

Bath&BodyWorks®

DIRECTIVES SUR LE SIGNALEMENT DU HARCÈLEMENT, DE LA DISCRIMINATION ET DES REPRÉSAILLES DE BATH & BODY WORKS

INTRODUCTION

Bath & Body Works (l'« Entreprise ») croit que comprendre les préoccupations des associés, enquêter sur ceux-ci, le cas échéant, et y répondre favorise la satisfaction en milieu de travail et améliore le milieu de travail général en déterminant les causes profondes des problèmes et en corrigeant les problèmes au fur et à mesure qu'ils surviennent. Nous avons adopté ces directives sur le signalement du harcèlement, de la discrimination et des représailles (les « Directives ») afin de fournir aux associés des instructions claires sur la façon et l'endroit appropriés pour le signalement des violations potentielles de la Politique de prévention du harcèlement sexuel, de la Politique de civilité, de lutte contre la discrimination et d'autres formes de harcèlement de l'entreprise et de la Politique anti-représailles. Ces directives s'appliquent à tous les associés (collectivement, les « associés »).

PROCÉDURE DE PLAINTE : INTERNE

Si vous êtes soumis à une conduite qui, selon vous, enfreint la Politique de prévention du harcèlement sexuel, la Politique de civilité, de lutte contre la discrimination et d'autres formes de harcèlement, la Politique anti-représailles ou une autre politique de l'Entreprise, ou si vous êtes témoin d'une telle conduite, vous devez signaler rapidement la conduite, oralement ou par écrit. Vous pouvez également parler, écrire ou communiquer avec l'une des ressources internes suivantes :

- Tout gestionnaire ou superviseur;
- Votre partenaire des ressources humaines;
- Le service mondial de l'Éthique et de la conformité à l'adresse ethicsandcompliance@bbw.com pour plus d'information; ou
- La ligne d'assistance en matière d'éthique.
 - La ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique est exploitée par un tiers indépendant et permet aux gens de signaler leurs préoccupations de façon anonyme (là où la loi le permet) et fournit des services de traduction pour soutenir les personnes qui font des rapports dans une langue autre que l'anglais.
 - L'information transmise à la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique n'est partagée qu'avec les services devant être mis au courant de la plainte, comme ceux de l'éthique et la conformité mondiales, les ressources humaines ou le service juridique.

Les entrepreneurs, y compris les modèles, peuvent signaler les violations de la Politique de prévention du harcèlement sexuel, de la Politique de civilité, de lutte contre la discrimination et d'autres formes de harcèlement, ou de la Politique anti-représailles à tout gestionnaire de l'Entreprise, au superviseur de la séance photo ou directement à l'Entreprise par l'entremise de la ligne d'assistance en matière d'éthique.

Votre plainte doit être aussi détaillée que possible, y compris les noms de toutes les personnes impliquées et de tous les témoins.

ENQUÊTE

À la réception d'une plainte, nous mettons en œuvre des mesures correctives et des mesures d'adaptation provisoires, le cas échéant, pour assurer la sécurité, la santé, le bien-être émotionnel et la capacité de travailler du plaignant, par exemple, en demandant à la personne faisant l'objet de la plainte de s'abstenir de communiquer avec le plaignant (la personne qui a déposé la plainte), en offrant des conseils ou des congés payés au plaignant, etc. Si, après un examen initial, des renseignements suffisants existent pour établir que la conduite présumée viole la Politique de prévention du harcèlement sexuel, la Politique de civilité, de lutte contre la discrimination et d'autres formes de harcèlement, la Politique anti-représailles ou une autre politique, l'Entreprise procédera à une enquête.

Bath&Body Works®

Une enquête rapide et approfondie sera menée par les enquêteurs d'une manière impartiale qui fournira à toutes les parties un processus approprié et arrivera à des conclusions raisonnables basées sur les preuves recueillies. Le plaignant et la personne accusée d'inconduite seront interrogés séparément par l'enquêteur désigné et seront autorisés à fournir des preuves à l'enquêteur séparément. Les associés qui ont soulevé des préoccupations concernant le harcèlement sexuel, la discrimination sexuelle ou les représailles fondées sur le harcèlement sexuel ou la discrimination sexuelle peuvent également être accompagnés lors de toute procédure d'enquête par une personne dont le seul rôle est de fournir un soutien émotionnel au plaignant, mais qui ne peut pas participer au processus d'enquête. Cette personne peut ne pas être un conseiller juridique.

