



ALTYOR

Politique

Anti-harcèlement

Ce feuillet est consacré à la définition des différents types d'harcèlement (moral et sexuel) et aux (ré)actions.

1. HARCELEMENT MORAL

Il comprend les **agissements malveillants répétés** : remarques désobligeantes, intimidations, insultes ... Il **entraîne une dégradation des conditions de travail** : atteinte aux droits et à la dignité, altération de la santé physique ou mentale, remise en cause de l'avenir professionnel. Pour rappel, le **harcèlement moral est un délit**.

2. HARCELEMENT SEXUEL

Il comprend les **propos ou comportements répétés à connotation sexuelle ou sexiste** : remarques désobligeantes, blagues sexistes, gestes déplacés ... **Toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but d'obtenir un acte sexuel est considéré comme du harcèlement sexuel**.

Pour rappel, le **harcèlement sexuel est un délit**. Le harcèlement sexuel est une atteinte à la dignité (caractère dégradant ou humiliant) et crée une situation intimidante, hostile ou offensante.

3. COMMENT AGIR CONTRE ?

Prévention

- **Repérer/signaler** des comportements, paroles inhabituels et/ou déplacés
- **Prévenir** en cas de situation à caractère urgent (pour soi ou les autres)
- **Favoriser** le dialogue (écoute, discussion)
- **Analyser** les situations, **trouver** des solutions
- **Orienter vers / solliciter** une aide extérieure

Recours

- **Alerte interne** : via un manager, le service RH ou de façon anonyme via :

<https://altyor.fr/engagements-rse/>

Votre alerte sera traitée dans les plus brefs délais.

- **Alerte externe** : inspection du travail, numéro d'urgence (France : le 17, Chine : le 110)
- **Procédure de médiation** : conciliation / accord pour trouver des solutions
- **Saisie de la justice** : prud'hommes, pénal, défenseur des droits

Sanction

- **Employeur** : mise à pied, licenciement ...
- **Justice** :
 - En France, ce délit est puni à partir de 1 an de prison et 15 000€ d'amende (harcèlement moral ou sexuel)*
 - En Chine, ce délit est puni jusqu'à 5 ans de prison (harcèlement moral ou sexuel)**

4. REPORTING

Altyor s'engage à surveiller ses performances en matière d'harcèlement et, à cette fin, suit les indicateurs suivants :

- Nombre d'infractions au code d'éthique et les politiques RSE
- Nombre d'incidents signalés par le biais de la procédure d'alerte

* <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32247#--text=Une%20%C3%A9quipe%20de%20policiers%20ou%20de%20l'Union%20europ%C3%A9enne>
** <https://www.chinajusticeobserver.com/a/is-sexual-harrassment-a-crime-in-china>

- Pourcentage de salariés issus de groupes minoritaires et/ou de travailleurs vulnérables employés par rapport à l'ensemble de l'organisation.
- Pourcentage de salariés issus de groupes minoritaires et/ou de travailleurs vulnérables occupant des postes de direction (à l'exclusion des conseils d'administration).
- Pourcentage de femmes employées par rapport à l'ensemble de l'organisation
- Pourcentage de femmes occupant des postes de direction (hors conseil d'administration)
- Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'organisation
- Écart de rémunération moyen non ajusté entre les sexes
- Pourcentage de femmes (équilibre entre les sexes)
- Ancienneté moyenne

5. PERIMETRE

Cette politique s'applique à toutes les entités du groupe Altyor et toutes les parties prenantes externe du groupe.

6. RESPONSABILITE

Le comité RSE est responsable de la définition de la politique anti-harcèlement. Le département des ressources humaines est en charge de veiller à sa bonne application.

7. COMMUNICATION

Cette politique est communiquée chaque année à tous les employés par les canaux habituels de l'entreprise, y compris les règles internes de l'entreprise et l'intranet de l'entreprise, et est présentée à tous les nouveaux membres du personnel lors de leur intégration. Cette politique est également distribuée aux parties prenantes externes et est disponible sur le site web d'Altyor.

8. CONTACT

Pour plus d'informations, veuillez contacter Karen Murciano kmurciano@altyor.com ou envoyer un courriel à contact@altyor.com.

9. TABLEAU DE L'HISTORIQUE DES REVISIONS

Cette politique est revue chaque année ou en cas de changement de la politique gouvernementale connexe ou de changements importants dans les activités de l'entreprise. La présente politique a été approuvée pour la dernière fois le 3 juillet 2023 par Yanis Cottard, Président du groupe Altyor.

Version de la politique	Description de la modification	Date de la modification
A	N/A	Janvier 2023
B	Ajout des KPI dans la politique	Juillet 2023



* <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32247#--text=Une%20C3%A9quipe%20de%20policiers%20ou%20de%20l'Union%20europ%C3%A9enne>
 ** <https://www.chinajusticeobserver.com/en/is-sexual-harassment-a-crime-in-china>