



**CEMBRE**

# **CODE DE CONDUITE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL GROUPE CEMBRE**

<b>RÉV.</b>	<b>DATE</b>	<b>OBJET</b>	<b>RÉDIGÉE par</b>	<b>APPROUVÉE par</b>
0	14/11/2025	Première édition	Service du personnel	Conseil d'administration



# CEMBRE

## Table des matières

1. AVANT-PROPOS.....	3
2. OBJECTIFS.....	3
3. DÉFINITIONS.....	3
4. DOMAINE D'APPLICATION ET DESTINATAIRES.....	5
5. PRINCIPES FONDAMENTAUX.....	5
6. COMPORTEMENTS INTERDITS.....	6
7. CONSÉQUENCES DISCIPLINAIRES ET JURIDIQUES.....	7
8. FORMATION ET CULTURE D'ENTREPRISE.....	7
9. CANAL DE SIGNALEMENT.....	8
10. CONSIDÉRATIONS FINALES.....	8
11. VIE PRIVÉE.....	8
12. RÉVISION ET MISE À JOUR.....	9
Références normatives.....	9



# CEMBRE

## 1. AVANT-PROPOS

Ce code de conduite s'inspire des principes de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

De plus, ce code fait explicitement référence au Code d'éthique du GROUPE CEMBRE et aux dispositions contenues dans la « Procédure pour la gestion des signalements et la protection des lanceurs d'alerte (appelée Whistleblowing) » du GROUPE CEMBRE.

Chaque filiale du GROUPE CEMBRE devra également se conformer aux dispositions de sa législation nationale en la matière : si la législation locale de l'un des pays dans lesquels le Groupe est présent devait être plus restrictive que ce Code de conduite, CEMBRE s'engage à travailler en conformité avec cette législation.

## 2. OBJECTIFS

En adoptant ce code, CEMBRE souhaite exprimer son engagement à prévenir et à combattre toute situation pouvant relever du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail, afin de garantir le plein respect des personnes et la protection maximale de la dignité individuelle.

Cet engagement se traduit par des actions concrètes visant à prévenir et à combattre toutes les formes de harcèlement et de violence sur le lieu de travail, telles que la formation et la sensibilisation continues du personnel, la mise à disposition d'un canal sûr et accessible pour tout signalement, l'intensification de l'attention et du contrôle par tous les organes compétents.

L'objectif premier de CEMBRE est de garantir un environnement de travail fondé sur l'inclusion, la dignité et le respect de l'intégrité physique et psychologique des personnes.

## 3. DÉFINITIONS

Dans le monde du travail, l'expression « **violence et harcèlement** » désigne un ensemble de pratiques et de comportements inacceptables, ou la menace de les adopter, en une seule occasion ou de manière répétée, et qui visent à causer ou sont susceptibles de causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique. Cette expression inclut la violence et le harcèlement fondés sur le sexe. Ces comportements ont pour effet de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant pour la personne.

L'expression « **violence et harcèlement fondés sur le sexe** » désigne la violence et le harcèlement à l'encontre de personnes en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle, ou affectant de manière disproportionnée des personnes d'un sexe ou d'un genre spécifique, y compris le harcèlement sexuel.



## CEMBRE

Par « **harcèlement sexuel** », l'on entend tout acte, geste, parole ou contact physique non désiré ayant une connotation sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne quel que soit son sexe et qui restreint sa liberté personnelle.

Le « **harcèlement sexiste** » peut se manifester à la fois au niveau verbal et non verbal (compliments non désirés, commentaires inappropriés, etc.) ; il peut être de nature psychologique (lié à l'infériorité présumée d'une personne en tant que membre d'un sexe particulier ou dénigrement en raison d'expressions différentes de la sexualité, etc.).

Par « **mobbing** », l'on entend l'offense, l'intimidation, la persécution, le harcèlement et, plus généralement, tout usage inapproprié du pouvoir (découlant d'une position d'autorité, de l'utilisation de la force physique et/ou de l'intimidation) qui peut amener une personne à se sentir dénigrée, humiliée, blessée, menacée ou contrariée.

