



Politique de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement¹

Modifiée par	Service des Ressources humaines de Candriam
Validée par	Comité stratégique du groupe Candriam
Envoyée à	Employés de Candriam
Date de création	Décembre 2022
Date de mise à jour (le cas échéant)	
Date d'entrée en vigueur	26/12/2022

¹Cette politique est d'application s'il n'existe pas déjà une politique locale

Contents.

- 1. **Préambule** 3
- 2. **Principes généraux** 3
- 3. **Définitions** 4
- 4. **Formation et sensibilisation** 5
- 5. **Signaler un incident de harcèlement ou de discrimination** 6



1. Préambule

Chez Candriam, nous nous engageons à instaurer un environnement de travail dans lequel tous les individus sont traités et traitent les autres avec respect et dignité. Chaque personne a le droit de travailler dans une atmosphère professionnelle qui favorise l'égalité des chances en matière d'emploi et interdit les pratiques discriminatoires illégales, notamment le harcèlement, les brimades, les représailles, les préjugés explicites et la discrimination.

C'est pourquoi Candriam s'attend à ce que toutes les relations entre les personnes sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci (comme les voyages d'affaires, les réunions d'affaires, les événements liés au travail ou les fonctions sociales) soient professionnelles et exemptes de préjugés, de discrimination et de harcèlement. Un environnement de travail équitable et inclusif est le fondement de notre culture, de nos valeurs et de notre identité. Nous ferons tous les efforts raisonnables pour nous assurer que toutes les personnes concernées se familiarisent avec la présente politique et savent que toute plainte sera examinée et résolue de manière appropriée.

En tant qu'employeur responsable reconnaissant l'importance de la diversité et de l'inclusion, l'une de nos priorités est d'intégrer chez Candriam l'égalité des chances en matière d'emploi, sans discrimination ni harcèlement fondé(e) sur l'origine ethnique, la couleur de peau, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, la maternité (y compris la grossesse), la paternité, le handicap, l'état civil, la citoyenneté, la nationalité, le parcours social et professionnel ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

En soutenant un environnement inclusif où les différences sont valorisées et exploitées, en encourageant l'ouverture et le respect, en accueillant des équipes et des perspectives diverses, nous pensons qu'une collaboration saine se développera et que chaque personne aura la possibilité de contribuer et d'exprimer son plein potentiel.

2. Principes généraux

Tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de la discrimination et des représailles

En adoptant une approche de tolérance zéro à l'égard du harcèlement et de la discrimination ou de tout comportement défavorable ayant un impact sur la santé mentale et le bien-être du personnel, nous nous engageons à permettre à notre personnel de travailler et de réussir sans avoir à faire face à la négativité et aux préjugés et à traiter toutes les allégations de manière professionnelle, efficace, confidentielle et discrète.

Notre principal objectif est de veiller à ce que chacun soit traité équitablement et se sente valorisé, qu'il ait des chances égales de réussir et qu'il contribue au succès durable de Candriam, dans un environnement dans lequel tous les employés souhaitent entrer et rester.

Personne ne sera victimisé pour avoir déposé une plainte de bonne foi, mais si une plainte est déposée de manière malveillante, des mesures disciplinaires pourront être prises en conséquence.

3. Définitions

Qu'est-ce que la discrimination ?

La discrimination est le fait de faire des distinctions injustifiées entre les personnes et elle se traduit par tout comportement préjudiciable qui cible ou rabaisse une personne sur le fondement de certaines caractéristiques, c'est-à-dire un trait de l'identité d'une personne qui est légalement protégé et défini par la législation locale (à savoir l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge ou la religion).

Comme pour toute discrimination, les stéréotypes sur les capacités et les motivations sont souvent à l'origine du fait de traiter quelqu'un différemment.

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le harcèlement est défini comme un comportement indésirable lié à des « caractéristiques protégées » qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement est également une conduite non désirée de nature sexuelle qui a le même but ou le même effet : cela peut se traduire au niveau de la conclusion ou de l'exécution du contrat de travail de diverses manières et notamment par :

- Le fait d'imposer à autrui une conduite de nature sexuelle comme condition explicite ou implicite de l'emploi,
- Le fait de prendre les décisions en matière d'emploi affectant une personne en fonction de son acceptation ou de son refus de se soumettre à une conduite de nature sexuelle,
- Le fait en adoptant une telle conduite d'interférer considérablement avec la performance professionnelle d'une personne ou de créer un climat de travail intimidant, hostile ou offensant.

Des exemples de harcèlement interdits par la présente politique, comprennent :

1. Des plaisanteries, des taquineries ou blagues offensantes axées sur le sexe ;
2. Des flirts, des avances ou des propositions de nature sexuelle non désirés et répétés ;
3. La violence verbale de nature sexuelle ;
4. Des commentaires explicites ou dégradants sur l'apparence ou l'activité sexuelle d'une personne ;
5. Contact physique offensif ;
6. Des lettres, notes ou invitations offensantes et suggestives.

