

L'entreprise tient à garantir un environnement de travail sécurisé à ses salarié-e-s. Elle est notamment vigilante au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses collaborateur-ices.

À ce titre, aucun comportement inapproprié n'est toléré sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle.

Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, agissement sexiste ou stéréotypé (propos ou comportement) ou fait de harcèlement sexuel ou moral.

Il est rappelé au/à la salarié-e que s'il/elle se rend coupable de tels agissements, il/elle est passible d'une **sanction disciplinaire** pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le Code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la société, sans préjudice d'éventuelles actions pénales.

Pour permettre à l'employeur-euse de prendre les mesures nécessaires, notamment d'enquête et de protection, il est demandé aux salarié-es victimes ou témoins de tels agissements d'en informer l'employeur-euse sans délai. A ce titre, ils et elles bénéficieront des protections légales. En complément, ils et elles sont invité-es à s'adresser à l'un-e des interlocuteur-ices ci-après mentionné-es.

D'une manière générale, le/la salarié-e s'engage à se montrer respectueux-se envers l'ensemble des personnes avec qui il/elle sera amené-e à travailler, que celles-ci appartiennent à **l'entreprise ou qu'elles y soient extérieures**.

Parmi les comportements visés :

**Agissement sexiste :**

L'agissement sexiste correspond à 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 (article L. 1142-2-1 du Code du travail).

**Harcèlement sexuel :**

Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (article L.1153-1-1° du Code du travail).

Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans un but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur-riche des faits ou au profit d'un tiers, est assimilée à du harcèlement sexuel (article L. 1153-1-2° du Code du travail).

**Harcèlement moral :**

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un-e salarié-e, susceptible de porter atteinte à ses droits

et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L. 1152-1 du Code du travail).

**Agression sexuelle :**

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, que celle –ci soit recherchée au profit de l'auteur·rice des faits ou au profit d'un tiers (articles **222-22 et 222-22-2 du Code pénal**).