

Directive relative à la protection contre le harcèlement sexuel, le mobbing et les discriminations sur le lieu de travail

14 juillet 2023

Table des matières

1. Principe	3
2. Champ d'application.....	3
3. Définitions	3
3.1 Harcèlement sexuel	3
3.2 Mobbing	3
3.3 Discriminations.....	4
4. Responsabilité	4
4.1 Responsabilité des supérieurs hiérarchiques.....	4
4.2 Responsabilité des collaborateurs	4
5. Procédure à suivre en cas de harcèlement sexuel, de mobbing et de discriminations sur le lieu de travail	4
6. Sanctions	5
7. Informations	5
8. Entrée en vigueur	5

1. Principe

La société Arbonia AG et les sociétés du Groupe (ci-après «Arbonia») aspirent à protéger les droits de la personnalité et entendent respecter la dignité et l'intégrité de leurs collaborateurs. Dans cette optique, le harcèlement sexuel, le mobbing et les discriminations sur le lieu de travail sont proscrits. En cas d'incidents, les personnes incriminées peuvent s'attendre à des sanctions en matière de droit du travail.

Arbonia exige de tous ses collaborateurs le respect des droits de la personnalité de leurs collègues et, dans le domaine relationnel, le respect de leurs limites personnelles.

2. Champ d'application

La présente directive s'applique à l'ensemble des collaborateurs, apprentis, personnes exerçant une fonction au sein d'un organe de direction et collaborateurs temporaires (mise à disposition de personnel) d'Arbonia.

3. Définitions

3.1 Harcèlement sexuel

Est qualifié de harcèlement sexuel tout acte impliquant une dimension sexuelle que la personne concernée considère comme indésirable. Ce harcèlement peut notamment se traduire par les comportements suivants:

- Remarques désobligeantes
- Remarques sur des avantages ou défauts physiques
- Affirmations et plaisanteries sexistes
- Regards indiscrets et insistants
- Présentation et affichage de matériel pornographique
- Invitations manifestes et équivoques
- Contacts corporels indésirables, actes corporels et d'ordre sexuel
- Avances avec promesse de récompenses ou menace de représailles

3.2 Mobbing

Le mobbing, ou harcèlement psychologique, se caractérise par des chicaneries, des pressions ou une mise à l'écart systématiques ciblant une personne sur son lieu de travail pendant une longue période. Les actes habituels observés sont notamment les suivants:

- Critiquer la qualité du travail constamment et de manière injustifiée
- Traiter une personne comme si elle n'existait pas
- Éviter les contacts et les discussions
- Faire courir des rumeurs
- Rendre une personne ridicule
- L'humilier
- Ne lui confier aucune tâche ou lui attribuer des tâches absurdes
- La discriminer ou ne pas l'inviter aux événements de groupe
- Se rendre coupable d'un délit contre l'honneur à son encontre

3.3 Discriminations

La discrimination constitue un préjudice fondé sur des caractéristiques personnelles ne présentant aucune justification concrète. Le dénigrement en est un exemple classique, notamment en raison:

- du sexe
- de la race
- de la couleur de peau
- de la langue
- de la religion
- des opinions politiques ou d'autre nature
- de la nationalité ou de l'origine sociale
- d'un handicap
- de l'appartenance à une minorité
- de la fortune
- d'un autre statut

4. Responsabilité

4.1 Responsabilité des supérieurs hiérarchiques

Dans le cadre de leur domaine de compétence, les supérieurs hiérarchiques sont responsables d'une atmosphère de travail exempte de harcèlement, de mobbing et de tout acte discriminatoire. Ils doivent attirer l'attention des collaborateurs sur l'importance des principes comportementaux et les corriger si nécessaire. Les supérieurs veillent à ce que toute information sur le harcèlement sexuel, le mobbing ou un acte discriminatoire soit traitée immédiatement. Les déclarations et indications doivent être prises au sérieux et l'interlocuteur compétent des ressources humaines doit être dûment informé.

4.2 Responsabilité des collaborateurs

Tous les collaborateurs sont tenus, de par leur comportement, à favoriser une atmosphère de travail exempte de toute discrimination et forme de harcèlement. Quiconque constate un acte discriminatoire, un cas de harcèlement ou de mobbing est donc invité à offrir son assistance aux personnes qui en sont victimes et à attirer l'attention de leur auteur sur son comportement inadapté.

Il s'agit non seulement de tenir compte des actes pouvant heurter la sensibilité moyenne des salariés, mais également de prendre en considération le ressenti et la perception subjective de la personne concernée.

5. Procédure à suivre en cas de harcèlement sexuel, de mobbing et de discriminations sur le lieu de travail

Quiconque a l'impression de subir un harcèlement, du mobbing ou une discrimination doit, si possible, clairement souligner cet état de fait auprès de la personne à l'origine de ce comportement vexatoire. Il convient alors d'indiquer clairement que ce comportement est indésirable et que son auteur doit immédiatement y mettre un terme.

La victime ou ses collègues de travail peuvent signaler ces comportements inappropriés (ou faire part de leurs suspicions) directement à leur supérieur hiérarchique ou au(x) correspondant(s) RH compétent(s).

Le service du personnel conseille et assiste les collaborateurs concernés et prend les mesures appropriées afin de mettre un terme aux actes de harcèlement, au mobbing ou aux discriminations et les empêcher à l'avenir. Il est possible, à la demande de la personne victime, de réaliser des entretiens avec une personne du même sexe.

6. Sanctions

Si un comportement inapproprié est constaté, les sanctions suivantes (appliquées isolément ou de manière cumulative) sont ordonnées, en fonction de la gravité de l'incident:

- Mention du type d'incident dans le dossier personnel
- Excuse écrite adressée à la personne victime
- Mutation
- Avertissement verbal ou écrit
- Menace écrite de licenciement
- Résiliation ordinaire des rapports de travail
- Résiliation immédiate des rapports de travail

7. Informations

Le Head of Compliance communique les informations sur la directive relative à la protection contre le harcèlement sexuel, le mobbing et les discriminations sur le lieu de travail.

8. Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur à compter de ce jour et remplace l'instruction du 12 décembre 2013 relative à la protection contre le harcèlement sexuel, le mobbing et les discriminations sur le lieu de travail.

Arbon, le 14 juillet 2023



Alexander von Witzleben
Président exécutif du conseil d'administration



Andrea Wickart
Head of Compliance /
Secrétaire générale