

RÈGLEMENT ANTI-DISCRIMINATION

Auteur Employee Relations / HRCB
Date Octobre 2018

Table des matières

1	Protection de l'intégrité personnelle	3
2	Déclaration de principe	3
3	Définition du <i>mobbing</i>	3
4	Définition du <i>harcèlement sexuel</i>	4
5	Prévention	4
6	Centre d'écoute et de conseils	4
7	Procédure de plainte	5
8	Sanctions	5
9	Dénonciation calomnieuse	5
10	Noms et adresses actuels	6
11	Entrée en vigueur et compétence de modification	6

1 Protection de l'intégrité personnelle

Sunrise protège la personnalité de ses collaborateurs. Ils ont le droit de bénéficier d'une protection de leur intégrité morale et physique sur le lieu de travail.

Le mobbing, le harcèlement sexuel ou la discrimination fondée (p.ex. violence, genre) constituent une atteinte aux droits de la personnalité des personnes concernées. Ils ont un impact sur le développement personnel, l'estime de soi, ainsi que sur la liberté d'action et de décision de la personne concernée, portent atteinte à leur dignité et dans certaines circonstances, à leur reconnaissance sociale. Par conséquent, toute forme de mobbing, de harcèlement sexuel ou de discrimination n'est pas tolérée par Sunrise et sa direction.

Sunrise exige que tous ses collaborateurs respectent les frontières personnelles auxquels leurs collègues ont droit dans le cadre des relations interhumaines.

2 Déclaration de principe

Sunrise interdit toute forme de mobbing, de harcèlement sexuel ou de discrimination sur le lieu de travail; elle s'engage à prendre les mesures appropriées pour protéger ses collaborateurs.

Toute forme de mobbing, toute forme de harcèlement sexuel et toute forme de discrimination est interdite, qu'elle se déroule dans les locaux de Sunrise ou à l'extérieur, y compris mais sans s'y limiter, les événements sociaux, les voyages d'affaires ou les formations sponsorisés par Sunrise.

En cas d'incident, Sunrise consultera les personnes concernées pour décider de la marche à suivre.

Toute personne coupable d'une telle discrimination peut s'attendre à des sanctions. Toutes les plaintes de mobbing, de harcèlement sexuel et de discrimination seront prises au sérieux et traitées comme telles. Les personnes demandant des conseils ou déposant une plainte et toute autre personne impliquée (à l'exception de la personne visée par la plainte) ne peuvent subir aucun désavantage ni aucune mesure de rétorsion.

3 Définition du *mobbing*

On entend par «mobbing» des actes de communication négatifs commis par une ou plusieurs personnes qui sont dirigés contre un tiers et se répètent pendant une très longue période. Le mobbing désigne par conséquent un comportement destructif sur le lieu de travail contrairement aux conflits habituels au sein de l'entreprise, qui sont résolus équitablement.

Le mobbing peut se manifester par différents actes portant atteinte à la personnalité et à l'estime de soi. Les exemples de conduite ou de comportement qui constituent un cas de mobbing incluent, sans s'y limiter:

- attaques dans le domaine de la communication (critiques constantes, menaces, refus de contact, interruptions constantes, etc.);
- attaques visant la reconnaissance sociale (propagation de rumeurs, ridiculisation des personnes, attribution de travail démotivant, etc.);
- attaques sur l'intégrité professionnelle (aucune attribution de tâches, surcharge et désœuvrement, etc.);

- attaques sur la santé (obligation d'effectuer des tâches susceptibles de détériorer la santé, menace ou exercice de violence physique, etc.).

4 Définition du *harcèlement sexuel*

Est considéré comme du harcèlement sexuel tout acte ayant une connotation sexuelle et qui n'est pas souhaité par la personne concernée. N'importe qui peut être victime de harcèlement sexuel, quel que soit son genre et le genre du harceleur. Les exemples de conduite ou de comportement qui constituent un cas de harcèlement sexuel incluent, sans s'y limiter::

- remarques désobligeantes et gênantes;
- paroles et blagues sexistes;
- présentation, accrochage ou édition de matériel pornographique;
- téléchargement et diffusion d'images et de textes à caractère pornographique provenant d'Internet;
- contacts physiques non désirés;
- tentatives importunes de rapprochement;
- tentatives de rapprochement qui vont de pair avec la promesse d'avantages ou la menace de préjudices;
- poursuite d'une personne à l'intérieur et à l'extérieur de Sunrise;
- abus sexuels et physiques.

