Guide sur la protection de l'intégrité personnelle sur le lieu de travail

CENDRES+
MÉTAUX

Sommaire

1. Principes 4

2. Champ d'application 5

3. Définition des atteintes à l'intégrité 5

3.1. Discrimination en tout genre 5

3.2. Formes possibles de discrimination 5

3.3. Harcèlement sexuel 6

3.4. Mobbing 6

3.5. Violence 7

3.6. Abus de pouvoir en général 7

4. Responsabilité 7

4.1. Responsabilité de la direction de l'entreprise 7

4.2. Responsabilité des responsables 7

4.3. Responsabilité des personnes concernées 8

4.4. Responsabilité des membres du personnel et des témoins 8

5. Procédure en cas d'atteinte à l'intégrité personnelle 9

6. Consultation et plainte confidentielles 10

6.1. Service de signalement interne 10

6.2. Services de signalement et de contact externes 10

6.2.1 Service de conseil informel (MOVIS AG) 10

6.2.2 Système de signalement formel avec service externe spécialisé (IntegrityPlus AG) 10

6.3. Dépôt d'une plainte 11

6.3.1 Signalement interne (personnel et direct) 11

6.3.2 Signalement via Integrity Line (confidentiel et anonyme) 11

7. Déroulement de la procédure 12

7.1. Procédure informelle 12

7.2. Rôle et tâches du/des service(s) de confiance et de contact dans la procédure informelle 12

7.2.1 Personnes de confiance internes 12

7.2.2 Service de conseil externe MOVIS AG 13

7.3. Procédure formelle 13

7.4. Rôle et tâches des services internes de signalement dans la procédure formelle 13

7.5. Rôle et tâches du service externe spécialisé IntegrityPlus AG dans la procédure formelle 14

7.6. Documentation ..... Fehler! Textmarke nicht definiert.

7.7. Clôture de la procédure 14

8. Sanctions possibles 15

9. Entrée en vigueur 15

10. Annexe 1 – Procédure : atteinte à l'intégrité personnelle sur le lieu de travail 16

1. Principes

Cendres+Métaux protège la personnalité et la dignité de l'ensemble de son personnel. Chaque membre a droit à la protection de son intégrité psychique et physique sur son lieu de travail. Le mobbing, le harcèlement sexuel, la discrimination et la violence portent atteinte à la personnalité des personnes concernées. Par « atteintes à l'intégrité personnelle », on entend les agressions extérieures dirigées à l'encontre d'un individu dans sa globalité et qui mettent en danger son intégrité. Il s'agit de comportements qui dépassent les limites et nuisent à l'estime de soi.[1]

Cendres+Métaux attend des membres de son personnel qu'ils aient des relations mutuellement équitables, respectueuses et valorisantes, et qu'ils respectent les limites personnelles auxquelles leurs collègues ont droit dans les différentes interactions. Les atteintes à l'intégrité ne sont pas tolérées. Cendres+Métaux s'engage à clarifier les plaintes et à protéger les personnes concernées.

Les personnes à l'origine de ces harcèlements doivent s'attendre à des sanctions qui, selon la gravité des faits, peuvent aller d'une mise en garde écrite au licenciement sans préavis.

Nos principes	
	Attention et estime dans les relations avec autrui Il nous tient à cœur de nous traiter mutuellement avec attention et estime, quels que soient le milieu, la formation, la religion, les convictions, les capacités physiques, le sexe ou l'identité sexuelle de chacun·e. Cette diversité enrichit notre équipe et reflète notre culture d'entreprise. En cas de violation de ces valeurs, nous nous verrons dans l'obligation de prendre des mesures.
	Communication ouverte et dialogue constructif Nous communiquons ouvertement et avec bienveillance les uns avec les autres. Les conflits sont réglés de manière équitable, objective et orientée vers la recherche de solutions. Nous entretenons une culture de la confiance et considérons la critique constructive comme une opportunité d'évolution. Notre style de direction est basé sur l'ouverture et le dialogue. Si des erreurs se produisent, nous les assumons et les considérons comme une chance de nous améliorer. Notre objectif est de promouvoir une communication ouverte dans laquelle tous les membres de l'équipe peuvent exprimer leurs propres pensées et idées sans crainte de conséquences négatives.
	Intégrité L'intégrité est une valeur centrale qui caractérise nos actions et notre collaboration. Les membres de notre personnel s'efforcent toujours d'agir avec honnêteté et intégrité, tant vis-à-vis de leurs collègues que de notre clientèle et de nos partenaires. Le respect de hautes valeurs éthiques n'est pas négociable pour nous et constitue le fondement de notre réussite commune. En faisant preuve d'intégrité, nous souhaitons non seulement créer un environnement de travail de confiance, mais aussi avoir un impact positif sur notre secteur et sur la société dans son ensemble.

