



POLITIQUE
ANTI-HARCELEMENT

JUNE 2021

INTRODUCTION ET PERIMETRE

Le Groupe s'engage à protéger les employés contre toute forme de harcèlement, d'intimidation et de violence. Mersen a élaboré une politique à l'échelle de l'entreprise visant à prévenir tout type de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, de ses employés, ou de non-employés (tels que les clients, les fournisseurs, les sous-traitants, les candidats du Groupe) et à traiter rapidement et efficacement tout incident qui pourrait survenir.

Cette politique s'applique au harcèlement, qu'il se produise dans les locaux de Mersen ou dans tout autre lieu où se déroulent les activités du Groupe, comme lors de voyages d'affaires ou d'événements sociaux du Groupe.

Il existe des politiques plus spécifiques selon les pays. Vous pouvez trouver ces politiques spécifiques dans Mersen One : HR Internal Communication / Latest Documents / Group HR Charters / Policy against harassment.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

Il y a harcèlement lorsqu'une personne est soumise à un comportement verbal ou physique inopportun en raison de sa race, de ses croyances religieuses, de sa couleur, de son identité sexuelle, d'un handicap physique ou mental, de son âge, de son ascendance, de son lieu d'origine, de sa situation familiale, de son orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique protégée applicable au pays dans lequel elle travaille.

Les exemples suivants peuvent être considérés comme du harcèlement :

- La violence physique, écrite ou verbale ;
- Des brimades répétées
- Les insultes ethniques ou raciales ;
- Des comportements visant à provoquer ou à humilier une autre personne ;
- Du contenu imprimé ou électronique offensant ;
- Le ciblage systématique d'une personne ;
- Le harcèlement sexuel est tout contact inopportun, avances sexuelles, blagues de nature sexuelle offensante ; insinuations ou demandes de faveurs sexuelles.

La liste d'exemples ci-dessus n'est pas exhaustive. En outre, il convient de faire preuve de prudence dans les situations professionnelles informelles, notamment lors des fêtes d'entreprise ou des voyages d'affaires. Le Groupe entend également prévenir les actions ou comportements sexistes ou fondés sur le sexe des personnes.

COMMENT PROCÉDER EN CAS DE HARCÈLEMENT



Les employés qui pensent avoir été victimes de harcèlement (y compris de harcèlement sexuel) ou de comportements sexistes doivent :

1. Si possible, dire à l'harceleur présumé que son comportement est inopportun et lui demander de cesser.
2. Tenir un registre des incidents (date, heures, lieux, témoins éventuels, ce qui s'est passé, la réaction de la personne). La personne n'est pas obligée de tenir un registre des événements pour déposer une plainte, mais la tenue d'un registre peut renforcer son dossier et l'aider à se souvenir des détails au fil du temps.
3. Déposer une plainte. Si, après avoir demandé aux harceleurs présumés de cesser leur comportement, le harcèlement se poursuit, ou si la personne ne peut pas affronter directement le présumé harceleur, elle doit signaler le problème à l'une des personnes suivantes :
 - Son supérieur hiérarchique immédiat ou son responsable fonctionnel
 - Le département des ressources humaines (au niveau de l'établissement, de la région, du pôle ou du Groupe). Une procédure spéciale a été mise en place dans certains pays, notamment : au Canada, Chine, aux Etats-Unis, en France. Vous les trouverez sur Mersen One, dans la section «Chartes RH du Groupe» du domaine RH.
 - Tout autre responsable ou manager de l'entreprise
 - Le Compliance Officer du Groupe

S'il semble difficile, compte tenu de la situation locale, de rapporter les faits, vous pouvez envoyer un courriel à l'adresse éthique du Groupe : ethics@mersen.com



PROCESSUS DE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT

Le département des ressources humaines, en coordination avec les personnes et/ou les responsables appropriés, enquêtera sur l'affaire. Les ressources humaines interrogeront le plaignant ainsi que l'harceleur présumé et toute personne susceptible de fournir des informations pertinentes en rapport avec l'allégation. Toutes les informations recueillies seront gardées confidentielles. Un rapport d'enquête détaillé sera préparé et mis à la disposition du Compliance Officer du Groupe.

Cette enquête restera strictement confidentielle dans la mesure du possible. Toutefois, Mersen pourrait être amené à divulguer certaines informations en rapport avec l'enquête.

A la fin de la période d'enquête : si le cas est confirmé, le Groupe prendra les mesures appropriées pour corriger la situation. Ces mesures peuvent comprendre, sans s'y limiter, un avertissement oral ou écrit, une suspension disciplinaire, ou une mise à l'épreuve ou un licenciement motivé.

Toute personne ayant exercé des représailles contre un individu qui a signalé un harcèlement discriminatoire ou qui a participé à une enquête fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement motivé. À l'inverse, si l'enquête aboutit à la conclusion qu'un employé a sciemment accusé à tort une autre personne de harcèlement ou de discrimination, le collaborateur accusateur fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement motivé.

Aucune mesure de rétorsion ne sera prise contre un employé qui se plaint de bonne foi de harcèlement ou contre un employé qui participe à une enquête sur le harcèlement. Le Groupe considère que les représailles constituent une violation grave de cette politique et invite les employés à signaler immédiatement tout incident de représailles. Le Groupe enquêtera et traitera ce sujet de la même manière que le harcèlement et autres discriminations.

RESPONSABILITÉ DU MANAGEMENT

Il incombe aux managers, aux directeurs, aux services des ressources humaines ou à toute autre personne au sein de l'entreprise considérée de prendre immédiatement les mesures appropriées pour signaler ou traiter les incidents de comportement sexuel ou de harcèlement de tout type, qu'ils soient portés à leur attention ou observés personnellement. Plus généralement, toute personne ayant été témoin d'un harcèlement est invitée à le signaler. En aucun cas, une plainte ne doit être rejetée ou minimisée, et le plaignant ne doit pas être invité à la traiter personnellement.

Mersen cherche à offrir un environnement de travail sûr, sain et gratifiant à ses collaborateurs, ses clients et ses partenaires. Le harcèlement ne sera pas toléré au sein du Groupe. Si une personne a le sentiment d'être harcelé, elle ne doit pas hésiter à le signaler. La vigilance contre les stéréotypes sexistes doit également être renforcée, notamment par le dialogue avec les auteurs de ces stéréotypes.

RESPECT DE LA LOI ET DES DROITS DE L'HOMME

En cas de conflit entre la législation locale et la politique de harcèlement de Mersen, les règles les plus strictes prévaudront.

**LA DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES &
LE COMPLIANCE OFFICER DU GROUPE**