescriptions applicables.

En vertu de la législation en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification ou d'effacement de vos données à caractère personnel, d'un droit à la limitation du traitement ainsi que du droit de vous opposer au traitement et du droit à la portabilité de vos données. Vous disposez également du droit de définir des directives relatives au sort des données en cas de décès. Ces droits s'exercent selon les conditions et modalités prévues par la réglementation.

Vous pouvez exercer vos droits en justifiant de votre identité auprès du DPO de Publdecor, soit par courrier électronique contact@publdecor.fr, soit par courrier postal à l'adresse de son siège social.

Également, lorsqu'un tier se connecte pour la première fois sur le site internet de Publdecor, il se voit proposer la mention suivante : « En poursuivant votre navigation, vous acceptez l'utilisation des cookies pour vous proposer des services et offres adaptées à vos centres d'intérêts et mesurer la fréquentation de nos services », lui laissant, ainsi, le choix d'accepter ou non.

9 | Garantir la sécurité informatique

Définition de la sécurité informatique : La sécurité informatique (SI) aussi appelée sécurité des systèmes d'information (SSI), est l'ensemble des moyens techniques, organisationnels, juridiques et humains nécessaires à la mise en place de moyens visant à empêcher l'utilisation non autorisée, le mauvais usage, la modification ou le détournement du système d'information.

QUELS ENGAGEMENTS ?

Publdecor s'engage en toutes circonstances :

- A mettre en œuvre une gestion responsable de l'information.
- A protéger les données de l'entreprise.

QUEL COMPORTEMENT ADOPTER ?

Pour les différents documents issus de nos clients, nous appliquons une procédure précise expliquée sous la forme du Timeline ci-dessous.

PROJET/OF EN COURS	STOCKAGE	ARCHIVE CHAUDE (lecture seule)	ARCHIVE FROIDE (SI)	ELIMINATION
DATE DE FACTURE DE L'OF	+ 6 MOIS	+ 7 MOIS	+ 6 MOIS	
SERVEUR DATA		REPertoire "ARCHIVE"		
FICHIER CLIENT (PDF/AI/EPS)				
FICHIER NORMALISE (PDF)				
MONTAGE (AI) IMAGE CLIENT SUR TRACE DE DECOUPE				
FICHIER D'IMPRESSION (PDF) DEFINITIF				
FICHIER DE DECOUPE (PDF) DEFINITIF				
PDF DE VALIDATION CLIENT (PDF BASSE DEFINITION)				

L'accès aux données (boîtes mail, serveurs) est également protégé par un mot de passe ainsi qu'une double authentification lorsque que la connexion a lieu en dehors des locaux de Publdecor (lors du télétravail par exemple).

A horizon 2023/2024, Publdecor a prévu :

- De recourir à un prestataire cybersécurité pour l'évaluation des vulnérabilités liées à la SI ;
- De mettre en place une procédure de signalement informatique via la plateforme informatique avec un système de ticket (ITOP) qui permet de suivre les signalements jusqu'à résolution ;
- De réaliser un audit concernant la sécurité de l'information via un prestataire cybersécurité.

10 | Lutter contre le travail des enfants

Définition de travail des enfants : Le terme « travail des enfants » est souvent défini comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et psychologique.

QUELS ENGAGEMENTS ?

Publidecor refuse les formes de travail et conditions d'emploi illégales et s'engage à respecter les points suivants :

- Prohiber tout travail forcé ou obligatoire ainsi que tout travail non déclaré.
- Interdire le travail des enfants. Quel que soit le pays, et même si la limite légale est fixée à un âge inférieur, nous n'embauchons pas de collaborateur de moins de 16 ans.
- Respecter la réglementation locale et ne pas confier à des jeunes de moins de 18 ans des travaux susceptibles de compromettre leur santé ou leur sécurité.

