

Politique de lutte contre la violence et le harcèlement au travail



HOUSE OF HR

Politique de lutte contre la violence et le harcèlement au travail

1. Objectif

Conformément aux **valeurs de House of HR et à son code de conduite et d'éthique**, l'employeur doit assurer aux collaborateurs un environnement exempt de toute violence ou harcèlement. House of HR met tout en œuvre pour offrir un environnement de travail sûr, sain et respectable à toutes et à tous. L'emploi étant au cœur de nos activités, nous croyons fermement que chacun a droit à un environnement professionnel exempt de violence et de harcèlement. House of HR reconnaît l'importance d'une culture du travail basée sur le respect mutuel et la dignité humaine pour prévenir la violence et le harcèlement.

House of HR adhère à la **Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) des Nations Unies** relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, classés en quatre catégories que sont la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession comme moyen de garantir des conditions de travail décentes.

House of HR souligne l'importance de créer un environnement de travail sûr qui ne tolère **aucune forme de violence ou de harcèlement**. Parmi ces formes de violence, citons entre autres, le harcèlement sexuel, les abus, les menaces, l'intimidation, la persécution, le harcèlement moral ou toute autre forme de comportement inacceptable et/ou illégal. Nous proclamons un environnement de tolérance zéro en matière de violence et de harcèlement pour faciliter la prévention de tels actes. La liberté de parole et d'action est essentielle pour créer un environnement sûr pour toutes les personnes au travail.

Cette politique énonce les grands principes en matière de lutte contre la violence et le harcèlement au sein de House of HR et est **applicable** à notre personnel interne, à nos consultants, à nos intérimaires et aux personnes en formation, y compris les stagiaires et apprentis (en somme, nos Happy Rebels), ainsi qu'aux candidats, sous-traitants, collaborateurs dont le contrat a pris fin, bénévoles, clients et autres tierces parties. Cette politique est applicable sur le lieu de travail ainsi qu'à toutes les activités liées au travail telles que les conférences et les formations, les trajets domicile-travail, les événements après le travail, etc.

La responsabilité de bâtir et de maintenir ensemble un lieu de travail sûr et sain incombe à chacun. Plus particulièrement, **les dirigeants de House of HR endossent une responsabilité clé** en agissant conformément à nos valeurs et politiques fondamentales. Ceux-ci ne doivent pas seulement donner l'exemple ; ils doivent également soutenir les membres de leurs équipes dans leurs efforts pour faire respecter ces principes et doivent agir lorsqu'ils détectent des comportements non conformes à cette politique.

2. Domaine d'application

Cette politique s'applique à House of HR et à ses **PowerHouses et Boutiques** (ci-après dénommées « Groupe»). De plus, nous attendons de chaque PowerHouse et Boutique qu'elles intègrent les principes énoncés dans cette politique à leurs activités quotidiennes. À cet effet, des processus et des procédures clairs et des actions de mise en œuvre sur mesure telles que la communication et la formation doivent être fournis à tous les Happy Rebels et aux autres parties prenantes, le cas échéant. En outre, les PowerHouses et les Boutiques doivent toujours chercher à coopérer avec des partenaires externes privilégiés, des fournisseurs et d'autres tiers qui adhèrent aux mêmes principes à cet égard.

3. Procédure

Conformément au Code de conduite et d'éthique de House of HR, qui affirme le respect fondamental de la dignité de toutes les personnes, cette politique vise à offrir un environnement de travail sûr et équitable assorti d'un énoncé clair des attentes en matière comportementale susceptible de constituer un acte de violence et de harcèlement.

3.1 Définitions

La violence et le harcèlement concernent un éventail de comportements préjudiciables. Ceux-ci peuvent revêtir un caractère physique, psychologique et/ou sexuel.

La violence implique le recours intentionnel au pouvoir ou à la force susceptible d'entraîner, entre autres, des blessures, des troubles du développement ou des problèmes psychologiques. La violence peut prendre plusieurs formes, notamment :

- L'abus : acte qui implique le recours disproportionné à la force physique ou psychologique.
- Les menaces : annonce d'une intention de nuire à une personne ou de porter préjudice à ses biens.
- L'agression : toute tentative ou blessure physique réelle ou attaque contre une personne.

Le harcèlement désigne tout acte importun et inacceptable, unique ou répété, susceptible d'entraîner des conséquences de nature physique, psychologique ou sexuelle ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant ou humiliant. Les exemples de harcèlement incluent l'isolement, la dévalorisation des droits et des opinions, la violence verbale, les moqueries, l'abus de pouvoir ou d'autres comportements préjudiciables.

