

Bath&Body Works®

BATH & BODY WORKS POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

INTRODUCTION

Bath & Body Works (l'« Entreprise ») croit que tout le monde mérite un endroit où il se sent en sécurité, respecté et valorisé pour qui il est, tel qu'il est. Un comportement inapproprié en milieu de travail et le harcèlement illégal créent des conditions incompatibles avec cet engagement et nos valeurs.

L'objectif de cette Politique de prévention du harcèlement sexuel (la « Politique ») est de créer et maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement sexuel, que ce harcèlement soit dû à un sexe réel ou perçu (y compris la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la lactation ou une affection médicale), l'orientation sexuelle (y compris l'hétérosexualité, l'homosexualité, et la bisexualité), l'identité de genre (c'est-à-dire la compréhension interne d'une personne de son sexe, ou la perception de l'identité de genre d'une personne, qui peuvent inclure l'identité d'homme, de femme, une combinaison d'homme et de femme, ni femme ni homme, un sexe différent du sexe attribué à la personne à la naissance, ou transgenre), ou l'expression de genre.

Cette Politique s'applique à tous les associés, y compris ceux qui ne sont pas traditionnellement définis comme des associés, comme les candidats à l'emploi, les stagiaires et les externes (qu'ils soient rémunérés ou non), les entrepreneurs indépendants, les sous-traitants, les travailleurs temporaires et les consultants, sans égard au statut d'immigration. Cette politique s'applique également à toutes les clientes, à tous les fournisseurs, entrepreneurs, partenaires commerciaux, partenaires commerciaux potentiels et autres tiers lorsqu'ils font affaire avec nous ou se trouvent sur nos lieux. De plus, nous nous attendons à ce qu'ils soient traités avec respect et qu'ils se comportent de façon conforme à notre culture de respect, et même, l'exigeons.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est une forme illégale de discrimination en milieu de travail qui peut exposer l'Entreprise et ses associés individuels à une responsabilité juridique. Plus important encore, le harcèlement sexuel va à l'encontre de nos politiques et valeurs. Le harcèlement crée un préjudice durable pour les personnes qui en sont victimes et qui en sont témoins, nuit au moral et à la productivité en général, et fait du tort à la culture, à la réputation et à l'image de l'Entreprise. Il détruit la culture de respect, de civilité et d'inclusion que nous cherchons à maintenir.

Le terme « harcèlement sexuel » fait référence à toute conduite sexuelle et de caractère sexuel non désirée et comprend cinq principales catégories d'inconduite :

1. les avances sexuelles, l'attention ou les commentaires répétés non désirés;
2. la coercition sexuelle, c'est-à-dire l'attention sexuelle non désirée avec des menaces ou des pots-de-vin liés à l'emploi;
3. Le harcèlement fondé sur le sexe, qui fait référence à tout comportement indésirable dirigé contre une personne en raison du sexe de cette personne. Le sexe comprend l'orientation sexuelle, le sexe déclaré ou perçu, l'identité de genre, l'expression de genre ou le statut transgenre;
4. Le harcèlement fondé sur les stéréotypes sexuels, qui se produit lorsque la conduite, les traits de personnalité ou le comportement d'une personne sont considérés comme inappropriés simplement parce qu'ils ne se conforment pas aux idées d'autres personnes sur l'apparence ou le comportement des personnes d'un sexe en particulier. Les stéréotypes sexuels se produisent également lorsque la conduite harcelante est basée sur des hypothèses sur les responsabilités familiales d'une personne, comme l'hypothèse que les femmes sont les principales dispensatrices de soins et que les pères doivent prendre un congé parental; et

Bath&Body Works®

5. Le harcèlement fondé sur la grossesse, l'accouchement ou les affections médicales connexes d'une personne, y compris l'allaitement.

Le harcèlement sexuel peut également créer un environnement de travail hostile lorsque :

- la soumission à une telle conduite est explicitement ou implicitement déterminée comme condition d'emploi d'une personne; ou
- la soumission ou le rejet d'une telle conduite est utilisé comme base pour les décisions d'emploi touchant la personne; ou
- une telle conduite interfère déraisonnablement avec le rendement au travail d'une personne ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive d'exemples de ce qui peut constituer du harcèlement sexuel ou un environnement de travail hostile.

1. Menacer de prendre ou prendre des mesures d'emploi contre une ou plusieurs personne(s), comme un congédiement, une rétrogradation ou une réaffectation, si les faveurs sexuelles ne sont pas accordées.
 - **Exemple** : Bob dit à un subordonné que si elle refuse d'avoir des relations sexuelles avec lui, il mettra fin à son emploi.
2. Demandes de faveurs sexuelles ou soumission à une attention fondée sur le sexe en échange d'un traitement favorable ou préférentiel.
3. Flirts, propositions, avances sexuelles ou commentaires de nature sexuelle importuns et répétés.
 - **Exemple** : Janet complimente régulièrement un associé pour son apparence physique, lui disant qu'elle le trouve attrayant. Ces compliments rendent l'associé mal à l'aise, mais Janet continue de faire les compliments même après que l'associé lui a demandé d'arrêter.
4. Contact physique ou chahut importun.
 - **Exemple** : Mark masse les épaules d'une associée chaque fois qu'il passe son bureau et touche souvent son bras lorsqu'ils parlent.
 - **Exemple** : Lorsque Debbie a conclu une vente importante, Joan a donné une petite tape sur le postérieur de Debbie pour la féliciter. Bien que Debbie ait dit à Joan qu'elle n'aimait pas plaisanter de cette façon, Joan lui a dit de relaxer et a donné à nouveau une petite tape sur le postérieur de Debbie lors de sa prochaine vente importante.
5. Sifflement ou gestes inappropriés.
6. L'utilisation de stéréotypes ou de harcèlement fondé sur les stéréotypes sexuels.
 - **Exemple** : David portait du maquillage pour les yeux et des boucles d'oreilles pour travailler. À son arrivée, Sally l'a regardé et lui a demandé pourquoi il portait du maquillage. Lorsque David a dit qu'il avait envie d'être élégant ce jour-là, Sally lui a dit qu'il avait l'air étrange et que les hommes ne devraient pas porter de maquillage.
7. Remarques offensantes, insultantes, désobligeantes ou dégradantes.