[1] Steiger-Sackmann (2013), cf. 76f.

2. Champ d'application

Ce principe s'applique à l'ensemble du personnel (fixe et temporaire) des sociétés appartenant à Cendres+Métaux Holding en Suisse. Le terme « personnel » englobe également les apprenti·e·s, le personnel des services extérieurs et les membres du conseil d'administration.

3. Définition des atteintes à l'intégrité

3.1. Discrimination en tout genre

Cendres+Métaux entend par discrimination le fait de rabaisser des personnes en raison de leur origine sociale ou ethnique, de leur nationalité, de leur religion, de leurs convictions, de leur identité sexuelle, de leur handicap ou de leur sexe. La discrimination porte atteinte à la dignité de la personne concernée. Les personnes ne sont pas perçues de manière individuelle, mais uniquement comme des membres de groupes dans lesquels elles sont catégorisées selon un certain trait de leur personne ou de leur personnalité.

La discrimination peut être consciente ou inconsciente. L'interdiction de la discrimination est inscrite dans la Constitution fédérale suisse (art. 8, al. 2). Chez Cendres+Métaux, les incidents discriminatoires entraînent des conséquences sur le plan du droit du personnel et/ou de la discipline. La discrimination est un type qualifié d'inégalité de traitement et se produit lorsque les deux éléments ci-dessous sont réunis :

Une inégalité de traitement entre des personnes se trouvant dans des situations comparables :
- qui implique un rabaissement injustifié ;
- se rattache à une caractéristique distinctive particulière.

La discrimination peut se produire, par exemple, sur la base des critères suivants :
- le sexe, l'âge, l'origine, l'ethnie, l'orientation sexuelle, la langue, la position sociale ;
- les convictions religieuses, philosophiques ou politiques ;
- un handicap physique, mental ou psychique.

3.2. Formes possibles de discrimination

- **Des déclarations verbales ou écrites ainsi que des actes dégradants** comme des blagues racistes, des moqueries sur les personnes homosexuelles, une représentation sexiste de personnes dans des présentations ou des vidéos, etc.
- **Un traitement inégal** comme des désavantages en cas de grossesse ou de restrictions physiques, l'attribution de tâches ou l'évaluation des performances sur la base de stéréotypes (par ex. « les femmes sont plus à l'écoute », « les hommes sont plus doués avec la technologie »), etc.
- **Conditions de travail inéquitables** comme le refus injustifié d'un salaire égal ou d'une promotion, des restrictions du taux d'occupation ou des réglementations du temps de travail, etc.

3.3. Harcèlement sexuel

Est considéré comme harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout acte à connotation sexuelle qui n'est pas souhaité par la personne concernée et qui porte atteinte à sa dignité. Pour déterminer s'il s'agit d'un flirt anodin, d'une relation naissante entre collègues de travail ou d'un cas de harcèlement sexuel, il existe une règle simple.

Ce qui est déterminant, ce n'est pas l'intention de la personne qui harcèle, mais la manière dont son comportement est perçu par la personne concernée, si celle-ci le ressent comme souhaité ou indésirable. Le harcèlement sexuel peut se manifester par les comportements suivants :

- **les rapprochements indésirables** comme les contacts physiques apparemment fortuits ou imposés, les invitations non souhaitées avec une intention claire, le harcèlement des collègues à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ;
- **les allusions sexuelles** telles que les remarques suggestives ou ambiguës, les blagues sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle des femmes et des hommes, etc. ;
- **la diffusion de contenu pornographique** comme le fait de montrer, d'afficher ou d'envoyer du contenu à caractère pornographique, etc. ;
- **les agressions sexuelles** comme la contrainte ou le viol, etc.

L'évaluation se base essentiellement sur le ressenti de la personne concernée. Le harcèlement sexuel constitue une infraction pénale au sens du Code pénal suisse.[2] Les agissements correspondants peuvent donc entraîner des conséquences pénales.

