

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

Finalité

Les valeurs fondamentales de Graphic Packaging incluent 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 motivés et en sécurité. La présente politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination détaille la manière dont Graphic Packaging offre à l'ensemble de ses employés un environnement de travail basé sur le respect, exempt de toute forme de discrimination illégale, de harcèlement et de représailles, et qui leur offre l'opportunité de travailler et s'épanouir au mieux de leurs capacités.

Portée

Cette politique s'applique à tous les candidats, employés, prestataires, stagiaires, fournisseurs, clients et visiteurs de toutes les entités légales de Graphic Packaging à travers le monde. Dans le cadre de la présente politique, le « lieu 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, sans toutefois s'y limiter, les événements sociaux liés au travail, les sites des clients et les événements d'entreprise, les modes de transport fournis par Graphic Packaging pour les déplacements professionnels, et tout autre lieu d'activité ou extension de site de l'entreprise.

Cette politique vise le comportement et les actes, ainsi que toutes les formes de communication, y compris, sans toutefois s'y limiter, les échanges en personne ou par téléphone, les e-mails, les applications et sites de réseaux sociaux, les SMS et les autres types de communications électroniques. Les employés doivent consulter la politique de l'entreprise en matière de réseaux sociaux pour obtenir des directives supplémentaires relatives à ces communications.

À la présente politique peuvent s'ajouter des politiques locales faisant état des conditions supplémentaires ou des procédures locales spécifiques relatives à la gestion des enquêtes. En cas de conflit entre la présente politique et une convention collective ou une loi applicable, la dernière qui prévaut. L'entreprise se réserve tous les droits dont elle dispose en vertu de la législation applicable.

Définitions

La discrimination désigne tout refus arbitraire d'égalité de traitement et d'opportunités à des personnes ou à des groupes en raison des caractéristiques énumérées ci-dessous, par rapport aux conditions ou privilèges d'emploi, y compris, sans toutefois 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 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 informations ou caractéristiques génétiques ; et
- L'état civil

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 un comportement verbal ou physique inapproprié et dégradant, abusif, intimidant ou hostile qui contient des commentaires, des actes ou des gestes qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne. Le harcèlement peut se présenter sous plusieurs formes, telles que les contacts physiques, les violences, les menaces de violence, les attaques physiques, les taquineries ou les plaisanteries déplacées, ou encore la diffusion d'images offensantes. Un incident ou un propos isolé, ou un schéma ou une série d'actes, d'incidents ou de propos 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, intimidations et autres comportements menaçants ;
- le comportement verbal, graphique ou physique inapproprié ;
- les messages ou vidéos de harcèlement envoyés par texto, messagerie instantanée ou réseaux 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, orientation sexuelle, origine ethnique ou autres caractéristiques identiques ou différentes de celles de l'auteur du harcèlement.

Le harcèlement sexuel est un harcèlement spécifiquement sur la base du sexe, du genre, de l'identité ou l'expression de genre, ou de l'orientation sexuelle ; il est inapproprié, dégradant, abusif, intimidant et hostile. Un comportement peut être associé à du harcèlement sexuel même s'il n'est pas motivé par un désir sexuel. À titre d'exemple, voici quelques comportements illégaux et inacceptables (liste non exhaustive) :

- les avances sexuelles inappropriées ;
- l'offre d'un avantage professionnel (tel qu'une augmentation, une promotion ou une évolution de carrière) en échange de faveurs sexuelles, ou la menace de sanctions professionnelles (telles qu'un licenciement ou une rétrogradation) envers un employé qui refuserait des avances sexuelles ;
- un comportement visuel, tel que les regards concupiscent, les gestes à connotation sexuelle, la diffusion ou l'affichage d'objets ou d'images, de dessins ou de posters suggestifs ;
- les avances, les propositions, les demandes ou les commentaires à caractère sexuel ;
- l'envoi ou la publication de messages, vidéos ou SMS à caractère sexuel par le biais d'un texto, d'une messagerie instantanée ou d'un réseau social ;
- le harcèlement ;

- les agressions verbales 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, les agressions ou le blocage des mouvements ;
- la violence physique ou verbale au sujet du genre, de l'identité de genre ou de l'expression de genre d'une personne ; et
- les propos violents sur les caractéristiques d'une personne, telles que la tonalité de la voix, la pilosité faciale ou la taille ou la morphologie du corps, 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 basée sur les caractéristiques mentionnées ci-dessus. Il incombe à l'ensemble des employés de signaler les cas de harcèlement ou de discrimination. L'entreprise prendra les mesures nécessaires pour étudier et traiter sans délai tout incident susceptible de constituer une discrimination ou un harcèlement, conformément aux lois et réglementations applicables. Les cas avérés de discrimination ou de harcèlement donneront lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, compte tenu des circonstances et des lois et réglementations applicables.

