

Règles de comportement en cas de harcèlement sexuel et de mobbing sur le lieu de travail

valable dès le 1^{er} janvier 2009

Remarques préalables	3
1. Convention linguistique	3
2. Champ d'application	3
3. Harcèlement sexuel	3
3.1. Définition	3
3.2. Exemples de comportements constituant un harcèlement.....	3
4. Mobbing	4
4.1. Différence avec un conflit.....	4
5. Personnes compétentes	4
6. Comportement des personnes compétentes / Marche à suivre	4
6.1. Supérieurs.....	4
6.2. Service du personnel	5
6.3. Consultation sociale	5
7. Mesures en cas d'inobservation des présentes règles de conduite	5
8. Entrée en vigueur.....	5
9. Modification au 01.07.2011	5

Remarques préalables

Les discriminations susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique et psychique de collaborateurs sur leur lieu de travail ne sont pas tolérées au sein d'Allianz Suisse. Forme particulièrement condamnable de discrimination, le harcèlement sexuel est interdit en vertu de l'article 4 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes.

1. Convention linguistique

Dans le présent document, lorsque seul le masculin est utilisé pour désigner des personnes, il s'agit d'un masculin générique désignant indifféremment les personnes des deux sexes.

2. Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les collaborateurs d'Allianz Suisse Société d'Assurances SA et d'Allianz Suisse Société d'Assurances sur la vie SA ainsi qu'à tous les collaborateurs des filiales, sauf dispositions contraires des différents règlements.

Le présent règlement s'applique également aux agences générales et à leurs collaborateurs.

3. Harcèlement sexuel

3.1. Définition

Par « harcèlement sexuel », on entend tout comportement importun à caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail. Sont donc visés ici tous les comportements d'ordre sexuel qui ne sont pas souhaités par l'une des deux parties. Les comportements de ce type constituent une atteinte à l'intégrité physique et psychique comportant au moins une composante sexuelle.

3.2. Exemples de comportements constituant un harcèlement

Les agissements suivants peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel :

- contraintes imposées en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ;
- tentatives de rapprochement, avec promesses d'avantages ou menaces de désavantages ;
- remarques flatteuses ou désobligeantes sur l'apparence physique ;
- remarques déplacées et embarrassantes, allusions et gestes déplacés ;
- regards insistants ou jaugeant la personne, sifflements admiratifs ;
- invitations non désirées, avec des intentions évidentes ;
- contacts physiques (apparemment) fortuits ou entreprenants ;
- exhibition, affichage et diffusion de matériel pornographique.

Les exemples susmentionnés ne constituent en aucune façon une liste exhaustive. Le harcèlement sexuel n'est pas nécessairement accompagné de pressions ou de contraintes.

Il convient de noter que l'existence d'un comportement importun de caractère sexuel ne peut être examinée qu'au cas par cas.

4. Mobbing

Le mobbing est une conduite hostile et systématique, exercée de manière répétée ou persistante, qui consiste à harceler, persécuter ou ignorer un collaborateur ou un groupe de collaborateurs afin de les exclure, isoler ou écarter de leur place de travail. L'employeur prend les mesures nécessaires pour instaurer un climat de travail exempt de mobbing.

4.1. Différence avec un conflit

Les conflits font partie du quotidien et servent à clarifier les points de vue et les intérêts. Il y a conflit lorsque les trois conditions suivantes sont remplies :

- au moins l'une des parties se sent menacée dans ses intérêts, ses valeurs ou ses besoins ;
- une interdépendance existe entre les parties ;
- au moins l'une des parties interprète les procédés de l'autre comme dirigés intentionnellement et directement contre elle ou ne se sent pas respectée.

Ainsi, les simples différences d'opinion, les conflits passagers, les éclats de colère, les querelles occasionnelles et les différends pouvant être réglés rapidement ou avec objectivité ne sont pas considérés comme du mobbing.

Le mobbing constitue une forme spécifique de conflit. Il se caractérise en effet par un règlement défaillant des conflits et un manque de respect envers les valeurs de l'autre partie. Le mobbing ne sert pas à l'amélioration des relations humaines, mais vise l'exclusion de l'autre partie par un harcèlement systématique sur le lieu de travail.

5. Personnes compétentes

La personne victime de harcèlement sexuel ou de mobbing doit s'adresser à son supérieur direct, au service du personnel ou au service de consultation sociale .

Les personnes compétentes prennent les déclarations de la personne concernée au sérieux et l'informe des suites de la procédure.

6. Comportement des personnes compétentes / Marche à suivre

6.1. Supérieurs

Si une personne s'adresse directement à son supérieur, celui-ci prend contact avec le service du personnel, en accord avec la victime. La suite de la procédure est fixée en collaboration avec celui-ci.

La confidentialité éventuellement souhaitée par la personne concernée doit être respectée. La présomption d'innocence de la personne incriminée doit être maintenue; la discrétion et la protection de la personnalités garanties.

Le supérieur informe la personne de la possibilité d'impliquer le service de consultation sociale ou d'autres personnes compétentes.

6.2. Service du personnel

Le service du personnel se tient toujours à la disposition de la victime pour un premier entretien confidentiel et pour la conseiller. La suite de la procédure est fixée lors de cette discussion. Le service du personnel informe la personne concernée de la possibilité d'impliquer le service de consultation sociale ou d'autres personnes compétentes.

La personne harcelée a droit au traitement confidentiel de ses déclarations. Elle est informée de ses droits avant l'entretien.

Si la victime n'a pas l'intention d'engager le dialogue avec son supérieur, le service du personnel doit respecter son souhait de confidentialité.

Si la personne harcelée ne souhaite pas que le service du personnel engage le dialogue avec la personne incriminée, aucune mesure supplémentaire n'est prise.

Si la personne harcelée désire que des mesures supplémentaires soient prises, le service du personnel engage le dialogue avec la personne incriminée et lui donne l'occasion de prendre position (droit d'être entendu). Cette mesure est également destinée à mettre la personne incriminée à l'abri d'accusations non fondées.

Consécutivement aux entretiens avec la personne incriminée et avec le service du personnel, une discussion à trois peut avoir lieu si toutes les parties le souhaitent expressément

6.3. Consultation sociale

Tous les collaborateurs sont en outre autorisés à faire appel au service externe de consultation sociale, où ils peuvent s'entretenir de manière confidentielle avec des interlocuteurs spécialisés. La suite de la procédure est fixée à cette occasion. Le service respecte le souhait de confidentialité de la personne concernée. Le supérieur ou le service du personnel ne sont impliqués qu'en accord avec la victime.

7. Mesures en cas d'inobservation des présentes règles de conduite

Le harcèlement sexuel et le mobbing peuvent mener à des sanctions pénales et/ou relevant du droit du travail. Selon la gravité du cas, la sanction peut aller de l'avertissement écrit ou du blâme à la résiliation ordinaire ou immédiate des rapports de travail. La Révision interne est informée du dépôt d'une plainte pénale.

8. Entrée en vigueur

Les présentes règles de conduite entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et remplacent les règles de comportement en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail du 1^{er} janvier 2003.

9. Modification au 01.07.2011

Article 2, actualisation champ d'application, aucune modification de fond