5 Prévention

Tous les membres du personnel ont l'obligation de se comporter de manière à créer une atmosphère exempte de mobbing, de harcèlement sexuel et de discrimination.

Toute personne se sentant victime de mobbing, de harcèlement sexuel ou de discrimination doit si possible l'indiquer clairement et sans équivoque à la personne concernée.

Il incombe aux supérieurs de créer une ambiance de travail exempte de mobbing, de harcèlement sexuel et de discrimination dans leur secteur de compétence. Ils sont chargés de vérifier immédiatement les indices de mobbing, de harcèlement sexuel ou de discrimination.

Quiconque remarque que d'autres personnes sont victimes de mobbing, de harcèlement sexuel ou de discrimination est invité à prendre directement position, à apporter son soutien aux personnes concernées et à dénoncer la personne se livrant au mobbing, au harcèlement sexuel ou à discrimination. En particulier, il devrait attirer l'attention de la victime sur l'existence du centre d'écoute et de conseils.

6 Centre d'écoute et de conseils

Les centres d'écoute et de conseils au sens des centres cités ci-dessous sont à votre disposition pour obtenir des informations et répondre à vos questions, ainsi que pour soutenir et accompagner les personnes concernées. Les personnes qui ne sont pas certaines de se livrer elles-mêmes à du mobbing, du harcèlement sexuel, ou de discrimination souhaiteraient y réfléchir peuvent également s'adresser à leur HR Manager compétent, au staff committee ou au compliance officer (directement ou à travers le portail Sunrise whistleblowing).

Font notamment partie de leurs attributions les tâches suivantes:

- écouter les personnes concernées;
- les conseiller et les soutenir;
- mettre en place, en collaboration avec les personnes concernées et uniquement à leur demande, des mesures informelles dans le but de mettre fin au mobbing, au harcèlement sexuel ou à la discrimination;
- informer, par le biais d'une procédure de recours, des possibilités en matière pénale et civile, des conditions requises à cet effet et des conséquences possibles.

Les centres sont soumis à la plus stricte confidentialité et ne peuvent entreprendre aucune démarche supplémentaire sans l'accord de la personne concernée.

Quiconque remarque que d'autres sont victimes de mobbing, harcelés sexuellement ou victimes de discrimination peut également contacter le responsable des ressources humaines, le staff committee ou le compliance officer (directement ou à travers le portail Sunrise whistleblowing) pour signaler de tels incidents.

7 Procédure de plainte

Les personnes concernées ont le droit de déposer une plainte par écrit auprès du Chief Human Resources Officer (CHRO) et de demander une enquête après ou sans avoir pris au préalable conseil auprès des centres d'écoute et de conseils. Le CHRO convoque la commission des plaintes, composée d'un représentant du service des Ressources Humaines, du service juridique ou de la conformité, du top ou senior management et du comité du personnel. En cas de conflit d'intérêts ou pour d'autres raisons objectives, le CHRO peut adapter la composition de la commission au cas par cas.

La commission des plaintes désigne un membre pour assurer la présidence. La commission peut désigner un membre qui étudie l'affaire et l'informe ensuite du résultat de son étude. La commission peut également décider de mandater un tiers indépendant (p.ex. un avocat ou médiateur) pour mener l'enquête. La commission des plaintes communique lesdits résultats au CEO et émet, le cas échéant, des recommandations sur le règlement du conflit ou sur les mesures à prendre.

Le CEO et le membre de la direction concerné décident de la marche à suivre et des éventuelles sanctions. Après consultation de la commission des plaintes, ils communiquent de manière adaptée aux personnes concernées la décision prise.

8 Sanctions

En fonction de la gravité de l'incident, les sanctions vont du simple avertissement écrit au licenciement sans préavis. Les sanctions émises contre les personnes ayant commis des actes répréhensibles demeurent expressément réservées, même si l'incident est réglé à l'amiable. Demeurent également réservées les conséquences pénales et civiles.

9 Dénonciation calomnieuse

Toute personne en accusant une autre à tort de mobbing, de harcèlement sexuel ou de discrimination doit s'attendre à faire l'objet des mêmes sanctions que celles susmentionnées.

10 Noms et adresses actuels

Vous trouverez les noms et adresses actuels des centres compétents (CHRO, staff committee, HR Manager compétent, compliance officer) dans «go!» (Intranet).

11 Entrée en vigueur et compétence de modification

Le présent règlement remplace le règlement du 1er septembre 2018; il entrera en vigueur au 1er octobre 2018. Il est valable jusqu'à nouvel ordre et peut être modifié à tout moment par la direction.