




CIE Automotive


Protocole de prévention et de prise en
charge des situations de harcèlement

	PROTOCOLE DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT	Code :	CIE CO HR P 01
		Révision :	2
		Page :	2 sur 12

Sommaire

1. Introduction.....	3
2. Objectif et champ d'application.....	3
3. Définitions	3
4. Mesures préventives.....	7
5. Canal de signalement	7
6. Procédure d'intervention.....	8
7. Degré et sanctions.....	12
8. Validité du présent protocole et diffusion.....	12

Délivré et révisé : Directeur RH du Groupe	Approuvé : Comité d'audit et de conformité	Date : Février 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLE DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT	Code :	CIE CO HR P 01
		Révision :	2
		Page :	3 sur 12

1. Introduction

Dans le but de détecter, d'évaluer et de proposer des solutions aux relations personnelles sur le lieu de travail qui peuvent conduire à l'apparition de pathologies psychosociales, nous avons formalisé le Protocole de prévention et la prise en charge des situations de harcèlement.

2. Objectif et champ d'application

Ce protocole vise à prévenir le harcèlement sur le lieu de travail et, s'il se produit, à garantir la mise en place de procédures appropriées pour traiter le problème et empêcher qu'il ne se reproduise. Ces mesures visent à garantir un environnement de travail exempt de harcèlement, dans lequel toutes les personnes respectent la dignité de ses collègues, tant sur le plan professionnel que personnel.

Le champ d'application de ce protocole est CIE Automotive, S.A. et les sociétés dans lesquelles elle possède une participation¹ (ci-après, « **CIE Automotive** », le « **Groupe** » ou la « **Société** »). Les sites qui disposent de leur propre protocole dans ce domaine peuvent appliquer leur propre protocole spécifique, mais doivent veiller à ce que ce protocole soit conforme aux mesures et procédures minimales énoncées dans le présent protocole du Groupe.

3. Définitions

a) Harcèlement moral (*mobbing*) :

Il s'agit de toute conduite abusive ou de violence psychologique exercée sur une période prolongée à l'encontre d'une personne sur le lieu de travail, se manifestant par des comportements, des actions, des ordres ou des paroles répétés visant à discréditer, à mépriser ou à isoler une personne dans le but de l'amener à abandonner son travail, en portant atteinte de manière progressive et continue à sa dignité ou à son intégrité psychologique.

Le fait que la personne qui commet le harcèlement dispose d'une certaine forme d'autorité hiérarchique sur la victime présumée au sein de la structure de l'entreprise est considéré comme une circonstance aggravante.

Le harcèlement moral peut prendre trois formes :


- ✓ Vertical descendant, lorsque l'auteur du harcèlement occupe une position plus élevée que la victime présumée du harcèlement.
- ✓ Horizontal, lorsqu'il se produit entre personnes de même niveau hiérarchique, le harceleur cherchant normalement à entraver le travail de la victime afin de nuire à son image professionnelle, voire de s'attribuer les mérites d'autrui.
- ✓ Vertical ascendant, lorsque le harceleur est une personne qui occupe une position inférieure dans la hiérarchie à celle de la victime présumée.

À titre d'exemple, parmi les comportements qui, seuls ou combinés à d'autres, passifs ou actifs, peuvent constituer un harcèlement moral à l'égard d'une personne, il convient de souligner les suivants, à condition qu'ils se produisent de manière systématique et récurrente :

- La personne est ignorée, exclue ou méconnue.
- Son travail est évalué de manière inégale ou partielle, en critiquant le travail qu'elle effectue de manière désobligeante.

¹ Ceux dont il détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital et/ou dont il a obtenu la nomination de plus de la moitié des membres de son organe de direction.