3.4. Mobbing

Le mobbing (harcèlement moral) consiste à harceler, humilier, menacer, exclure ou porter atteinte à la dignité d'une personne sur son lieu de travail de manière systématique et délibérée pendant une période prolongée.
Le mobbing peut se manifester par des actes très divers qui portent atteinte à la personnalité et à l'estime de soi, notamment sous la forme d'un comportement visant à[3] :

- empêcher la personne de s'exprimer : ne pas la laisser parler, l'interrompre constamment, lui crier dessus, ne pas lui donner d'informations ;
- rendre difficiles les relations sociales au travail : refus général de contact avec la personne, l'ignorer, l'exclure, l'isoler ;
- nuire à sa réputation sociale : la ridiculiser, répandre des rumeurs ou lancer des moqueries à son encontre, l'insulter, lui faire des remarques désobligeantes ;
- dégrader la qualité de sa situation professionnelle et de vie : attribution de tâches vexatoires et humiliantes, critiques injustifiées, privation de tâches importantes ;
- nuire à sa santé (mentale) : menaces de violence physique, voies de fait, harcèlement sexuel.

Le mobbing se distingue des conflits tels qu'ils surviennent et doivent être résolus dans toute situation de travail. Ce ne sont pas les incidents isolés qui constituent le mobbing, mais l'accumulation de tous les

---

[2] Cf. art. 198 CP.

[3] Leymann, Heinz (2006) : Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. 13e éd. Reinbek bei Hamburg : rororo Verlag.

agissements pénibles sur une longue période et l'effet global qui conduit à un sentiment d'infériorité chez la personne victime. Lorsque le mobbing est exercé par un·e responsable sur un·e subordonné·e, on parle alors de « bossing ».[4]

3.5. Violence

La violence est comprise comme une source de pouvoir et, au sens strict, comme l'exercice illégitime de la contrainte : la volonté de la personne sur laquelle la violence est exercée est ignorée ou brisée.
La violence peut être physique, psychologique, verbale ou non verbale. Une menace constitue également une atteinte à l'intégrité par l'exercice de la violence. Elle signifie la perspective d'un malheur futur sur lequel la personne à l'origine de la menace prétend pouvoir exercer une influence.[5]

3.6. Abus de pouvoir en général

Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne se trouve dans la dépendance directe ou indirecte d'une autre personne et que la partie la plus forte exploite cette relation d'une manière qui porte atteinte à la dignité de la personne dépendante. Cela peut notamment se produire par :

- le fait de confier des travaux/services privés à une personne contre son gré ;
- la « vente » des idées des personnes subordonnées comme étant les leurs ;
- la menace de licenciement sur un coup de tête ;
- l'ignorance générale des règles de l'entreprise au détriment de la personne dépendante.

4. Responsabilité

4.1. Responsabilité de la direction de l'entreprise

Cendres+Métaux s'engage à prendre des mesures contre les membres du personnel qui ne respectent pas l'intégrité d'autrui. Nous veillons à ce que les personnes à l'origine d'un signalement et les éventuels témoins ne subissent aucun préjudice du fait de la communication d'un comportement fautif. Si des membres du personnel sont lésés dans leur intégrité par des personnes extérieures à l'entreprise sur leur lieu de travail, Cendres+Métaux mettra également en œuvre tous les moyens raisonnables et appropriés pour y mettre fin.

4.2. Responsabilité des responsables

Les responsables favorisent, dans le cadre de leur domaine de compétence, une culture de travail marquée par l'équité, le respect mutuel et l'estime. Ils sont soucieux et responsables d'une atmosphère de travail exempte de mobbing et de harcèlement. Les conflits qui surviennent sont abordés et résolus de manière active. Une enquête aura immédiatement lieu sur les informations relatives au mobbing, au harcèlement sexuel, à la discrimination et à la violence. Les responsables sont encouragés à demander de l'aide aux RH ou à un service externe en cas de besoin.

---

[4] Streiff/von Kaenel/Rudolph, art. 328 CO N 5, 17.
[5] Une menace qualifiée d'atteinte à l'intégrité peut (mais ne doit pas) constituer une menace au sens de l'art. 180 CP.

4.3. Responsabilité des personnes concernées

Les membres du personnel qui se sentent victimes de mobbing, de harcèlement sexuel, de discrimination ou de violence doivent, dans la mesure du possible, communiquer explicitement à la personne qui les harcèle qu'un tel comportement n'est pas accepté. Si une intervention personnelle n'est pas possible ou échoue, la personne concernée doit s'adresser au service de signalement externe pour obtenir des conseils confidentiels (voir les coordonnées des services de signalement à l'art. 6.2.) ou informer les RH. En complément, il est recommandé à la personne concernée de tenir un journal des situations de harcèlement (acte de harcèlement, lieu, heure, témoins éventuels) et de rassembler des preuves. Le conseil confidentiel est également à la disposition des membres du personnel qui se sentent injustement accusés d'atteinte à l'intégrité.