Le harcèlement sexuel est un type de harcèlement spécifique et comprend toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle portant atteinte à la dignité d'une personne. Il comprend à la fois l'expérience personnelle et la conscience de l'existence du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes différentes et peut inclure un discours à caractère sexuel, un contact physique non consentant, des références à l'orientation sexuelle, ou des demandes de faveurs sexuelles, directement ou implicitement.

La violence et le harcèlement fondés sur le genre désignent la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre ou affectant des personnes d'un sexe ou d'un genre particulier de manière disproportionnée.

La violence et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle désignent la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur orientation sexuelle.

Le harcèlement est un comportement déraisonnable répété d'un individu qui pourrait raisonnablement être considéré comme un acte humiliant, intimidant, menaçant, dégradant ou victimisant une personne ou un groupe de personnes.

Le harcèlement sur internet fait référence à un comportement déraisonnable, répété et préjudiciable via des plates-formes digitales. Ce genre de comportement est également connu sous le nom d'intimidation en ligne. Les exemples incluent la publication de photos embarrassantes sur les réseaux sociaux, l'envoi de messages blessants ou de menaces via des plates-formes de messagerie, etc.

La persécution implique un groupe de collaborateurs intimidant un individu ou un groupe de collaborateurs. Cela inclut des comportements tels que l'expression continue de remarques négatives ou la critique des personnes concernées, l'isolement, la propagation de rumeurs ou le fait de se moquer de ces personnes.

3.2 Principes et responsabilités

La violence et le harcèlement sont des concepts généraux pouvant se présenter sous de nombreuses formes, notamment physiques, verbales ou non verbales. Les exemples de violence et de harcèlement **sur le lieu de travail** comprennent, sans s'y limiter :

- L'abus de pouvoir, par exemple en limitant l'accès aux informations
- L'attentat à la pudeur ou d'autres délits pénalement répréhensibles
- L'utilisation abusive de données personnelles
- La critique ou la déstabilisation de manière persistante d'un individu
- Les plaisanteries déplacées, les commentaires suggestifs ou les gestes offensants liés au handicap, aux convictions religieuses, à l'ethnicité ou à l'orientation sexuelle d'un individu
- La distribution ou l'affichage de support jugé offensant
- Les messages injurieux répétés et préjudiciables

- Les questions persistantes sur la vie privée d'une personne
- Les contacts physiques non consentants
- Le vandalisme ou la subtilisation des effets personnels ou des équipements de travail

House of HR et toutes ses PowerHouses et Boutiques ont la responsabilité de prendre **toutes les mesures raisonnables**, conformément à leur devoir de vigilance, pour :

- Garantir la santé, la sécurité et le bien-être de nos Happy Rebels, candidats, visiteurs, prospects et clients ;
- Maintenir un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement en établissant des politiques claires et adaptées ;
- Veiller à ce que les Happy Rebels, les candidats, les visiteurs, les sous-traitants et les clients en soient informés par des initiatives de communication et de sensibilisation appropriées ;
- Informer toutes les parties prenantes de leurs responsabilités dans le cadre de cette politique par la mise en œuvre de stratégies de formation et de sensibilisation ;
- Désigner des personnes référentes ou créer des canaux d'alerte pour s'assurer que les questions et les préoccupations concernées soient soulevées au niveau local.

House of HR applique une politique de tolérance zéro pour les actes de violence ou de harcèlement. Cette politique s'applique non seulement dans les espaces collectifs et dédiés sur le lieu de travail, mais elle **s'étend également aux activités liées au travail** telles que:

- Conférences, séminaires ou formations
- Voyages liés au travail
- Événements organisés après le travail
- Communications liées au travail
- Fourniture de logement par l'employeur, par exemple lors de la mise à disposition de logements pour les travailleurs
- Trajets domicile-travail

Nous soulignons que même en temps de télétravail, il convient de prêter attention à toute forme de violence ou de harcèlement. Étant donné que ce genre de comportements anormaux peuvent être plus subtils ou difficiles à détecter, il convient de rester attentif à tous les signaux.

On entend par **formes verbales de violence et de harcèlement** plusieurs types de communication comme la communication orale (par exemple un individu qui s'adresse directement à un autre), la communication écrite (par exemple dans les procès-verbaux de réunions) et la communication par voie électronique (par exemple via les médias sociaux).