Délivré et révisé : Directeur RH du Groupe	Approuvé : Comité d'audit et de conformité	Date : Février 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLE DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT	Code :	CIE CO HR P 01
		Révision :	2
		Page :	4 sur 12

- Elle est laissée sans travail, même de sa propre initiative, ou se voit confier des tâches ou des travaux absurdes, impossibles ou dénués de sens.
- Une charge de travail insupportable lui est imposée de manière manifestement malveillante ou met en danger son intégrité physique ou sa santé.
- Elle subit des injures, des insultes, des cris.
- Elle essuie des critiques et des reproches pour tout ce qu'elle fait ou toute décision qu'elle prend dans son travail.
- Les décisions qu'elle prend sont systématiquement remises en question ou contestées.
- Elle est humiliée, rabaissée ou dépréciée en public devant d'autres collègues ou des tiers.
- Sa vie privée est tournée en dérision.
- Des ragots et des rumeurs orchestrés sont créés à son sujet.
- Ses gestes, sa posture ou sa voix sont régulièrement imités ou des surnoms lui sont attribués pour la ridiculiser.
- Son travail est surveillé, enregistré et consigné de manière inéquitable et en des termes malveillants.
- Elle se voit refuser des possibilités de développement professionnel.
- Elle est isolée et éloignée de ses collègues.

Par conséquent, un comportement impliquant un conflit personnel de nature temporaire à un moment précis, survenant dans le cadre des relations humaines, qui affecte manifestement le lieu de travail, se produit dans son environnement, influence l'organisation et la relation de travail, mais dont l'objectif n'est pas une attaque malveillante, systématique et soutenue contre une personne au fil du temps, ne sera pas considéré comme du harcèlement moral.

b) Harcèlement sexuel :


Le harcèlement sexuel se définit comme tout comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment lorsqu'il crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexuel au travail ne doit pas nécessairement se dérouler sur une longue période. Un seul acte, en raison de sa gravité, peut constituer un harcèlement sexuel.

Ainsi, il est possible d'identifier des comportements spécifiques qui, à titre d'exemple, constituent un harcèlement sexuel :

- Insinuations et commentaires blessants, humiliants, sexuellement explicites ou implicites.
- Remarques, blagues ou plaisanteries obscènes, propositions de nature sexuelle, directes ou indirectes.
- Lettres, notes ou courriers à contenu sexuel qui proposent, incitent ou poussent à avoir des relations sexuelles, ou qui, sans poursuivre un tel objectif, se contentent d'offenser ou d'intimider le destinataire.
- Insistance sur les commentaires désobligeants ou offensants, de nature sexuelle, sur l'apparence et l'image de toute personne.
- Attouchements, gestes obscènes, frottements inutiles.
- Toute agression sexuelle.
- Participation à la création d'un environnement de travail qui constitue ce que la jurisprudence appelle le « harcèlement sexuel environnemental », entendu comme un comportement physique ou verbal se manifestant par des actes, des gestes ou des paroles, comportement qui est également perçu comme non désiré et indésirable par la personne à laquelle il s'adresse, et qui, bien que ne visant pas directement à demander des faveurs de nature sexuelle, est susceptible de créer une atmosphère détestable et ingrate, par

Délivré et révisé : Directeur RH du Groupe	Approuvé : Comité d'audit et de conformité	Date : Février 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLE DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT	Code :	CIE CO HR P 01
		Révision :	2
		Page :	5 sur 12

exemple par la répétition de commentaires ou de plaisanteries libidineuses ou par des références constantes et inutiles à la sexualité.

- Le conditionnement d'un droit ou d'une attente de droit à l'acceptation d'une situation constitutive de harcèlement sexuel.

c) Harcèlement discriminatoire :

✓ **Harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe**

Situation dans laquelle un comportement lié au sexe se produit dans le but ou l'effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

✓ **Harcèlement discriminatoire fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles**

Le harcèlement discriminatoire est défini comme tout agissement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les motifs de discrimination suivants sont définis :

- Orientation sexuelle : attirance physique, sexuelle ou affective pour une personne.
- Identité sexuelle : expérience interne et individuelle du genre telle que chaque personne la ressent et la définit, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance.
- Expression de genre : manifestation de l'identité sexuelle de chaque personne.


À titre d'exemple, mais sans s'y limiter, voici une liste de comportements spécifiques qui, s'ils remplissent les conditions énoncées au point précédent, pourraient constituer un harcèlement à l'encontre des personnes LGBTIQ+ s'ils se produisent de manière répétée, y compris expressément - mais sans s'y limiter - les personnes transgenres :

- Utilisation d'un langage dégradant et offensant à l'encontre des employé(e)s LGBTIQ+.
- Taquineries ou remarques qui ridiculisent les employé(e)s LGTBIQ+.
- Ridiculiser et rabaisser les capacités, les compétences et le potentiel intellectuel des employé(e)s LGTBIQ+.
- Évaluation injuste ou partielle du travail d'une personne sur la base de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre ou de ses caractéristiques sexuelles.
- Attribution de tâches ou de postes inférieurs aux capacités ou aux compétences professionnelles de la personne en raison de son orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre ou de ses caractéristiques sexuelles.
- D'une manière générale, un traitement défavorable fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles

