

# POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT DE GRUNDFOS



Grundfos s'engage à créer un lieu de travail sûr et inclusif exempt d'abus et de harcèlement. Cette démarche est décrite dans le [Code de conduite Grundfos](#), qui nous engage à créer un environnement inclusif et accueillant pour tous les membres du personnel, les clients, les bénévoles, les sous-traitants, les fournisseurs et toute autre partie collaborant avec Grundfos (règle 13), et un lieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement ou d'abus (règle 14).

La présente Politique décrit en détail cet engagement et sa mise en œuvre.

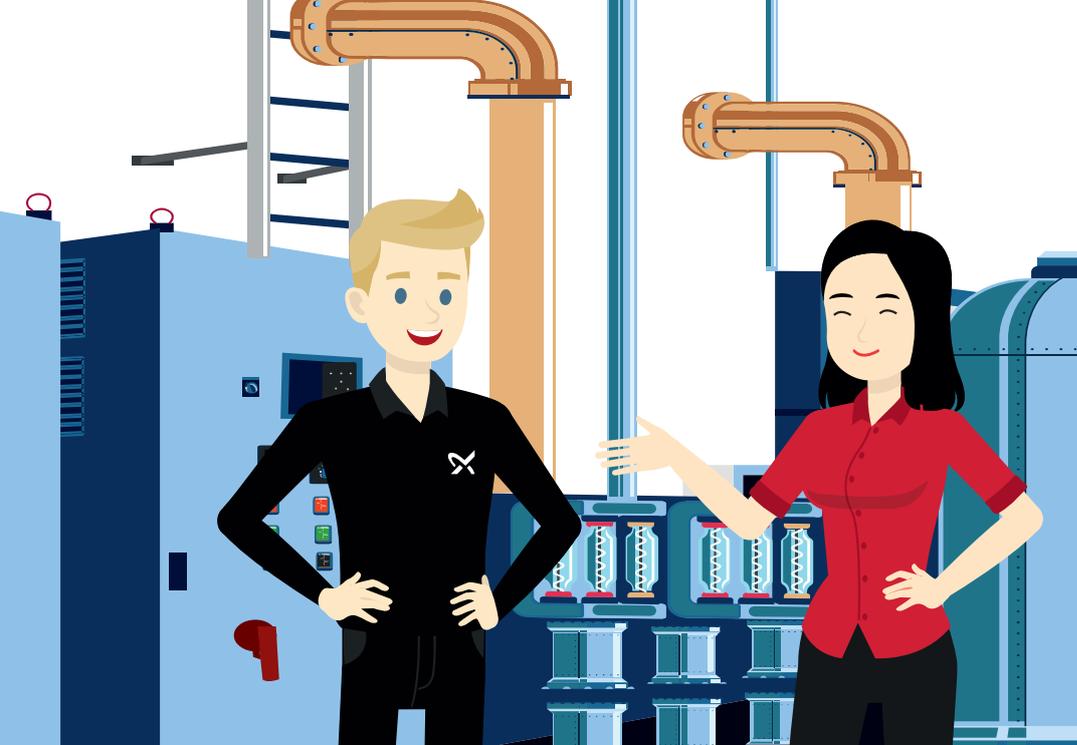
---

## GRUNDFOS S'ENGAGE

---

- à créer un environnement sûr et exempt d'abus et de harcèlement pour tous ses employés, conformément à l'engagement de Grundfos en matière de droits de l'homme et aux normes définies par la Convention 190 de l'OIT ;
- à refuser toute forme de harcèlement et d'abus sur le lieu de travail ;
- à traiter tous les incidents avec sérieux et enquêter rapidement en cas de signalement de faits de harcèlement et d'abus ;
- à traiter toutes les plaintes de harcèlement et d'abus avec sérieux et respect, et en toute confidentialité ;
- à veiller à ce que des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement soient prises à l'encontre de toute personne reconnue comme auteur d'actes de discrimination ou de harcèlement ;
- à veiller à ce que nul ne fasse l'objet de représailles après avoir déposé une plainte. Les représailles peuvent prendre la forme, sans toutefois s'y limiter, de menaces, d'un licenciement, de retenues sur salaire, d'une rétrogradation ou encore de conséquences négatives sur les perspectives de promotion ou d'augmentation de salaire ;
- à appliquer la présente Politique à l'ensemble de ses activités dans le monde conformément à la législation et aux politiques locales, et proposer une formation et un accompagnement à tous les employés, et en particulier aux responsables du personnel ;
- à prévoir des moyens de recours et de signalement, et à faire connaître de manière proactive et efficace les canaux et les ressources dont disposent les employés pour exprimer leurs préoccupations en matière de harcèlement et d'abus au travail.

La présente Politique s'applique à tous les employés et membres des conseils d'administration dans tous les pays et à tous les postes du Groupe Grundfos, sous réserve des exigences légales locales. Elle s'applique dans l'ensemble de l'organisation, que vous soyez membre d'un conseil de surveillance, que vous apparteniez à la Direction du groupe, que vous occupiez un poste de direction ou de tout autre niveau, que vous soyez employé de bureau ou ouvrier d'usine de Grundfos Holding et de ses filiales. Grundfos entend réviser régulièrement la présente politique avec le concours des parties prenantes externes et internes, et chaque fois que ses processus sont améliorés.