House of HR promeut une culture de **transparence et d'ouverture**. Les actions et les conversations doivent être sincères, honnêtes et être menées dans le respect mutuel. Il est important de distinguer les conversations et commentaires sincères du harcèlement. Les managers de House of HR endossent la responsabilité professionnelle de challenger leurs équipes et de viser un travail de qualité et des performances élevées. En conséquence, fournir des conseils et des commentaires constructifs, demander à améliorer les performances ou exprimer une divergence d'opinions font partie des responsabilités quotidiennes d'un manager de House of HR et ne relèvent généralement pas du harcèlement.

3.3 Divergence par rapport à la législation locale

House of HR, ses PowerHouses, ses Boutiques et ses Happy Rebels doivent à tout moment se conformer - tant en théorie que dans la pratique - à **toutes les dispositions législatives ou réglementaires nationales et internationales en vigueur**. Le cadre juridique en matière de violence et de harcèlement au travail diffère d'un pays à l'autre. Alors que certains pays ont adopté une législation spécifique en matière de violence au travail, il existe habituellement une loi plus générale sur la santé et la sécurité au travail ou sur l'égalité de traitement qui couvre ces aspects.

Lorsque nos politiques et procédures en matière de violence et de harcèlement sont plus strictes que ne l'exige la législation locale, nous agissons toujours conformément à nos normes les plus élevées. Si la législation locale est plus stricte, elle prévaut sur le contenu de cette politique.

3.4 Tolérance zéro

Nous nous engageons à offrir un environnement de travail respectueux qui **ne tolère aucune** forme de violence, de harcèlement (moral ou sexuel) ou d'intimidation. Toutes les actions entreprises par d'autres Happy Rebels, candidats, clients, fournisseurs ou autres tierces parties doivent être basées sur la sincérité, l'équité et le respect mutuel.

Tout comportement susceptible de générer un environnement de travail offensant ou préjudiciable ne sera pas accepté et sera considéré comme une **violation** de cette politique. Les tierces parties ou les clients se livrant à un tel comportement seront également réprimandés.

Les sanctions seront déterminées en fonction des circonstances et pourront inclure des conseils, des actions curatives des actes de violence ou de harcèlement commis, le recours à des procédures disciplinaires, le licenciement, des poursuites au civil ou le signalement aux autorités compétentes pouvant entraîner des conséquences pénales.

Tout **abus** clair de cette politique par le biais d'accusations ou d'allégations fausses faites de manière intentionnelle, visant à nuire à la réputation d'une autre personne et qui s'avèrent non fondées sera pris au sérieux. S'il est constaté que celles-ci sont faites de manière intentionnelle ou malveillante, elles peuvent entraîner des mesures disciplinaires.

3.5 Formuler des questions et exprimer des préoccupations

House of HR promeut un environnement de travail sain et sûr. Par conséquent, chaque partie prenante peut et doit **signaler** toute violation de cette politique en matière de violence et de harcèlement afin que les mesures appropriées puissent être prises. Tous les signalements seront traités de manière confidentielle et avec la diligence requise. Toute personne qui a des **questions ou des doutes** quant à une situation susceptible de violer les principes de la politique est tenue de s'exprimer.

Toutes les violations, questions, préoccupations et doutes peuvent être signalés et soulevés via plusieurs canaux :

1. L'application internet « Spot » : Spot vous permet de soulever des problèmes sensibles de manière accessible et, si vous le souhaitez, anonyme. Le flux d'informations personnalisé dans Spot guide les personnes qui soulèvent des problèmes tout au long du processus. Chaque problème sera traité et fera l'objet d'un contrôle selon les procédures d'escalade en vigueur.



2. Vous pouvez contacter votre supérieur hiérarchique direct ou votre manager, le responsable d'un niveau supérieur, le responsable RH ou votre équipe locale chargée de la conformité ou la ou les personnes de confiance au sein de votre PowerHouse ou Boutique.
3. Si vous pensez que ces canaux sont insuffisants ou inappropriés, vous pouvez contacter directement Abdel Bencheikh, responsable de la conformité au niveau du Groupe (+ 33 6 95 39 39 15 ou abdel.bencheikh@houseofhr.com) ou Astrid Heiremans, membre du conseil d'administration et Présidente du comité d'audit du Groupe (+32 475 900 458 ou astrid.heiremans@finfactory.be).

House of HR veille à ce que les personnes agissant sous couvert de cette politique ne soient **pas victimisées ou pénalisées** pour avoir signalé un comportement présumé inadapté. Toute personne dont le comportement de victimisation aura été avéré devra subir les conséquences découlant du non-respect de cette politique.