

Politique du groupe en matière de dignité et de respect au travail



MISE À JOUR : février 2026

Version: 3.0

Si vous avez besoin de ce document dans un format alternatif (en gros caractères, audio ou autre), veuillez contacter l'équipe Diversité, équité et inclusion à l'adresse DEI@brambles.com.

Table des matières

Résumé	2
Points clés à retenir	2
À qui s'applique cette politique?	2
Que faut-il savoir à propos de cette politique ?.....	3
Brimades.....	3
Harcèlement.....	3
Harcèlement sexuel	3
Discrimination	4
Micro-agressions.....	4
Victimisation, représailles et punitions	5
Violence sur le lieu de travail.....	5
Sécurité psychologique	5
Mesures de gestion raisonnables	6
Signaler des préoccupations (procédures de signalement)	6
Confidentialité.....	7
Allégations malveillantes ou fausses	7
Que faire en cas de plainte à votre encontre ?	7
Comment cela fonctionne-t-il d'un site à l'autre ?	7
Responsabilités par fonction	8
Règles à connaître.....	9
Other references you should know about	9

Résumé

La politique du groupe Brambles en matière de dignité et de respect au travail présente l'engagement de l'organisation en faveur d'un environnement de travail respectueux, en interdisant les brimades, le harcèlement (y compris sexuel), la discrimination, la victimisation, la violence sur le lieu de travail, les comportements agressifs ou menaçants, ainsi que les micro-agressions.

Le Groupe (c'est-à-dire l'ensemble des sociétés du groupe Brambles) s'engage à offrir un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif, où chacun est traité avec dignité et respect et peut faire part de ses préoccupations sans crainte de représailles.

Le Groupe reconnaît et soutient également un **devoir positif, dans la mesure où cela est raisonnablement possible**, d'éliminer toutes les formes de brimades, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination, de victimisation et de violence sur le lieu de travail, en particulier en ce qui concerne les points suivants :

Points clés à retenir

Le Groupe prendra des mesures raisonnables et proportionnées afin de prévenir les comportements inappropriés, notamment :

- Intégrer des comportements et des valeurs respectueux dans notre culture.
- Procéder à des évaluations régulières des risques afin d'identifier et de traiter les dangers psychosociaux.
- Mettre en œuvre des politiques, des procédures et des formations claires afin de prévenir les comportements inappropriés et d'y répondre.
- Garantir la responsabilité des dirigeants et leur engagement visible en faveur de pratiques respectueuses sur le lieu de travail.
- Fournir des mécanismes de signalement accessibles et un soutien aux personnes concernées.
- Contrôler et évaluer nos pratiques afin d'assurer une amélioration continue.

Ce devoir s'applique de manière proactive, ce qui signifie que nous devons nous efforcer de **prévenir** les comportements illicites avant qu'ils ne se produisent, plutôt que de nous contenter de répondre aux plaintes ou aux incidents après coup.

Tout manquement à la politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément à la législation locale.

À qui s'applique cette politique?

Cette politique s'applique à **tous les employés** et couvre les incidents :

- qui se produisent au travail et en dehors du lieu de travail, par exemple lorsque les employés représentent l'entreprise sur des sites tiers, lors de voyages d'affaires, d'événements professionnels ou de fonctions sociales, et en ligne.
- commis par un tiers, y compris des clients, des fournisseurs, des sous-traitants, ou des visiteurs des locaux. En cas d'incident avec un tiers, il est essentiel de le signaler afin que des mesures d'aide et d'action puissent être prises en conséquence.

Que faut-il savoir à propos de cette politique ?

Cette politique définit des termes clés et donne des exemples de comportements acceptables et inacceptables, qui s'appliquent à l'ensemble de notre organisation.

L'intention n'est pas une défense valable. Un comportement peut enfreindre cette politique, quelle que soit l'intention. Tous les employés doivent comprendre et respecter ces normes.

Brimades

Les **brimades** sont des comportements répétés et déraisonnables qui créent un risque pour la santé et la sécurité, qui sont indésirables, offensants ou intimidants, et qui visent à nuire, à effrayer ou à perturber quelqu'un. Les brimades peuvent avoir lieu en personne ou par le biais de communications numériques. La définition stricte des brimades dépend des lois locales en vigueur.

Les brimades peuvent inclure une gestion agressive du personnel, des menaces (physiques ou psychologiques), la propagation de rumeurs malveillantes, l'isolement ou l'exclusion d'individus, l'attribution d'une charge de travail ingérable, une surveillance excessive, des remarques désobligeantes, des exigences déraisonnables, des critiques injustifiées, une supervision persistante et autoritaire, ou des insultes publiques ciblant les performances d'une personne.