## QUELLES SONT LES ATTENTES À VOTRE ÉGARD ?

### **Vous devez :**

- Traiter vos collègues avec dignité et respect. Chaque employé doit veiller à ce que ses paroles ou sa conduite ne soient pas offensantes pour les autres. Le harcèlement, même s'il n'est pas intentionnel, est inacceptable.
- Éviter tout type de comportement importun qui pourrait offenser, humilier ou intimider une personne.
- Vous familiariser avec les principes de conduite énoncés dans la présente Politique et dans notre Code de conduite, les comprendre et les respecter. En cas de doute, demandez conseil.
- Signaler tout cas de harcèlement ou d'abus dont vous avez connaissance à votre responsable hiérarchique, au responsable de votre responsable ou à votre HR Business Partner, que vous soyez vous-même victime ou témoin d'un incident impliquant une autre personne.

### **Vous pouvez :**

- Agir lorsque vous êtes témoin de harcèlement ou d'abus sur les lieux de travail de Grundfos sans craindre de représailles.
- Informer si possible la personne accusée de harcèlement que son comportement est non désiré et importun si vous êtes victime de harcèlement ou d'abus sur le lieu de travail. Grundfos comprend que le harcèlement et les abus peuvent se produire dans le cadre de relations asymétriques (par exemple entre un responsable et un employé) et qu'il peut être impossible pour la victime d'en informer la personne accusée de harcèlement.
- Vous adresser à votre supérieur hiérarchique, au supérieur de votre supérieur ou à votre HR Business Partner responsable de la réception des plaintes de harcèlement et d'abus, si vous êtes victime et que vous ne pouvez pas vous adresser directement à l'auteur présumé du harcèlement.
- Déposer une plainte par le biais du [système de signalement Grundfos](#) si vous ne souhaitez pas signaler l'incident en interne. La plainte sera examinée rapidement et en toute confidentialité, et vous pouvez décider de préserver votre anonymat tout au long du processus. Toute personne effectuant un signalement sera protégée contre les représailles.

La politique de Grundfos prévoit que, dans le cas d'un signalement interne direct, le responsable doit informer le plaignant lorsque l'enquête est terminée, confirmer que les mesures appropriées ont été mises en œuvre et encourager la personne à signaler tout autre cas de harcèlement ou de représailles. La politique de l'entreprise prévoit également un suivi périodique par le responsable auprès de la personne qui a signalé le comportement pour vérifier que le comportement fautif a cessé. Si la personne ne souhaite pas divulguer son identité, son anonymat sera préservé et le dossier sera traité de manière confidentielle tout au long du processus.

Toute violation de la présente Politique justifie des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les responsables et les HR Business Partners ne traitant pas rapidement les plaintes de harcèlement ou d'abus de leurs employés feront également l'objet de mesures disciplinaires.



# QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE ?

La Convention 190 et la Recommandation 260 de l'OIT constituent la première norme internationale définissant le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. La présente Politique reprend les définitions établies par la Convention 190 de l'OIT.

**Le harcèlement et la violence** sont un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprennent la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Les exemples de conduites ou de comportements (physiques, verbaux et non verbaux) qui constituent une forme de harcèlement et de violence comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- toute conduite non désirée ou conduite ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant ;
- tout comportement inapproprié, qu'il s'agisse de commentaires ou de gestes offensants ou intimidants, de blagues ou de plaisanteries déplacées, ce qui comprend, sans toutefois s'y limiter, des commentaires sur l'apparence, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'origine ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses, la vie privée d'un collaborateur ;
- tout contact physique injustifié ou non désiré, même si son auteur le considère comme inoffensif, ce qui comprend la proximité non désirée, le fait de toucher, pincer, étreindre, embrasser un autre employé ou de frôler le corps d'un autre employé ;
- la violence physique, ce qui comprend les agressions ou le fait de contraindre à des relations sexuelles ;
- tout comportement sexuel importun, qui pourrait être perçu par son auteur comme un flirt inoffensif, impliquant des suggestions, des avances, des propositions, des sifflements, des regards insistants ou des pressions en vue d'une activité sexuelle ;
- toute suggestion que des faveurs sexuelles pourraient favoriser la carrière d'un employé ou qu'un refus pourrait lui nuire ;
- les propositions répétées d'activités sociales sur le lieu de travail ou hors du lieu de travail, après qu'il ait été clairement indiqué que de telles propositions étaient importunes ;
- l'affichage ou la diffusion d'images, d'objets ou d'écrits offensants pouvant, par exemple, être considérés comme pornographiques ou offensants pour certains groupes ethniques ou religieux.

**La violence et le harcèlement au travail peuvent survenir en dehors du lieu de travail physique.** Les clauses de cette Politique s'appliquent au lieu de travail défini comme suit :

- les espaces privés et publics dans lesquels les employés effectuent leur travail ;
- les lieux de repos et de restauration, les infrastructures sanitaires et les vestiaires, ce qui comprend les logements mis à disposition par l'employeur ;
- les voyages, les déplacements, les formations et les événements professionnels ou les activités sociales liées au travail ;
- les espaces de communication liés au travail grâce aux technologies de l'information et de la communication, ce qui comprend les conversations en ligne et les médias sociaux ;
- les trajets domicile-travail, dans la mesure du raisonnable.

La Politique s'applique aux employés de Grundfos, mais aussi à tous les travailleurs indépendamment de leur statut contractuel : les personnes en formation, ce qui comprend les stagiaires et les apprentis, les travailleurs dont le contrat a pris fin, les bénévoles, les chercheurs d'emploi et les candidats. Cela comprend les bureaux et les sites de production dans les zones urbaines et rurales.