



POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT DU GROUPE BUREAU VERITAS

Titre :	Group HR 003-PO – Politique anti-harcèlement	Version :	1
Numéro de code :	Group HR 03 -PO	Date de la version :	Juillet 2020

Politique anti-harcèlement du Groupe

Objectif et introduction

La réussite de notre Groupe dépend de notre capacité à créer un environnement de travail positif, inclusif et digne, où les différences sont reconnues et valorisées. L'objectif de cette politique anti-harcèlement est d'en faciliter l'instauration et de renforcer les valeurs de Bureau Veritas afin de garantir le respect d'autrui et son droit à la dignité.

Nous ne tolérerons aucun comportement déplacé ni aucune forme de harcèlement. Le Groupe pratique la tolérance zéro, en s'appuyant sur ses « absolus », ses valeurs, ses attentes en matière de leadership, sa politique d'inclusion, sa politique des droits humains, son code d'éthique, ainsi que les éventuelles clauses contractuelles, politiques, règles, conditions, règlements, etc. en vigueur entre Bureau Veritas et ses collaborateurs.

Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs du Groupe indépendamment de leur statut (salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée, intérimaires, stagiaires, etc.) ainsi qu'aux sous-traitants employés par des tiers. Elle s'applique à tout comportement sur le lieu de travail physique et virtuel (cyberespace). Elle s'applique aussi indépendamment de l'endroit (lors d'un déplacement professionnel ou événement organisé par l'équipe/le client, au domicile du collaborateur) et de l'heure/du jour (y compris lors d'événements organisés en soirée/le week-end).

Enfin, cette politique s'applique sous réserve des éventuelles dispositions légales en vigueur et, s'il existe des politiques locales plus strictes, ces dernières doivent être respectées.

Définition

Par « harcèlement », on entend tout comportement inapproprié et/ou indésirable ayant **pour objet et/ou pour effet** de porter atteinte à la dignité d'une personne et/ou de créer un environnement :

- intimidant ou humiliant
- hostile
- dégradant
- offensant
- malveillant
- insultant

À noter que le **harcèlement inclut tout comportement à l'origine d'un tel environnement, même en l'absence d'intention.** Inversement, il y a harcèlement lorsqu'un comportement montre que son auteur avait pour intention de créer un tel environnement, même s'il n'a pas atteint son objectif.

Le harcèlement peut, ou non, impliquer un abus de pouvoir et, s'il a souvent un caractère répétitif, le harcèlement peut aussi prendre la forme d'un événement unique dès lors que le comportement est jugé inacceptable.

Exemples :



Titre :	Group HR 003-PO – Politique anti-harcèlement	Version :	1
Numéro de code :	Group HR 03 -PO	Date de la version :	Juillet 2020

- isolement (ne pas inclure une personne, notamment en l'excluant de la communication)
- langage injurieux
- sabotage d'une tâche
- menaces
- pressions
- intimidation en ligne
- plaisanteries/humour/blagues ciblant, directement ou indirectement, une personne ou un groupe
- comportement sexuel indésirable et/ou inapproprié (harcèlement sexuel), notamment :
 - des avances, sauf s'il y a consentement immédiat et que ce consentement n'est pas donné en échange d'une faveur professionnelle explicite ou implicite : ce qu'une personne peut qualifier de « flirt » peut être perçu par l'autre comme du harcèlement.
 - des expressions à connotation sexuelle (par ex. : des petits surnoms affectueux)
 - des demandes de faveurs, implicites ou explicites, en échange d'un traitement privilégié sur le lieu de travail, comme une promotion ou une prime plus élevée
 - des communications contenant des mots et/ou des images offensant(e)s
 - des regards suggestifs, des gestes déplacés (par ex. : siffler une personne)
 - des contacts physiques (toucher une partie du corps, le pied sous la table, etc.)

Responsabilités

Chaque collaborateur de Bureau Veritas est responsable de son comportement. Les managers ont par ailleurs des responsabilités supplémentaires.

Collaborateurs :

Tous les collaborateurs sont tenus de se conformer aux « absolus », aux valeurs et au code d'éthique de Bureau Veritas pour contribuer à la création d'un environnement positif, propice au travail et à la réussite.

