



Politique de respect au travail

Nous sommes attentifs aux personnes

Nous pensons que notre environnement de travail doit être un lieu sûr où nos talents et nos forces individuels peuvent s'épanouir dans une atmosphère de respect, de dignité et de professionnalisme, ce qui nous permet de nous développer en tant qu'individus dans une organisation où les droits de l'homme sont respectés.

C'est pourquoi nous demandons à tous les employés, à tous les niveaux de l'organisation, de respecter les principes énoncés dans la présente politique de respect au travail.

Diversité et égalité

Nous promouvons l'égalité des chances en matière d'emploi. En tant que société internationale, nous pensons que l'égalité et la diversité enrichissent nos vies professionnelles et nous permettent d'attirer et de retenir les meilleurs talents pour construire Cotecna.

Discrimination

Nous interdisons les comportements discriminatoires fondés sur le sexe, les caractéristiques sociales, ethniques, religieuses ou toute autre caractéristique personnelle.

Harcèlement

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement et nous mettons en œuvre des mesures appropriées pour le prévenir. Le harcèlement comprend toutes les formes de comportement verbal, physique, sexuel ou visuel qui menace, intimide ou contraint un employé, un collègue ou toute personne travaillant pour ou au nom de Cotecna.

Intimidation

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement moral, comme le harcèlement intentionnel et persistant, l'intimidation, l'humiliation et les insultes.

Comportement antisocial sur le lieu de travail

Nous interdisons toute forme de comportement antisocial au travail qui a un impact négatif sur notre travail et sur le lieu de travail.

Travail équitable

Nous respectons tous les droits de l'homme protégés par la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) des Nations unies. Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations pertinentes en matière d'emploi et respectons les droits légaux des employés.

Victimisation

Nous interdisons tout traitement injuste ou représailles en raison d'actions entreprises par les employés pour faire valoir leurs droits légaux en matière d'emploi ou en raison d'une plainte déposée de bonne foi et sans intention malveillante.

Ligne d'assistance

Nous mettons à la disposition des employés un service d'assistance téléphonique confidentiel pour leur permettre de signaler les violations de la présente politique de respect au travail. L'anonymat sera respecté dans la mesure du possible.

Explications

Diversité et égalité

Cela signifie que nous promouvons l'égalité des chances en matière d'emploi et que nous ne fondons pas nos décisions en matière de salaire, d'avantages sociaux, de promotion et d'évolution de carrière sur le sexe, l'origine ethnique, la religion, l'âge, l'état civil, le handicap, l'opinion politique, la grossesse, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique personnelle.

Discrimination

Le principe de non-discrimination signifie que nous n'utilisons pas de mots ou d'actes destinés à rabaisser ou à désavantager une personne en raison de son origine sociale ou de ses caractéristiques personnelles, telles que l'appartenance ethnique, l'origine nationale, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la langue, le mode de vie, l'état civil, la grossesse, la religion, les convictions philosophiques ou politiques ou en raison d'un handicap physique, mental ou psychique.

Il y a discrimination lorsqu'une personne n'est pas traitée de la même manière qu'une autre personne dans la même situation sur la base de l'un des critères susmentionnés et que cela entraîne une forme d'humiliation ou d'exclusion. Les décisions relatives aux opportunités et à l'évolution de carrière des employés au sein de Cotecna sont basées sur des critères objectifs.

Harcèlement

Le harcèlement est une répétition de mots et d'actes qui ont des conséquences physiques ou psychologiques néfastes pour la victime. Ces comportements sont généralement répétés, mais un seul acte peut suffire. Le harcèlement ne se limite pas aux interactions entre un responsable et un employé, mais également entre des employés ou des groupes d'employés.

Le harcèlement peut prendre différentes formes : physique, verbale, visuelle ou sexuelle.

Il est important de savoir que le harcèlement au travail peut également se produire en dehors du lieu de travail et en dehors des heures de travail (par exemple, lors d'un événement professionnel organisé en dehors du site, pendant les trajets domicile-travail, etc.)

Le harcèlement physique est un contact physique inapproprié contre la volonté de la personne, tel qu'une agression, des attouchements inappropriés, le fait de pousser quelqu'un, de le tapoter ou de lui lancer un objet.

