

Lutte contre le harcèlement

Graphic Packaging International s'engage à fournir à ses employés, demandeurs, vendeurs, entrepreneurs, visiteurs et clients un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement illégal.

Dans le cadre de cet engagement, la Société interdit le harcèlement ou la discrimination à l'encontre d'une personne en raison de son genre ou de son sexe (y compris en cas de grossesse et d'allaitement), de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son origine nationale, de son ascendance, de sa citoyenneté, de son information génétique, de son identité et de son expression sexuelle, de son état matrimonial, de son orientation sexuelle, de son problème médical confidentiel ou de son invalidité, de son statut de membre de services en uniforme ou de militaire/ancien combattant, ou de toute caractéristique protégée par la loi fédérale, nationale ou locale (mentionnée ci-après dans la présente politique comme « classification protégée »).

La politique de la Société contre le harcèlement illégal s'applique à tous les employés, y compris les superviseurs et les directeurs, ainsi que tous les stagiaires non rémunérés et les bénévoles. La Société interdit aux directeurs, aux superviseurs et aux employés de harceler leurs collègues ainsi que les clients de la Société, les vendeurs, les fournisseurs, les entrepreneurs indépendants et les autres qui font des affaires avec la Société. Un tel harcèlement soumettra l'employé à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat. De même, la Société interdit à ses clients, ses vendeurs, ses entrepreneurs et les autres personnes faisant affaire avec elle de harceler ses employés.

En vertu de la loi californienne, les employés peuvent être tenus personnellement responsables d'actes de harcèlement violant la Fair Employment and Housing Act de Californie.

Exemples de harcèlement sexuel interdit : le harcèlement sexuel comprend un large éventail de comportements, y compris le harcèlement fondé sur le sexe, le genre, l'identité et l'expression sexuelle, ou l'orientation sexuelle. À titre d'illustration uniquement, et sans limitation, voici quelques exemples de comportements illégaux et inacceptables :

- avances sexuelles non désirées;
- offrir un avantage en matière d'emploi (comme une augmentation, une promotion ou une progression de carrière) en échange de faveurs sexuelles, ou menacer de nuire à l'emploi (comme une cessation d'emploi ou une rétrogradation) à cause du refus d'un employé à se livrer à une activité sexuelle;
- un comportement visuel, tel que lorgner, faire des gestes sexuels, et afficher ou publier des objets ou des images, des dessins animés ou des affiches à caractère sexuellement suggestif;

- des avances verbales, des propositions, des demandes ou des commentaires à caractère sexuel;
- envoyer ou publier des messages, des vidéos ou des textos à caractère sexuel par le biais de SMS, de messagerie instantanée ou de médias sociaux;
- la violence verbale de nature sexuelle, des commentaires verbaux crus à propos du corps d'un individu, des mots sexuellement dégradants utilisés pour décrire un individu, et des lettres, des notes ou des invitations suggestives ou obscènes;
- un comportement physique, comme toucher, tâtonner, agresser ou bloquer le mouvement;
- la violence physique ou verbale au sujet du genre, de l'identité ou de l'expression du genre d'une personne; et
- la violence verbale concernant les caractéristiques d'une personne telles que le ton de la voix, les poils du visage ou la taille ou la forme du corps d'une personne, y compris des remarques qu'un homme est trop féminin ou qu'une femme est trop masculine.

Exemples de ce qui constitue un autre harcèlement interdit : outre les comportements énumérés ci-dessus, la Société interdit formellement le harcèlement concernant toute autre classification protégée. À titre d'illustration uniquement, et sans limitation, ce harcèlement défendu comprend :

- des insultes raciales ou ethniques, des épithètes et toute autre remarque offensive;
- des blagues, qu'elles soient écrites, verbales ou électroniques;
- des menaces, de l'intimidation et autre comportement menaçant;
- envoyer ou publier des messages, des vidéos ou des textos harcelants par le biais de SMS, de messagerie instantanée ou de médias sociaux, et
- toute autre conduite harcelante fondée sur une ou plusieurs des catégories protégées identifiées dans la présente politique.