Nous conserverons également la documentation et les mesures de suivi appropriées. Dans la mesure du possible et raisonnable, nous préserverons également la confidentialité des plaignants, des témoins, des répondants et des renseignements obtenus pendant l'enquête.

RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE

À la fin de l'enquête, l'Entreprise déterminera si une politique a été violée en fonction de son évaluation raisonnable des renseignements recueillis pendant l'enquête. L'Entreprise informera le plaignant et la personne accusée d'inconduite des résultats de l'enquête. L'Entreprise envisagera des options appropriées et proportionnelles pour les mesures correctives et les résolutions, et si une inconduite est trouvée, entreprendra des mesures correctives rapides. Les mesures correctives peuvent inclure, sans s'y limiter, des consultations psychologiques à l'oral ou à l'écrit, une recommandation pour des consultations psychologiques, des mesures disciplinaires ou une probation, et la cessation d'emploi.

Aucun associé de l'Entreprise n'est exempté de la présente politique ou de la Politique de prévention du harcèlement sexuel, de la Politique de civilité, de lutte contre la discrimination et d'autres formes de harcèlement, et de la Politique anti-représailles de l'Entreprise. Les personnes reconnues d'une inconduite seront tenues responsables de manière équitable et feront l'objet de mesures disciplinaires appropriées, peu importe leur rôle au sein de l'Entreprise. Néanmoins, l'Entreprise n'utilisera pas les plaintes formulées en vertu de nos politiques comme prétexte pour discipliner les associés pour d'autres raisons. De plus, les associés qui adoptent une conduite qui atteint le niveau d'une violation de la loi peuvent être tenus personnellement responsables d'une telle conduite.

RAPPORTS

Nous nous engageons à appliquer notre Politique de prévention du harcèlement sexuel, notre Politique de civilité, de lutte contre la discrimination et d'autres formes de harcèlement, notre Politique anti-représailles et d'autres politiques. Cependant, l'efficacité de nos efforts dépend en partie de la volonté des associés de nous faire part de toute conduite inappropriée en milieu de travail. Si vous croyez que vous ou quelqu'un d'autre avez été victime d'un comportement qui enfreint nos politiques, vous devez le signaler immédiatement. Si les associés ne signalent pas d'inconduite, il se peut que nous n'ayons pas connaissance d'une violation possible de ces politiques et que nous ne puissions pas prendre les mesures correctives appropriées.

RESPONSABILITÉS DU SUPERVISEUR

Les superviseurs et les gestionnaires, même s'ils occupent cette fonction de façon temporaire, ont l'obligation de signaler tout harcèlement sexuel, tout harcèlement, toute discrimination, toute représailles ou toute autre inconduite dont ils ont connaissance. Les superviseurs et les gestionnaires qui observent une telle conduite ou qui reçoivent des plaintes d'inconduite doivent signaler la conduite ou la plainte à leur partenaire des ressources humaines ou au service mondial de l'éthique et de la conformité afin que l'Entreprise puisse enquêter et prendre des mesures correctives, le cas échéant.

ADMINISTRATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Le service mondial de l'éthique et de la conformité est responsable de l'administration de cette politique. Si vous avez des questions au sujet de cette Politique, veuillez communiquer avec le service mondial de l'éthique et de la conformité à l'adresse ethicsandcompliance@bbw.com.

ANNEXE A

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES LOCAUX CONCERNANT LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Associés de la Californie

Tous les associés de l'Entreprise sont tenus de suivre une formation sur la prévention du harcèlement, comme l'exige la loi applicable. Pour plus d'informations sur cette exigence de formation, les associés peuvent visiter <https://calcivilrights.ca.gov/shpt/>.

Associés du Connecticut

Le harcèlement sexuel est illégal et interdit par la loi du Connecticut et la loi fédérale sur le lieu de travail, en vertu du paragraphe 46a-60(a)(8) des Connecticut General Statutes et du titre VII du Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e et suivants.

