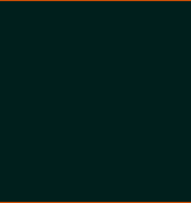


POLITIQUE RSE

tawkr

**Charte pour la prévention et la gestion
du harcèlement moral et sexuel,
des comportements sexistes et des discriminations**



Définitions légales

Harcèlement · Sexisme · Discrimination



1. Objectifs de la charte

La présente charte a pour objet de définir les engagements de tawkr en matière de prévention du harcèlement et des discriminations.

- Prévenir et éliminer le harcèlement dans toutes les situations liées au travail ;
- Mobiliser et responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise dans la prévention du harcèlement moral et sexuel, des comportements sexistes et de la discrimination ;
- Fournir aux victimes les moyens de s'informer et de se défendre ;
- Permettre aux victimes de faire appel à une procédure de traitement de leur situation.

Tels sont les objectifs de la présente charte dans laquelle tout est mis en œuvre pour assurer une prévention efficace du harcèlement moral et sexuel au travail, dans le cadre des dispositions définies ci-dessous.

2. Champ d'application

Cette charte concerne toutes les personnes, salariées ou indépendantes, qui travaillent au sein ou au nom de la Société.

Elle s'applique à tous les actes de harcèlement liés au travail, qu'ils se produisent sur le lieu de travail ou en tout autre lieu.

3. Définition du harcèlement sexuel et moral, des comportements sexistes et des discriminations

Définition légale — Article L.1153-1 du Code du travail

« Aucun salarié ne peut être soumis à des agissements de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

3.1 Le harcèlement sexuel se manifeste également :

- Lorsqu'un même salarié fait l'objet de tels propos ou comportements de la part de plusieurs personnes, de concert ou à l'instigation de l'une d'entre elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de manière répétée;
- Lorsque le même salarié fait l'objet de tels propos ou comportements, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence d'action concertée, savent que ces propos ou comportements constituent une répétition;

Sanctions pénales — Article 222-33 du Code pénal

2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

3 ans et 45 000 € en cas de circonstances aggravantes (abus d'autorité, victime mineure, vulnérabilité, action collective, voie numérique...).

3.2 Le harcèlement moral**Article L. 1152-1 du Code du travail**

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. » (article L. 1152-2 du code du travail)

Le harcèlement moral est également un délit défini par l'article 222-33-2 du code pénal.

« Le fait d'harcéler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

Sanction pénale — Article 222-33-2 du Code pénal

2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

3.3 Comportements et propos sexistes**Article L.1142-2-1 du Code du travail**

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

« Le fait d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui sont dégradants ou humiliants ou qui créent une situation intimidante, hostile ou offensante constitue un délit sexuel, sauf dans les cas prévus aux **articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2.** »

II - L'outrage sexiste est puni d'une amende de 4ème classe. Cette contravention peut être soumise aux dispositions du code de procédure pénale relatives aux amendes forfaitaires, y compris celles relatives aux amendes forfaitaires minorées.

III - L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 5ème classe lorsqu'il est commis :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions;
- Sur un mineur de moins de quinze ans;
- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions;
- Sur un mineur de moins de quinze ans;
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de l'auteur;
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de l'auteur;
- Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice;
- Dans un véhicule utilisé pour le transport public de personnes ou dans un lieu destiné à l'accès à un moyen de transport public de personnes;
- En raison de l'orientation sexuelle réelle ou supposée de la victime.

La récidive des infractions prévues au présent III est punie conformément au premier alinéa de l'article 132-11.

IV- Les personnes coupables des contraventions prévues aux II et III du présent article encourrent également les peines complémentaires suivantes :

- Le stage prévu aux 1°, 4°, 5° ou 7° de l'article 131-5-1;
- Dans le cas prévu au III, un travail d'intérêt général d'une durée comprise entre vingt et cent vingt heures. » (**article 621-1 du Code pénal**)

3.4 La discrimination

L'article 225-1-1 du code pénal définit comme une discrimination :

« toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en relation avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n°. 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, leur appartenance ou leur non- appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur la base de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en relation avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée. 2016-1691 du 9 décembre 2016, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.»

Selon l'article 225-1-1 du Code pénal : « Toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits constitue une discrimination, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.»

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'entretien, ni de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, et aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, au sens de l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions. 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221- 3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de durée du travail, d'évaluation du travail, etc, ou à toute autre forme de discrimination comme définit par l'article L.3221-3, des mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de durée du travail, d'évaluation des performances, de mutation ou de renouvellement de contrat à raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non- appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, nation ou prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de son compte bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en relation avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article

6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la prévention de la délinquance. 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. » (article L1132-1 du code du travail).

Article 225-1-1 du Code pénal — Critères de discrimination

« Toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, patronyme, lieu de résidence, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, appartenance ethnique, nationale ou religieuse, qualité de lanceur d'alerte... »

Aucune personne ne peut être écartée d'un recrutement, d'un stage ou d'une formation, et aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié à raison de l'un de ces critères (Art. L1132-1 du Code du travail).