Lutte contre le harcèlement (suite)

Si vous avez des questions sur ce qui constitue un comportement harcelant, adressez-vous à votre superviseur ou à un autre membre de la direction.

La Société ne considère pas qu'un comportement en violation de cette politique soit dans le contexte de l'emploi ou en conséquence directe de l'exercice des fonctions de quelqu'un. En conséquence, dans les limites permises par la loi, la Société se réserve le droit de ne pas fournir de défense ni de payer des dommages et intérêts à l'encontre de tout employé dont le comportement violerait cette politique.

Reporting Violations:

Tout employé qui pense avoir été harcelé sur son lieu de travail ou qui est témoin ou entend parler d'actes pouvant être perçus comme du harcèlement devrait en informer immédiatement son représentant local des ressources humaines ou le service des ressources humaines de l'entreprise pour enquête. La notification du problème est essentielle pour nous. La Société ne peut pas aider à résoudre un problème de harcèlement à moins d'en recevoir notification. Il incombe à chaque employé de faire part de ses préoccupations et/ou des problèmes à la Société afin que la situation en cause puisse être résolue. La Société prend au sérieux toutes les plaintes de harcèlement illégal.

Le numéro sans frais de la ligne d'alerte en matière de déontologie de Graphic Packaging (1-866-898-3750) ou le site Web www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com constitue un moyen confidentiel et axé sur les résultats de signaler des violations de comportement liées à la présente politique.

Une enquête approfondie et opportune de toutes les plaintes sera menée et, si nécessaire, des mesures correctives adaptées aux conclusions seront prises. La Société interdit aux employés d'entraver les enquêtes internes et la procédure de plainte interne. Toutes les plaintes de harcèlement illégal signalées à la direction seront traitées de manière aussi confidentielle que possible, conformément au besoin de la Société de mener une enquête adéquate. La Société ne tolère aucune mesure de représailles à l'encontre d'un employé qui aurait formulé une plainte de bonne foi en vertu de la présente politique, ou coopéré à toute enquête relative à une plainte en vertu de la présente politique.

Tous les superviseurs sont responsables de prévenir le harcèlement et la discrimination sur le lieu de travail et sont tenus de signaler tout comportement offensant ou harcelant qu'ils observent ou toutes les plaintes qu'ils reçoivent aux ressources humaines. Les superviseurs qui étaient au courant d'un comportement offensant ou harcelant et qui n'ont pris aucune mesure pour y mettre fin ou qui n'ont pas signalé le harcèlement à un responsable de la Société peuvent également être soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Policy Against Retaliation:

La Société s'est engagée à interdire les représailles à l'encontre de ceux qui de leur propre chef, ou à travers des membres de leur famille, signalent des actes répréhensibles présumés sur leur lieu de travail, s'y opposent ou participent à une enquête sur ces derniers. À titre d'exemple seulement, participer à une telle enquête inclut, sans toutefois s'y limiter :

- Déposer une plainte auprès d'un organisme fédéral ou étatique administratif ou chargé de l'application de la loi;
- Participer à un organisme fédéral ou étatique d'application de la loi menant une enquête sur la Société concernant une activité présumée illégale ou coopérer avec cet organisme;
- Témoigner en tant que partie, témoin ou accusé dans une activité présumée illégale;
- Faire ou déposer une plainte interne auprès de la Société concernant une activité illégale présumée;
- Fournir une notification informelle à la Société concernant une prétendue activité illégale;
- Aider un autre employé qui participe à l'une de ces activités.

La Société s'est en outre engagée à interdire les représailles contre les employés qualifiés qui demandent un accommodement raisonnable pour toute déficience physique ou mentale connue, et les employés qui demandent un accommodement raisonnable pour leurs croyances et observances religieuses.

Toute personne qui pense faire l'objet de représailles ou observe des représailles par une autre personne ou contre une autre personne doit immédiatement contacter les ressources humaines ou la ligne d'alerte en matière de déontologie de Graphic Packaging.

Tout employé déterminé à enfreindre cette politique sera passible des mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement. En outre, tout employé, superviseur ou directeur qui tolère ou ignore les violations potentielles de cette politique sera passible des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement.