

Brambles

Politique Globale De Dignité Au Travail

Brambles Limited

Dernière revision : 1 Janvier 2020

Version 2.0

Résumé

Brambles s'engage à créer un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation ou de victimisation et à veiller à ce que l'ensemble du personnel soit traité et traite les autres avec dignité et respect.

Le harcèlement et l'intimidation peuvent avoir des conséquences négatives importantes sur la santé et le bien-être ou encore les performances au travail de chacun et peuvent même pousser certaines personnes à quitter leur emploi. Les effets sur l'Entreprise, dont la baisse de moral, les mauvaises performances, le renouvellement du personnel et les litiges plus importants, ainsi qu'une atteinte à la réputation, n'en sont pas moins importants. L'intimidation, le harcèlement et la victimisation sont considérés par Brambles comme étant des fautes professionnelles et peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, notamment, dans les cas les plus graves, le renvoi sans préavis pour faute lourde, dans la mesure permise par la législation locale.

« L'objectif de cette politique est de mettre en avant la position adoptée par l'entreprise en matière de dignité au travail et de veiller à ce que toute personne travaillant chez Brambles soit traitée avec dignité et respect ».

Portée, Examen et Responsabilité

Cette politique s'adresse à toutes les personnes travaillant pour Brambles, à savoir ses employés, sous-traitants et travailleurs intérimaires. Cette politique s'applique au harcèlement ou à l'intimidation sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci, par exemple dans le cadre de voyages d'affaires, d'événements liés au travail ou de réceptions à caractère social. Cette politique concerne également le harcèlement ou l'intimidation à l'initiative de/envers toute tierce partie, dont les clients, fournisseurs ou visiteurs se trouvant au sein des locaux Brambles. Cette politique devra faire l'objet d'un examen régulier et pourra être modifiée et mise à jour à la discrétion de l'Entreprise. Bien que les employés ainsi que toutes les personnes travaillant chez Brambles soient tenus d'adhérer aux principes contenus dans la présente politique, celle-ci n'est pas destinée à avoir un effet contractuel.

Le personnel est invité à faire part de ses remarques relatives à cette politique et de ses suggestions visant à l'améliorer en se rapprochant de l'équipe ER (« Employee Relations », ou relations employés). Brambles est responsable de la mise en œuvre de la présente politique et veillera à ce que les personnes qui travaillent pour l'Entreprise soient protégées de toute forme de harcèlement et d'intimidation. Les directeurs sont tout particulièrement tenus d'agir dans les limites de la présente politique et de faciliter son application ; ainsi ils doivent veiller à ce que les employés comprennent les normes de comportement que l'on attend d'eux et identifier les comportements qui ne répondent pas à ces normes pour agir en conséquence.

Les employés se doivent en retour de prendre le temps de lire et de se conformer à la politique et de traiter leurs collègues avec dignité et respect en tout temps.

Qu'est-ce que le harcèlement, l'intimidation et la victimisation ?

Le harcèlement représente tout comportement physique, verbal ou non verbal non désiré ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer à son attention un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Un seul incident peut constituer un cas de harcèlement.

Le harcèlement peut être de nature sexuelle (harcèlement sexuel) ou lié à l'âge, au handicap, au changement de sexe, au statut marital ou à un partenaire, à la grossesse ou à la maternité, à la race, à la couleur, à la nationalité, à l'origine ethnique ou nationale, à la religion ou aux convictions, au sexe ou à l'orientation sexuelle ou à toute catégorie définie par la législation locale. Le harcèlement, même s'il n'entre dans aucune de ces catégories, est inacceptable.

L'intimidation représente tout comportement offensant, intimidant, malveillant ou insultant, ou un abus ou détournement de pouvoir qui a pour but ou pour effet de rendre une personne vulnérable, contrariée, humiliée, déstabilisée ou menacée. Le pouvoir ne renvoie pas systématiquement à une position d'autorité, mais il peut inclure à la fois la force personnelle et le pouvoir de coercition par la peur ou l'intimidation.

Les différentes formes de harcèlement et d'intimidation

Il existe tout autant de canaux par lesquels l'intimidation et le harcèlement peuvent être constitués, notamment les réseaux sociaux, les e-mails et le recours à d'autres dispositifs de communication/technologies de l'information (les téléphones mobiles, par exemple) utilisés par l'entreprise et son personnel. Le personnel ne doit à aucun moment utiliser de tels dispositifs et équipements dans le but de générer, télécharger, stocker ou transmettre à d'autres personnes (en interne ou autrement) des supports, que ce soit sous forme de texte, d'image ou sous toute autre forme, qui pourraient être considérés comme offensants ou qui pourraient créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant pour le destinataire.

Bien qu'il ne soit pas toujours possible de contrôler la circulation de ce type de supports en provenance d'autres utilisateurs, l'Entreprise ne tolérera ni le stockage, ni la transmission ni le téléchargement de ceux-ci. Une telle conduite pourra être considérée par l'Entreprise comme une faute lourde et exposer les employés à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, dans la mesure permise par la législation locale.