Bien que les associés soient encouragés à déposer leurs plaintes à l'interne, si un associé croit avoir été victime de harcèlement sexuel, il peut déposer une plainte officielle auprès de la Connecticut Commission on Human Rights and Opportunities (la « Commission ») au 860 541-3400, CT Sans frais 1 800 477-5737, ou en ligne à l'adresse www.ct.gov/CHRO.

Les personnes qui se livrent à des actes de harcèlement sexuel peuvent faire l'objet de sanctions civiles sous la forme d'ordonnances de cessation et d'abstention, d'un rappel de salaire, de dommages-intérêts compensatoires, d'embauche, de promotion ou de réintégration, de détresse émotionnelle, ainsi que de frais d'avocat, de coûts, d'intérêts avant et après le jugement et de dommages-intérêts punitifs (si l'affaire est portée devant le tribunal). Les personnes peuvent également être soumises à des sanctions pénales supplémentaires découlant d'actes de harcèlement sexuel.

La loi du Connecticut exige qu'une plainte écrite soit déposée auprès de la Commission dans les 300 jours suivant la date du harcèlement présumé.

Associés de l'Illinois

Conformément à la Illinois Human Rights Act (la « Loi ») et à la City of Chicago Human Rights Ordinance (l'« Ordonnance »), tous les associés ont le droit d'être exempts de discrimination illégale ou de harcèlement sexuel. Cela signifie que les employeurs ne peuvent pas traiter les personnes différemment en fonction de leur race, âge, sexe, grossesse, handicap, orientation sexuelle ou toute autre catégorie protégée nommée dans la Loi ou l'Ordonnance. Cela s'applique à toutes les actions de l'employeur, y compris l'embauche, la promotion, la discipline et le congédiement. Le harcèlement sexuel est illégal et l'Entreprise interdit expressément de telles actions et de tels comportements.

Le harcèlement sexuel désigne (i) toute avance sexuelle importune ou tout comportement importun de nature sexuelle; ou (ii) les demandes de faveurs sexuelles ou de conduite de nature sexuelle lorsque (1) la soumission à une telle conduite est explicitement ou implicitement une condition d'emploi d'une personne; (2) la soumission ou le rejet d'une telle conduite par une personne est utilisé comme base pour les décisions d'emploi touchant cette personne, ou (3) une telle conduite a pour but ou pour effet d'interférer considérablement avec le rendement au travail d'une personne ou de créer un environnement de travail hostile ou offensant; ou (iii) toute inconduite sexuelle, ce qui signifie tout comportement de nature sexuelle qui implique également la coercition, l'abus d'autorité, ou une mauvaise utilisation du poste d'un individu.

Les associés ont également droit à des accommodements raisonnables en milieu de travail en fonction de la grossesse et de l'invalidité. Cela signifie que les associés peuvent demander des changements raisonnables à leur emploi au besoin parce qu'ils sont enceintes ou handicapés. Il est également illégal pour les employeurs de traiter les gens différemment ou d'exercer des représailles contre un associé parce qu'il a signalé de la discrimination ou du harcèlement sexuel, a participé à une enquête ou a aidé d'autres personnes à exercer leur droit de se plaindre de discrimination ou de harcèlement sexuel.

Bath&Body Works®

Outre le processus de plainte interne au sein de l'Entreprise, les associés peuvent choisir de déposer une accusation ou une plainte de discrimination ou de harcèlement sexuel auprès du Département des droits de la personne de l'Illinois (« Illinois Department of Human Rights », IDHR) comme indiqué ci-dessous ou d'autres organismes, comme indiqué dans les directives de signalement du harcèlement, de la discrimination et des représailles de l'Entreprise.

Le processus d'accusation pour violation de la loi peut être initié en remplissant le formulaire à l'adresse www.illinois.gov/dhr ou en communiquant avec le service des ressources humaines internes à l'adresse IDHR.Intake@illinois.gov, ou avec le bureau de Chicago ou le bureau de Springfield aux coordonnées énoncées dans les directives de signalement du harcèlement, de la discrimination et des représailles de l'Entreprise.

Les associés peuvent également communiquer avec la ligne d'assistance en matière de harcèlement sexuel et de discrimination de l'Illinois au 1 877 236-7703.