4.4. Responsabilité des membres du personnel et des témoins

Tous les membres du personnel sont tenus de contribuer positivement, par leur comportement, à une atmosphère exempte de mobbing et de harcèlement. Toute personne témoin de mobbing, de harcèlement sexuel, de discrimination ou de violence est invitée à offrir son soutien à la personne concernée et, le cas échéant, à confronter à son comportement la personne à l'origine du mobbing ou du harcèlement.

5. Procédure en cas d'atteinte à l'intégrité personnelle

	Personne concernée	Responsable	Personne observatrice
Comment dois-tu agir ?	Te sens-tu discriminé·e dans ton environnement de travail ou traité·e différemment par rapport à tes collègues, harcelé·e, menacé·e ou victime d'une agression ? Penses-tu être victime de harcèlement ciblé ? Tu as le droit de te défendre. Agis, car en règle générale, de telles situations ne se règlent pas d'elles-mêmes.	En tant que responsable, tu es tenu·e de protéger le personnel contre le harcèlement, de veiller à ce que le climat de travail soit exempt de discrimination, de menaces et de violence et de le protéger contre le harcèlement moral et les conflits destructeurs.	Cendres+Métaux accorde une grande importance à la consignation de ces événements. Tous les membres du personnel sont invités à prendre leurs responsabilités pour eux-mêmes et pour les autres, à s'engager activement dans la lutte contre les comportements discriminatoires et le harcèlement.
Que peux-tu faire concrètement ?	**Réagis rapidement et fixe des limites.** Clarifie la situation au plus vite. Fais comprendre à la personne en face ton ressenti par rapport à une certaine action ou déclaration et exige que ce comportement cesse. **Note les incidents par écrit.** Écris ce qui s'est passé, quand, en présence de qui et dans quelles circonstances, ainsi que les éventuels témoins de l'incident. **Demande de l'aide.** Parle de la situation avec un·e collègue ou un·e responsable ou adresse-toi aux personnes de contact ou aux services de signalement figurant sur la liste. Tu y trouveras également des informations sur les éventuelles démarches juridiques à entreprendre. Un signalement via Integrity Line au service spécialisé externe IntegrityPlus est strictement confidentiel et il est garanti que tu ne subiras aucune conséquence négative suite à un signalement.	**Sois un exemple.** Traite l'ensemble du personnel de la même manière et respecte les limites individuelles. Crée un climat de confiance au sein de ton équipe afin que tes collègues sachent qu'ils/elles ont ton soutien. Veille à ce que ton équipe aborde la communication et les conflits de manière juste et respectueuse, avec des retours objectifs et des décisions compréhensibles. **Interviens tôt, fixe des limites.** Détecte les évolutions néfastes et les conflits qui s'enveniment en surveillant à la fois les performances et les relations entre les membres du personnel. Ne tolère pas le manque de respect ou le bizutage. Précise que tu n'acceptes aucune forme d'atteinte à l'intégrité. **Ne ferme pas les yeux !** Prends au sérieux les indices de développements problématiques avant qu'ils ne s'aggravent. Rassemble des faits sur le cas comme base pour l'entretien avec les RH. Contacte le service RH pour qu'un membre de l'équipe puisse définir avec toi les mesures possibles.	**Fais preuve de courage civique.** Fais preuve de solidarité vis-à-vis de la personne concernée. Demande à la personne qui harcèle d'arrêter si tu es témoin d'un comportement qui dépasse les limites de la personne qui en est victime. **Offre ton soutien.** Cherche le dialogue avec la personne concernée et aborde clairement le sujet. Encourage-la à s'adresser à l'une des personnes de contact officielles ou à l'un des services de conseil recommandés. Toutefois, n'entreprends aucune autre démarche sans l'accord de la personne concernée. Tu peux également t'adresser toi-même au service spécialisé pour obtenir des conseils. Les entretiens auprès du service spécialisé sont traités en toute confidentialité.

As-tu dépassé les limites ?

Tu as un doute quant au fait que ton comportement ait pu être perçu comme du harcèlement par une autre personne ? Dans ce cas aussi, tu peux agir :

Réfléchis à ton comportement. Traiterais-tu de la même manière une personne qui t'est proche (par ex. une sœur, un·e ami·e) ? Comment ton comportement serait-il perçu dans ce cas ? Discute éventuellement de l'incident avec une personne de confiance.	Adresse-toi à l'autre personne. Il y a souvent des malentendus qui peuvent être clarifiés lors d'une discussion. Il est recommandé d'organiser un tel entretien dans un lieu public, comme une cafétéria.	Cherche un soutien. Le service de conseil et de conciliation indiqué propose un conseil confidentiel et peut orienter vers d'autres aides éventuelles.

