



POLITIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT





INTRODUCTION

Le Groupe SFA s'efforce de créer un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement et où tous les employés sont traités avec dignité, courtoisie et respect.

Le Groupe SFA développe, protège et valorise la diversité de ses effectifs, qu'il considère comme un atout.

OBJECTIF ET CADRE

Nous avons élaboré une politique contre les discriminations et le harcèlement, formé les employés aux questions de discrimination et de harcèlement, et mis en place des procédures de plainte.

Cette politique s'applique à tous les employés :

- à temps plein, à temps partiel, occasionnels, permanents ou temporaires
- travailleurs contractuels ou à commission
- bénévoles et stagiaires

Elle s'applique aux employés dans toutes leurs relations professionnelles entre eux, et avec les clients, fournisseurs et prospects.

Discrimination et égalité des chances

Le Groupe SFA est un employeur souscrivant au principe d'égalité des chances. À toutes les étapes de la relation employeur-employé (recrutement et sélection, conditions de travail, opportunités de formation et de développement professionnel, promotions et mutations, retraite, réduction des effectifs et licenciement), les employés sont traités selon leurs mérites et évalués selon la manière dont ils accomplissent leurs tâches.

Le Groupe SFA est convaincu que tous les employés doivent pouvoir travailler dans un environnement exempt de discrimination, de représailles, de harcèlement, d'humiliations, et de recherche d'informations non-nécessaires sur lesquelles les discriminations peuvent être basées. Nous considérons ces comportements comme inacceptables et ils ne seront pas tolérés.

Responsabilité des employés

Tous les employés contribuent à conserver un lieu de travail inclusif et sans discrimination, et une culture saine.

Les managers ont une obligation particulière d'exemplarité de comportement ; font la promotion de cette politique ; prennent toutes les plaintes au sérieux et les traitent rapidement ; surveillent l'environnement de travail et demandent l'aide d'experts pour les questions complexes ou graves.

Tous les employés ont la responsabilité de respecter cette politique ; de signaler les incidents à leurs managers et de ne pas participer à des comportements discriminants ou de harcèlement.



Connaissez vos droits

Toute discrimination basée sur des terrains comme

- LE GENRE
- L'ORIGINE ETHNIQUE
- LA COULEUR DE PEAU
- L'ORIGINE SOCIALE
- LES TRAITS GÉNÉTIQUES
- LA LANGUE
- LA RELIGION OU LES CROYANCES
- LES OPINIONS POLITIQUES OU AUTRES
- L'APPARTENANCE À UNE MINORITÉ NATIONALE
- LA PROPRIÉTÉ
- LA NAISSANCE
- LE HANDICAP
- L'ÂGE OU
- L'ORIENTATION SEXUELLE

doit être interdite.

C'est ce qu'on appelle les « caractéristiques protégées ».

Dans le cadre de l'application du Traité établissant la Communauté Europe et du Traité sur la Union Europe, et sous réserve des dispositions spéciales de ces traités, toute discrimination basée sur la nationalité sera interdite.

Ce droit est sanctuarisé dans l'article 21 de la Charte des Droits fondamentaux.



Conséquences des violations de cette politique

Les employés qui déposent plainte pour discrimination ou harcèlement ne subiront pas de représailles de la part du Groupe SFA pour avoir déposé plainte. Cela s'applique également aux employés qui acceptent d'être témoin dans une plainte ou de porter plainte contre eux.

Des mesures disciplinaires seront prises par le Groupe SFA contre tout employé ayant enfreint cette politique. La mesure sera adaptée à la violation et peut consister en : un avertissement officiel et une mention dans le dossier professionnel de la personne, des excuses officielles, une assistance psychologique, une rétrogradation, une mutation, une suspension, ou un licenciement pour les affaires les plus graves.

Qu'est-ce que la discrimination ?

Selon la loi sur l'égalité de 2010, il existe quatre principaux types de discrimination. Ces quatre types de discrimination sont la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement et la victimisation.

Discrimination directe

Cela signifie traiter une personne plus mal qu'une autre en raison d'une caractéristique protégée. Par exemple, une promotion est possible au travail. L'employeur croit que la mémoire devient plus mauvaise avec l'âge, donc il n'en parle pas à son plus vieil employé, parce qu'il pense que l'employé ne serait pas capable de faire ce travail.

Discrimination indirecte

Cela peut arriver quand une organisation met en place une règle, une politique ou une manière de faire les choses qui a un impact pire sur une personne ayant une caractéristique protégée que sur une personne n'en ayant pas. Par exemple, une autorité locale prévoit de redévelopper certains de ses logements. Elle décide de tenir des consultations le soir. Beaucoup de femmes résidentes se plaignent de ne pas pouvoir assister à ces réunions en raison de leurs responsabilités familiales.

Harcèlement

Cela signifie que les gens ne peuvent pas vous traiter d'une manière qui ne respecte pas votre dignité, ou crée un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Par exemple, un homme atteint de trisomie 21 se rend au pub avec ses amis. Le personnel du bar fait des remarques désobligeantes et insultantes à son sujet, ce qui le blesse et l'offense.