✓ **Harcèlement fondé sur d'autres motifs discriminatoires**

Le harcèlement discriminatoire est défini comme tout comportement ayant pour objet ou pour conséquence de porter atteinte à la dignité des personnes en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, lorsqu'il est exercé en raison de la naissance, de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge, d'une maladie ou d'un état de santé, du statut sérologique et/ou d'une prédisposition génétique à souffrir de pathologies et de troubles,

Délivré et révisé : Directeur RH du Groupe	Approuvé : Comité d'audit et de conformité	Date : Février 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLE DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT	Code :	CIE CO HR P 01
		Révision :	2
		Page :	6 sur 12

de la langue ou du statut socio-économique, lorsqu'il se produit dans l'environnement professionnel - tant physique que numérique - .

Les comportements constituant un harcèlement fondé sur d'autres motifs discriminatoires sont notamment les suivants :

- Mesures organisationnelles mises en œuvre dans l'une des circonstances énumérées ci-dessus, à des fins dégradantes (exclusion, isolement, évaluation inéquitable du chômage, attribution dégradante des tâches).
- Violence de quelque nature que ce soit à l'égard de personnes dans l'une des circonstances énumérées ci-dessus.
- Comportements, agissements ou pratiques qui sont adoptés dans les circonstances susmentionnées, que ce soit de manière explicite ou implicite, et qui ont un effet sur l'emploi ou les conditions de travail.
- Ridiculiser des personnes parce que les tâches qu'elles accomplissent ne sont pas conformes à leur rôle ou stéréotype imposé par la culture ou la société.
- Critiques, plaisanteries, moqueries qui tournent en dérision l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, la nationalité, l'âge ou l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.
- Sous-estimer le travail et les capacités intellectuelles des personnes en raison des circonstances énumérées ci-dessus.

d) Actes de violence au travail :

Les actes de violence, qu'ils soient physiques, psychologiques ou verbaux, sont interdits.

- Violence physique : la violence physique doit être comprise comme un comportement impliquant une agression physique sur le lieu de travail.
- Violence psychologique : comportement impliquant une agression psychologique entre employé(e)s, générant de l'hostilité, etc., qui peut porter atteinte à la dignité et à l'intégrité morale de la personne.

Elle se manifeste généralement à l'oral ou à l'écrit, mais peut aussi se manifester par de simples gestes de mépris ou par des actions de rejet social dans les relations avec les collègues (ignorer les questions posées à un ou une collègue, en particulier en public, restreindre ouvertement la communication, etc.)


Les comportements de violence psychologique, s'ils sont récurrents ou systématiques, peuvent être assimilés à du harcèlement (qu'il s'agisse de harcèlement moral ou de harcèlement fondé sur un motif discriminatoire).

Si ces actes de violence psychologique sont perpétrés sur la base de l'une des causes de discrimination interdites par la loi, telles que le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion, les convictions, etc., ils deviendraient également des actes discriminatoires, une circonstance aggravante qui est également considérée comme l'objet de la prise en charge dans le présent protocole.

Il est ainsi possible d'identifier des comportements spécifiques qui, à titre d'exemple, peuvent constituer des actes de violence avec ou sans accusation de discrimination :

- Cris ou insultes d'un(e) employé(e) à un autre, seul(e) ou en groupe.
- Des gestes de mépris notoires.
- Ignorer les questions d'un(e) collègue, en particulier au sein d'un groupe.

