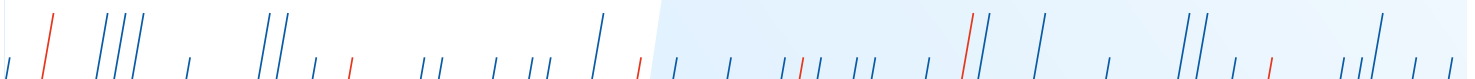


# Trescal

## Politique pour l'égalité des chances et la dignité au travail

Certifiée par le Comité Ethique

Public Document



## 1. Notre engagement

Trescal s'engage à promouvoir l'égalité des chances lors de ses recrutements et à protéger ses employés de toute discrimination en se conformant strictement aux lois et règlements applicables.

## 2. The law

Au travail, lors d'un recrutement ou à la fin d'un contrat de travail, il est illégal de faire preuve directement ou indirectement de discrimination en matière d'âge, de handicap, de sexe, de changement de sexe, de grossesse, de maternité, d'ethnie (quels que soient la couleur de la peau, la nationalité ou les origines), d'orientation sexuelle, de religion ou de croyance, des choix d'union civile.

Légalement, il est inconcevable de ne pas réussir à mettre en place les ajustements raisonnables permettant à une personne en situation de handicap d'accéder à un service. Ce devoir inclus en particulier l'obligation de retirer, d'adapter ou de modifier un service pour rendre accessible ledit service.

## 3. Dignité au travail

Trescal s'engage à fournir à ses collaborateurs un environnement de travail où le harcèlement et l'agression sont sanctionnés et où chacun est traité avec respect et dignité.

Certaines formes de harcèlement seront vues par la loi comme des discriminations illégales, quand d'autres cas plus graves de harcèlement pourront être qualifiés de délits.

On qualifie d'agression toute attitude s'apparentant à une offense, une intimidation, un acte malveillant ou insultant, et/ou un abus ou une utilisation abusive du pouvoir menant à discréditer, humilier ou insulter une personne. Les exemples d'agressions incluent le fait de s'en prendre à quelqu'un, de le pousser à commettre une faute ou encore de le menacer ou de lui faire des menaces concernant la sécurité d'un proche.

Le harcèlement est une conduite intolérable notamment en ce qui concerne l'âge, le handicap, le sexe, le changement de sexe, l'ethnie (quels que soient la couleur de la peau, la nationalité ou les origines), l'orientation sexuelle, la religion ou croyance et ce, dès lors qu'il a pour finalité de violer la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de cette personne.

Il peut raisonnablement être considéré par cette personne qu'un autre individu ait eu pour finalité de violer sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à son égard, même si cet effet n'était pas désiré initialement par l'individu qui a eu ce comportement.

Les exemples de situations de harcèlement incluent :

- > Des comportements allant des contacts physiques déplacés ou des attouchements physiques à l'agression sexuelle ;
- > Des avances sexuelles déplacées ;
- > Des commentaires dévalorisants à propos de l'apparence d'une personne ;
- > Des commentaires ou blagues déplacées de nature sexuelle, raciale ou relatives à l'âge d'un individu ;

- > Exclure une personne parce qu'elle vit ou est en lien avec quelqu'un possédant une des caractéristiques protégées par la loi (par exemple son fils/sa fille est gay/lesbienne, son épouse à la peau noire ou l'un de ses parents est handicapé) ;
- > Des insultes répétées liées à la religion ou aux convictions d'une personne ;
- > Ignorer un individu parce qu'il/elle est désigné(e) comme possédant une caractéristique protégée par la loi (par exemple dire qu'un employé est juif, ou penser qu'un employé est transsexuel).
- > Faire des gestes obscènes ;
- > L'affichage public d'images ou d'objets à connotations sexuelles ou raciales, même s'ils ne sont pas liés directement à une personne en particulier (par exemple des magazines ou des calendriers de mannequins de charme).

Une conduite peut être qualifiée de harcèlement sans que la personne ayant eu ce comportement ait eu l'intention d'offenser. Un commentaire qui se voulait être une blague peut être perçu comme offensant par une autre personne. Chacun a le droit de décider quelles attitudes sont acceptables envers lui/elle, et ses ressentis doivent être respectés par les autres.