Associés de Chicago

Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini par le Code municipal de Chicago § 6-10-020(m) comme :

- (i) des avances sexuelles importunes ou des comportements de nature sexuelle importuns;
ou
- (ii) les demandes de faveurs sexuelles ou de conduite de nature sexuelle lorsque (1) la soumission à une telle conduite est explicitement ou implicitement une condition d'emploi d'une personne ou (2) la soumission ou le rejet d'une telle conduite par une personne est utilisé comme base pour toute décision d'emploi touchant la personne ou (3) une telle conduite a pour but ou effet d'interférer substantiellement avec le rendement au travail d'une personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant;
ou
- (iii) l'inconduite sexuelle, c'est-à-dire tout comportement de nature sexuelle qui implique également une coercition, un abus d'autorité ou une mauvaise utilisation du poste d'un individu.

Le harcèlement sexuel et les représailles pour avoir signalé du harcèlement sexuel sont illégaux à Chicago.

Exigences de formation

Tous les associés qui travaillent dans la ville de Chicago doivent suivre au moins une heure de formation sur la prévention du harcèlement sexuel et une heure de formation annuelle à titre de spectateurs, tandis que toutes les personnes responsables de la supervision ou de la gestion des associés doivent participer à au moins deux heures de formation sur la prévention du harcèlement sexuel ainsi qu'une heure de formation annuelle à titre de spectateurs.

Associés du Maine

Bien que les associés soient encouragés à signaler les situations à l'interne, si un associé croit qu'il a été victime de harcèlement sexuel, il peut déposer une plainte officielle auprès de l'organisme gouvernemental ou des organismes énoncés ci-dessous. L'utilisation du processus de plainte de l'Entreprise n'interdit pas à un associé de déposer une plainte auprès de la Maine Human Rights Commission aux coordonnées énoncées dans les directives de signalement du harcèlement, de la discrimination et des représailles de l'Entreprise. Les associés peuvent déposer une plainte auprès de la Maine Human Rights Commission dans les 300 jours suivant la date du harcèlement sexuel présumé.

Associés du Massachusetts

Bath&Body Works®

Bien que les associés soient encouragés à signaler les situations à l'interne, s'ils croient avoir été victimes de harcèlement sexuel, l'associé peut déposer une plainte officielle auprès de la Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD) ou de la Federal Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) auprès de l'organisme gouvernemental ou des agences aux coordonnées énoncées dans les directives de signalement du harcèlement, de la discrimination et des représailles de l'Entreprise.

Associés de New York

Human Rights Law (LHR) de l'État

La Human Rights Law (Loi sur les droits de la personne, HRL), codifiée en tant que N.Y. Executive Law, art. 15, § 290 *et suivants*, s'applique aux employeurs de l'État de New York en ce qui concerne le harcèlement sexuel et protège les associés, les stagiaires payés ou non payés et les non-employés, quel que soit leur statut d'immigration. Une plainte alléguant une violation de la Human Rights Law peut être déposée auprès de la DHR ou de la Cour suprême de l'État de New York.

Les plaintes à la DHR peuvent être déposées à tout moment dans les trois ans suivant le harcèlement. Si une personne n'a pas déposé de dossier auprès de la DHR, elle peut poursuivre directement devant un tribunal d'État en vertu de la LRH, dans les trois ans suivant la discrimination présumée. Une personne ne peut pas déposer de plainte auprès de la DHR si elle a déjà déposé une plainte auprès du tribunal d'État.

Une plainte à l'interne à Bath & Body Works ne prolonge pas votre temps pour déposer une plainte auprès de la DHR ou devant un tribunal. Les trois années sont comptées à partir de la date du plus récent incident de harcèlement.

Vous n'avez pas besoin d'un avocat pour déposer une plainte auprès de la DHR, et il n'y a aucuns frais pour déposer une plainte auprès de la DHR.

Le DHR enquêtera sur votre plainte et déterminera s'il existe une cause probable de croire qu'une discrimination a eu lieu. Les cas de cause probable sont transmis à une audience publique devant un juge administratif. Si la discrimination est déterminée après une audience, la DHR a le pouvoir d'accorder une mesure de redressement, qui sera variable, mais peut inclure l'obligation pour votre employeur de prendre des mesures pour mettre fin au harcèlement ou de remédier aux dommages causés, y compris le paiement de dommages pécuniaires, de frais d'avocat et d'amendes civiles.

