

POLITIQUE ANTI- HARCÈLEMENT

POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT

L'objectif de cette politique est d'énoncer la position de Saint-Gobain sur le harcèlement. Cette politique est une norme minimale mondiale. Lorsque les législations locales définissent des normes plus strictes, les entités doivent s'y conformer, comme indiqué dans nos Principes de Comportement et d'Action.

Chaque entité de Saint-Gobain s'assurera que cette politique est largement diffusée à toutes les personnes concernées. Elle sera incluse dans le livret d'accueil des collaborateurs. Tout nouveau collaborateur devra être formé au contenu de cette politique dans le cadre de son intégration.



CONTENU

- 3 • Introduction
- 4 • Harcèlement moral et harcèlement sexuel
- 5 • Responsabilités
- 5 • Sanctions et mesures disciplinaires
- 6 • Signalements
- 6 • Gouvernance de la politique
- 7 • Annexe : traitement d'une plainte pour harcèlement sexuel ou moral

POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT

INTRODUCTION

Saint-Gobain s'engage à respecter et à promouvoir des normes éthiques élevées, comme indiqué dans nos Principes de Comportement et d'Action. Notre ambition en matière de diversité et d'inclusion est d'offrir des chances égales à tous et partout, et nous voulons que nos collaborateurs - qui qu'ils soient et où qu'ils vivent dans le monde - se sentent valorisés et en sécurité pour donner le meilleur d'eux-mêmes.

Nous sommes convaincus que la diversité des personnes et un environnement d'inclusion génèrent plus d'engagement, de performance et d'innovation. Pour une culture d'entreprise riche, ouverte, en adéquation avec le monde qui nous entoure, nous reconnaissons et respectons la singularité de chacun. Saint-Gobain travaille à créer un environnement favorisant l'équité et l'égalité.

Tous les collaborateurs de Saint-Gobain ont droit à un traitement respectueux sur le lieu de travail et à ne pas subir les effets néfastes du harcèlement ou d'une conduite importune, offensante ou inappropriée.

Saint-Gobain respecte la liberté d'expression de chacun, toutefois aucun collaborateur de Saint-Gobain ne sera soumis à un harcèlement ou à des représailles fondées sur - notamment - la race, le sexe, l'origine nationale, la religion, les opinions politiques, l'âge, le statut médical, le handicap, l'état civil, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre.

La politique de Saint-Gobain est d'interdire le harcèlement au travail, à l'encontre des collaborateurs, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou indéterminée, des sous-traitants, des clients ou de toutes personnes interagissant avec un collaborateur de Saint-Gobain.

POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT

HARCÈLEMENT MORAL ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement moral est défini comme tout comportement offensant, inapproprié, importun ou même involontaire :

- qui a pour effet de blesser, d'offenser ou de bouleverser un autre collaborateur,
- qui incite un collaborateur à faire une erreur,
- qui humilie ou intimide un collaborateur, ou
- qui entraîne l'isolement physique ou social («traitement silencieux») d'un collaborateur.

Un comportement flagrant, répété ou ponctuel, peut constituer un harcèlement si ce comportement est préjudiciable et entraîne des effets négatifs pour le collaborateur. Plusieurs faits successifs qui, pris isolément, semblent anodins peuvent constituer des faits de harcèlement.

Le harcèlement sexuel est un comportement importun de nature sexuelle qui fait qu'une personne se sent offensée, humiliée et/ou intimidée. Cela inclut les situations dans lesquelles une personne est invitée à se livrer à une activité sexuelle comme condition de son emploi, ainsi que les situations qui créent un environnement hostile, intimidant ou humiliant.

Le harcèlement sexuel peut résulter d'un ou plusieurs incidents, et les actions constituant un harcèlement peuvent être physiques, verbales et non verbales. Les exemples de conduite ou de comportement qui constituent un harcèlement sexuel peuvent comprendre les éléments suivants :

- Contact physique importun, y compris tapoter, pincer, caresser, embrasser, étreindre, ou toucher de manière inappropriée.

- Violence physique, y compris les agressions sexuelles.
- Gestes sexuellement suggestifs.
- L'utilisation de menaces ou de récompenses liées au travail pour obtenir des faveurs sexuelles.
- Commentaires sur l'apparence, l'âge, la vie privée, etc. d'un travailleur.
- Commentaires, histoires et blagues à caractère sexuel.
- Siffler, lorgner.
- Avances sexuelles.
- Affichage de matériel sexuellement explicite ou suggestif.
- Envoi de messages sexuellement explicites.
- Invitations sociales répétées et non désirées pour des rendez-vous ou une intimité physique.
- Insultes fondées sur le sexe du travailleur.
- Remarques condescendantes.

Une personne peut être victime de harcèlement sexuel, indépendamment de son sexe et du sexe de l'auteur du harcèlement. Saint-Gobain reconnaît que le harcèlement sexuel pourra également se produire entre personnes du même sexe. Ce qui compte, c'est que le comportement sexuel soit non désiré et importun par la personne contre laquelle il est dirigé.

