

Règlement relatif à la protection de la personnalité et au harcèlement sexuel 2021



Dans un souci de lisibilité, nous renonçons à énoncer chaque fois la dénomination de la forme masculine et de la forme féminine. Si elles ne faussent pas le sens du terme, les orthographes masculine et féminine sont utilisées, incluant chaque fois les personnes des deux sexes.

En cas de divergence entre les différentes versions linguistiques du présent règlement du personnel, le texte allemand fait foi.



Principe fondamental et sanctions

Art. 1 Principe fondamental

Chez Vebege, nous interagissons avec respect et ouverture – et ce, indépendamment de l'âge, d'un éventuel handicap, du sexe, de l'origine, de la religion, de l'orientation sexuelle, du statut social ou professionnel, et de la langue. Personne ne doit être défavorisé directement ou indirectement.

Les discriminations et le harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail sont humiliants, portent atteinte à la personnalité et à la dignité des personnes, et peuvent causer des problèmes psychologiques et sociaux aux personnes concernées. Ils nuisent aux performances professionnelles et perturbent l'atmosphère de travail.

Les discriminations et le harcèlement moral ou sexuel sont donc des **comportements indésirables**, qui ne seront tolérés en aucune manière au sein de notre entreprise. Si toutefois des incidents surviennent, les employés concernés recevront le soutien professionnel nécessaire et seront en droit de déposer plainte. Il va sans dire qu'une plainte déposée ne doit pas entraîner de désavantages pour la personne victime des agissements.

Art. 2 Le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les discriminations, de quelque sorte qu'elles soient, ne seront pas tolérés au sein de l'entreprise. **Toute infraction est passible de sanctions** qui, selon la gravité, peuvent aller d'un simple **avertissement écrit à un licenciement sans préavis**. Dans tous les cas, nous nous réservons le droit de poursuivre ces infractions en vertu du droit civil et pénal.

Tout **supérieur hiérarchique ou employé** qui **ne réagit pas** à un cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral dont il est témoin ou a connaissance, ni ne signale l'incident à l'une des personnes de contact, doit également s'attendre à des **sanctions**.

Même si l'incident est réglé à l'amiable, Vebege se réserve le droit d'imposer des sanctions ou même d'engager une procédure pénale.

Abus du droit de déposer plainte: toute personne qui porte délibérément de fausses accusations doit s'attendre aux mêmes sanctions qu'un harceleur.



Définitions

Art. 3 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel désigne tout comportement à connotation sexuelle non désiré par une partie. Outre les menaces, les promesses d'avantages, l'imposition de contraintes et l'exercice de pressions pour obtenir des faveurs sexuelles, il comprend également les actes verbaux, physiques et visuels de nature sexuelle qui portent atteinte, physiquement ou psychologiquement, à la dignité ou à l'intégrité de la personne concernée. Il peut s'agir notamment d'allusions obscènes ou embarrassantes, de remarques ou blagues sexistes, de regards indiscrets, d'avances, d'affichage de matériel pornographique, de contacts physiques non désirés, etc.

Art. 4 Harcèlement moral

Le harcèlement moral désigne un comportement systématique et hostile, persistant ou répété pendant une certaine durée par des individus ou un groupe dont le but est d'isoler, de marginaliser ou même d'exclure une personne de son lieu de travail. Le harcèlement moral peut prendre différentes formes: des mots, des expressions faciales, des gestes ou actions violentes, etc.

Art. 5 Discrimination

La discrimination désigne toute forme d'exclusion ou de comportement désobligeant à l'égard d'autres collaborateurs. Celle-ci peut être liée au sexe, à l'âge, aux origines, notamment ethniques, à l'orientation sexuelle, à la langue, au statut social, au mode de vie, aux convictions religieuses, idéologiques ou politiques, à un éventuel handicap physique, mental ou psychologique, ou à d'autres caractéristiques personnelles.



Prévention

Art. 6 Attentes vis-à-vis des collaborateurs et des supérieurs hiérarchiques

Vebege SA attend de tous ses collaborateurs qu'ils respectent les limites personnelles de leurs collègues de travail. Les employés qui se sentent discriminés, harcelés moralement ou sexuellement, sont priés **d'informer immédiatement et sans équivoque les personnes qui les harcèlent** qu'ils n'acceptent pas leur comportement. Si possible, les incidents doivent être consignés par écrit («journal» / note au dossier).

Tous les employés sont priés et tenus de s'opposer explicitement à ces actions et comportements, et de soutenir activement les personnes qui se défendent contre de tels comportements.

Les **supérieurs hiérarchiques** ont la responsabilité particulière **de réagir et de prendre des mesures** en cas de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral dont ils sont témoins ou qui sont portés à leur attention. Il est de la responsabilité des supérieurs hiérarchiques de veiller à ce que des mesures correctives soient prises immédiatement dans de tels cas.

Les supérieurs hiérarchiques doivent prendre au sérieux tout soupçon, indication, préoccupation ou crainte des employés ou des personnes concernées, et chercher à dialoguer avec les deux parties («victime» et «auteur»). L'administration du personnel ou le département des ressources humaines doivent être informés immédiatement en cas de soupçons ou d'incidents concrets. Le soutien et la confidentialité doivent être garantis aux personnes concernées avec un secret absolu.

Si des collaborateurs sont victimes de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel de la part de clients, d'usagers des infrastructures ou d'autres personnes dans le cadre de leur travail, la direction de la succursale/du service doit en être informée.

Art. 7 Information, orientation et formation

Tous les collaborateurs sont informés et instruits sur les principes de la discrimination, et du harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail. Les cursus de formation initiale et continue existants sensibilisent de manière appropriée aux questions de discrimination et de harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail.

Les personnes occupant des fonctions de direction sont spécifiquement informées de leur rôle et de notre position sur ce sujet.



Personnes de contact

Art. 8 Différentes personnes de contact

Les **collaborateurs** peuvent s'adresser à **différentes personnes de contact**. Selon leur situation personnelle, les employés peuvent choisir entre les options suivantes :

Option 1: Supérieur hiérarchique direct

Option 2: Directeur de la succursale / Direction du service

Option 3: Administration du personnel au sein de la succursale

Option 4: Service des ressources humaines

Option 5: Un point de contact professionnel externe désigné par Vebege

(voir annexe du contrat de travail, les affiches dans les succursales, les fiches d'information qui accompagnent régulièrement les bulletins de paie, les informations communiquées par le service des ressources humaines)

Le point de contact enregistre les signalements d'actes violents, d'agressions sexuelles et de harcèlement sexuel. En cas de harcèlement sexuel, toute personne concernée peut demander à être soutenue et conseillée par une personne de son sexe. Dans sa fonction d'interlocuteur, le point de contact écoute la personne concernée, la conseille, la soutient et l'informe sur la procédure de dépôt de plainte et les possibilités de recours civil et pénal qui s'offrent à elle. En accord avec la personne concernée, le service des ressources humaines de Vebege peut être impliqué dans l'affaire et suivre le dossier. Si la personne concernée déclare expressément ne pas vouloir que les allégations soient transmises au service des ressources humaines de Vebege, la partie plaignante est informée qu'aucune mesure de suivi ne sera prise par le point de contact.

Art. 9 Confidentialité

Toutes les personnes et instances impliquées dans une procédure ou appelées à y participer doivent garder le secret vis-à-vis des tiers.

Art. 10 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1er janvier 2021 avec effet immédiat.

Great work

