



Principe sur l'environnement de travail respectueux

Énoncé de Principe :

Chacun a le droit d'être traité avec respect dans l'environnement de travail 3M. Un environnement de travail respectueux est un environnement dans lequel la discrimination et le harcèlement n'ont pas leur place ; cette notion va au-delà du respect de la loi. Il s'agit d'un environnement de travail dans lequel les comportements inappropriés ou non professionnels - notamment les actes d'intimidation et autres communications inappropriées - n'ont pas leur place et qui est conforme à l'éthique, aux valeurs et à la culture d'inclusion de 3M. Dans un environnement de travail respectueux, les individus se sentent libres de faire part de leurs préoccupations sur le lieu de travail sans crainte de représailles.

Objectif :

Ce Principe permet de s'assurer que les individus seront traités avec dignité et respect lorsqu'ils travaillent pour 3M. Il renforce en outre la détermination de 3M à se conformer aux lois interdisant la discrimination, le harcèlement et les représailles.

Ce Principe s'applique à tous les collaborateurs de 3M dans le monde, et peut également s'appliquer aux personnes qui agissent pour le compte de l'entreprise. Pour plus d'informations sur les circonstances dans lesquelles un tiers est susceptible d'être concerné par les Principes du Code de conduite, consultez le [code de conduite 3M](#). Ce Principe s'applique à tous les lieux et situations dans lesquels 3M exerce ses activités ainsi qu'à d'autres contextes dans lesquels la conduite peut avoir un impact sur le lieu de travail de 3M, tels que les événements professionnels ou autres rassemblements sociaux. Ce Principe s'applique aux interactions tant en personne que virtuelles, telles que les e-mails, les réunions virtuelles, le chat, les textos et les communications sur les réseaux sociaux.

Directives supplémentaires :

Environnement de travail respectueux

3M s'attache à offrir un environnement de travail qui reflète et fait ressortir le meilleur de chacun, où les collaborateurs se traitent mutuellement de manière respectueuse et professionnelle et où les différences entre individus sont mises en valeur. Les comportements qui vont à l'encontre de cet objectif - notamment le harcèlement, la discrimination, l'intimidation ou autres communications ou comportements inappropriés- ne seront pas tolérés.

Discrimination

3M interdit toute discrimination fondée sur l'appartenance raciale, la couleur de peau, l'âge, le genre, l'identité sexuelle, le sexe, l'origine nationale, le statut de citoyen, le handicap, la



religion, les croyances, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, le statut d'ancien combattant, la grossesse ou les informations génétiques. 3M se conforme également aux lois anti-discrimination partout où la société exerce ses activités.

Harcèlement

Le présent Principe interdit le harcèlement. Le harcèlement est un comportement inopportun envers un individu, qui engendre un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant et qui :

- se fonde sur des caractéristiques personnelles telles que l'appartenance raciale, la couleur de peau, l'âge, le genre, l'identité de genre, le sexe, l'origine nationale, le statut de citoyen, le handicap, la religion, la croyance religieuse, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, le statut d'ancien combattant, la grossesse ou l'information génétique, ainsi que d'autres classifications protégées ;
- altère la performance au travail ou affecte négativement les opportunités d'emploi.

Le harcèlement est contraire à la loi dans de nombreux pays. Voici quelques exemples, non limitatifs, de harcèlement susceptibles d'enfreindre la loi et qui contreviennent au présent Principe :

- Communications orales ou écrites contenant des injures, plaisanteries, insultes, stéréotypes négatifs ou menaces.
- Comportement non verbal, tel que les regards insistants ou équivoques, ou les cadeaux déplacés
- Attitude physique tel qu'une agression ou un contact physique non sollicité
- Images visuelles, telles que les photographies, dessins ou gestes à caractère offensant
- Demandes ou exigence de faveurs sexuelles de la part d'une personne en position d'autorité, lorsque de telles exigences conditionnent une embauche, une promotion, une cessation d'activité ou toute autre condition d'emploi.