Harcèlement

On parle de **harcèlement** lorsque quelqu'un agit d'une manière non désirée, que ce soit oralement, physiquement ou par écrit, et lorsque ces actes sont liés à des éléments tels que l'âge, la race, le sexe, la religion, le handicap ou d'autres caractéristiques personnelles. Ce comportement peut mettre une personne mal à l'aise, l'insulter ou la mettre en danger.

Le harcèlement peut se produire une seule fois s'il est grave, ou se répéter. Dans de nombreuses juridictions, le harcèlement est défini par la loi, il est donc important d'examiner les politiques locales.

Le harcèlement comprend des actions telles que les plaisanteries ou insultes désobligeantes sur des caractéristiques protégées, les contacts physiques importuns, les moqueries sur les handicaps, le partage de contenu offensant, l'exclusion de personnes sur la base d'attributs personnels, les invitations sociales répétées et non désirées, la coercition sexuelle ou de groupe, les avances importunes, les menaces de révéler le statut LGBTQI+ d'une personne, et les commentaires inappropriés sur l'apparence liée au sexe ou à l'appartenance ethnique.

Même le « badinage », qui vise à plaisanter en ciblant des attributs personnels, peut être considéré comme du harcèlement s'il est source d'offense.

Harcèlement sexuel

Le **harcèlement sexuel**, qui est une forme distincte de harcèlement, implique un comportement sexuel non désiré, non sollicité ou inopportun, dont une personne raisonnable pourrait penser qu'il est susceptible d'offenser, d'humilier ou d'intimider. Il peut être verbal, non verbal ou physique, et inclure des avances non désirées, des demandes de faveurs ou d'autres comportements créant un environnement hostile. Toute personne, quel que soit son sexe, peut être affectée et les auteurs peuvent être des responsables, des collègues ou des tiers.

Une seule avance ou menace sérieuse, comme le fait de lier des avantages à une coopération sexuelle, constitue également du harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut désigner des situations dans lesquelles une personne subit des pressions, directes ou indirectes, pour se livrer à des comportements sexuels non désirés en échange d'avantages professionnels ou pour éviter des conséquences négatives ; ou encore, des comportements à caractère sexuel, qu'ils soient répétés ou qu'il s'agisse d'un incident grave isolé, qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Les interactions consensuelles ou les compliments bienvenus ne sont pas du harcèlement sexuel. Par exemple, les collègues qui conviennent mutuellement de sortir ensemble ou d'avoir une relation personnelle ne commettent pas de harcèlement, même si les politiques et les codes de conduite du Groupe ou de chaque entreprise doivent être respectés.

Un comportement véritablement bienvenu et professionnel n'est pas du harcèlement sexuel, mais il doit cesser immédiatement s'il devient importun.

Discrimination

La **discrimination** consiste à traiter injustement une personne en raison de caractéristiques telles que l'âge, la race, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, l'état civil, le statut militaire, la grossesse ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Elle peut être directe, par le biais d'une inégalité de traitement, ou indirecte, par le biais de politiques qui désavantagent un groupe. Les décisions en matière d'emploi et les interactions quotidiennes doivent être fondées sur le mérite, et non sur ces caractéristiques personnelles, car la discrimination est interdite.

La discrimination comprend un traitement injuste fondé sur des caractéristiques protégées, comme le fait de ne pas embaucher, promouvoir ou inclure quelqu'un en raison de son sexe, de sa race, de sa religion ou de son orientation sexuelle. Prendre des décisions basées sur les besoins de l'entreprise, les qualifications et les performances ne constitue pas une discrimination.

Toutefois, les exigences qui excluent inutilement certains groupes peuvent constituer une discrimination indirecte. Nous veillons à ce que les décisions soient équitables, impartiales et fondées uniquement sur le mérite et les objectifs de l'entreprise.

Voici quelques exemples de discrimination : ne pas embaucher ou promouvoir un individu en raison d'une caractéristique protégée (par exemple, le genre, le sexe, la race) ; exclure des collaborateurs de projets ou d'événements en raison de leur religion ou de leur orientation sexuelle ; attribuer des critiques plus sévères ou des charges de travail plus lourdes en fonction de l'origine ethnique ; ou exiger des employés LGBTQIA+ qu'ils cachent leur identité alors qu'il n'est pas demandé aux autres de le faire.