Le harcèlement est une conduite verbale, écrite ou physique qui dénigre ou montre de l'hostilité ou de l'aversion envers une personne dans le but ou l'effet d'interférer de manière déraisonnable avec la performance professionnelle d'une personne ou d'affecter autrement les possibilités d'emploi d'une personne.

Le harcèlement peut également inclure le fait de se moquer, d'imiter ou rabaisser une personne.

Une personne peut être harcelée même si elle n'est pas la « cible » : par exemple, par des blagues racistes sur un groupe ethnique différent si ces blagues créent un environnement offensant.

Les définitions du harcèlement et de la discrimination telles que mentionnées dans la politique ne sont pas exhaustives mais indicatives. Il est renvoyé à la réglementation et notamment aux définitions légales, réglementaires et jurisprudentielles applicables dans chaque pays.

Qu'est-ce que l'intimidation et l'incivilité ?

L'intimidation et l'incivilité constituent un comportement offensant, intimidant, malveillant ou insultant, impliquant un abus de pouvoir qui peut amener une personne à se sentir vulnérable, bouleversée, humiliée, minée ou menacée. Le pouvoir ne signifie pas toujours être en position d'autorité, mais peut inclure à la fois la force personnelle et le pouvoir par la peur et l'intimidation.

L'intimidation et l'incivilité sont irrespectueuses, injustes et nuisibles au lieu de travail. Ces comportements peuvent être subtils et revêtir la forme d'une conduite discourtoise, ou plus manifestes. Ils ne sont pas alignés sur les valeurs et les comportements de Candriam et ne sont pas tolérés.

Les brimades peuvent revêtir la forme de comportements physiques, verbaux et non verbaux. Parmi les brimades peuvent figurer :

- Des menaces physiques ou psychologiques ;
- Des niveaux de supervision trop élevés et intimidants ;
- Des remarques désobligeantes et inappropriées sur la performance d'une personne, ...

Une critique légitime, raisonnable et constructive de votre performance ou de votre comportement, ou des instructions raisonnables qui vous sont données dans le cadre de votre travail, ne constitue(nt) pas en soi des brimades. Un comportement juste et raisonnable qui n'équivaut pas à de l'intimidation pourrait inclure :

- Un retour d'information constructif ;
- le fait de ne pas être invité(e) à une réunion où votre présence n'est pas requise ;
- le fait d'être soumis(e) à une procédure liée à votre performance lorsque votre performance n'est pas d'un niveau approprié.

4. Formation et sensibilisation

Un comité de la diversité et de l'inclusion composé de membres d'origines diverses est activement impliqué dans l'application de tous les principes en faveur d'un lieu de travail inclusif, sûr, sain et équitable en application de la charte de la diversité et de l'inclusion.

Des mesures de formation spécifiques ont été mises en place par l'équipe « learning & development » pour sensibiliser, combattre toutes les formes de stéréotypes et de préjugés inconscients, encourageant ainsi le développement de comportements inclusifs.

Plus particulièrement, une formation annuelle obligatoire sur la « prévention de la discrimination et du harcèlement » est également proposée à tous.

En instaurant une culture inclusive dans laquelle la diversité est reconnue et valorisée, Candriam s'engage à donner à chaque personne l'occasion de contribuer et d'exprimer son plein potentiel quels que soient son sexe, son pays d'origine, son origine ethnique, son âge, son handicap et son expérience sociale ou professionnelle.

Grâce à cette ouverture d'esprit et au respect de valeurs communes, Candriam applique une stratégie holistique qui vise à créer, renforcer et maintenir un vivier de talents diversifié.

L'objectif principal est de veiller à ce que chacun soit traité équitablement et se sente valorisé, qu'il ait des chances égales de réussir et qu'il contribue au succès durable de Candriam, dans un environnement dans lequel tous les employés souhaitent entrer et rester.

5. Signaler un incident de harcèlement ou de discrimination

Dans un premier temps, Candriam encourage les personnes qui pensent être victimes d'un tel comportement à informer rapidement le contrevenant, dans la mesure du possible, que son comportement est importun et à lui demander d'y mettre fin.

Candriam encourage également le signalement de tout incident perçu comme une discrimination, un harcèlement ou des représailles, quelle que soit l'identité ou la fonction du contrevenant.

Le signalement et l'action précoces se sont avérés être la méthode la plus efficace pour résoudre les incidents réels ou présumés, et il est important de prendre une mesure rapide et constructive avant que les relations ne soient irrémédiablement tendues.

Les personnes qui pensent avoir été victimes d'une telle conduite doivent en parler à leur supérieur(e) hiérarchique direct(e), à tout membre de la direction ou au service des ressources humaines qui peuvent apporter des conseils confidentiels et une assistance pour résoudre le problème de manière formelle ou informelle.

Si les démarches informelles ne sont pas appropriées ou n'ont pas abouti, le problème doit être exprimé formellement en envoyant un rapport écrit conformément à la procédure de signalement de Candriam.

En parallèle, s'il/si elle suspecte ou constate que d'autres personnes sont victimes de discrimination ou potentiellement victimes de harcèlement, tout(e) employé(e) peut effectuer un signalement auprès du service des ressources humaines.