6. Consultation et plainte confidentielles

Les membres du personnel qui se sentent atteints dans leur intégrité personnelle ou injustement accusés et les témoins de harcèlement ont le choix de demander des conseils confidentiels et/ou de déposer directement une plainte.

6.1. Service de signalement interne

Tous les membres du personnel ont le droit et la possibilité (avec ou sans consultation préalable de personnes de confiance ou d'un contact externe) de déposer une plainte et d'exiger qu'elle soit traitée en cas de violations des limites vécues personnellement ou observées. Personne ne doit subir de préjudice du fait d'une plainte déposée à juste titre. Au sein de l'entreprise, une plainte peut être déposée verbalement, bien que le mieux reste de le faire par écrit, auprès de l'un des services suivants, entraînant ainsi une obligation d'intervention :

- responsable direct·e dans la hiérarchie ;
- responsable suivant·e dans la hiérarchie, non impliqué·e ;
- HR Business Partner de la société concernée.

6.2. Services de signalement et de contact externes

En fonction de la situation, de l'urgence et du besoin, les membres du personnel peuvent s'adresser à différents services externes spécialisés.

6.2.1 Service de conseil informel (MOVIS AG)

Après avoir auditionné la personne concernée et pris note des éléments évoqués, une personne de confiance de la société MOVIS AG aide à catégoriser les incidents perçus, montre les options qui se présentent et apporte un soutien au niveau de l'aide à soi-même. Elle informe des autres étapes possibles, de la procédure de plainte formelle et clarifie le besoin de protection.

MOVIS AG
Téléphone : 0848 270 270 (disponible 24h/24 et 7j/7, particulièrement recommandé en cas d'urgence)
Site : www.movis24.ch (disponible 24h/24 et 7j/7, prise de contact anonyme possible)
Le nom de l'entreprise pour envoyer une demande est : Cendres & Métaux.

6.2.2 Système de signalement formel avec service externe spécialisé (IntegrityPlus AG)

Un comportement fautif vécu ou observé, des soupçons de comportement fautif et des abus liés à la discrimination, au harcèlement sexuel, au mobbing, à la violence et à l'abus de pouvoir peuvent être dénoncés de façon confidentielle et sur demande anonyme via notre système de signalement :

Système de signalement Integrity Line
https://cmgroup.integrityline.io (disponible 24h/24 et 7j/7, possibilité de contact anonyme)

Le service externe spécialisé IntegrityPlus AG allie expertise juridique et psychosociale. Il est automatiquement contacté sans délai quand une plainte est déposée via le système de signalement formel du groupe Cendres+Métaux, Integrity Line. Cela vaut pour tous les signalements de la catégorie « discrimination, harcèlement sexuel, mobbing, violence, abus de pouvoir ».

6.3. Dépôt d'une plainte

6.3.1 Signalement interne (personnel et direct)

Si la plainte est déposée personnellement au sein de l'entreprise auprès de l'une des personnes ou départements mentionnés au chapitre 6.1, celle-ci ou celui-ci mène un entretien avec la personne à l'origine du signalement, avec la participation d'un·e spécialiste RH ou membre de la direction, au cours duquel les contenus suivants sont discutés et consignés par écrit dans un procès-verbal de plainte :

- incidents perçus comme portant atteinte à l'intégrité (moment, durée et fréquence) ;
- réaction et tentative d'aide à soi-même de la personne concernée, réaction de la personne mise en cause ;
- personne(s) mise(s) en cause (éventuels témoins et preuves) ;
- nécessité de mesures de protection et, le cas échéant, d'un soutien psychosocial ;
- volonté de trouver une solution à l'amiable (entretien de conciliation) ;
- procédure et accord de confidentialité pendant la procédure de plainte ;
- signature du procès-verbal de plainte.