L'on entend par « **discrimination** » tout harcèlement lié à une caractéristique de la personne et/ou à un choix de vie individuel tel que l'âge, l'état matrimonial, l'union civile, l'apparence physique, le handicap, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, le changement de sexe, la grossesse, la religion ou les convictions, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'appartenance à des groupes politiques et/ou syndicaux. Un tel comportement est discriminatoire aussi bien sous une forme directe (lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation similaire ne l'est ou ne l'aurait été) qu'indirecte (lorsqu'une personne, ou une catégorie de personnes, est placée dans une situation de désavantage particulier par rapport à une autre personne, ou à une catégorie de personnes, dans une situation similaire).

Par « **vexation** », l'on désigne les insultes, les commentaires offensants, les moqueries et tout autre comportement visuel, verbal ou physique, y compris les communications électroniques, qui peuvent contribuer à créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

L'on entend par « **représailles** » tout comportement indésirable résultant d'un refus, d'une dénonciation et/ou d'une plainte concernant du mobbing, du harcèlement, du harcèlement sexuel, de la discrimination et/ou des représailles à l'encontre de soi-même et/ou de tiers.

Le « **stalking** » désigne une forme répétée de harcèlement ou de vexation. La personne qui subit ces comportements vit dans un état d'anxiété ou de peur grave pour sa propre sécurité ou celle de ses proches, ou est obligée de modifier ses habitudes ou son mode de vie.

L'expression « **environnement de travail** » désigne l'ensemble des lieux, publics et privés, où se déroule l'activité, y compris les lieux de pause, les toilettes ou les vestiaires, ainsi que les déplacements, les voyages d'affaires, les formations, les événements liés au travail ou les activités sociales.



# CEMBRE

L'environnement de travail comprend également l'environnement virtuel et numérique, c'est-à-dire toutes les plateformes, les systèmes informatiques et les outils de communication d'entreprise ou privés utilisés dans l'exécution du travail. Cela inclut, sans s'y limiter : les réunions par visioconférence, le courrier électronique, le chat et la messagerie instantanée sur les plateformes de collaboration (telles que Teams, Zoom, Google Meet) et l'utilisation des médias sociaux.

## 4. DOMAINE D'APPLICATION ET DESTINATAIRES

Le présent Code adopté par CEMBRE s'applique à toutes les personnes agissant au nom de la société ou dans le cadre de relations professionnelles avec elle, à quelque titre et en quelque lieu que ce soit, y compris :

- les dirigeants, les employés et les membres des organes sociaux de CEMBRE dans l'exercice de leurs activités avec les parties prenantes internes et externes ;
- les employés par intérim dans l'exercice de leurs activités avec les parties prenantes internes et externes ;
- les collaborateurs, les consultants, les stagiaires dans l'exercice de leurs activités avec les parties prenantes internes et externes ;
- les partenaires commerciaux, les fournisseurs, les clients, les visiteurs ;
- les tiers impliqués dans les activités de l'entreprise, même en dehors du lieu de travail physique (par exemple, voyages, événements, formation, etc.).

Les personnes énoncées ci-dessus sont dénommées par la suite « les destinataires ».

La politique est portée à l'attention des destinataires au moyen d'activités de communication appropriées.

## 5. PRINCIPES FONDAMENTAUX

L'entreprise s'engage à prévenir et à contrer toute situation susceptible de relever de la conduite décrite dans le présent Code de conduite.

**C'est pourquoi CEMBRE a décidé de ne tolérer aucune forme de violence, de harcèlement, de mobbing, de discrimination, de vexation, de représailles ou tout autre comportement portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne.**

Tout comportement contraire au présent Code est passible des conséquences énoncées à la section 7 ci-dessous.



# CEMBRE

Dans cet objectif, CEMBRE affirme qu'elle renforce son engagement en matière de prévention par la formation et la sensibilisation de l'ensemble du personnel et la promotion d'une culture du respect, de l'écoute et de l'inclusion.

L'engagement de CEMBRE passe également par ses plateformes de signalement (Whistleblowing) actives de longue date, qui garantissent la confidentialité, la protection et le soutien aux victimes et à ceux qui dénoncent de bonne foi.

