



COMMENT PUBLICIS ACCOMPAGNE SES TALENTS ET PRÉSERVE SON ENVIRONNEMENT

# HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

## POURQUOI ?

**Nous souhaitons créer le meilleur environnement possible dans tous nos bureaux. Pour cela, nous devons offrir un environnement sûr pour empêcher les situations pouvant conduire au harcèlement et à la violence au travail, y compris la discrimination. De tels comportements seraient sévèrement sanctionnés.**

## POUR QUI ?

Tous les employés.

## QUOI ?

### Le harcèlement

**Publicis Groupe interdit de façon absolue tout comportement abusif, harceleur ou offensant, qu'il soit verbal, physique ou visuel.** Cela inclut les commentaires basés sur le genre, les caractéristiques raciales ou ethniques et les avances sexuelles.

**Publicis Groupe interdit toute forme de harcèlement, que le harceleur soit un manager, un collègue, un prestataire, un vendeur, un client ou tout autre tiers** entrant en relation avec nos collaborateurs. Nous demandons à tous nos collaborateurs et partenaires de se conformer à ces règles strictes.

Lorsqu'ils déposent une plainte pour harcèlement, les employés doivent rapidement contacter leur service de gestion des Ressources Humaines, le département Juridique ou leur supérieur hiérarchique direct. S'ils ne sont pas à l'aise pour le faire, ils peuvent contacter la Secrétaire Générale du Groupe (par e-mail à [anne-gabrielle.heilbronner@publicisgroupe.com](mailto:anne-gabrielle.heilbronner@publicisgroupe.com) ou à [ethicsconcerns@publicisgroupe.com](mailto:ethicsconcerns@publicisgroupe.com)). Toute plainte fera immédiatement l'objet d'une enquête et une mesure corrective sera rapidement mise en place si l'enquête révèle que la plainte est fondée. Les Business Units doivent établir toutes les règles spécifiques supplémentaires de lutte contre le harcèlement qui s'avèrent nécessaires pour se conformer à la législation ou aux réglementations.

## Violence au travail

Chaque employé, notamment les Chief Executive Officers des Business Units et les Directeurs des Ressources Humaines, doit aider à identifier les situations dans lesquelles la violence au travail, telle que les menaces ou les actes de violence à l'encontre des employés et/ou des biens, se produit ou pourrait se produire. Face à une situation susceptible d'engendrer de la violence, les Chief Executive Officers des Business Units et les Directeurs des Ressources Humaines doivent prendre les précautions nécessaires pour éliminer ou minimiser les risques en se préparant à y faire face.

Toute personne qui menace de commettre ou commet effectivement une action violente sur un bien du Groupe sera évacuée des lieux aussi rapidement que la sécurité le permet et restera hors des locaux du Groupe en attendant les résultats de l'enquête sur l'incident.

## QUI ?

Les Chief Executive Officers des Business Units, les Chief Executive Officers des Pays, les Chief Talent Officers des Pays.