Intimidation

L'intimidation n'est pas tolérée dans l'environnement de travail de 3M. L'intimidation est un comportement agressif, malveillant, insultant, non professionnel ou abusif caractérisé par des actes d'humiliation, de dénigrement ou d'intimidation à l'égard d'autrui, et qu'un individu raisonnable considérerait non professionnel, dérangeant ou préjudiciable à la santé mentale. Un acte isolé n'est généralement pas considéré comme un acte d'intimidation, à moins qu'il ne soit particulièrement grave et flagrant. Les exemples d'intimidation qui peuvent enfreindre ce Principe incluent, entre autres :

- Hurler sur quelqu'un, lui faire des remarques offensantes, le ridiculiser ou faire des commentaires dévalorisants ou avilissants à son sujet, que ce soit en privé ou devant d'autres personnes
- User de son autorité pour menacer une personne
- Discrediter quelqu'un en contrôlant ou en critiquant son travail de manière excessive et sans que cela soit justifié



- Discréditer intentionnellement le travail d'une personne en lui ajoutant ou en lui supprimant des responsabilités, en retenant des informations pertinentes ou en l'excluant de communications ou de réunions appropriées.

Communications et comportements inappropriés

La communication inappropriée se définit comme une communication verbale ou non verbale inadaptée à un cadre professionnel et qui a un impact négatif sur une ou plusieurs personnes ou qui perturbe l'environnement de travail. Les exemples de communication inappropriée pouvant enfreindre ce Principe incluent, entre autres :

- Les communications orales ou écrites contenant des injures, insultes, blagues ou commentaires offensants pouvant nuire à la réputation d'un collaborateur
- L'utilisation un langage grossier ou offensant qui mettrait une personne raisonnable mal à l'aise ou en colère
- La diffusion de rumeurs, de médisances ou de ragots malveillants à propos de collaborateurs

Les comportements qui ne constituent PAS des violations de ce Principe incluent, entre autres :

- Les différences d'opinion qui sont abordées avec maturité et avec la volonté de les résoudre
- Les discussions sur la discipline ou les performances qui ont pour but d'aider un collaborateur à améliorer ses performances et/ou son comportement et qui sont communiquées de manière professionnelle
- Les styles de leadership directs et assertifs
- Les retours de la part d'un responsable ou d'un pair fournis de manière objective et juste
- Une recommandation de travail raisonnable fournie par un responsable

Si les conflits dans l'environnement de travail peuvent être inconfortables, ils sont souvent inévitables lorsque des collaborateurs qui ne partagent pas la même expérience, les mêmes priorités et les mêmes styles de communication travaillent ensemble. Les conflits devraient être avant tout abordés et résolus par les collaborateurs directement concernés. Il arrive parfois qu'un individu fasse un commentaire blessant ou agisse de manière offensante sans en avoir l'intention. Se traiter mutuellement de manière respectueuse signifie être suffisamment honnête et ouvert pour dire à son collègue que son comportement à votre égard était blessant ou offensant. Le respect implique également, lorsqu'un collègue vous signale que votre comportement à son égard était offensant, de lui répondre de manière respectueuse et de s'efforcer de le traiter avec respect à l'avenir. Un dialogue respectueux de ce type s'avère utile dans de nombreuses circonstances ; toutefois, si vous faites l'objet de comportements inappropriés sur votre lieu de travail et avez besoin d'aide, n'hésitez pas à contacter les [Ressources humaines de 3M](#).



Comment signaler une violation

Pour signaler des violations présumées de ce Principe, les employés peuvent contacter leur superviseur ou leur manager, ou [le responsable des Ressources humaines](#) qui leur est attribué, ou s'adresser à une personne plus haut placée au sein des Ressources humaines. Les employés peuvent également se rendre sur 3MEthics.com ou recourir à l'une des options de signalement supplémentaires énumérées dans la section « [Signaler des préoccupations ou poser des questions](#) » du site Web Éthique et conformité.

Responsabilité de la Direction de 3M

Chaque superviseur et chaque manager de 3M doit s'assurer que 3M procure à ses collaborateurs un environnement de travail respectueux. Il s'agit notamment de s'assurer que les superviseurs et les managers aident leurs collaborateurs à résoudre leurs préoccupations ou leurs conflits de manière proactive. Les superviseurs et les managers de 3M sont également chargés de veiller à ce que les plaintes en matière de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de comportement inapproprié soient traitées correctement et efficacement, en collaboration avec les Ressources humaines. Pour plus d'informations concernant les ressources mises à la disposition des collaborateurs pour signaler de tels faits, reportez-vous au [Principe relatif à l'obligation de signalement par les collaborateurs](#).

Les représailles sont interdites.

Le présent Principe interdit rigoureusement toute forme de représailles à l'encontre d'une personne faisant état, en toute bonne foi, de ses préoccupations relatives à une discrimination, à un harcèlement ou à une autre violation de ce Principe.

Sanctions :

La violation de la loi et du code de conduite de 3M peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.