



## CHARTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE (R.S.E.)

# CHARTRE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL D'OBAZYNE





## Préambule

Obazyne s'engage à offrir un environnement de travail respectueux, équitable et inclusif pour tous ses collaborateurs. Le harcèlement et la discrimination sous toutes leurs formes sont contraires à nos valeurs et aux principes fondamentaux de notre organisation. Cette charte a pour objectif de définir, prévenir et sanctionner les comportements inappropriés, tout en veillant à maintenir un climat de confiance et de bien-être au sein de l'entreprise.



## 1. Rappel de la loi

Conformément aux législations en vigueur, notamment le Code du travail (articles L1152-1 et L1153-1 pour le harcèlement, et L1132-1 pour la discrimination), Obazyne condamne fermement toutes les formes de harcèlement et de discrimination. Les actions de harcèlement moral, sexuel ou discriminatoire sont illégales et peuvent entraîner des sanctions disciplinaires ou des poursuites pénales.

## 2. Définition du harcèlement et de la discrimination au travail

### Harcèlement au travail :

Le harcèlement se caractérise par des comportements répétitifs qui portent atteinte à la dignité d'une personne et créent un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Cela peut concerner le harcèlement moral, sexuel ou discriminatoire.

### Discrimination au travail :

La discrimination se définit comme un traitement inégal ou injuste d'une personne en raison de critères personnels protégés par la loi (âge, sexe, origine, handicap, orientation sexuelle, croyances religieuses, etc.). Elle se manifeste par des actions, des propos ou des comportements qui affectent l'égalité des chances et l'intégrité des employés.

## 3. Exemples de harcèlement et de discrimination

### Harcèlement moral :

- Répandre des rumeurs malveillantes sur une personne.
- Menacer une personne de ternir sa réputation si elle ne répond pas aux attentes d'un tiers.
- Humilier publiquement un salarié en raison de ses compétences ou de ses résultats.

### Harcèlement sexuel :

- Envoi de messages à connotation sexuelle non sollicités.
- Proposer des avantages professionnels en échange de faveurs sexuelles.
- Comportements ou propos sexuellement explicites inappropriés dans un contexte professionnel.

### Harcèlement discriminatoire :

- Ridiculiser une personne en raison de son apparence physique, de son orientation sexuelle, de son origine ethnique, ou de sa religion.
- Refuser une promotion ou une augmentation de salaire en raison de critères discriminatoires.

### Discrimination :

- Ne pas recruter une personne en raison de son âge, de son sexe, de son origine ethnique, de son handicap ou de sa religion.
- Appliquer des critères de sélection ou d'évaluation qui sont injustes et non fondés sur les compétences professionnelles.

## 4. Exclusions de la définition de harcèlement et de discrimination

La charte ne s'applique pas aux divergences d'opinion professionnelles, aux conflits ponctuels qui ne sont pas fondés sur des critères discriminatoires ou de harcèlement. De plus, des actions disciplinaires liées à la performance ne constituent pas des cas de harcèlement, sauf si elles sont fondées sur des motifs illégaux.

## 5. Public concerné

Cette charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Obazyne, à tous les niveaux hiérarchiques, ainsi qu'à toutes les personnes en lien avec l'entreprise (prestataires, partenaires, sous-traitants, etc.).

## 6. Les engagements d'Obazyne

### Obazyne s'engage à :

- Sensibiliser et former l'ensemble des employés sur les enjeux du harcèlement et de la discrimination, par des sessions de formation régulières.
- Assurer la confidentialité des informations recueillies lors de signalements de harcèlement ou de discrimination.
- Mettre en place des procédures claires pour signaler tout comportement inapproprié, et veiller à ce qu'aucune forme de rétorsion n'intervienne.
- Appliquer des sanctions proportionnelles et adaptées en cas de violation de cette charte.

## 7. Procédure à suivre en cas de harcèlement ou de discrimination

### Si vous êtes victime ou témoin de harcèlement ou de discrimination, vous devez :

- Signaler les faits à votre supérieur hiérarchique, à un représentant du personnel ou à un référent désigné au sein de l'entreprise.
- Si vous êtes dans une situation de vulnérabilité ou de conflit d'intérêt, vous pouvez utiliser la procédure de signalement anonyme mise en place par l'entreprise.
- En cas de besoin immédiat, vous pouvez recourir à des médiateurs externes, aux autorités compétentes, ou à des services d'accompagnement.

Les faits de harcèlement ou de discrimination seront traités avec la plus grande rigueur et, si les faits sont avérés, des sanctions disciplinaires seront appliquées conformément au règlement intérieur.



## Conclusion

Obazyne réaffirme son engagement à maintenir un environnement de travail sain, respectueux et libre de toute forme de harcèlement ou de discrimination. Le respect des individus et l'égalité des chances sont au cœur de nos valeurs. Chaque collaborateur est responsable de contribuer à un climat de travail respectueux.

SIÈGE SOCIAL  
13 allée de LASPLANES  
31770 Colomiers  
[contact@obazyne.com](mailto:contact@obazyne.com)

[www.obazyne.com](http://www.obazyne.com)