6.3.2 Signalement via Integrity Line (confidentiel et anonyme)

Les signalements via Integrity Line, le système de lanceur d'alerte officiel du groupe Cendres+Métaux, peuvent être effectués de manière confidentielle et sur demande anonyme, aussi bien par écrit que par mémo vocal, et munis d'informations supplémentaires telles que des documents, des e-mails ou des photos. Un dépôt de plainte via Integrity Line déclenche automatiquement une procédure formelle selon le processus interne relatif à la réception et au traitement des signalements (QMP 020) (voir aussi chap. 7.3). Seuls les spécialistes autorisés d'IntegrityPlus AG ont accès aux signalements de la catégorie « discrimination, harcèlement sexuel, mobbing, violence, abus de pouvoir ». En conséquence, un·e spécialiste externe indépendant·e prend contact avec la personne effectuant le signalement et réalise en fonction du cas une première évaluation juridique. Elle ou il collecte en outre des informations et des faits pour clarifier le signalement et classifier le cas. Via Integrity Line, les mêmes points que ceux mentionnés dans le chapitre 6.3.1 sont alors discutés et documentés. Les échanges se font de façon confidentielle et sur demande entièrement anonyme via le système de signalement d'Integrity Line. Pour mettre en œuvre des solutions, il est possible de transmettre le signalement, après entente avec la personne lanceuse d'alerte, ainsi que les recommandations d'action d'IntegrityPlus au service interne de signalement pour les questions liées à l'intégrité sur le lieu de travail du groupe Cendres+Métaux (Chief People & Culture Office). Des plaintes concernant d'autres violations de l'intégrité (par ex. subornation, fraude et corruption) au sein de l'entreprise peuvent également être déposées via le système d'alerte d'Integrity Line. La politique de signalement(LL 008) fournit des renseignements sur les différentes catégories de signalement et le processus pour lancer des alertes. Il est possible de la consulter directement en suivant le lien vers Integrity Line.

7. Déroulement de la procédure

7.1. Procédure informelle

La procédure informelle consiste notamment dans des mesures de soutien au niveau de l'aide à soi-même pour la/les personne(s) concernée(s) dans le but d'exprimer la violation d'intégrité subie, de la clarifier et d'aboutir à un consensus. Les personnes concernées sont en mesure de résoudre de manière autonome la violation de l'intégrité subie en cherchant le dialogue avec la personne mise en cause, en abordant la question de la violation de l'intégrité et en fixant des limites. Dans un premier temps, elles peuvent aussi s'adresser à une personne de confiance interne ou au service externe de conseil de MOVIS AG pour un premier entretien confidentiel. Le personnel spécialisé de MOVIS AG les aide alors à catégoriser les incidents perçus et les soutient dans la mise en place de l'aide à soi-même. Il peut aussi les aider pour la suite de la procédure et leur expliquer la procédure formelle de dépôt de plainte. Cette démarche ne déclenche pas de procédure d'enquête et offre la possibilité à toutes les parties prenantes de clarifier elles-mêmes personnellement et directement les dépassements de limites.

Remarque importante : les membres de la direction ne peuvent pas garantir la confidentialité des informations, car leur devoir d'assistance les oblige, lorsqu'ils sont informés de situations problématiques, à aller au fond des choses ou à veiller à ce que celles-ci soient clarifiées. Les membres du service RH peuvent également se trouver en conflit d'intérêts avec leur fonction de soutien envers la hiérarchie en raison des informations reçues.

7.2. Rôle et tâches du/des service(s) de confiance et de contact dans la procédure informelle

7.2.1 Personnes de confiance internes

Les personnes de confiance internes (par ex. responsables, HR Business Partner, membres de la commission du personnel, collègues) peuvent aider une personne sollicitant des conseils à clarifier et à résoudre son problème en toute discrétion. Les tâches liées à la procédure informelle sont les suivantes :

- écouter ce qui est arrivé à la personne concernée ;
- catégoriser les faits (par ex. conflit ou harcèlement) ;
- discuter des mesures d'aide à soi-même, si cela est possible et utile ;
- informer sur les autres possibilités d'action et leurs conséquences ;
- expliquer la situation juridique ou indiquer les services d'information juridique correspondants ;
- accompagner dans la démarche souhaitée ;
- informer sur les offres externes de coaching, de conseil et de soutien thérapeutique.

La personne de confiance assiste la personne qui demande conseil et ne procède pas elle-même à l'enquête.

7.2.2 Service de conseil externe MOVIS AG

Des spécialistes qualifiés et expérimentés de MOVIS AG sont à la disposition des personnes en quête de conseils du groupe Cendres+Métaux pour des entretiens de conseil à tout moment. Une personne de confiance de MOVIS AG, après avoir écouté la situation ou les incidents rapportés, aide à évaluer ce qui a été vécu, présente les options d'action, soutient l'auto-assistance, informe sur les étapes suivantes possibles ainsi que sur la procédure formelle de plainte, et clarifie les besoins de protection. Les tâches et le rôle de MOVIS AG sont conformes au chapitre 7.2.1.

MOVIS propose des consultations en ligne (par exemple, par appel vidéo ou par chat via la plateforme Internet sécurisée et protégée par mot de passe Movis24), ainsi que des entretiens en face à face dans des lieux de consultation accessibles de manière discrète. Selon le cadre, la disponibilité est assurée 24h/24 et 7j/7 ou en fonction de la disponibilité. Les employés de MOVIS AG sont soumis à l'obligation de confidentialité.