Les suppositions peuvent donner lieu à des pratiques discriminatoires. Par exemple, présumer qu'une personne n'est pas apte à occuper un poste en raison de la possibilité de fonder une famille (grossesse), ou exclure un collaborateur d'un événement professionnel sur la base de croyances religieuses supposées. Un tel comportement constitue un traitement injuste fondé sur des caractéristiques personnelles, ce qui est illégal dans de nombreuses juridictions et considéré comme un comportement inapproprié sur le lieu de travail chez Brambles.

Micro-agressions

Les **micro-agressions** sont des actes subtils, souvent involontaires, verbaux ou non verbaux, qui témoignent d'un préjugé à l'égard de groupes marginalisés. Bien qu'ils ne soient pas toujours hostiles, ces actes peuvent nuire à la dignité ou au bien-être d'une personne au fil du temps. Ils découlent de stéréotypes sur les antécédents d'une personne et, bien que moins évidents que le harcèlement, peuvent s'apparenter à du harcèlement. Ils sont inacceptables sur notre lieu de travail parce qu'ils vont à l'encontre de notre culture d'intégration.

Voici quelques exemples de micro-agressions : demander à un collègue d'une autre origine ethnique « D'où viens-tu *vraiment* ? », ce qui laisse entendre qu'il n'est pas vraiment à sa place ; dire à une femme occupant un poste technique « Ouah, tu es bonne dans ce domaine pour une femme ! » (ce qui est un compliment basé sur des stéréotypes) ; ou le fait de mal prononcer le nom de quelqu'un de manière répétée ou de ne pas faire d'effort pour l'apprendre après avoir été corrigé.

Victimisation, représailles et punitions

La **victimisation, les représailles et les punitions** consistent à traiter injustement une personne qui dépose ou soutient une plainte de bonne foi en vertu de la présente politique, du code de conduite, ou des lois sur la discrimination et le harcèlement. Brambles interdit toute forme de représailles, ce qui signifie qu'aucun employé ne peut être pénalisé pour avoir signalé des préoccupations légitimes. Il s'agit par exemple de punir, d'ostraciser ou de maltraiter de toute autre manière les personnes qui signalent des cas d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination, ou qui y participent.

Il y a victimisation lorsqu'une personne subit des conséquences négatives pour avoir présenté un grief de harcèlement ou aidé d'autres personnes à déposer une plainte, telles qu'un refus de promotion, une exclusion ou des évaluations injustes.

Toute mesure de rétorsion (menaces ou rétrogradation) pour avoir participé à la procédure de plainte est interdite, quel qu'en soit le moment. ***Aucun plaignant ou sympathisant agissant de bonne foi (même si sa plainte n'est pas prouvée) ne devrait jamais être sanctionné ou subir des conséquences négatives pour avoir déposé ou soutenu une plainte.***

Violence sur le lieu de travail

La **violence sur le lieu de travail** comprend la force physique, les menaces ou les actions agressives qui mettent en danger la sécurité des employés ou d'autres personnes. ZeroHarm signifie qu'aucune violence ou menace n'est tolérée, qu'elle émane des employés, des dirigeants ou de tiers, et quel que soit le cadre de travail.

La violence sur le lieu de travail comprend les agressions physiques (frapper, pousser, donner des coups de pied ou contraindre), les menaces à l'encontre des employés ou de leur famille, le fait d'apporter ou de brandir des armes, les accès de violence tels que les jets d'objets, et toute agression causant des blessures ou de la peur.

Les menaces verbales graves qui suscitent la peur sont également considérées comme de la violence. Les incidents tels que les bagarres ou les agressions sont toujours extrêmement graves.

La colère ou les haussements de voix ne constituent pas à eux seuls une violence au travail, à moins qu'ils ne soient accompagnés de menaces ou d'actes physiques. Les discussions enflammées sans menace ni contact ne sont pas considérées comme de la violence, mais comme un manque de professionnalisme.

Sécurité psychologique

La **sécurité psychologique** signifie que les employés peuvent exprimer leurs préoccupations, partager leurs idées et signaler des comportements inappropriés sans craindre de représailles.

Favoriser la sécurité psychologique implique des discussions ouvertes, la valorisation des contributions, la reconnaissance des erreurs par les responsables, des réactions encourageantes face aux erreurs, le respect de toutes les questions ou idées, et la proposition de différentes façons de s'exprimer. Cela

signifie que les employés se sentent à l'aise pour demander de l'aide ou exprimer leurs préoccupations, en sachant que leur point de vue sera respecté.