Délivré et révisé : Directeur RH du Groupe	Approuvé : Comité d'audit et de conformité	Date : Février 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLE DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT	Code :	CIE CO HR P 01
		Révision :	2
		Page :	7 sur 12

- Ridiculiser un commentaire fait par une personne devant d'autres collègues, qu'il s'agisse de commentaires sur le travail ou de nature personnelle.
- S'adresser verbalement ou envoyer des courriels ou des communications qui sont particulièrement grossiers ou abusifs, ou qui impliquent une certaine intimidation ou agressivité dans le contenu ou la manière, ou qui contiennent un aspect libidineux. Dans ce dernier cas, en fonction de sa gravité ou de sa répétition, il peut s'agir de harcèlement sexuel.
- Montrer des photos d'une personne à d'autres collègues, révéler des aspects de son image ou de sa vie privée qui créent une situation inconfortable pour elle.
- Réponses verbales impolies, sur un ton désobligeant ou avec un contenu inapproprié, grossier ou désagréable, au regard des normes sociales.
- Agressivité physique, bagarres, etc.

e) Cyberharcèlement

Toutes les formes de harcèlement susmentionnées peuvent être effectuées par le biais des technologies de l'information et de la communication. Par conséquent, on entend par cyberharcèlement une situation dans laquelle les actes sont commis par le biais de médias numériques au moyen de l'enregistrement, de la diffusion ou de la publication de messages ou d'images qui portent atteinte à la vie privée ou à la liberté de la victime sur le lieu de travail. Par conséquent, le cyberharcèlement ne fait pas référence à une forme autonome et indépendante de harcèlement, mais plutôt au moyen par lequel ces actes sont perpétrés : l'environnement numérique, avec la menace supplémentaire que cela représente pour le droit à la protection des données.

4. Mesures préventives

Les mesures suivantes sont établies comme mesures préventives contre le harcèlement :

- ✓ Respecter le principe de non-tolérance à l'égard de tels comportements, en recourant, si nécessaire, aux mesures disciplinaires prévues par la législation du travail applicable.
- ✓ Établir le principe de coresponsabilité de toutes les personnes employées dans le suivi des comportements au travail.
- ✓ Définir des programmes de communication qui favorisent la communication et la proximité à tous les niveaux de l'organisation.

5. Canal de signalement

5.1 Le Canal de signalement


Le Canal de signalement comprend tous les moyens dont disposent les personnes mentionnées dans le présent document pour communiquer des informations obtenues légitimement dans le cadre d'une relation de travail ou d'une relation professionnelle, en rapport avec des questions concernant les politiques d'égalité de genre et de non-discrimination, ainsi que celles qui peuvent constituer un harcèlement au sens des définitions contenues dans le présent document.

Pour les questions non couvertes par le présent document, les dispositions du règlement relatif au canal de signalement s'appliquent.

5.2 Qui peut utiliser le canal de signalement ?

Tout membre, c'est-à-dire toutes les personnes qui font partie de l'entreprise, qu'elles soient employées, quel que soit leur statut, y compris les stagiaires, les actionnaires, les dirigeants ou les membres du conseil d'administration, ainsi que les candidats aux processus de sélection,

Délivré et révisé : Directeur RH du Groupe	Approuvé : Comité d'audit et de conformité	Date : Février 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLE DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT	Code :	CIE CO HR P 01
		Révision :	2
		Page :	8 sur 12

les stagiaires, les retraités, etc. peuvent effectuer des signalements sur des comportements présumés de harcèlement.

Des tiers externes tels que des fournisseurs, prestataires et sous-traitants peuvent également utiliser le Canal de signalement. Ils peuvent signaler les violations susmentionnées par l'intermédiaire du Canal de signalement et dans le respect total de ses exigences et procédures.

Toutes les personnes ont la responsabilité de créer un environnement de travail dans lequel les comportements de harcèlement sont inacceptables et indésirables, et sont donc tenues de signaler tout agissement dont elles ont connaissance et qui pourrait constituer un harcèlement.

5.3 Comment signaler un éventuel harcèlement

Les violations présumées ou les consultations peuvent être signalées par le biais de la plateforme informatique entièrement sécurisée et confidentielle accessible sur le site web du groupe via le lien suivant : <https://cieautomotive.com/canal-etico>

La plateforme à laquelle le lien donne accès est disponible dans toutes les langues des pays où CIE Automotive est présente. Pour signaler une violation présumée ou une consultation, vous devez cliquer sur la section « Effectuer un signalement » et répondre ensuite aux questions présentées dans le formulaire.

La plateforme offre la possibilité de transmettre les faits oralement, et le lien lui-même fournit des réponses à d'éventuelles questions sur le canal lui-même, sur la manière de présenter un signalement ou sur tout autre type de question dans ce domaine.

