

Politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination (globale)

Finalité

Les valeurs fondamentales de Graphic Packaging comprennent le respect de la dignité personnelle, des droits et de la diversité de chaque employé. L'entreprise s'engage à favoriser et à inspirer un environnement de travail innovant et inclusif où les employés sont respectés et se sentent engagés et en sécurité. La présente politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination détaille la manière dont Graphic Packaging offre à tous ses employés un environnement de travail respectueux, exempt de toute forme de discrimination illégale, de harcèlement et de représailles, et qui leur donne la possibilité de travailler et de s'épanouir au mieux de leurs capacités.

Portée

Cette politique s'applique à tous les candidats, employés, entrepreneurs, stagiaires, fournisseurs, clients et visiteurs de toutes les entités légales de Graphic Packaging dans le monde entier. Dans le cadre de la présente politique, le « milieu de travail » comprend les usines de fabrication, les bureaux de vente, de recherche et de développement, les entrepôts, tous les lieux que les employés visitent ou fréquentent dans le cadre de leurs responsabilités et fonctions professionnelles ou lorsqu'ils représentent l'entreprise, y compris, mais sans s'y limiter, les événements sociaux professionnels, les sites des clients et les événements de divertissement, les modes de transport fournis par Graphic Packaging pour les déplacements liés au travail, et tout autre emplacement où les activités de Graphic Packaging sont menées, ou qui peut être raisonnablement considéré comme une extension du milieu de travail.

Cette politique s'applique à la conduite physique et aux actions, ainsi qu'à toutes les formes de communication, y compris, mais sans s'y limiter, les communications en personne, les échanges téléphoniques, les courriels, les applications et les sites de médias sociaux, les messages texte et les autres types de communications électroniques. Les employés doivent se référer à la politique de l'entreprise en matière de médias sociaux pour obtenir des directives supplémentaires concernant ces communications.

La présente politique peut être complétée par des politiques locales contenant des exigences supplémentaires ou définissant des procédures locales spécifiques concernant le traitement des enquêtes. En cas de conflit entre la présente politique et une convention collective ou une loi applicable, c'est cette dernière qui prévaut. L'entreprise se réserve tous les droits dont elle dispose en vertu de la législation applicable.

Définitions

La discrimination consiste à refuser injustement l'égalité de traitement et d'opportunités à des individus ou à des groupes en raison des caractéristiques énumérées ci-dessous, en ce qui concerne les conditions ou les privilèges de l'emploi, y compris, mais sans s'y limiter, l'embauche, le licenciement, la promotion, les mesures disciplinaires, les horaires, la formation ou la rémunération :

- La race, la couleur, l'origine ethnique ou l'origine nationale;
- L'âge;
- La religion ou les croyances religieuses;
- Le sexe, l'orientation sexuelle ou la grossesse/l'accouchement et les conditions médicales qui y sont liées;
- Le genre, l'identité de genre, le statut de genre ou l'expression de genre;

- La nationalité, le statut d'immigration, la citoyenneté ou l'ascendance;
- Le statut de militaire ou d'ancien combattant protégé;
- Le handicap physique ou mental, l'état de santé, les renseignements ou caractéristiques génétiques; et
- Le statut matrimonial

Cette liste n'est pas exhaustive de toutes les catégories protégées contre la discrimination et peut être complétée par des lois ou réglementations locales applicables.

Le harcèlement est une conduite verbale ou physique non désirée et dégradante, abusive, intimidante ou hostile comprenant des commentaires, des actions ou des gestes qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne. Le harcèlement prend de nombreuses formes, telles que les contacts physiques, les violences, les menaces de violence, les attaques physiques, les brimades ou les plaisanteries déplacées, ou encore la diffusion d'images offensantes. Un seul incident ou une seule déclaration, ou un schéma ou une série d'actes, d'incidents ou de déclarations peuvent constituer un harcèlement au sens de la présente politique. À titre d'illustration uniquement, et sans limitation, ce harcèlement interdit inclut :

- les insultes raciales ou ethniques, les épithètes et toute autre remarque offensante;
- les plaisanteries, qu'elles soient écrites, verbales ou électroniques;
- les menaces, les intimidations et les autres comportements menaçants;
- le comportement verbal, explicite ou physique inapproprié;
- les messages ou vidéos de harcèlement envoyés par message texte, messagerie instantanée ou médias sociaux; et
- les autres comportements de harcèlement fondés sur une ou plusieurs des catégories protégées identifiées dans la présente politique.

Les victimes de harcèlement peuvent être de sexe, d'orientation sexuelle, de race ou d'autres caractéristiques identiques ou différentes de celles de l'auteur du harcèlement.