Les coordonnées du bureau principal de la DHR sont : NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458, 718 741-8400, www.dhr.ny.gov.

Communiquez avec la DHR au 888 392-3644 ou visitez le dhr.ny.gov/complaint pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon de déposer une plainte. Le site Web comporte un formulaire de plainte qui peut être téléchargé, rempli et envoyé par la poste à la DHR. Le site Web contient également les coordonnées des bureaux régionaux de la DHR dans l'État de New York.

Civil Rights Act of 1964 (Loi sur les droits civiques de 1964)

L'EEOC applique les lois fédérales antidiscrimination, y compris le titre VII de la Civil Rights Act de 1964 (codifiée en tant que 42 U.S.C. § 2000e *et suivants*). Une personne peut déposer une plainte auprès de l'EEOC à tout moment dans les 300 jours suivant le harcèlement. Il n'y a aucuns frais pour déposer une plainte auprès de l'EEOC. L'EEOC enquêtera sur la plainte et déterminera s'il existe une raison raisonnable de croire qu'une discrimination a eu lieu, après quoi l'EEOC émettra une lettre de droit de poursuite permettant à la personne de déposer une plainte devant le tribunal fédéral.

L'EEOC ne tient pas d'audiences et n'accorde pas de mesures réparatoires, mais peut prendre d'autres mesures, y compris poursuivre des cas devant un tribunal fédéral au nom des parties plaignantes. Les

Bath&Body Works®

tribunaux fédéraux peuvent accorder des mesures réparatoires s'il y a eu discrimination. En général, les employeurs privés doivent avoir au moins 15 employés pour se trouver dans la juridiction de l'EEOC.

Si un associé croit avoir été victime de discrimination au travail, il peut déposer une « accusation de discrimination ». L'EEOC a des bureaux de district, de zone et sur le terrain où les plaintes peuvent être déposées. Communiquez avec l'EEOC en composant le 1 800 669-4000 (1 800 669-6820 [ATS]), en visitant son site Web à l'adresse www.eeoc.gov ou par courriel à l'adresse info@eeoc.gov.

Si une personne a déposé une plainte administrative auprès de la DHR, la DHR déposera la plainte auprès de l'EEOC afin de préserver le droit de poursuivre devant la cour fédérale.

Protections locales

De nombreuses localités appliquent des lois protégeant les personnes contre le harcèlement sexuel et la discrimination. Une personne doit communiquer avec le comté, la ville ou le village dans laquelle elle travaille pour savoir si une telle loi existe. Par exemple, les associés qui travaillent dans la ville de New York peuvent déposer une plainte de harcèlement sexuel auprès de la New York City Commission on Human Rights. Communiquez avec leur bureau principal au Law Enforcement Bureau of the NYC Commission on Human Rights, 22 Reade Street, 3rd Floor, New York, New York 10007; composez le 311 ou 212 306-7450; ou visitez le www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Contactez la police locale

Si le harcèlement implique des attouchements physiques, un confinement physique forcé ou des actes sexuels forcés, la conduite peut constituer un crime. Contactez la police locale.

Ligne d'assistance de la New York State Division of Human Rights

La New York State Division of Human Rights a établi une ligne d'assistance confidentielle sans frais pour fournir des conseils et de l'aide aux personnes qui croient être victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail. Les associés peuvent appeler sans frais la ligne d'assistance en matière de harcèlement sexuel au 1 800 HARASS-3 du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h.

Associés de l'Oregon

Ententes de non-divulgence ou de non-dénigrement

En vertu de la présente Politique, une *entente de non-divulgence* est toute entente par laquelle une ou plusieurs parties conviennent de ne pas discuter ou divulguer des renseignements concernant une plainte de harcèlement, de discrimination ou d'agression sexuelle liée au travail, y compris le montant ou les conditions d'un règlement.

Une *entente de non-dénigrement* est une entente par laquelle une ou plusieurs parties conviennent de ne pas discréditer ou de ne pas faire de déclarations écrites ou orales négatives ou désobligeantes au sujet d'une autre partie ou de l'entreprise.