7.3. Procédure formelle

La procédure formelle sert à établir les faits et a pour but de mettre fin au comportement ou à la situation ayant porté atteinte à l'intégrité personnelle. En règle générale, la procédure formelle intervient lorsque les tentatives informelles de résolution à l'amiable échouent ou ne sont ni possibles ni raisonnables. La condition préalable à l'ouverture d'une procédure formelle est le dépôt d'une plainte de préférence écrite de la personne concernée, soit auprès d'un l'un des services de signalement internes mentionnés au chapitre 6.1, soit via Integrity Line. Le dépôt d'une plainte via Integrity Line déclenche une procédure formelle selon le processus interne relatif à la réception et au traitement des signalements (QMP 020). En cas de plainte verbale, les RH établissent un procès-verbal de plainte qui doit être signé par la personne concernée.

7.4. Rôle et tâches des services internes de signalement dans la procédure formelle

Les services internes de contact et de plainte sont soumis à la même obligation pour tous les membres du personnel. Ils enquêtent sur les problèmes signalés aussi rapidement que possible, en adoptant une position neutre et impartiale. Les tâches des services internes de signalement sont notamment les suivantes :

- la clarification et la résolution immédiate du problème lorsqu'il y a un cas évident d'atteinte à la personnalité (exemple : affiche sexiste) ;
- la réalisation d'une enquête interne, comprenant :
  - l'audition de la personne à l'origine du signalement ;
  - l'audition de la personne mise en cause ;
  - la recherche et audition d'éventuels témoins (si possible indépendants) ou de personnes appelées à fournir des renseignements ;
  - la rédaction d'un rapport d'enquête ;
  - l'émission de recommandations ;
- la mise en place de mesures ;
- la conduite d'entretiens de médiation visant à trouver une solution commune ou de faire le point sur ce qui s'est passé ;
- l'information de la personne concernée sur les possibilités d'action internes et externes ainsi que le soutien dans la démarche souhaitée.

En cas de besoin, le service interne de signalement peut faire appel à des spécialistes externes. Si nécessaire, la procédure d'enquête interne à l'entreprise peut également être confiée à un service externe spécialisé (par ex. IntegrityPlus AG). **La personne responsable de l'intégrité sur le lieu de travail auprès du groupe Cendres+Métaux est la Chief People & Culture Officer.**

7.5. Rôle et tâches du service externe spécialisé IntegrityPlus AG dans la procédure formelle

IntegrityPlus AG est un service de conseil et de signalement indépendant de Cendres+Métaux qui est spécialisé dans les cas se rapportant aux violations de l'intégrité sur le lieu de travail. Afin de garantir la confidentialité maximale, IntegrityPlus enregistre exclusivement les plaintes via le système de signalement sécurisé et conforme à la protection des données Integrity Line. Le service externe spécialisé IntegrityPlus assume notamment les tâches suivantes :

- enregistement via Integrity Line des cas de la catégorie de signalement « discrimination, mobbing, violence, abus de pouvoir » ;
- première évaluation juridique ;
- communication avec la personne à l'origine du signalement via la plateforme de signalement Integrity Line ;
- documentation du cas dans Integrity Line ;

7.6. Rapport de cas avec recommandations de mesures Documentation

Les entretiens de médiation et de conciliation utiles à l'enquête sont consignés dans un procès-verbal. Le procès-verbal et les éventuels autres documents de l'entretien sont soumis aux parties au conflit pour signature. La consultation du dossier doit être autorisée dans le cadre du droit d'être entendu·e et dans le respect des droits de la personnalité des personnes impliquées. Dans la mesure où une atteinte à l'intégrité personnelle est constatée, les procès-verbaux doivent être joints au dossier de la personne qui a commis une faute, une fois l'enquête terminée.

7.7. Clôture de la procédure

Dans le cadre des entretiens de médiation et de conciliation, des solutions possibles et des mesures appropriées peuvent être convenues, par exemple des excuses écrites, un renforcement des mesures de prévention, comme la modification des conditions de travail ou des mesures organisationnelles.

8. Sanctions possibles

Les personnes qui harcèlent ou discriminent d'autres personnes, mais aussi celles qui accusent sciemment autrui à tort d'un comportement fautif, peuvent être sanctionnées. Les sanctions possibles sont :

- une note préventive dans le dossier personnel ;
- la mise en place de mesures de soutien (par ex. coaching) ;
- le renvoi ;
- le transfert ;
- le changement de poste ;
- la menace de licenciement ou le licenciement en cas de récidive ;
- le licenciement sans préavis.