Un comportement que toute personne raisonnable jugerait offensant sera interprété comme un acte de harcèlement sans que la personne victime n'ait à indiquer clairement à l'avance que ce comportement est inacceptable (exemple : attouchements sexuels).

#### 4. Responsabilités

Faire appliquer à l'ensemble du Groupe cette charte pour promouvoir l'égalité des chances lors de ses recrutements et à protéger ses employés de toute discrimination incombe à sa Direction. La Direction a la responsabilité de veiller à ce que la mise en œuvre de cette charte soit conforme aux obligations légales et éthiques que le Groupe s'est fixées.

Les managers, à tous les niveaux, sont chargés de s'assurer que leurs collaborateurs se conforment à cette charte et reçoivent régulièrement des formations adéquates pour être sensibilisés à la question de l'égalité des chances.

#### 5. Actions pour promouvoir l'égalité des chances et protéger les employés de toute discrimination

Toute suspicion formulée à l'encontre du Groupe ou de l'un de ses fournisseurs doit immédiatement être signalée à Direction ou au Département des Ressources Humaines ou au Comité éthique. Vous pouvez contacter le Comité Ethique en écrivant à [ethicscommittee@trescal.com](mailto:ethicscommittee@trescal.com) ou via un signalement sur la Ligne Ethique à l'adresse [trescal.integrityline.com](https://trescal.integrityline.com).

Les collaborateurs doivent faire part de leurs doutes, en particulier dans les circonstances suivantes :

- > Vous soupçonnez une personne agissant pour le compte de Trescal ou faisant affaire avec notre Groupe d'avoir fait preuve / faire preuve de discriminations ;
- > Vous soupçonnez une personne agissant au nom de l'un de nos fournisseurs d'avoir fait preuve / faire preuve de discriminations ;
- > Une personne agissant au nom de Trescal ou faisant affaire avec notre Groupe vous a approché et invité à participer à des actes assimilables à de la discrimination ;

- > Vous possédez des renseignements permettant de conclure qu'une personne agissant pour le compte de Trescal ou faisant affaire avec notre Groupe se prépare à commettre, commet ou a commis un acte discriminant pouvant être puni par la loi.

L'identité de la personne ayant rapporté ces renseignements à la Direction ou au Département Ressources Humaines ou au comité éthique restera confidentielle, sauf dans le cas où l'anonymat de la source n'est pas autorisé par la loi ou non compatible avec nos procédures dédiées à la prévention de la discrimination commis en notre nom ou au nom de nos fournisseurs.

## 6. Garanties

Nous encouragerons quiconque nous fera part de ses doutes suite à ce qui est mentionné dans cette charte, dès lors que ces doutes seront authentiques et de bonne foi, même s'ils se révèlent infondés après une enquête. Nous nous engageons à protéger de tout traitement préjudiciable la personne qui nous fera part de soupçons authentiques portant sur une discrimination, quelle que soit sa forme, et quel que soit le lieu où la personne affirme avoir été témoin d'un tel acte – dans nos locaux ou auprès de l'un de nos fournisseurs.

Les traitements préjudiciables que nous évoquons plus haut peuvent être les suivants : licenciement, mesures disciplinaires, menaces, etc. Le Groupe Trescal prendra également au sérieux les préoccupations relatives à la discrimination communiquées de façon anonyme. Cependant, l'anonymat multipliera les enquêtes et rendra la validation de l'affirmation plus difficile, le processus sera alors moins efficace. C'est pourquoi les collaborateurs souhaitant faire part de leurs doutes sont invités à communiquer leur nom. Toute réclamation ou allégation jugée malveillante sera sanctionnée.

## 7. Communication et diffusion de cette charte

Notre approche « tolérance-zéro » face aux enjeux de discrimination doit être largement communiquée auprès de nos collaborateurs, mais également de tous nos sous-traitants, fournisseurs et autres partenaires commerciaux, et ce, dès le début de la relation d'affaires.

## 8. Références, pièces jointes et annexes

Code de conduite et Charte éthique

Politique d'égalité des chances et de dignité au travail

Charte QHSE

Politique environnementale, sociale et de gouvernance

Charte des meilleures pratiques

Recueil et traitement des signalements