Le harcèlement sexuel est un harcèlement spécifiquement fondé sur le sexe, le genre, l'identité ou l'expression de genre, ou l'orientation sexuelle, qui est importun ainsi que dégradant, abusif, intimidant ou hostile. Un comportement peut être considéré comme du harcèlement sexuel même s'il n'est pas motivé par un désir sexuel. À titre d'illustration uniquement, et non de façon limitative, voici quelques exemples de comportements illégaux et inacceptables :

- des avances sexuelles non désirées;
- offrir un avantage professionnel (tel qu'une augmentation, une promotion ou un avancement de carrière) en échange de faveurs sexuelles, ou menacer un employé d'un préjudice professionnel (tel qu'un licenciement ou une rétrogradation) s'il ne s'engage pas dans une activité sexuelle;
- un comportement visuel, tel que le fait de lorgner, de faire des gestes sexuels, d'exposer ou d'afficher des objets ou des images, des dessins ou des posters sexuellement suggestifs;
- des avances, des propositions, des demandes ou des commentaires sexuels;
- l'envoi ou la publication de chats, de vidéos ou de messages à caractère sexuel par le biais d'un message texte, d'une messagerie instantanée ou d'un média social;
- le harcèlement;

- la violence verbale de nature sexuelle, les commentaires explicites sur le corps d'une personne, les propos sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne et les lettres, notes ou invitations suggestives ou obscènes;
- le comportement physique, tel que les contacts, le pelotage, l'agression ou le blocage des mouvements;
- la violence physique ou verbale concernant le genre, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne; et
- la violence verbale concernant les caractéristiques d'une personne, telles que la tonalité de la voix, la pilosité faciale ou la taille ou la morphologie, y compris les remarques selon lesquelles un homme est trop féminin ou une femme trop masculine.

Politique

Interdiction générale

L'entreprise interdit toute forme de discrimination et de harcèlement fondée sur les caractéristiques mentionnées ci-dessus. Il incombe à tous les employés de signaler tout comportement de harcèlement ou de discrimination. L'entreprise prendra les mesures nécessaires pour enquêter sur les incidents susceptibles de constituer une discrimination ou un harcèlement et y remédier en temps utile et conformément aux lois et réglementations applicables. Les cas avérés de discrimination ou de harcèlement donneront lieu à des mesures correctives pouvant aller jusqu'au licenciement, compte tenu de toutes les circonstances et des lois et règlements applicables.

Relations consensuelles

La présente politique n'interdit pas les relations amoureuses privées et consensuelles entre employés. Toutefois, si une relation amoureuse privée et consensuelle crée un risque de conflit d'intérêts (par ex, les parties sont membres de la même structure hiérarchique), la relation doit être immédiatement divulguée conformément à la politique de l'entreprise en matière de conflits d'intérêts (globale). En outre, il est possible de harceler ou de discriminer un partenaire dans le cadre d'une relation amoureuse par ailleurs consensuelle.

Signalement des violations présumées de la présente politique

Toute personne soumise à la présente politique a la responsabilité de porter à l'attention de l'entreprise ses inquiétudes concernant des soupçons de discrimination ou de harcèlement, afin que la situation en question puisse être traitée. L'entreprise prend au sérieux toutes les plaintes pour discrimination et harcèlement.

Toute personne qui pense avoir été harcelée sur le lieu de travail ou qui est témoin ou a connaissance d'une action qui pourrait être considérée comme du harcèlement doit immédiatement signaler ce comportement à l'une des personnes suivantes :

- Un représentant des ressources humaines local ou assigné.
- Un représentant régional ou divisionnaire des ressources humaines ou un autre membre des ressources humaines dans son pays ou sa région.
- Le vice-président exécutif des ressources humaines à EVP-HumanResources@graphicpkg.com.
- La ligne d'alerte sur la conduite des affaires de Graphic Packaging à l'adresse www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com ou le numéro de téléphone gratuit de son pays. La ligne d'alerte de Graphic Packaging est disponible 24 heures sur 24, 365 jours par an. Les signalements peuvent être faits de manière anonyme si le signalant le souhaite.