Les signalements de violations présumées, ainsi que les questions posées sur la plateforme, sont automatiquement transmis au responsable de la conformité en tant que responsable du Système de signalement interne, sur une base confidentielle ou anonyme, selon l'option choisie.

Après avoir envoyé le formulaire, un numéro de dossier généré de manière aléatoire vous sera attribué. Le lanceur d'alerte pourra accéder à la messagerie de la plateforme pour connaître le statut de son signalement et communiquer avec le responsable de la conformité en utilisant le « numéro de dossier » fourni et le mot de passe créé.

Pour des raisons de sécurité et de confidentialité, il ne sera pas possible de récupérer le numéro de dossier et le mot de passe. Par conséquent, en cas d'oubli, le lanceur d'alerte devra lancer un nouveau processus de signalement via la plateforme.

Les personnes qui fournissent de bonne foi des informations sur un éventuel harcèlement seront protégées contre toute mesure de représailles ou de discrimination de la part de l'organisation.


6. Procédure d'intervention

6.1 Principes

Nous veillons à ce que la procédure décrite ci-dessous soit activée lorsqu'un cas de harcèlement est signalé.

Les principes suivants régissent la procédure et doivent être respectés à tout moment :

Délivré et révisé : Directeur RH du Groupe	Approuvé : Comité d'audit et de conformité	Date : Février 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLE DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT	Code :	CIE CO HR P 01
		Révision :	2
		Page :	9 sur 12

- ✓ Garantie de confidentialité et protection de la vie privée et de la dignité des personnes impliquées, garantissant dans tous les cas la préservation de l'identité et de la situation personnelle de la personne effectuant le signalement.
- ✓ Traitement prioritaire et urgent.
- ✓ Une enquête approfondie des faits et, si nécessaire, menée par des professionnels spécialisés.
- ✓ Garantie d'intervention par l'adoption des mesures nécessaires, y compris, le cas échéant, de nature disciplinaire, à l'encontre de la personne ou des personnes dont le comportement harcelant est avéré, ainsi qu'à l'égard de toute personne qui porte une fausse accusation ou un faux signalement, de mauvaise foi.
- ✓ Protection contre les représailles, garantissant qu'aucun traitement défavorable ou effet négatif sur une personne ne se produira du fait qu'elle a effectué de bonne foi un signalement ou une déclaration visant de quelque manière que ce soit à prévenir une situation de harcèlement et à engager cette procédure (sans préjudice de toute mesure disciplinaire pouvant être prise dans des situations de signalement manifestement faux).
- ✓ Garantir à la victime présumée de pouvoir continuer à travailler dans les mêmes conditions si elle le souhaite.

6.2 L'ouverture de la procédure

À toutes fins utiles, pour toutes les questions non prévues dans le présent document, pour la communication d'informations et l'enquête sur tout comportement ou fait présumé susceptible d'être considéré comme un harcèlement, la procédure prévue dans le document intitulé « Règlement du Canal de signalement » s'applique.

Afin d'adapter la stratégie d'enquête sur les faits rapportés aux recommandations existantes en matière d'enquête sur les situations susceptibles de constituer du harcèlement, sous tous ses aspects, et/ou de la violence sur le lieu de travail, tout signalement concernant ces questions fera l'objet d'une enquête par une commission.

6.3 La commission

S'il apparaît que les faits rapportés peuvent constituer, dans une certaine mesure, un harcèlement, la commission ouvrira l'enquête correspondante.

Chaque usine ou site de production du Groupe aura sa propre commission, qui peut être composée des personnes suivantes :


- Directeur RH de l'usine ou du site de production où le signalement est enregistré, ou à défaut, Directeur RH de la division ou personne désignée par la Haute direction.
- Technicien en prévention des risques professionnels.
- Délégué(e) à la prévention ou, à défaut, représentant légal du personnel ou, à défaut ou en cas d'impossibilité de participer au processus, la personne ayant la plus grande ancienneté dans le contrat/service.

En outre, un comité d'entreprise sera chargé de superviser le respect global de ce protocole :

- Directeur RH ou personne désignée par la haute direction.
- Responsable de la conformité.

Les commissions d'usine ou de site de production sont tenues de communiquer au comité d'entreprise toutes les informations relatives à l'enquête effectuée.

