

## Politique globale de prévention du harcèlement

### Objectif

Steelcase attend de l'ensemble de ses sites qu'ils créent et préservent un environnement de travail respectueux de la dignité de chacun, et exempt de harcèlement et/ou de comportements déplacés. Cette politique sera évidemment interprétée et déployée dans le respect des dispositions légales propres à chaque pays.

Steelcase s'engage depuis toujours à préserver l'équité entre ses salariés, et à maintenir une atmosphère de respect et de confiance mutuels. Elle vise à ce que les salariés puissent entreprendre les actions appropriées dans le cas où ils se sentiraient victimes ou témoins d'une situation de harcèlement potentiel.

Le harcèlement, sous toutes ses formes, qu'il émane de la hiérarchie ou des collaborateurs, constitue une infraction à la politique d'entreprise exigeant que chacun soit traité avec respect. Cette disposition inclut notamment le harcèlement fondé sur tout statut ou catégorie comme l'origine ethnique, la couleur de peau, la religion, la nationalité, le sexe, l'âge, le handicap physique ou mental, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou le statut d'ancien combattant, menant un individu à se sentir victime de pressions, menacé ou humilié.

La Direction agira rapidement pour enquêter sur les allégations de harcèlement, et prendra les mesures disciplinaires adaptées le cas échéant. En aucun cas le fait de déposer en toute bonne foi une plainte pour harcèlement ou le résultat d'une enquête ne pourra altérer la sécurité de l'emploi pour le plaignant.

Une série d'infractions en apparence mineures peut constituer un harcèlement moral ou sexuel, même si chaque infraction en elle-même semble anodine. La fréquence du comportement, des infractions répétées ou des schémas de comportement déplacé sont autant d'aspects à prendre en compte afin de déterminer si le comportement d'une personne relève ou non du harcèlement.

**Le harcèlement** peut être défini comme un comportement poursuivant les objectifs, ou ayant les effets suivants :

- créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.
- interférer de manière significative avec la performance au travail d'un individu, en affectant sa santé mentale ou physique.
- affecter d'une quelconque autre manière les opportunités professionnelles d'un individu.

Le harcèlement sexuel peut être défini comme toute avance sexuelle non désirée, toute demande de faveur sexuelle ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle lorsque l'un des éléments suivants est présent :

- l'acceptation de ce comportement est explicitement ou implicitement présentée comme l'une des clauses ou conditions d'emploi d'un individu.
- l'acceptation ou le rejet de ce comportement par un individu est utilisé comme base des décisions professionnelles affectant cet individu.
- ce comportement a pour objectif ou effet d'interférer de manière significative avec la performance au travail d'un individu, en portant atteinte à sa dignité ou en créant un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Les comportements interdits sont entre autres les suivants :

- Flirt déplacé à caractère sexuel
- Commentaires suggestifs
- Sous-entendus à caractère sexuel
- Contact physique non souhaité
- Demandes répétées ou pressions exercées pour obtenir un « rendez-vous »
- Avances
- Propositions
- Insultes ou violence verbale à caractère sexuel
- Commentaires explicites oraux quant aux caractéristiques physiques d'un individu
- Utilisation de termes sexuels dégradants ou de termes vulgaires à caractère sexuel
- Humour ou plaisanteries autour du sexe, ou de caractéristiques spécifiques à un genre
- Affichage d'objets ou d'images suggestifs

Les comportements interdits incluent également les comportements non verbaux suggestifs, tels que :

- Regards concupiscents
- Sifflements
- Sons suggestifs
- Gestes obscènes
- Contacts physiques interdits, incluant tout contact à caractère sexuel non souhaité
- Pincements
- Frôlements intentionnels d'une personne
- Agressions sexuelles
- Actes sexuels contraints

### **Autres types de harcèlement**

Les exemples de harcèlement considérés comme inappropriés, qui ne seront pas tolérés par Steelcase, incluent notamment les comportements suivants :

Harcèlement verbal

- Plaisanteries : raconter des blagues injurieuses ; se moquer de ses collaborateurs ou d'autres salariés ; imiter la façon de parler ou l'accent d'une personne ; prendre un salarié ou un collaborateur pour cible de ses plaisanteries.
- Stéréotypes : formuler des commentaires ou des remarques perpétuant les stéréotypes et les mythes au sujet d'un individu ou d'un groupe.

- Prosélytisme : imposer ses opinions religieuses aux autres, les inviter à prendre part à des conversations ou des activités non consenties, liées à la religion, et ce, créant un environnement de travail hostile
- Dénigrement : proférer des injures, des sobriquets, des insultes ou des commentaires désobligeants à l'encontre d'un individu et/ou de son groupe d'appartenance.
- Insultes : se référer à un salarié ou à un collaborateur en des termes péjoratifs ; utiliser des titres de civilité pour certains, mais pas tous les salariés ou collaborateurs ; dénigrer la performance d'un salarié.
- Menaces : proférer des menaces verbales, intimider des salariés ou des collaborateurs, harceler des personnes au téléphone.
- Rumeurs : créer ou répandre des rumeurs erronées et/ou malveillantes au sujet d'un individu.
- Intimidation : comportement violent ou intimidant perpétré à l'encontre d'un individu par une ou plusieurs personnes.