Numéros de téléphone de la ligne d'alerte sur la conduite des affaires spécifiques à chaque pays :

Australie	1800565761	1800565761	800 725 944
Italie	0800 017868	800 725 944	Autriche
0800 017868	0800 77 076	Japon	800 681 6714
0800-700-9401	0800 000 0572	Belgique	0800 0229398
0800 77 076	1.866.898.3750	Mexique	0800 426 361
	1.855.350.9393		
800 681 6714	400 120 3531	Bésil	0800 000 0572
		Pays-Bas	
0800 0229398	800-528-422	Canada	80062436

1.866.898.3750	8000044232
Nouvelle-Zélande	800416130
400 120 3531	0.800.90.2500
0-708-060-1816,	0800 1810751
Croatie	0.080.012.6576
80062436	0800 1401907
Irlande	1800 851 822

1.855.350.9393	800005072
0800 426 361	Chine
Nigéria	00798 14 203 0389
Puis 866-898-3750	900.991.498
800-528-422	Norvège
Estonie	0800 000 329
Royaume-Uni	0800 048 5494
États-Unis	1.866.898.3750

Gestionnaires et superviseurs: Tous les gestionnaires et superviseurs ont l'obligation de prévenir le harcèlement et la discrimination sur le lieu de travail dans le cadre de leurs fonctions, et de signaler immédiatement tout comportement discriminatoire ou harcelant qu'ils observent ou toute plainte qu'ils reçoivent aux ressources humaines ou à la ligne d'alerte sur la conduite des affaires de Graphic Packaging. Les gestionnaires ou superviseurs qui sont au courant d'une discrimination ou d'un harcèlement et qui ne prennent aucune mesure pour y mettre fin ou le signaler aux ressources humaines ou à la ligne d'alerte sur la conduite professionnelle de Graphic Packaging peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires.

Enquêtes et confidentialité

Tous les cas de discrimination ou de harcèlement présumés feront l'objet d'une enquête impartiale et opportune. Tous les employés sont tenus de coopérer aux enquêtes menées en vertu de la présente politique. Le refus de coopérer à une enquête peut entraîner des mesures disciplinaires. De plus, compte tenu de la gravité de la discrimination et du harcèlement, tout signalement ou toute plainte effectué de mauvaise foi ou avec une intention malveillante entraînera des mesures disciplinaires.

L'entreprise fera tout son possible pour préserver la confidentialité des signalements de discriminations ou harcèlements potentiels, tout en s'acquittant de son obligation d'enquêter et de mettre fin à toutes les formes de harcèlement, de discrimination ou de représailles. Il peut s'avérer nécessaire de discuter des allégations avec la ou les personnes qui en ont connaissance et la ou les personnes contre lesquelles le signalement ou la plainte a été déposé.

Il est nécessaire de collecter des données à caractère personnel au cours d'une enquête sur des soupçons de discrimination ou de harcèlement afin de prouver la validité ou l'invalidité des faits en question. L'entreprise se conformera à toutes les lois et réglementations applicables en matière de protection des données à caractère personnel. Les données à caractère personnel des personnes impliquées dans une enquête seront traitées par les services des ressources humaines et juridique de l'entreprise uniquement aux fins de l'enquête sur le comportement signalé, et elles ne seront communiquées qu'aux personnes qui ont besoin d'être informées du comportement signalé ainsi qu'à toute autorité publique, administrative ou judiciaire, au besoin.

Si nécessaire, des mesures correctives adaptées aux conclusions de l'enquête seront prises. Les mesures correctives possibles peuvent inclure, mais sans s'y limiter, la formation, l'accompagnement, les avertissements verbaux ou écrits, la suspension, la rétrogradation, les ajustements de rémunération et le licenciement. Dans la mesure du possible, l'entreprise s'efforcera d'informer les personnes qui signalent des violations de la présente politique des résultats de l'enquête, tout en préservant la confidentialité et le respect de la vie privée en ce qui concerne les mesures prises par le personnel.

Pas de représailles

L'entreprise s'engage à interdire les représailles à l'encontre des personnes qui, elles-mêmes ou les membres de leur famille, signalent, s'opposent ou participent à une enquête sur des actes répréhensibles présumés en

milieu de travail. À titre d'exemple, la participation à une enquête comprend, entre autres, les actions suivantes :

- Déposer une plainte pour harcèlement;
- Participer ou coopérer à une enquête concernant une plainte pour harcèlement;
- Témoigner en tant que partie (que ce soit en tant qu'accusateur ou accusé) ou en tant que témoin concernant une activité illégale présumée;
- Déposer une plainte interne auprès de l'entreprise concernant une activité illégale présumée;
- Informer de manière informelle l'entreprise de toute activité illégale présumée; et
- Aider un autre employé qui se livre à l'une de ces activités.

L'entreprise s'engage en outre à interdire les représailles à l'encontre des employés qualifiés qui demandent un aménagement raisonnable pour tout handicap physique ou mental connu et de ceux qui demandent un aménagement raisonnable en fonction de leurs croyances et observances religieuses.

Toute personne croyant faire l'objet de représailles ou observant des représailles de la part ou à l'encontre d'un tiers doit immédiatement contacter les ressources humaines ou la ligne d'alerte sur la conduite des affaires de Graphic Packaging.

Graphic Packaging se réserve le droit d'amender ou de modifier à sa seule discrétion la présente politique, à tout moment et pour quelque raison que ce soit.