La victimisation peut être définie comme un traitement moins favorable initié parce qu'une personne a, en toute bonne foi, fait une allégation de harcèlement ou d'intimidation, soutenu une autre personne pour qu'elle formule une plainte de ce type ou fourni des preuves en rapport avec une telle plainte.

Les différentes formes de harcèlement et d'intimidation

Harcèlement

Le harcèlement peut par exemple inclure :

- un comportement physique non désiré ou le fait de « plaisanter », en touchant, pinçant, poussant ou attrapant une personne ;
- des invitations incessantes à des activités de vie sociale après qu'il a été clairement formulé que ce type de propositions n'étaient pas les bienvenues ;
- l'envoi ou l'affichage de supports pornographiques ou que certaines personnes pourraient trouver offensants (notamment les e-mails, SMS, clips vidéo et images envoyés par téléphone mobile ou publiés sur Internet) ;
- des avances sexuelles inopportunes ou un comportement suggestif (que le harceleur peut percevoir comme inoffensifs) ;
- des blagues racistes, sexistes, homophobes ou âgistes, ou des remarques désobligeantes ou stéréotypées au sujet d'un groupe ethnique ou religieux ou d'un sexe particulier ;
- le fait de dévoiler ou de menacer de dévoiler l'appartenance de toute personne à la communauté LGBT+ ;
- des e-mails, des SMS ou du contenu sur les réseaux sociaux offensants ;

- le fait de se moquer du handicap d'une personne ou de l'imiter ou de le dénigrer ;
- la coercition ou la pression pour obtenir des faveurs sexuelles (par exemple pour obtenir un emploi ou une promotion) ainsi que la pression exercée pour rejoindre des groupes politiques, religieux ou syndicaux, etc.
- le fait de tenir à l'écart toute personne ou de ne pas coopérer avec cette dernière et de l'exclure des activités sociales ; ou encore
- l'intrusion, notamment suivre, importuner ou espionner toute personne, etc.

Ces exemples ne sont pas exhaustifs et d'autres comportements peuvent également constituer du harcèlement.

Intimidation

L'intimidation peut prendre la forme d'un comportement physique, verbal ou non verbal.

L'intimidation peut par exemple inclure :

- les menaces physiques ou psychologiques ;
- des modes de supervision autoritaires et intimidants ;
- des remarques désobligeantes inappropriées au sujet des performances de toute personne ;

Ces exemples ne sont pas exhaustifs et d'autres comportements peuvent également constituer de l'intimidation.

Les critiques légitimes concernant les performances ou le comportement d'une personne ne peuvent être assimilées à de l'intimidation.

Procédure de plainte

Généralités

Toute plainte relative à des cas d'intimidation ou de harcèlement doit être formulée le plus tôt possible afin qu'elle puisse être traitée. Les plaintes seront traitées conformément à la politique locale. À tout moment, il est possible de demander au service des ressources humaines des conseils et directives de manière confidentielle concernant les problèmes de dignité au travail.

Que faire si vous êtes victime d'intimidation ou de harcèlement ?

Toute plainte relative à des cas d'intimidation ou de harcèlement doit être adressée le plus tôt possible à votre supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines ou à la direction afin qu'elle puisse être traitée. Les plaintes seront traitées conformément à la politique locale, disponible sur la plateforme dédiée aux employés. À tout moment, il est possible de demander au service des ressources humaines des conseils et directives de manière confidentielle concernant les problèmes de dignité au travail. Ou, si vous avez le sentiment de ne pas être en mesure de faire part de vos préoccupations de cette manière, nous attirons votre attention sur la ligne d'assistance téléphonique « Speak Up », dont les détails sont disponibles sur la plateforme dédiée aux employés ou sur les panneaux d'affichage appropriés.

Confidentialité

La confidentialité constitue un élément important des procédures prévues par la présente politique. Les détails de l'enquête et l'identité de la personne qui formule la plainte ainsi que de la personne accusée ne doivent être divulgués qu'aux personnes directement concernées. Toute violation de la confidentialité pourra donner lieu à des mesures disciplinaires, dans la mesure permise par la législation locale.

Que faire si vous êtes accusé d'intimidation ou de harcèlement ?

Si une personne vous aborde de manière informelle au sujet de votre comportement, ne rejetez pas d'emblée cette plainte en considérant qu'il ne s'agissait que d'une plaisanterie de votre part ou en pensant que le/la plaignant(e) est de nature trop sensible. N'oubliez pas que le caractère acceptable peut être perçu de manière différente d'une personne à l'autre et que chacun est libre de décider quel comportement est acceptable ou non à ses yeux et a le droit de faire respecter ses sentiments. Il est possible que vous ayez offensé quelqu'un sans en avoir eu l'intention. Si tel est le cas, la personne concernée pourra se contenter d'une explication et d'excuses de votre part ainsi que d'un engagement à ne plus jamais vous comporter d'une manière dont vous savez qu'elle peut offenser. À condition que vous ne vous comportiez pas de nouveau de la manière perçue comme offensante, l'affaire pourrait être close.

Toutefois, si une plainte officielle est formulée au sujet de votre comportement, elle fera l'objet d'une enquête conformément à la politique locale.