Publidecor vise à garantir à chaque collaborateur un environnement de travail sûr et sain. Chacun de nous doit intégrer cette dimension « santé et sécurité » dans son comportement en respectant les consignes et en alertant sur tout risque éventuel qu'il aurait repéré :

- S'engager à maintenir un milieu de travail dans lequel la sécurité et la dignité des personnes sont respectées.
- Privilégier une approche préventive des accidents et des risques pour la santé, avec une implication forte des managers à chaque niveau hiérarchique.

PROCEDURE DE SIGNALEMENT ET DE PRISE EN CHARGE INTERNE CONCERNANT LA CORRUPTION, LE HARCELEMENT ET LA SECURITE INFORMATIQUE

Nous devons être garants du respect de ces dispositions et plus particulièrement des dispositions relatives à l'obligation d'intégrité, et au respect des principes éthiques défendus par Publdecor. Publdecor attend ainsi de l'ensemble de ces collaborateurs et autres parties prenantes, l'engagement :

- De ne pas rester impassible devant une situation contraire à cette charte.
- De signaler tous les faits dont ils auraient pu être témoin.

Pour autant, Publdecor ne pourrait reprocher à chacun de ces collaborateurs et autres parties prenantes de ne pas avoir mis en œuvre la présente procédure de signalement. Pour évoquer de telles préoccupations, les collaborateurs et autres parties prenantes de Publdecor peuvent se rapprocher de leur responsable hiérarchique ou de la direction. Ils peuvent également contacter un Comité éthique par courrier à l'adresse suivante :

Publdecor (à l'attention du Comité éthique) 15 rue Claude Chappe 53950 Louverné

Ce comité éthique peut être aussi être contacté par tous ceux ayant besoin d'aide ou de conseil sur le contenu de la Charte éthique et ses modalités de mise en œuvre, et qui n'auraient pas obtenu les réponses voulues auprès de leur hiérarchie ou de service Ressources Humaines.

La composition du Comité éthique :

- Directeur général ;
- Responsable des Ressources Humaines ;

La phase de réception du signalement :

A réception d'un signalement, le Comité éthique sera chargé de traiter le signalement dans les meilleurs délais (maximum 48H pour la prise en charge et 1 mois pour le traitement) et dans le respect des principes de confidentialité, d'impartialité et de présomption d'innocence.

Une fois le signalement réceptionné, le Comité éthique se charge de qualifier ce dernier :

- En s'assurant que les faits signalés relèvent bien de l'application de la présente Charte éthique.
- En confiant les investigations à réaliser à la direction la plus apte à identifier, caractériser et traiter les faits signalés.

La phase d'investigation :

Chacun est tenu d'apporter son entière collaboration et de fournir toutes informations et documents utiles.

- La première personne mise en cause sera informée de la nature des allégations portées à son égard.
- L'information pourra ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier des faits, de préserver des preuves ou de saisir les autorités compétentes.
- Les informations ne seront partagées qu'avec les seules personnes qui en auront un besoin légitime dans le cadre des investigations et pour garantir le traitement du signalement et/ou la prise de mesure appropriées.

La délibération et la prise de décision :

La direction chargée des investigations communique un compte-rendu au Comité éthique, lequel est chargé de statuer sur la ou les décisions à prendre pour faire cesser le trouble, sanctionner les faits et prévenir le risque. Dans la mesure du possible, la personne ayant mis en œuvre la présente procédure d'alerte, est informée des résultats de l'enquête.

Il est à noter que toute personne de « bonne foi » ne sera pas ou ne pourra pas être sanctionnée ou faire l'objet de représailles pour avoir signalé des faits avérés ou potentiels de corruption, de trafic d'influence, de non-équité, de conflit d'intérêt ou encore de discrimination, dans le respect de la présente procédure de signalement.

De « bonne foi » signifie ici qu'au moment de mettre en œuvre la présente procédure, des informations complètes et honnêtes sont communiquées, même si elles s'avèrent ultérieurement erronées.

Quiconque considérant faire l'objet de représailles doit le signaler immédiatement et par les mêmes voies que celles décrites ci-dessus. En revanche, tout signalement mensonger et diffamatoire poursuivant un objectif contraire à nos enjeux de neutralité, d'équité et de respect, pourra être, quant à lui, tout autant sanctionné.