Délivré et révisé : Directeur RH du Groupe	Approuvé : Comité d'audit et de conformité	Date : Février 2024
--	--	-------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOLE DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT	Code :	CIE CO HR P 01
		Révision :	2
		Page :	10 sur 12

En cas d'absence pour cause de vacances, de maladie, de conflit d'intérêts ou de toute autre cause légale, la personne désignée à cet effet conformément aux procédures de chaque département ou fonction faisant partie des deux comités fait office de suppléant.

Les résolutions sont adoptées par la moitié plus un de ses membres.

Les compétences des comités sont les suivantes :

- Mener l'enquête sur les faits signalés, en recueillant toutes les preuves documentaires nécessaires ou réalisant les entretiens opportuns et en garantissant, dans tous les cas, la plus stricte confidentialité de l'affaire et des personnes impliquées.
- Demander la participation à la commission d'autres personnes dont l'assistance est jugée intéressante ou qui sont considérées comme pouvant contribuer à une meilleure analyse et à une meilleure résolution des problèmes soulevés. Ces assistants ont le droit de parole, mais pas le droit de vote.
- Préparer un rapport détaillé contenant une conclusion des faits rapportés et enquêtés, ainsi que les mesures proposées par la commission.

a) Instruction

L'instruction du dossier est effectuée par la commission. Lorsque le responsable de la conformité reçoit un signalement de harcèlement par l'intermédiaire du Canal de signalement, et après une première analyse préliminaire, il le transmet à la commission correspondante pour enquête.

Les personnes impliquées dans l'enquête sont tenues au secret professionnel en ce qui concerne les informations auxquelles elles ont accès dans le cadre de l'enquête. Le non-respect de cette obligation peut entraîner des sanctions.

b) Procédure informelle

Cette phase est facultative pour les parties et dépendra de la volonté exprimée par la victime.


La commission engage une procédure confidentielle et rapide pour confirmer la véracité du signalement et peut, à cette fin, demander des déclarations à toute personne qu'elle juge nécessaire ou obtenir tous les documents qu'elle juge appropriés.

Une fois confirmée l'existence d'indices de la véracité des informations soumises concernant une situation de harcèlement présumé, la commission contacte confidentiellement la personne auteur présumé du harcèlement signalé, seule ou en présence de la victime présumée, au choix de cette dernière, pour l'informer de l'existence des informations rapportées concernant son comportement de harcèlement qui, s'il est avéré et répété ou persistant dans le temps, pourrait entraîner des conséquences ou des sanctions disciplinaires. Lors de cette réunion, la personne auteur présumé peut fournir toutes les explications qu'elle juge appropriées.

L'objectif de la procédure informelle est de résoudre la situation de manière informelle en recherchant une approche de la solution du problème, en enquêtant sur celui-ci, en créant un climat de communication et de compréhension entre les parties concernées, en vue de rechercher une solution négociée et d'éviter que ce type de situation ne dégénère en harcèlement.

Par conséquent, la procédure informelle se termine par (i) la déclaration de l'inexistence du harcèlement, (ii) l'identification et l'analyse de l'agissement par la personne qui se sent harcelée et la personne qui fait l'objet du signalement, cette dernière s'engageant à ne pas

Délivré et révisé : Directeur RH du Groupe	Approuvé : Comité d'audit et de conformité	Date : Février 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLE DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT	Code :	CIE CO HR P 01
		Révision :	2
		Page :	11 sur 12

répéter l'agissement, (iii) la proposition par la commission de certaines actions visant à résoudre l'affaire et la déclaration par les deux parties de leur accord et de leur conformité.

Une fois engagée, et si le problème de harcèlement n'a pas été résolu dans les quinze jours calendaires suivant son début, cela conduira nécessairement à l'ouverture d'une procédure formelle. Ce délai peut être prolongé en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, coïncidence avec une période de vacances, etc.)

c) Procédure formelle

La procédure formelle est engagée (i) soit parce que le résultat de la méthode informelle n'a pas été celui escompté, (ii) soit parce que la commission a évalué les comportements au cours de la procédure informelle comme graves ou très graves, et la commission encourage directement cette méthode, ou (iii) enfin, parce que la personne qui s'estime harcelée peut recourir à cette méthode sans recourir à la méthode informelle, si elle le souhaite, en l'indiquant dans le signalement effectué par l'intermédiaire du Canal de signalement ou à tout autre moment.