Tout harcèlement est interdit, qu'il ait lieu dans les locaux de Saint-Gobain ou en dehors, y compris lors d'événements sociaux, de voyages d'affaires, de sessions de formation ou de conférences, ou par le biais d'activités en ligne telles que les médias sociaux.

POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT

RESPONSABILITÉS

Toute personne, y compris les collaborateurs de Saint-Gobain, les clients, les intérimaires, les contractants ou les visiteurs, qui harcèle une autre personne sera réprimandée conformément à cette politique interne.

Les collaborateurs sont encouragés à signaler tout comportement importun ou offensant. Parfois, certains comportements ne sont pas intentionnels. Bien que cela ne les rende pas acceptables, le fait d'informer l'auteur d'un comportement inapproprié lui donne l'occasion de modifier ou d'arrêter son comportement offensant.

Les managers, à tous les niveaux, doivent veiller à fournir un environnement de travail sûr aux membres de leur équipe.

Pour ce faire, ils doivent :

- s'assurer que les membres de leur équipe connaissent cette politique,
- mettre un terme à tout harcèlement dont ils ont connaissance, qu'il y ait ou non une plainte,
- signaler immédiatement aux Ressources humaines tout comportement incompatible avec cette politique
- s'assurer que les membres de leur équipe ne subissent pas de représailles pour une plainte antérieure.

Toute personne qui pense avoir été témoin d'une violation de cette politique, ou qui a connaissance d'une conduite susceptible de violer cette politique, doit immédiatement la signaler.

SANCTIONS ET MESURES DISCIPLINAIRES

Toute personne dont il a été établi qu'elle a harcelé moralement ou sexuellement une autre personne aux termes de la présente politique est passible d'une sanction. La nature des sanctions dépendra de la gravité et de l'étendue du harcèlement.

Tout collaborateur qui avait connaissance du harcèlement mais n'a pris aucune mesure pour le signaler peut également faire l'objet de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tout manager qui ne prend pas de mesures correctives à l'égard d'un comportement violant la présente politique, et dont il aurait connaissance, peut faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT

SIGNALEMENTS

Si un collaborateur pense qu'il est victime de harcèlement, il doit chercher un soutien en ayant recours à l'un des trois moyens proposés ci-après, les collaborateurs peuvent choisir celle qu'ils jugent la plus adaptée à leur situation spécifique : signaler à la direction, signaler aux RH ou signaler par le biais du système d'alerte. (**SpeakUp @Saint-Gobain**)



Saint-Gobain interdit strictement les représailles à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, signale des violations de cette politique ou participe à une enquête, même si l'enquête ne prouve finalement pas les allégations. Les signalements malhonnêtes, de mauvaise foi ou autrement abusifs (tels que des attaques personnelles infondées visant à nuire à des personnes spécifiques) sont interdits et peuvent entraîner des mesures disciplinaires.

GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE

Cette politique est placée sous la supervision de Claire Pedini, Directrice Générale Adjointe, Directrice des Ressources Humaines et de la Responsabilité Sociale d'Entreprise.

Chaque directeur général de Région, Pays ou Cluster est chargé de veiller au respect et à la promotion de cette politique conformément à nos Principes de Comportement et d'Action dans le ou les pays dont il est responsable.

Les équipes des Ressources Humaines sont responsables du déploiement et de la mise en œuvre complète de la politique dans tous les sites du groupe.

ANNEXE :

TRAITEMENT D'UNE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL

Lorsqu'une personne (RH ou examinateur d'alerte) reçoit une plainte pour harcèlement sexuel ou moral, elle doit :

1. Tout d'abord, évaluer si des mesures initiales sont nécessaires pour assurer la sécurité de la victime présumée ou d'autres personnes.
2. Enregistrer immédiatement les dates, heures et faits de l'incident ou des incidents.
3. Maintenir la confidentialité dans toute la mesure du possible, tout en permettant une enquête complète et approfondie.
4. S'assurer que la victime présumée comprend les politiques et procédures du Groupe pour le traitement de la plainte.
5. Déterminer le point de vue de la victime présumée, y compris le résultat qu'elle souhaite obtenir.
6. Discuter et convenir des prochaines étapes :
 - a. Il peut arriver que, dans le cas d'un incident mineur et isolé, la victime présumée ait simplement besoin d'aide pour demander au harceleur présumé de cesser son comportement et pour expliquer l'effet de ce comportement sur la victime présumée (un rôle de médiateur).

Cette voie ne peut être choisie que si la victime présumée se sent en sécurité et à l'aise pour entreprendre cette action. Dans ce cas, elle est documentée et conservée par le Responsable éthique et conformité si elle a été signalée par les canaux de conformité.

b. S'il ne s'agit pas d'un incident isolé mineur ou si la victime n'est pas à l'aise pour entamer un tel dialogue, une enquête appropriée doit être menée.

7. Conserver un compte rendu confidentiel de toutes les discussions.
8. S'assurer que la victime sait que le fait de choisir de résoudre le problème en interne n'exclut pas la possibilité de déposer une plainte officielle (par exemple, auprès de la police).

S'il est décidé de mener une enquête interne, le RH ou le Référent alerte doit suivre la procédure décrite dans le Guide pratique des enquêtes internes du Groupe.