#### Harcèlement non verbal

- Visuels : affichage de supports à caractère pornographique, de photographies obscènes, symboles offensants ou haineux, de caricatures dénigrantes, de graffitis ou d'autres supports graphiques insultants dans les espaces communs ou sur les ordinateurs.
- Bizutage : cibler un salarié ou un collaborateur et le ridiculiser ; soumettre l'ensemble du groupe à des plaisanteries ayant un effet ou une signification discriminatoire pour certains individus.
- Toucher : toucher des parties du corps, intimes ou non, d'un salarié ou d'un collaborateur.
- Ségrégation : ostraciser, exclure, refuser d'aider un salarié ou un collaborateur, lui refuser des ressources ou lui bloquer certains accès.

#### Sanctions disciplinaires

Toute infraction à cette politique fera l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement en cas de situation de harcèlement avéré.

#### Signalement du harcèlement

Tous les salariés sont tenus de respecter cette politique. Ils sont encouragés à signaler toute situation de harcèlement. Tout salarié estimant avoir été victime ou témoin de harcèlement doit rapporter l'incident en contactant l'une des instances/personnes suivantes :

1. Représentant RH
2. Hotline d'assistance « Steelcase Integrity Line » (États-Unis, appel non surtaxé au 1.800.437. 6167 ; pour les autres pays, voir [integrity.steelcase.com](http://integrity.steelcase.com)).
3. Supérieur hiérarchique direct
4. Responsable de la fonction / du département
5. Tout autre représentant local défini par les règles ou réglementations locales, comme un agent interne ou un représentant du personnel spécifique.

Les cas de harcèlement peuvent être signalés anonymement via la hotline « Integrity Line », mais préciser les noms aidera Steelcase à recueillir au plus vite tous les témoignages pertinents relatifs à l'incident. Toutefois, certains pays n'offrent pas d'option d'anonymat en raison de règles et réglementations locales. Dans ce cas, les personnes devront s'identifier afin de signaler un incident.

Toute plainte devra être déposée le plus rapidement possible, de préférence dans la semaine suivant l'incident. Toutes les plaintes feront l'objet d'une enquête, quelle que soit la date du signalement. Cependant, la capacité de Steelcase à recueillir des informations détaillées et à apporter une réponse au plus vite peut être entravée si l'incident n'est rapporté que tardivement.

## **Enquête**

Une enquête sera menée par des équipes internes, qui pourront inclure des employés des RH, du Service juridique, de la Sécurité et de l'Audit, ainsi que d'autres représentants locaux, conformément aux règles ou réglementations locales. Au cours de l'enquête, des entretiens pourront être menés avec les individus concernés ainsi que les témoins, le cas échéant. Les enquêteurs traiteront les informations de manière confidentielle, dans la mesure du possible. Dans le cas où l'enquête l'exigerait, le support de conseillers extérieurs et/ou de traducteurs pourraient être sollicités.

## **Application des mesures appropriées**

Les résultats des entretiens seront compilés dans un rapport et étudiés par l'équipe chargée d'examiner toutes les situations de harcèlement (dont les RH, le Service juridique, la Sécurité et l'Audit, ainsi que d'autres représentants locaux, conformément aux règles ou réglementations locales). L'équipe déterminera les mesures appropriées à mettre en place en se fondant sur les résultats de l'enquête. En fonction des informations recueillies, ces mesures pourront revêtir la forme d'un avertissement, d'un accompagnement, d'une suspension ou d'un licenciement, dans le respect des dispositions applicables à chaque pays.

Steelcase informe ses salariés qu'ils sont également passibles de sanctions pénales en fonction du droit localement applicable, notamment dans le cas d'une action en justice intentée par la victime. L'entreprise n'interférera pas dans les procédures judiciaires civiles ou pénales.

Au fil de la procédure, le professionnel des RH assigné à l'incident sera en relation avec les personnes impliquées : il répondra à toutes les questions relatives au processus, effectuera le suivi une fois la décision prise et recontactera l'employé concerné 3 mois après la prise de décision.

Les supérieurs hiérarchiques directs et indirects, y compris les superviseurs temporaires, les chefs d'équipe, les responsables de zone et leur hiérarchie respective doivent s'assurer que leurs propres actions respectent les droits et la dignité de leurs subordonnés et collaborateurs et ne sauraient être interprétés comme du harcèlement. En outre, les supérieurs hiérarchiques doivent agir immédiatement en cas de constat ou d'allégation de harcèlement. L'entreprise pourra également être tenue juridiquement responsable des actes de ses salariés occupant des fonctions de supervision qui se rendraient coupables de harcèlement ou le cautionneraient, ouvertement ou en omettant d'agir.

## **Il incombe aux responsables de tous niveaux de :**

- rester vigilants quant aux situations potentielles de harcèlement en observant les interactions de leurs subordonnés.
- d'agir immédiatement en cas de harcèlement potentiel.
- de lancer immédiatement une enquête en réponse à un harcèlement allégué ou constaté.

Les Ressources humaines sont responsables du recueil d'informations, de la vérification des informations pertinentes relatives à la plainte pour harcèlement et de la concertation visant à décider de la sanction disciplinaire appropriée. Après résolution du cas de harcèlement, tous les documents pertinents devront être saisis dans la base de données Convercent.

VP of Global Talent sera informé de tout cas de harcèlement fondé sur tout statut ou catégorie protégé par la loi. Le Service des Ressources humaines global conserve une copie de toute la documentation relative à la plainte ainsi que des résultats de toutes les plaintes déposées dans le cadre de cette politique.

Cette politique a été mise en application après un processus de consultation des syndicats, comités d'entreprise ou associations d'employés, conformément à la réglementation spécifique à chaque pays.

Cette politique n'est incluse dans le contrat de travail d'aucun salarié, et l'entreprise se réserve le droit de l'amender à tout moment.