La commission se réunit au plus tard sept jours ouvrables après la réception du signalement ou du début de la phase formelle, après l'achèvement de la phase informelle, le cas échéant. Ce délai peut être prolongé en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, coïncidence avec une période de vacances, etc.)

Phase d'enquête :

Au cours de l'enquête, toutes les mesures jugées nécessaires pour éclaircir les faits signalés peuvent être prises, la formalité de l'audition des parties concernées étant maintenue.

Il s'agit, par exemple, de :

- Témoignages de personnes concernées, impliquées et témoins.
- Déclarations écrites.
- Rapports des spécialistes qui ont pris en charge la personne concernée (dans ce cas, l'autorisation écrite expresse de la personne concernée est demandée).
- Tout autre élément de preuve fournissant des informations utiles au processus.

La commission peut, si elle le juge nécessaire, demander un avis juridique externe.

Sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, coïncidence de la période de vacances, etc.), le début de la phase d'enquête ne doit pas dépasser dix jours ouvrables à compter de la présentation du signalement ou du début de la phase formelle, après la fin de la phase informelle, le cas échéant.


Préparation du rapport

Le rapport doit au moins contenir les informations suivantes :

- Informations générales sur l'affaire.
- Faits qui ont été établis après enquête.
- Résumé des débats et éléments de preuve recueillis.
- Conclusions et, le cas échéant, propositions de mesures pour remédier au problème et déterminer, le cas échéant, les mesures disciplinaires à prendre. Les propositions de solutions doivent être prises à l'unanimité pour assurer la mise en œuvre des solutions.

En tout état de cause, il doit indiquer si la partie chargée de l'enquête est convaincue ou non que les faits signalés ont été commis, en expliquant les faits qui ont été objectivement établis sur la base de la procédure suivie.

Délivré et révisé : Directeur RH du Groupe	Approuvé : Comité d'audit et de conformité	Date : Février 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLE DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE HARCELEMENT	Code :	CIE CO HR P 01
		Révision :	2
		Page :	12 sur 12

La commission émet un rapport détaillé au plus tard 10 jours ouvrables après la fin de la phase d'enquête.

La durée de l'enquête et de la publication du rapport est de trois mois au maximum, prolongeable de trois mois supplémentaires en fonction de la complexité de l'affaire et/ou de circonstances exceptionnelles.

Ce rapport est transmis au comité d'entreprise de la société, qui prend et exécute les décisions à la lumière du contenu du rapport.

d) Mesures conservatoires

Pendant le traitement du dossier, sur proposition de la commission, la direction RH de l'usine peut prendre les mesures conservatoires nécessaires pour faire cesser immédiatement la situation de harcèlement, sans que ces mesures ne portent atteinte aux conditions de travail des personnes concernées.

e) Assistance aux parties

Pendant le traitement du dossier, les parties concernées peuvent être assistées et accompagnées par une personne de confiance, qui respecte la confidentialité des informations auxquelles elle a accès.

Cette personne de confiance peut être présente lorsque les dépositions sont recueillies et lorsque la partie chargée de l'enquête adresse des communications aux personnes concernées.

f) Clôture du dossier

La commission, prenant en considération la gravité et l'importance des faits établis, adopte les mesures correctives nécessaires et impose également les sanctions disciplinaires prévues par la loi et/ou la convention applicable.

S'il est établi qu'il n'y a pas de harcèlement sous quelque forme que ce soit et que les informations communiquées par le Canal de signalement sont de mauvaise foi, les mesures disciplinaires correspondantes seront appliquées.

7. Degré et sanctions

La constatation de l'existence de tout type de harcèlement conformément aux dispositions du présent protocole donne lieu à l'imposition de sanctions pour faute très grave conformément à l'article correspondant de la convention collective en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, à la législation locale applicable.

8. Validité du présent protocole et diffusion

Le présent protocole est entré en vigueur le jour de son approbation par le comité d'audit et de conformité en février 2024.

Il peut être revu à tout moment pendant sa durée afin de l'adapter ou de le réorienter en fonction de son efficacité, de l'évolution de CIE Automotive et/ou des changements juridiques ou sociaux.

Le présent protocole sera disponible sur le site web à l'intention de l'ensemble de l'organisation : [lien](#)

Délivré et révisé : Directeur RH du Groupe	Approuvé : Comité d'audit et de conformité	Date : Février 2024
--	--	-------------------------------