
POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LA DISCRIMINATION

thinkproject

PCMS

Système de Management : PCMS

Produits : ALL

ID du Document : PCMS_0001

Version : 1.0

Classification : Ouverte

Créé par	Andrea Mair	22.07.2022
Approuvé par	Christina Hübschen	29.07.2022
Date d'émission originale	04.08.2022	

Veillez ne pas imprimer de copie de ce document.

TABLE DES MATIÈRES

1	Objectif	3
2	Engagement.....	3
3	Domaine d'Application	4
4	Documents de Références	5
5	Contrôle des Documents.....	5

1 OBJECTIF

Le groupe Thinkproject est fier de la diversité de son personnel. En tant que société internationale engagée dans la diversité et l'inclusion, nous voulons nous assurer que tous les employés comprennent :

- **L'importance** de maintenir un environnement de travail sûr, exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement.
- Nos **attentes** en matière d'exigences comportementales et de principes de conduite des affaires.
- La **contribution** qu'ils peuvent apporter pour que Thinkproject reste un endroit où il fait bon travailler.

Notre Code de Conduite constitue le fondement de la manière dont nous menons nos activités. Les principes énoncés dans le Code de Conduite sont alignés sur les normes internationales en matière de droits de l'homme et de travail, notamment le Pacte mondial des Nations Unies (ONU) et la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Cette politique se concentre sur notre engagement envers le sixième principe du Pacte mondial des Nations unies, qui stipule que les entreprises doivent soutenir "l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession."

2 ENGAGEMENT

Le groupe Thinkproject s'engage à garantir l'égalité des chances et à maintenir un environnement de travail sûr, exempt de discrimination et de harcèlement, y compris le harcèlement moral et sexuel, les comportements sexistes et les brimades. Cela inclut notre engagement à éliminer tout type de discrimination en matière d'emploi et de profession au sein du groupe, fondée sur l'origine ethnique, le sexe, la couleur de la peau, la religion, les opinions politiques, le handicap, la situation familiale, l'orientation sexuelle, l'âge, la nationalité, l'état civil, l'origine sociale et les conditions médicales physiques, mentales et sensibles.

Thinkproject s'engage non seulement à respecter toutes les lois applicables, mais aussi à suivre les normes internationales pertinentes telles que la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail dans son champ d'influence.

Toute forme d'intimidation et de harcèlement est interdite au sein de Thinkproject. Cela inclut tout comportement ou commentaire inapproprié d'une personne à l'égard d'une autre, dont la personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il entraînerait l'humiliation ou l'intimidation de cet employé.

Les exemples de comportements interdits incluent (mais ne sont pas limités à) :

- Une conduite verbale ou écrite telle que des remarques désobligeantes, des insultes ou des avances, invitations ou commentaires à caractère sexuel.
- Un comportement visuel, tel que des affiches, des photographies, des caricatures, des dessins, des courriels ou des gestes dérogatoires ou à connotation sexuelle.
- Un comportement physique tel que l'agression, les attouchements non désirés, le blocage intentionnel des mouvements normaux, l'interférence dans le travail en raison du sexe, de l'origine ethnique, du genre, de la couleur de la peau, de la

religion, des opinions politiques, du handicap, de la situation familiale, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la nationalité, de l'état civil, de l'origine sociale et des conditions médicales physiques, mentales et sensibles.

- Des menaces ou demandes de se soumettre à des demandes sexuelles comme condition de maintien de l'emploi ou pour éviter de perdre son emploi.
- Des offres d'avantages professionnels en échange de faveurs.

PROCÉDURES DE RAPPORT

Si vous pensez avoir été victime d'une forme quelconque de discrimination ou de harcèlement, vous devez le signaler immédiatement à votre supérieur hiérarchique direct ou à votre partenaire au sein du département des Ressources Humaines. Le groupe Thinkproject s'engage à préserver, dans la mesure du possible, la confidentialité et l'anonymat de la personne qui fait le rapport. Vous avez également la possibilité de soumettre un rapport anonyme par le biais du système de dénonciation du groupe. Les détails des procédures et des processus de signalement se trouvent dans la politique de dénonciation correspondante.

RÉPONSE AUX PLAINTES

Chaque incident signalé fera l'objet d'une enquête équitable, rapide et discrète, et des mesures correctives nécessaires seront prises le cas échéant. Tout employé qui, après enquête interne, est soupçonné d'avoir un comportement de harcèlement ou de discrimination, fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

AUCUNE REPRÉSAILLE

Le groupe Thinkproject s'engage à respecter le principe de non-représailles : les employés qui signalent un problème de bonne foi ou qui participent à une enquête ne seront pas harcelés, ne feront pas l'objet de représailles et ne subiront pas de conséquences négatives sur leur emploi, telles que le licenciement, la rétrogradation, la suspension et/ou la discrimination en ce qui concerne les conditions d'emploi.

NORMES DE RESPONSABILITÉ POUR LES FOURNISSEURS

Les principes décrits ci-dessus s'appliquent également à notre chaîne d'approvisionnement. Nous attendons notamment de nos fournisseurs et partenaires qu'ils n'autorisent aucune forme de discrimination et qu'ils favorisent un lieu de travail caractérisé par l'égalité des chances, la diversité et le respect. Cette attente est décrite dans le Code de Conduite des Fournisseurs de Thinkproject.

3 DOMAINE D'APPLICATION

Cette politique s'applique au groupe Thinkproject et à ses filiales.

4 DOCUMENTS DE RÉFÉRENCES

- Code de Conduite
- Code de Conduite Fournisseurs
- Politique de Dénonciation

5 CONTRÔLE DES DOCUMENTS

Version	Date	Auteur	Approuvé par	Details des modifications apportées
1.0	22.07.2022	Andrea Mair	Christina Hübschen	Première version