Représailles

Cela signifie que les gens ne peuvent pas vous traiter de manière injuste si vous menez une action dans le cadre de la Loi sur l'égalité (comme déposer une plainte pour discrimination), ou si vous soutenez quelqu'un d'autre qui le fait. Par exemple, un employé porte plainte pour harcèlement sexuel au travail et est licencié pour cette raison.



Qu'est-ce que le harcèlement ?

Il existe de nombreux types de harcèlement sur le lieu de travail. Le harcèlement peut consister en un comportement hostile ou offensant qui contribue à créer un environnement de travail hostile. Il peut provenir d'un collègue, d'un supérieur, d'un cadre dirigeant, d'un fournisseur ou d'un client qui fait que l'employé se sent mal à l'aise ou menacé. Penchons-nous plus en détails sur les types de harcèlement sur le lieu de travail les plus répandus.

Harcèlement physique

Le harcèlement physique est l'un des types de harcèlement les plus répandus au travail. Il peut également revêtir la forme de violences physiques contre les personnes ou les objets. Il peut également s'agir d'un comportement menaçant. Poussé à l'extrême, cela peut même être une agression caractérisée. Un employé peut être physiquement malmené, être poussé, recevoir des gifles ou des coups, ainsi que d'autres types d'abus physiques. Cela peut aussi impliquer les véhicules, par exemple. Un employé peut endommager la voiture (ou la moto ou le vélo) d'un autre en la tamponnant, en la rayant, en lui donnant des coups ou en lui infligeant d'autres types de dommages.

Harcèlement moral

Le harcèlement moral est aussi appelé intimidation. La victime peut faire l'objet de remarques déplacées, d'insultes, de propos injurieux et désobligeants. Être constamment rabaissé par des propos condescendants peut être considéré comme du harcèlement moral.

Harcèlement discriminatoire

Ce type de harcèlement sur le lieu de travail est axé sur l'origine ethnique, l'âge, le genre ou autre forme de caractéristique protégée de l'individu qui fait l'objet de remarques offensantes ou intimidantes. Les gens doivent être très prudents de nos jours. Vous pouvez parfois entendre quelqu'un prononcer ce type de propos lors de conversations privées. Le harcèlement discriminatoire est particulièrement délicat, il est donc plus avisé de demander conseil à un avocat spécialisé en droit du travail ayant une expertise en la matière pour vous guider.

Harcèlement psychologique

Parfois le harcèlement peut être de nature psychologique et avoir un impact négatif sur la victime. Une victime est souvent rabaissée, dénigrée ou obligée d'écouter des remarques condescendantes inutiles qui peuvent l'affecter. Ces remarques négatives peuvent concerner la vie professionnelle ou personnelle de la victime.

Harcèlement en ligne

Le harcèlement en ligne est aussi appelé cyberharcèlement. Le harceleur peut envoyer des messages menaçants à la victime ou diffuser des rumeurs sur les réseaux sociaux. Ces rumeurs peuvent ensuite se répandre extrêmement vite, et devenir hors de contrôle. Il est ensuite possible que d'autres personnes se mettent également à harceler la victime (des personnes qui ne travaillent pas dans la même entreprise). Dans certains cas, le harcèlement en ligne a pu mener au suicide de la victime. Bien que cela soit rare et extrême, cela s'est déjà produit.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel a lieu quand l'auteur se comporte d'une manière romantique ou sexuelle envers une victime qui est clairement mal à l'aise et ne veut pas d'une attention de cette nature. Il existe aussi ce qu'on appelle un harcèlement sexuel « contre bons procédés » dans lequel le supérieur fait une demande sexuelle à la victime qui, si elle refuse, est menacée de retombées négatives, comme la perte de son emploi ou la non-obtention d'une promotion.

Harcèlement d'un tiers

Ce type de harcèlement provient de quelqu'un qui ne travaille pas comme employé de la société. Cela peut être un fournisseur ou même un client.

Il reste d'autres formes de harcèlement, comme le harcèlement verbal, le harcèlement moral et le harcèlement de représailles. Tout cela contribue à rendre le lieu de travail toxique et hostile. Le Groupe SFA ne tolérera pas le harcèlement sur le lieu de travail ou dans n'importe quel contexte lié au travail comme les conférences, les rendez-vous professionnels et les voyages d'affaires.

Responsabilité indirecte

Dans le cadre de la loi, la personne qui discrimine, victimise, harcèle sexuellement, humilie ou demande des informations non-nécessaires peut être responsable pour ce comportement illégal, tout comme son employeur, le Groupe SFA, à moins que le Groupe SFA ne puisse démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour l'empêcher.

Le Groupe SFA fournit à tous les employés des informations sur la discrimination et le harcèlement.

Les managers doivent s'assurer que tous les employés sont traités de manière équitable et ne sont soumis à aucun des comportements mentionnés dans cette politique. Ils doivent également s'assurer que les personnes qui portent plainte, ou qui sont témoins, ne subissent aucune sorte de représailles.

Que faire si vous subissez des discriminations, un harcèlement, des humiliations ou si vous l'on demande des informations non-nécessaires ?