Engagements & Procédure

Les responsabilités de chacun



4. Engagements de la Direction

Engagements de la Direction

- La Direction prend toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité physique ou mentale du personnel et des contractants, ainsi que leur dignité au travail.
- La Direction entend offrir à son personnel et à ses sous-traitants un environnement de travail exempt de violence, d'intimidation, d'hostilité ou d'atteinte à la dignité.
- La Direction entend assurer une protection efficace des victimes de harcèlement moral et sexuel, de comportements sexistes et de discriminations, ainsi que des témoins de telles situations.

Obligations des responsables hiérarchiques

- Chaque responsable hiérarchique a le devoir de sensibiliser à la nécessité d'adopter un comportement qui garantisse un environnement de travail exempt de harcèlement moral et sexuel, d'agissements sexistes et de discriminations.
- Chaque responsable hiérarchique a le devoir d'exercer ses prérogatives en matière disciplinaire et d'organisation du travail dans le respect de la dignité personnelle du salarié ou de l'entrepreneur, de ses droits et de ses libertés individuelles. Il veille à ce que les conditions de travail soient adaptées à l'activité de chacun.
- Chaque responsable hiérarchique a le devoir de contribuer, avec la collaboration du personnel et des contractants de l'unité de travail, à l'identification et à la prévention des comportements indésirables de harcèlement moral et sexuel, des comportements sexistes et des discriminations, et de participer à la mise en œuvre effective des mesures de prévention. Il veille également à éviter et à gérer les conflits entre salariés.

5. Engagement du personnel

- Toute personne travaillant au sein de la Société, qu'elle soit salariée ou indépendante, a le devoir de s'assurer que son comportement ne relève pas des définitions susmentionnées du harcèlement moral et sexuel, du comportement sexiste ou de la discrimination.
- Chacun a le devoir de participer, en fonction de ses compétences et de sa formation, à la recherche et à la mise en œuvre de mesures de prévention du harcèlement moral et sexuel, des comportements sexistes et des discriminations.

5. Engagements des représentants du personnel

- Veillent au respect des règles relatives à la prévention et à la lutte contre le harcèlement.
- Assistent les personnes s'estimant victimes dans leurs démarches.
- Participent à la commission spécialisée sur les risques psychosociaux (2 membres CSE + DRH).

8. Procédure de traitement des situations de harcèlement moral et sexuel, d'agissements sexistes et de discrimination

Toute personne s'estimant victime de harcèlement, de comportement sexiste ou de discrimination peut contacter la Direction ou les représentants du personnel pour être entendue.

1

La Direction s'engage à ce que toutes les demandes soient traitées de manière indépendante et confidentielle.

2

À la suite de l'entretien et compte tenu des informations fournies par la personne, la direction décide de mener soit une enquête, soit une intervention de prévention du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes et des discriminations, soit une médiation.

3

L'enquête est menée dans un délai raisonnable et ses conclusions sont discutées avec la personne qui s'estime victime de harcèlement, d'agissements sexistes ou de discrimination.

4

L'intervention pour prévenir le harcèlement moral et sexuel, les comportements sexistes et les discriminations est réalisée par la DRH ou tout intervenant désigné par cette dernière.

5

Le comité social et économique, le cas échéant, est informé des modalités de cette intervention.

6

La médiation est effectuée dans un délai raisonnable par un médiateur désigné d'un commun accord parmi le personnel.

7

Le médiateur reçoit une formation appropriée et dispose du temps nécessaire à sa mission.

- La procédure de traitement des situations de harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes et des discriminations prévues par la présente charte ne fait pas obstacle à la saisine du conseil de prud'hommes ou du juge pénal. La personne qui s'estime victime de harcèlement peut solliciter à tout moment la procédure de médiation.
- La mise en œuvre de la procédure de traitement des situations de harcèlement moral et sexuel, d'agissements sexistes et de discrimination ne doit pas avoir pour but de diffuser de fausses allégations ou de porter atteinte à la réputation d'une personne.

8. Mesures de prévention du harcèlement moral et sexuel, des comportements sexistes et de la discrimination

En tenant compte de l'évaluation des risques effectuée dans chaque unité de travail, la direction met en place les mesures nécessaires pour éviter le harcèlement moral et sexuel, les comportements sexistes et la discrimination au travail ou pour rétablir un environnement de travail exempt de harcèlement moral et sexuel, de comportements sexistes et de discrimination.

Elle met également en place les mesures nécessaires lorsqu'une situation de harcèlement moral et sexuel, d'agissements sexistes et de discrimination a été révélée au cours d'une procédure de traitement de ces situations prévue par la présente charte.

Ces mesures de prévention du harcèlement moral et sexuel, des comportements sexistes et des discriminations peuvent être:

- Actions de sensibilisation, d'information et de formation pour l'ensemble du personnel.
- Formation spécialisée pour les médiateurs internes et spécialistes en risques psychosociaux.
- Formation à la gestion des conflits et au management bienveillant.
- Assistance et conseil aux personnes s'estimant victimes de harcèlement ou de discrimination.
- Actions sur l'organisation et les conditions de travail.
- Actions de réintégration ou de maintien dans l'emploi.

9. Suivi et évaluation

Le contrôle de l'efficacité de la présente charte est assuré par le département des Ressources Humaines.

10. Approbation et signature

La présente charte entre en vigueur à compter de sa signature et s'applique à l'ensemble des personnes travaillant au sein ou au nom de tawkr.

Fait à Lille, le 13 décembre 2024

Lu et approuvé

Alexandre Vassel

CEO tawkr Europe