Une *disposition de non-réembauche* est une entente qui interdit à un associé de chercher à être réembauché au sein de l'entreprise et qui permet à une entreprise de ne pas réembaucher cette personne à l'avenir.

Bath & Body Works n'exigera pas qu'un ancien associé, associé actuel ou associé potentiel en Oregon conclue une entente si l'objectif ou l'effet de l'entente empêche l'associé de divulguer ou de discuter d'une conduite constituant de la discrimination, du harcèlement ou une agression sexuelle.

Bath&Body Works®

Un associé prétendant être lésé par la discrimination, le harcèlement ou l'agression sexuelle peut, cependant, demander volontairement de conclure un accord de règlement, de séparation ou d'indemnité de départ qui contient une disposition de non-divulgateion, de non-dénigrement ou de non-réembauche et aura au moins sept jours pour révoquer une telle entente. Bath & Body Works n'offrira pas de règlement à la condition d'une demande de ces conditions.

Limites de temps

Aucune disposition de la présente politique n'empêche quiconque de déposer un grief officiel conformément à une convention collective (le cas échéant), à la Civil Rights Division du Bureau of Labor and Industries ou à la Equal Employment Opportunity Commission. Veuillez noter que la loi de l'État de l'Oregon exige que toute action en justice intentée sur une conduite discriminatoire alléguée (en particulier qui est interdite par les ORS 659A.030, 659A.082 ou 659A.112) commence au plus tard cinq ans après l'occurrence de la violation. D'autres lois applicables peuvent avoir une limite de temps plus courte pour le dépôt.

Les coordonnées du Bureau of Labor & Industries se trouvent dans le document d'orientation sur le signalement du harcèlement, de la discrimination et des représailles de l'Entreprise.

Associés du Rhode Island

Bien que les employés soient encouragés à signaler les situations à l'interne, s'il croit avoir été victime de harcèlement sexuel, l'employé peut déposer une plainte officielle auprès du Rhode Island Commission for Human Rights ou de la Federal Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) auprès de l'organisme gouvernemental ou des agences aux coordonnées énoncées dans les directives de signalement du harcèlement, de la discrimination et des représailles de l'Entreprise. L'utilisation du processus de plainte de l'Entreprise n'interdit pas à un employé de déposer une plainte auprès de ces organismes.

Associés du Vermont

Bien que les employés soient encouragés à signaler les situations à l'interne, s'il croit avoir été victime de harcèlement sexuel, l'employé peut déposer une plainte officielle auprès du Vermont Attorney General's Office ou de la Federal Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) auprès de l'organisme gouvernemental ou des agences aux coordonnées énoncées dans les directives de signalement du harcèlement, de la discrimination et des représailles de l'Entreprise. L'utilisation du processus de plainte de l'Entreprise n'interdit pas à un employé de déposer une plainte auprès de ces organismes. Les employés peuvent déposer une plainte auprès des agences susmentionnées dans les 300 jours suivant la date de l'allégation de harcèlement sexuel.

Associés de Washington

Rien dans cette politique n'empêche un associé de déposer une plainte auprès de la Washington State Human Rights au 1 800 233-3247 ou en visitant le <https://www.hum.wa.gov/file-complaint>. Pour obtenir de l'aide supplémentaire, les personnes peuvent également communiquer avec la Washington Coalition of Sexual Assault Programs au 360 754-7583 ou visiter le <https://www.wcsap.org/contact>.

Bath & Body Works®

ANNEXE B **PROCÉDURE DE PLAINTÉ : À L'EXTERNE**

Le harcèlement n'est pas seulement interdit en vertu des politiques de Bath & Body Works. Un comportement de harcèlement jugé comme étant une inconduite en vertu de nos politiques peut également être considéré comme du harcèlement illégal, ce qui est interdit par la loi étatique, fédérale et, le cas échéant, locale. Outre les processus internes de Bath & Body Works, les associés peuvent également choisir de poursuivre en justice en déposant une plainte auprès des organismes gouvernementaux suivants :

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) au 800 669-4000 ou en visitant le [site https://www.eeoc.gov/contact-eeoc/](https://www.eeoc.gov/contact-eeoc/).