Les comportements qui *nuisent* à la sécurité psychologique (tels que la punition des personnes apportant de mauvaises nouvelles, la ridiculisation des questions ou la pénalisation des erreurs involontaires) ne sont pas tolérés au travail.

Mesures de gestion raisonnables

Aucune disposition de la présente politique ne vise à empêcher le Groupe ou ses dirigeants de prendre des mesures de gestion raisonnables, dans le respect de la loi, de l'équité et du respect. Les mesures de gestion raisonnables peuvent inclure, mais ne sont pas limitées à :

- répartir le travail, fixer des objectifs de performance et gérer la charge de travail ;
- fournir un retour d'information, des conseils ou des critiques constructives sur les performances ou la conduite ;
- répondre aux préoccupations en matière de performances, en abordant notamment les processus d'amélioration des performances ;
- mettre en œuvre des mesures disciplinaires ou correctives le cas échéant ;
- prendre des décisions concernant les besoins opérationnels, les ressources, la restructuration ou le changement ; et
- faire respecter les politiques, les normes et les codes de conduite sur le lieu de travail.

Les mesures de gestion raisonnables ne constituent pas des brimades, du harcèlement, de la discrimination ou de la victimisation lorsqu'elles sont prises de bonne foi, pour des raisons professionnelles légitimes, et de manière raisonnable et proportionnée.

Les mesures de gestion abusives, excessives, menaçantes, discriminatoires ou déraisonnables à un autre titre dans les circonstances peuvent constituer une violation de la présente politique.

Signaler des préoccupations (procédures de signalement)

Tous les employés doivent signaler dès que possible toute forme de brimades, de harcèlement, de discrimination ou tout autre comportement inapproprié. Une action précoce peut éviter l'escalade.

Différents canaux sont disponibles pour signaler des préoccupations et nous soutenons toutes les méthodes de résolution, qu'il s'agisse d'un contact direct avec votre responsable ou votre partenaire au sein de l'équipe des ressources humaines.

Votre politique locale explique la procédure, et l'équipe RH est à votre disposition pour de plus amples informations.

Le groupe met à disposition une plateforme multilingue **Speak Up** qui permet de signaler les problèmes en ligne ou via un numéro de téléphone local gratuit, ainsi que d'autres canaux de signalement des problèmes sur le lieu de travail. Les détails sont disponibles dans les politiques locales ou sur l'intranet [ici](#).

Toutes les affaires seront traitées dans le cadre d'enquêtes responsables et équitables, avec un accès à des services de soutien tels que les programmes d'aide aux employés (PAE) et d'éventuels ajustements du temps de travail si nécessaire et le cas échéant.

Si vous pensez qu'un délit tel qu'une agression physique ou sexuelle a été commis, vous pouvez contacter la police.

Confidentialité

Les préoccupations soulevées dans le cadre de cette politique seront traitées avec confidentialité et sensibilité. Nous prenons toutes les plaintes au sérieux et nous nous efforçons de garder les informations confidentielles, sauf si des obligations légales du Groupe ou d'une entreprise en particulier exigent qu'elles soient divulguées.

Les informations ne seront communiquées qu'aux personnes directement concernées, à savoir les enquêteurs, les responsables concernés, l'équipe RH, les conseillers juridiques et la personne accusée, afin qu'ils puissent réagir. Dans certains cas, il peut être nécessaire que les cadres supérieurs ou les directeurs soient informés, conformément à la législation locale appropriée.

Toutes les personnes impliquées, y compris les témoins, doivent garder les informations confidentielles et agir discrètement pour protéger la vie privée et garantir une procédure équitable. La violation de la confidentialité peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément aux lois et politiques locales.

Allégations malveillantes ou fausses

Les accusations malveillantes ou sciemment fausses ne sont pas couvertes par cette politique et peuvent donner lieu à des mesures conformément aux politiques ou à la législation locale. Les plaintes de bonne foi, même si elles ne sont pas fondées, ne seront pas pénalisées. Nous encourageons le signalement de tout comportement suspect, en privilégiant la confiance et la communication ouverte plutôt que la peur. Il est bien plus important que les gens s'expriment sans crainte.

Que faire en cas de plainte à votre encontre ?