9. Entrée en vigueur

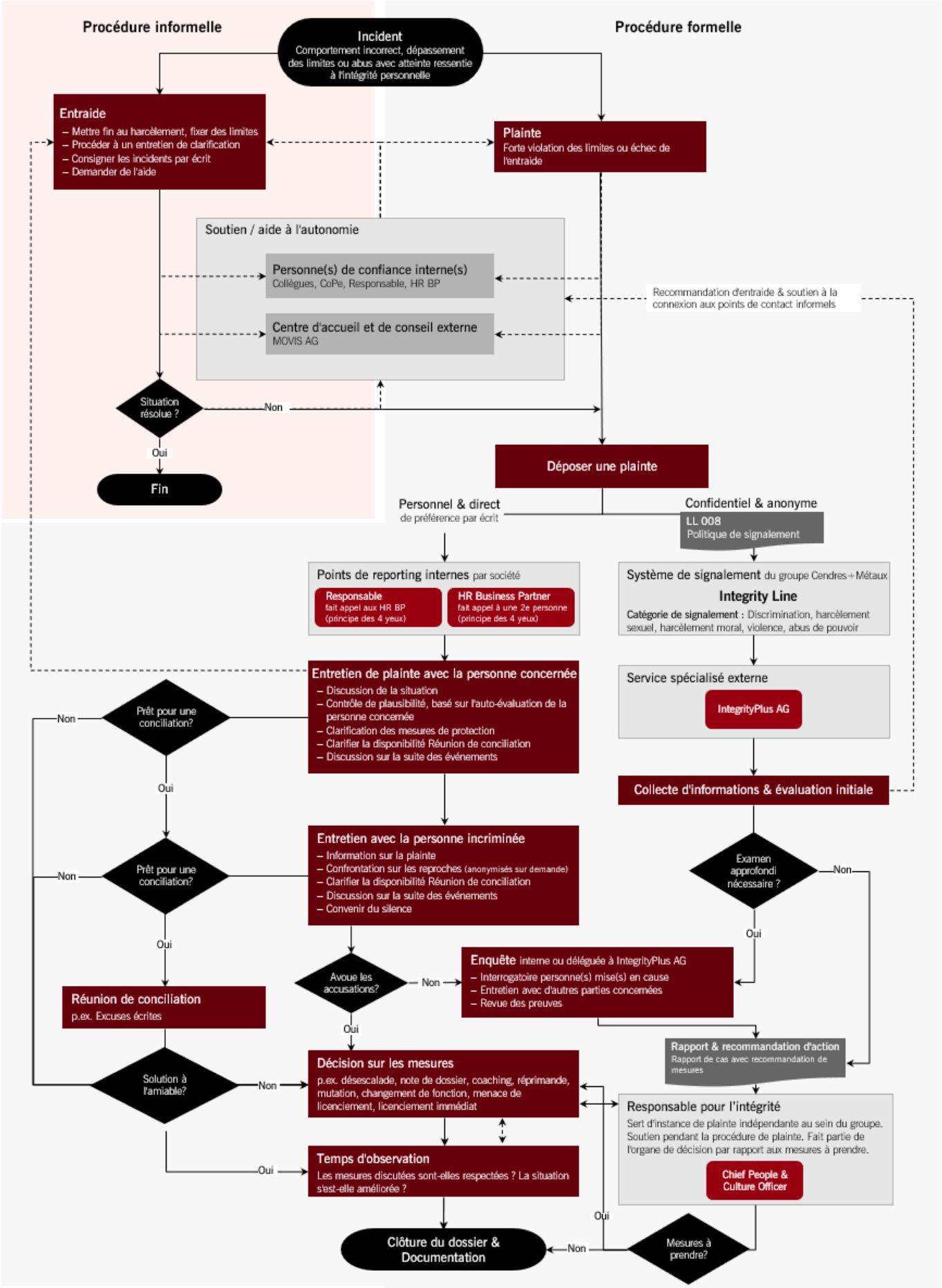
La présente ligne directrice entre en vigueur le 1er octobre 2024 pour les entreprises du groupe Cendres+Métaux en Suisse.

Pour le groupe Cendres+Métaux
Biel/Bienne, 3 septembre 2024

Philipp von Büren
Chief Executive Officer

Baanuja Rajakulendran
Chief People & Culture Officer

10. Annexe 1 – Procédure : atteinte à l'intégrité personnelle sur le lieu de travail



Cendres+Métaux
Rue de Boujean 122
CH-2501 Biel/Bienne
Tél. +41 58 360 20 00
Fax +41 58 360 20 10
www.cmsa.ch

LL 320 Version 01