Associés de la Californie

- Civil Rights Department (CRD) au 800 884-1684 ou en visitant le [site https://calcivilrights.ca.gov/](https://calcivilrights.ca.gov/).

Associés du Connecticut

- La Connecticut Commission on Human Rights and Opportunities (la « Commission ») au 860 541-3400, CT sans frais au 1 800 477-5737, ou en ligne à www.ct.gov/CHRO.

Associés de l'Illinois

- Illinois Department of Human Rights (« IDHR ») à :
 - Bureau de Chicago, 555 W. Monroe St., 7th Floor, Chicago, IL 60661, 312 814-6200, 866 740-3953 (TTY), 312 814-6251 (télécopieur)
 - Bureau de Springfield, 535 W. Jefferson Street, 1st Floor, Springfield, IL 62702, 217 785-5100, 866 740-3953 (TTY), 217 785-5106 (télécopieur)
- Les associés peuvent également communiquer avec la ligne d'assistance en matière de harcèlement sexuel et de discrimination de l'Illinois au 1 877 236-7703.

Associés de Chicago

- Chicago Commission on Human Relations à l'adresse 740 N. Sedgwick Street, 4th floor, Chicago, IL 60654 ou 312 744-4111.
- United States Equal Employment Opportunity Commission at JCK Federal Building, 230 S Dearborn Street, Chicago, IL 60604, Dépôt des accusations/exécutions/audiences du secteur fédéral : Suite 1866, Unité de médiation/Unité juridique : Suite 2920, 1 800 669-4000, 312 588-1260 (télécopieur)

Associés du Maine

- Maine Human Rights Commission, 51 State House Station, Augusta, ME 04333-0051, TÉLÉPHONE : 207 624-6050, TTY/TTD : 207 624-6064, TÉLÉCOPIEUR : 207 624-6063

Associés du Massachusetts

- Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD) à l'adresse :
 - One Ashburton Place, salle 601, Boston, MA 02108 ou 617 994-6000.
 - 436 Dwight Street, salle 220, Springfield, MA 01103 ou 413 739-2145
 - Denholm Building, 484 Main Street, salle 320, Worcester, MA 01608 ou 508 453-9630
- (Federal) Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) au John F. Kennedy Federal Building, 15 New Sudbury Street, salle 475, Boston, MA 02203, 800 669-4000 ou 800 669-6820 TTY

Associés de New York

- New York State Division of Human Rights (DHR), One Fordham Plaza, 4th Floor, Bronx, NY 10458 ou 1 800 HARASS-3 (1 800 427-2773) ou en visitant le [site https://dhr.ny.gov/complaint](https://dhr.ny.gov/complaint).

Bath&Body Works®

Associés de la ville de New York

- Law Enforcement Bureau of the NYC Commission à Human Rights, 22 Reade Street, 3rd Floor, New York, New York 10007; composez le 311 ou le 212 306-7450; ou visitez le www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Associés de l'Oregon

- Bureau of Labor & Industries (BLI) à 800 NE Oregon St., Suite 1045, Portland, OR 97232, 971 673-0761, ou en visitant le <https://www.oregon.gov/boli/workers/Pages/employment-discrimination-questionnaire.aspx>.

Associés du Rhode Island

- Rhode Island Commission for Human Rights à 180 Westminster Street, 3rd Floor, Providence, RI 02903, 401 222-2661, ou en visitant le <http://www.richr.ri.gov/filecharge/index.php>.

Associés du Vermont

- Vermont Attorney General's Office, Civil Rights Unit, 109 State Street, Montpelier, VT 05609 ou 802 828-3657 (voice/TDD)

Associés de Washington

- Washington State Human Rights Commission au 1 800 233-3247 ou en visitant le <https://www.hum.wa.gov/file-complaint>.

Associés de Washington, D.C.

- Office of Human Rights (OCR) au 202 727-4559 ou en visitant le <https://ohr.dc.gov/service/file-discrimination-complaint>.

Si vous souhaitez déposer une plainte auprès de ces organismes, vous devez communiquer directement avec eux pour obtenir de plus amples renseignements sur leurs processus et leurs délais.