En fonction de l'intention, de l'effet et de la gravité du comportement inapproprié, le problème peut être directement traité avec son auteur. Cette approche doit être privilégiée lorsque le comportement n'est motivé par aucune intention malveillante. Elle donne à l'auteur des faits la possibilité de modifier et/ou cesser son comportement. Dans le cas contraire, les collaborateurs sont fortement encouragés à signaler tout comportement inapproprié (observé ou subi) auprès de leur manager et/ou des Ressources Humaines.

Managers :

Les managers ont les mêmes responsabilités que les collaborateurs, mais ils ont aussi l'obligation d'agir conformément aux attentes en matière de leadership fixées par Bureau Veritas, et notamment « Manager avec les absolus et les valeurs de BV », par exemple « Ouverture d'esprit et Inclusion ». Autrement dit, c'est aux managers qu'il incombe de veiller à la bonne application de cette Politique anti-harcèlement.

En particulier, les managers sont tenus de mettre fin à une situation de harcèlement, indépendamment du fait que le comportement ait été ou non dénoncé, et de signaler

Titre :	Group HR 003-PO – Politique anti-harcèlement	Version :	1
Numéro de code :	Group HR 03 -PO	Date de la version :	Juillet 2020

immédiatement les faits aux Ressources Humaines. Ils ont aussi la responsabilité de prévenir les représailles à l'encontre des collaborateurs lorsque les faits ont été dénoncés.

Bureau Veritas attache une importance considérable à ces responsabilités, à tel point qu'il peut être amené à prendre une mesure disciplinaire (y compris un licenciement) lorsqu'elles ne sont pas pleinement assumées par le manager.

Auteurs des faits :

Lorsqu'une enquête démontre qu'il y a bien eu harcèlement, celui-ci sera considéré comme une infraction disciplinaire. En conséquence, Bureau Veritas prendra une mesure disciplinaire à l'encontre de son auteur. L'ampleur de la mesure dépendra de plusieurs facteurs, notamment la gravité de l'infraction, son caractère unique ou répétitif et la législation locale applicable. L'auteur des faits s'expose à un licenciement. Selon la législation locale applicable, les auteurs de harcèlement et les managers peuvent aussi encourir une responsabilité civile et/ou pénale.

Dénonciation formelle

Le collaborateur peut dénoncer formellement les faits auprès du service RH local et/ou (le cas échéant) auprès du référent harcèlement local. Le collaborateur peut aussi contacter la ligne d'alerte externe et confidentielle mise à disposition par Bureau Veritas,

- en renseignant un formulaire en ligne à l'adresse :
 - www.expolink.co.uk/bureauveritas-bureauveritas@expolink.co.uk
- ou en contactant Expolink :
 - à l'un des numéros gratuits de la liste suivante :
<https://www.expolink.co.uk/whistleblowing-hotline/PDF/International-Freephone-listing.pdf>.
 - +44 1249 661 808 depuis n'importe quel pays hors RU.

Une enquête interne sera alors diligentée dans le respect de la réglementation locale et le collaborateur sera tenu informé de son évolution. Un collaborateur qui dénonce un comportement inapproprié sera protégé des représailles afin de prévenir toute victimisation. S'il le souhaite, le collaborateur pourra être accompagné dans sa démarche par un représentant du personnel.

Bureau Veritas traitera les allégations avec sérieux et célérité et ouvrira une enquête s'il l'estime approprié (c.-à-d. dans la plupart des cas). En tout état cause, ces enquêtes seront conformes au principe d'impartialité. Dans la mesure du possible, Bureau Veritas respectera la vie privée, notamment en ne recueillant que les témoignages indispensables à une enquête approfondie.

Il est présumé que toutes les dénonciations seront effectuées en toute bonne foi. Toutefois, si Bureau Veritas estime qu'une dénonciation est motivée par de mauvaises intentions, il se réserve le droit de prendre une mesure disciplinaire à l'encontre de son auteur. Il y a intention malveillante dès lors que la dénonciation vise à porter préjudice (diffamation, par exemple), lorsque l'enquête démontre que la dénonciation est sans fondement et/ou lorsque son auteur a sciemment menti au cours de l'enquête.