Les plaintes formelles seront examinées conformément à la politique applicable, qu'il s'agisse d'une politique locale ou de la politique Speak Up, avec des possibilités équitables de réponse et un soutien approprié pour toutes les parties concernées. En tant qu'individu ou responsable, vous devez répondre ouvertement et de manière réfléchie aux préoccupations, qu'elles soient informelles ou formelles. Vous devez prendre toutes les questions au sérieux ; ne les rejetez pas et ne qualifiez personne d'hypersensible. Votre équipe locale des ressources humaines est à votre disposition pour vous aider tout au long du processus, ou bien vous pouvez suivre les lignes directrices appropriées.

Comment cela fonctionne-t-il d'un site à l'autre ?

La politique du groupe en matière de dignité et de respect au travail fixe des normes minimales de conduite pour tous les sites, bien que les lois et pratiques locales puissent la compléter ou la remplacer si nécessaire.

De nombreux pays protègent la dignité sur le lieu de travail par le biais de leur législation. Cette politique soutient ces normes et vise à promouvoir davantage l'inclusion. En cas de conflit entre la présente politique et la législation locale, cette dernière prévaut.

Des politiques ou lignes directrices locales (telles que les protocoles relatifs aux brimades et au harcèlement, les règles de santé et de sécurité et les procédures de plainte) peuvent compléter cette politique de groupe.

Les employés doivent consulter les manuels pertinents et les politiques régionales ou nationales spécifiques, notamment le code de conduite de Brambles et la politique de diversité, d'équité et d'inclusion.

La mise en œuvre varie d'une région à l'autre, les exigences telles que les étapes des enquêtes ou les délais de déclaration étant soumises à la législation locale. Les responsables et les équipes RH doivent veiller à ce que les procédures locales soient conformes à cette politique.

Responsabilités par fonction

Pour que la politique en matière de dignité et de respect au travail devienne réalité, chacun d'entre nous a un rôle à jouer au quotidien :

Catégorie d'employés	Responsabilité
Brambles Board will:	• approve policy • lead by example
L'équipe de haute direction (EHD) :	• défendra la politique en matière de dignité et de respect au travail en responsabilisant les dirigeants ; • montrera l'exemple et incarnera les comportements requis ; • soutiendra les mesures visant à offrir un environnement digne et respectueux, conformément à la politique.
Les responsables du personnel :	• montrera l'exemple et incarnera les comportements requis ; • instaureront et maintiendront des comportements appropriés au sein de leurs équipes, encourageront une culture de la parole, traiteront les comportements inappropriés et soutiendront les employés dans la mesure où cela est raisonnablement possible ; • collaboreront avec l'équipe des ressources humaines pour s'assurer que les dispositions de cette politique sont respectées ; • fourniront le soutien, les outils et, le cas échéant, les ajustements nécessaires pour que les employés puissent remplir leur rôle de manière efficace.
L'équipe de direction des ressources humaines :	• mettra en œuvre la présente politique et la réexaminera chaque année ; • soutiendra l'organisation de formations régulières, y compris, si nécessaire, le mentorat et le coaching de l'équipe de haute direction ; • garantira le respect et l'alignement sur la politique.
Chaque employé :	• contribuera à une culture de dignité et de respect ; • s'exprimera et n'assistera pas passivement à un comportement inapproprié qui est contraire à la présente politique ; • sera responsable de son comportement, prendra la responsabilité de son développement personnel, lorsque cela est raisonnablement possible.
Les fournisseurs et les clients :	• s'aligneront sur notre code de conduite et sur les principes « zero harm » ; • prendront toutes les mesures raisonnables pour se conformer à la législation locale relative aux comportements illégaux et au traitement des caractéristiques protégées.

Règles à connaître

Brambles ne tolère pas les violations de la politique du groupe en matière de dignité et de respect au travail et attend de tous ses employés qu'ils agissent avec dignité et respect. Dans le cadre de la présente politique, un tel comportement est considéré comme une faute et peut donner lieu à des mesures disciplinaires, y compris le licenciement pour faute grave, conformément à la législation locale.

La politique sera :

- revue annuellement ;
- modifiée et amendée à la discrétion du Groupe. Les employés doivent respecter cette politique, mais il ne s'agit pas d'un contrat et le Groupe peut la modifier à tout moment pour l'aligner sur les lois en vigueur.

Other references you should know about

Les politiques connexes sont disponibles en recherchant les noms ci-dessous dans Workday Search / Assistant :

- Politique de responsabilité sociale des entreprises
- Code de conduite de Brambles
- Politique du groupe en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
- Politique mondiale de protection de la vie privée des employés
- Politique d'utilisation acceptable des services technologiques
- Politique Speak Up