Relations consensuelles

La présente politique n'interdit pas les relations sentimentales privées et consensuelles entre les employés. Toutefois, si une relation sentimentale 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 sentimentale par ailleurs consensuelle.

Signalement des violations présumées de la présente politique

Toute personne soumise à la présente politique est tenue de faire part de ses préoccupations à l'entreprise en cas de suspicion de discrimination ou de harcèlement, afin que la situation en question soit traitée. L'entreprise considère les plaintes pour discrimination et harcèlement avec sérieux.

Toute personne qui pense avoir été harcelée sur le lieu de travail ou qui est témoin ou a connaissance d'un acte de potentiel harcèlement doit immédiatement le signaler à l'une des personnes suivantes :

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

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

Australie	1800565761	Italie	800 725 944
Autriche	0800 017868	Japon	0800-700-9401
Belgique	0800 77 076	Mexique	800 681 6714
Brésil	0800 000 0572	Pays-Bas	0800 0229398
Canada	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Nouvelle-Zélande	0800 426 361
Chine	400 120 3531	Nigéria	0-708-060-1816, puis 866-898-3750
Croatie	800-528-422	Norvège	80062436
Estonie	8000044232	Pologne	800005072
Finlande	800416130	Russie	8 (800) 301-85-89

France	0.800.90.2500	Corée du Sud	00798 14 203 0389
Allemagne	0800 1810751	Espagne	900.991.498
Grèce	0.080.012.6576	Suède	020-088 00 16
Indonésie	0800 1401907	Suisse	0800 000 329
Irlande	1800 851 822	Royaume-Uni	0800 048 5494
		États-Unis	1.866.898.3750

Responsables et superviseurs : Tous les responsables et superviseurs sont tenus 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 observé ou toute plainte reçue aux ressources humaines ou à la ligne d'alerte sur la conduite professionnelle de Graphic Packaging. Les responsables ou superviseurs qui ont connaissance 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 rapidement l'objet d'une enquête impartiale. 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. En outre, compte tenu de la gravité de la discrimination et du harcèlement, tout signalement ou plainte déposé de mauvaise foi ou dans un but malveillant entraînera des mesures disciplinaires.

L'entreprise déploiera ses meilleurs efforts 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 les personnes concernées, ainsi que celles contre lesquelles le signalement ou la plainte a été déposé.

La collecte de données à caractère personnel s'avère nécessaire dans le cadre 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 s'engage à respecter 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 ressources humaines et le service juridique de l'entreprise aux seules fins de l'enquête sur le comportement signalé ; elles seront uniquement communiquées aux personnes qui doivent être informées du comportement signalé, ainsi qu'à toute autorité publique, administrative ou judiciaire, le cas échéant.

Si nécessaire, des mesures disciplinaires adaptées aux conclusions de l'enquête seront mises en place. Les potentielles mesures disciplinaires peuvent inclure, sans s'y limiter, la formation, le coaching, les avertissements verbaux ou écrits, la mise à pied, la rétrogradation, les ajustements salariaux et le licenciement. Dans la mesure du possible, l'entreprise informera l'auteur du signalement des résultats de l'enquête, tout en préservant la confidentialité et le respect de la vie privée en ce qui concerne les mesures appliquées par le personnel.

Interdiction des représailles

L'entreprise s'engage à interdire les représailles à l'encontre des personnes ou de leurs proches qui signalent, s'opposent ou participent à une enquête sur des actes répréhensibles présumés sur le lieu 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 au sujet d'une plainte pour harcèlement ;

- Témoigner en tant que partie (que ce soit en tant qu'accusateur ou accusé) ou en tant que témoin dans le cadre d'une activité illégale présumée ;
- Déposer une plainte en interne auprès de l'entreprise au sujet d'une activité illégale présumée ;
- Informer de manière informelle l'entreprise de toute activité illégale présumée ; et
- Aider un tiers employé qui se livre à l'une de ces activités.

L'entreprise s'engage par ailleurs à interdire les représailles à l'encontre des employés éligibles à un aménagement raisonnable en raison d'un handicap physique ou mental justifié, ou à l'encontre des employés qui demandent un aménagement raisonnable en fonction de leurs croyances et pratiques religieuses.

Toute personne estimant 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 professionnelle de Graphic Packaging.

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