Le harcèlement verbal désigne les déclarations désobligeantes, les menaces, les insultes, soit verbalement, soit par SMS ou par courrier électronique, qui rabaisent ou humilient les caractéristiques personnelles d'une personne, y compris son sexe, son ethnie, son âge, son origine, son statut social, son orientation sexuelle et sa religion.

Le harcèlement visuel est une atteinte à la vue d'un employé qui est offensante ou inconfortable. Il peut s'agir d'images explicites sous forme d'affiches, d'images, de dessins, de pièces jointes à des courriels, d'économiseurs d'écran. Il peut également s'agir de gestes ou de regards obscènes.

Le harcèlement sexuel est un comportement importun de nature sexuelle ou tout autre comportement fondé sur l'orientation sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne sur le lieu de travail, notamment en proférant des menaces, en promettant des avantages, en imposant des contraintes ou en exerçant des pressions, y compris des insinuations et des commentaires suggestifs, de quelque nature que ce soit, sur une personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. Il s'agit de paroles, d'actes ou de gestes à caractère sexuel, sexiste, homophobe ou transphobe qui provoquent la gêne et la peur, menaçant ainsi le bien-être de la personne, et qui peuvent mettre en péril son emploi et/ou créer un environnement de travail hostile.

Intimidation

Le harcèlement moral peut prendre diverses formes et se définit comme un comportement verbal, physique, social ou psychologique préjudiciable et répété d'un groupe ou d'un individu à l'égard d'une ou plusieurs personnes, dans le but de les intimider, de les humilier ou de les insulter.

Il s'agit de comportements tels que, mais sans s'y limiter, des remarques ou attaques blessantes répétées, des insultes, des critiques constantes, des menaces, des travaux inutiles et des exclusions, le fait de se moquer du travail d'une personne ou de saboter les activités professionnelles d'une personne.

Les brimades peuvent résulter non seulement des actions d'un manager envers ses employés, mais aussi entre collègues, quelle que soit leur position dans l'organisation.

Comportement antisocial sur le lieu de travail

Les comportements antisociaux sur le lieu de travail peuvent créer un environnement de travail toxique ayant un impact sur les employés, la productivité de l'entreprise, et affectant le succès de l'entreprise ou nuisant à sa réputation.

Ces comportements incluent l'abus de drogues, la consommation d'alcool, le langage grossier, les cris, les jurons, les bagarres, l'agression ou la malhonnêteté.

Travail équitable

Nous n'employons pas d'enfants n'ayant pas atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire (en tout cas pas moins de 16 ans). Les employés âgés de 16 à 18 ans ne sont pas employés à des activités dangereuses.

Nous interdisons toute forme de travail forcé ou obligatoire, qu'il s'agisse de travail pénitentiaire, de travail sous contrat, de travail servile, d'esclavage ou de toute autre forme de travail non volontaire. Nous respectons au minimum les dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies.

Nous reconnaissons que les employés ont le droit à la liberté d'association.

Victimisation

Chacun doit pouvoir exercer ses droits légaux ou aider les autres à le faire, sans être maltraité ou craindre des représailles en retour. Si un employé dépose une plainte, ou a l'intention de le faire, de bonne foi concernant la violation de l'un des principes énoncés dans la présente politique de respect au travail, il sera protégé contre toute victimisation ou représailles.

Comment signaler une violation de la présente politique

Les employés sont encouragés à signaler les violations de cette politique de respect au travail. Les rapports peuvent être adressés directement à un membre de la direction locale, au département des ressources humaines ou à notre service d'assistance téléphonique à l'adresse respect@cotecna.com.

Tous les rapports et toutes les plaintes font l'objet d'une enquête par un comité impartial composé de membres des départements des ressources humaines et de la conformité du siège social. Nous veillons à ce que les enquêtes soient traitées de manière confidentielle, dans la mesure du possible, et le statut et le résultat de l'enquête seront communiqués à l'auteur du signalement.

Si le rapporteur demande l'anonymat, celui-ci sera protégé dans toute la mesure du possible.

Première édition

Publié le 1st Avril 2023