Lorsqu'il/elle reçoit un signalement conformément à cette procédure, le directeur/la directrice des RH est chargé(e) de mener une enquête formelle comme décrit ci-dessous.

Procédure de signalement de Candriam

Candriam a établi la procédure suivante pour déposer une plainte pour harcèlement, discrimination ou représailles. La société traitera tous les aspects de la procédure de manière confidentielle dans la mesure où cela est raisonnablement possible.

Les plaintes doivent être soumises par écrit dans les plus brefs délais après un incident. Le directeur/la directrice des RH peut aider le/la plaignant(e) à remplir une déclaration écrite ou, dans le cas où l'employé(e) refuse de fournir des informations par écrit, le directeur/la directrice des RH retranscrira la plainte verbale.

Si une personne ne souhaite pas signaler une allégation à son/sa supérieur(e) hiérarchique ou recourir à la procédure de signalement de Candriam, elle peut informer les représentants du personnel ou la médecine du travail et leur/lui signaler une atteinte à ses libertés individuelles.

Dans tous les cas, toutes les allégations feront l'objet d'un examen approfondi conformément à notre procédure d'enquête.

Procédure d'enquête de Candriam

Lorsqu'il/elle reçoit une plainte ou qu'il/elle est informé(e) par un(e) supérieur(e) hiérarchique, un(e) responsable ou un(e) représentant(e) du personnel, ... qu'une violation de la présente politique est en train de se produire, le directeur/la directrice des RH en informera la direction et examinera le rapport avec le conseiller juridique de la société.

Le directeur/la directrice des RH ouvrira une enquête pour déterminer s'il existe un motif raisonnable de croire que la violation présumée de la présente politique a eu lieu.



L'enquête sera menée par une personne ayant suffisamment d'ancienneté et n'ayant aucune implication préalable dans la plainte, avec le soutien d'un expert externe dans le domaine si nécessaire. L'enquête peut aussi être menée, à la demande du plaignant ou de la personne mise en cause, par un tiers reconnu pour son expertise sur ce type de situation.

Candriam maintiendra la confidentialité tout au long du processus d'enquête dans la mesure où cela est compatible avec une enquête adéquate et une mesure corrective appropriée.

Si nécessaire, le plaignant/la plaignante et la personne mise en cause seront séparé(e)s au cours de l'enquête, soit par une mutation interne, soit par un congé administratif avec leur accord.

Au cours de l'enquête, le directeur/la directrice des RH et/ou l'expert(e) désigné(e) (si nécessaire) interrogera/interrogeront le/la plaignant(e), le défendeur/la défenderesse et tout témoin afin de déterminer si la conduite présumée a eu lieu. L'enquête peut comprendre des entretiens individuels avec des personnes qui peuvent avoir d'autres connaissances pertinentes. Si nécessaire, Candriam pourra décider de demander le soutien d'une partie externe (soumise à une obligation stricte de confidentialité).

À la fin de l'enquête, le directeur/la directrice des RH ou toute autre personne chargée de l'enquête soumettra un rapport écrit de ses conclusions à la société. S'il est déterminé qu'une violation de la présente politique a eu lieu, le directeur/la directrice des RH recommandera une mesure disciplinaire appropriée.

Si l'enquête n'est pas concluante ou s'il est déterminé qu'il n'y a pas eu de violation de la politique mais qu'une conduite potentiellement problématique a pu avoir lieu, le directeur/la directrice des RH peut recommander une mesure préventive appropriée.

La direction générale examinera le rapport d'enquête et toute déclaration soumise par le/la plaignant(e) ou le défendeur/la défenderesse, discutera des résultats de l'enquête avec le directeur/la directrice des RH et d'autres membres de la direction, si nécessaire, et décidera des mesures à prendre, le cas échéant.

Tout(e) employé(e) reconnu(e) coupable d'avoir eu une conduite inappropriée est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Une mesure répressive peut inclure, par exemple, une formation spécifique ou des sanctions disciplinaires qui peuvent éventuellement conduire à la résiliation du contrat de travail.

Une fois la décision finale prise par la direction générale, le directeur/la directrice des RH rencontrera séparément le/la plaignant(e) et la personne mise en cause et les informera des résultats de l'enquête. Si une sanction disciplinaire doit être prise, le défendeur/la défenderesse sera informé(e) de la nature de la mesure disciplinaire et de la manière dont elle sera exécutée.

Les représailles à l'encontre d'une personne au motif, qu'elle a signalé un cas de harcèlement ou de discrimination ou qu'elle a participé à une enquête sur une plainte pour harcèlement ou discrimination, constituent une violation grave de la présente politique et, comme le harcèlement ou la discrimination eux-mêmes, feront l'objet de mesures disciplinaires. Les actes de représailles doivent être signalés immédiatement et feront l'objet d'une enquête et d'un traitement rapides.

Les faux signalement ou signalements malveillants de harcèlement, de discrimination ou de représailles (par opposition aux plaintes qui, même si elles sont erronées, sont faites de bonne foi) peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires appropriées.