N'ignorez pas les discriminations, le harcèlement sexuel, les humiliations ou les demandes d'informations non-nécessaires en pensant que les choses s'arrangeront toutes seules : très souvent cela ne fait qu'empirer. Choisissez le mode d'action qui vous met le plus à l'aise. Vous pouvez engager plusieurs actions à la fois.



Auto-assistance

Si vous vous sentez à l'aise et voulez gérer la situation vous-même, vous pouvez utiliser des techniques d'auto-assistance. Cependant, il n'est pas nécessaire que vous essayiez de résoudre la plainte de cette manière.

Cette option consiste à approcher vous-même la personne responsable du comportement discriminatoire ou du harcèlement sexuel. Vous devez dire à la personne ce qui vous pose un problème, pourquoi cela pose un problème, et ce que vous voulez voir changer. Il peut être utile de prendre une personne avec vous pour vous aider.

Déposer une plainte en interne

Le Groupe SFA a l'obligation de traiter toutes les plaintes pour discrimination, représailles, harcèlement sexuel, humiliation ou demande sérieuse d'informations non-nécessaires. Toutes les plaintes seront traitées de manière confidentielle et impartiale, feront rapidement l'objet d'une enquête et des mesures seront prises.

Le signalement d'une alerte par le canal interne peut être porté, à votre choix, à l'attention de :

- votre responsable, son directeur
- votre représentant des RH
- le représentant local RSE
- le comité d'éthique du groupe SFA par ethics@sflagroup.com
- ou le référent obligatoirement désigné par celui-ci (interne ou externe)

1. Lorsque vous choisissez votre manager, dites-lui quelles sont vos préoccupations, expliquez-lui ce qui vous est arrivé et comment cela vous a affecté(e).

2. Le manager peut prendre des mesures immédiates (ex. faire enlever des graffitis ou affiches insultants).



3. Le manager peut vous proposer différentes options. Une approche consiste à se concentrer sur la résolution du problème, sans attribuer de faute. Le manager peut parler à la personne contre laquelle vous déposez une plainte, pour voir si la situation peut être résolue simplement.

4. Certains problèmes ne peuvent pas être résolus facilement, en particulier si la personne mise en cause nie ou réfute les allégations, ou si les problèmes sont complexes. Votre manager (ou un autre membre de l'équipe de direction si approprié) peut traiter votre plainte ou la confier à un employé spécialiste des ressources humaines ou engager une agence externe indépendante. Cette option comprendra une enquête, la collecte de preuves et de témoignages, des résultats et des recommandations qui seront mises en œuvre par le Groupe SFA.



Vous pouvez également signaler l'incident via notre outil de signalement SpeakUp. Il s'agit de notre outil qui vous permet de signaler de graves manquements en garantissant, s'ils le souhaitent, un anonymat complet. Vous pouvez effectuer vos signalements soit par app, soit par le biais d'un site web sécurisé, sans avoir à passer par un opérateur humain.

Web SpeakUp :

Vous rendre sur le site <https://sfagroup.speakup.report/sfagroup> pour transmettre votre réclamation

ou

App SpeakUp:

Utiliser l'app. «SpeakUp by People Intouch» en scannant ce QR Code



Alertez avec SpeakUp

Révision de la politique

Toutes les politiques seront révisées tous les deux ans, et distribuées à tous les employés. Si besoin, les politiques seront traduites dans les langues appropriées.

Le Groupe SFA s'engage à fournir un environnement de travail sûr pour tous ses employés. Vous ne serez pas désavantagé(e) dans vos conditions d'emploi ou vos opportunités de carrière en raison d'un dépôt de plainte.

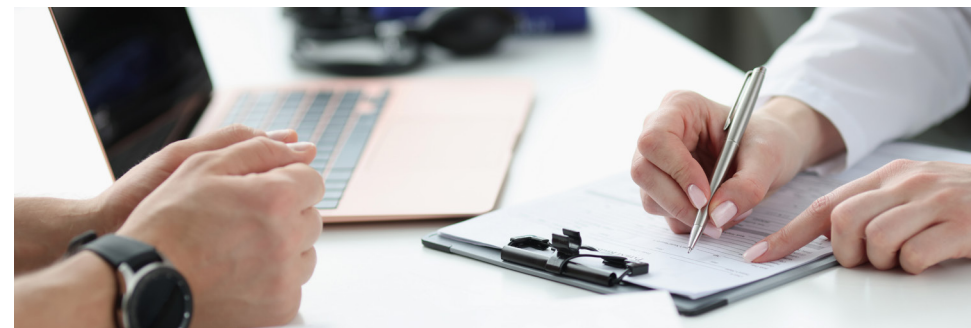
Date : 04.11.2022

Signature

Arnaud CORBIER
Directeur général

arnaud corbier
arnaud corbier (Nov 7, 2022 08:59 GMT+1)

Stéphane HAREL
Directeur général adjoint





COMITÉ D'ÉTHIQUE

E-MAIL : ETHICS@SFAGROUP.COM

SFA
41 bis Avenue Bosquet
75007 Paris
FRANCE