Bath&Body Works®

8. Commentaires importuns sur l'apparence.
 - **Exemple** : Lorsque Barbara portait un pantalon au travail, Matt a plaisanté que sa tenue n'était pas particulièrement flatteuse et qu'une jupe montrerait mieux sa silhouette.
9. Des blagues sexuelles ou l'utilisation d'un langage sexuellement explicite ou offensant.
10. Des farces fondées sur le sexe ou le genre.
11. Afficher sur le lieu de travail des objets ou des images sexuellement suggestifs.
12. Le harcèlement fondé sur la grossesse, l'accouchement ou les affections médicales connexes d'une personne, y compris l'allaitement.

Le harcèlement sexuel n'a pas besoin d'être grave ou omniprésent pour contrevenir à notre politique; il peut s'agir d'une conduite harcelante consistant de nombreux petits inconvénients pouvant sembler négligeables ou banals. De plus, même une conduite qui peut sembler inoffensive par elle-même peut contribuer à créer un environnement de travail hostile lorsqu'elle est répétée.

Le harcèlement sexuel n'a pas besoin d'être explicitement sexuel dans sa motivation ou son contenu, ni dans le genre dans son contenu, pour constituer une violation de la politique de l'Entreprise. Il ne faut pas non plus qu'il soit question d'avances sexuelles, de commentaires sexuels désobligeants ou de commentaires indiquant que certains sexes ne devraient pas se trouver sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel peut également inclure l'intimidation, le dénigrement, les cris, les bousculades, les agressions physiques, le sabotage, l'ostracisme, le sabotage et toute autre conduite indésirable qui est dirigée vers une personne en raison du sexe de cette personne.

Le harcèlement sexuel peut se produire entre des personnes de tout sexe ou genre; entre des associés du même échelon ou d'échelons différents, entre des associés et des fournisseurs; ou entre des associés et des clients. Elle peut être dirigée d'un associé de niveau supérieur (comme un gestionnaire ou un superviseur) à un associé de niveau inférieur, mais aussi d'un associé de niveau inférieur à un associé de niveau supérieur, par exemple, si un associé masculin refuse de travailler pour un superviseur féminin et se livre à un comportement de harcèlement qui mine son autorité et son rendement. Les clients peuvent également harceler les associés, et vice versa.

Notre interdiction de harcèlement s'applique également aux situations d'affaires informelles et aux événements parrainés par l'Entreprise, y compris les fêtes et les voyages de l'Entreprise.

Étant donné qu'il est difficile de définir tout harcèlement illégal, les associés doivent se comporter en tout temps de manière appropriée, conformément à l'objectif prévu par la présente Politique.

SIGNALEMENT DU HARCÈLEMENT

Si nous ne savons pas que du harcèlement ou un comportement inapproprié en milieu de travail a eu lieu, nous ne pouvons pas prendre les mesures appropriées pour le corriger. Par conséquent, nous encourageons fortement le signalement rapide de tous les incidents de harcèlement ou de comportement inapproprié en milieu de travail. Si vous êtes un associé, un client, un fournisseur, un entrepreneur ou un autre partenaire commercial et que vous croyez être harcelé ou être victime d'un comportement inapproprié en milieu de travail, ou si vous avez observé l'un ou l'autre, veuillez faire un signalement.

Tout gestionnaire ou superviseur, même s'il occupe le poste de façon temporaire, qui croit avoir fait l'objet de représailles doit signaler la conduite. Veuillez cliquer [ici](#) pour accéder aux Directives de signalement du harcèlement, de la discrimination et des représailles de l'Entreprise, qui comprennent des renseignements concernant les processus d'enquête et de correction de l'Entreprise, ou communiquez avec le service mondial de l'éthique et de la conformité à l'adresse ethicsandcompliance@bbw.com.

Bath&Body Works®

Il est également conseillé aux personnes de documenter immédiatement tout incident impliquant du harcèlement illégal ou des représailles.

REPRÉSAILLES INTERDITES

Bath & Body Works interdit toute forme de mesure disciplinaire, de représailles, d'intimidation ou de représailles pour avoir signalé des incidents de harcèlement de quelque nature que ce soit, pour avoir déposé une plainte de harcèlement ou pour avoir coopéré à des enquêtes connexes, et personne n'en fera l'objet. Pour plus d'informations sur la politique de Bath & Body Works interdisant les représailles, veuillez cliquer [ici](#) pour accéder à la Politique anti-représailles de l'« Entreprise » ou communiquer avec le service mondial d'éthique et de conformité à l'adresse ethicsandcompliance@bbw.com.

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 ou des représailles qui ne sont pas abordées dans cette Politique, veuillez communiquer avec le service mondial de l'éthique et de la conformité à l'adresse ethicsandcompliance@bbw.com.