## 6. COMPORTEMENTS INTERDITS

Les comportements suivants sont expressément interdits, à titre d'exemple mais sans s'y limiter :

- La violence verbale et le harcèlement tels que les insultes, les injures, les menaces, les cris ou le langage dénigrant ;
- La violence physique susceptible d'entraîner des lésions corporelles, comme les coups, les bousculades ou tout autre comportement portant atteinte à l'intégrité physique des personnes ;
- La violence non verbale et le harcèlement tels que les gestes, les expressions, les postures ou l'affichage de matériel offensant ou discriminatoire ;
- La violence et le harcèlement fondés sur le sexe, tels que les remarques désobligeantes ou dénigrantes sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne, ou l'utilisation d'insultes à connotation sexuelle ou de genre ;
- La violence et le harcèlement sexuels tels que les contacts physiques non consentis, les gestes physiques inappropriés, les évaluations de la sexualité, les avances sexuelles non désirées ;
- Les commentaires sexuels et/ou discriminatoires tels que des anecdotes ou des histoires sexuelles ou obscènes qui mettent l'interlocuteur mal à l'aise ; le partage de contenu sexuel sous quelque forme que ce soit ;
- Les commentaires discriminatoires tels que des anecdotes ou des histoires sur des questions raciales, religieuses ou politiques qui mettent l'interlocuteur mal à l'aise ;
- La pression, le chantage à caractère sexuel ou professionnel ;
- Les promesses de favoritisme en échange de demandes de nature sexuelle ou personnelle ;
- Les comportements qui conduisent les personnes à être isolées, exclues ou soumises à d'autres formes de mobbing ;
- La diffusion de contenus offensants ou privés portant atteinte à la dignité ou à la sphère privée et professionnelle d'une personne ;



# CEMBRE

- Les attentions non désirées, le harcèlement ou les menaces répétées, la traque, la surveillance, l'envoi répété de messages ou d'appels, l'intrusion dans la vie privée ou professionnelle d'une personne ou toute autre forme de stalking.

Un tel comportement est strictement interdit et inacceptable dans tout contexte de travail, qu'il se produise en personne (par exemple au bureau, dans le département, lors de voyages d'affaires ou d'événements d'entreprise) ou par le biais de l'environnement virtuel et des outils numériques (comme spécifié plus en détail à la section « **Environnement de travail** »).

La société se réserve le droit d'adopter les mesures appropriées également en ce qui concerne les comportements de violence ou de harcèlement, constatés judiciairement ou en tout cas documentés, exercés par ses employés à l'égard des destinataires visés au point 4 également en dehors de l'environnement de travail, si ces comportements sont incompatibles avec les valeurs de l'entreprise ou susceptibles de compromettre le rapport de confiance ou le climat de l'entreprise.

## 7. CONSÉQUENCES DISCIPLINAIRES ET JURIDIQUES

Le respect des principes contenus dans le présent Code sera considéré comme un élément essentiel des obligations contractuelles existantes avec tous les destinataires, et l'engagement de respecter le Code fera l'objet de clauses spécifiques.

Le non-respect des règles de conduite énoncées dans le présent Code de conduite par les employés et les collaborateurs constitue une violation des obligations découlant de la relation de travail et, selon un principe progressif, peut donner lieu à :

- des sanctions disciplinaires (conformément aux lois et règlements applicables) ;
- des mesures correctives ou suspensives pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- la dénonciation aux autorités, dans les cas prévus par la loi.

Pour tous les autres destinataires, en cas de violation du présent Code de conduite, les recours prévus par le contrat et les lois applicables, tels que la résiliation du contrat, seront activés.

## 8. FORMATION ET CULTURE D'ENTREPRISE

La société s'engage à prendre des mesures contre les comportements interdits par le présent Code par les moyens suivants :

- des cours de formation obligatoires ;



# CEMBRE

- des campagnes de communication interne ;
- les outils d'auto-évaluation de l'entreprise et le retour d'information ;
- toute autre initiative que la société pourrait juger appropriée à l'avenir.

## 9. CANAL DE SIGNALEMENT

Tous les destinataires sont tenus de signaler rapidement toute violation ou suspicion de violation du présent Code de conduite dont ils ont connaissance. C'est pourquoi l'entreprise offre, outre la possibilité de contacter le service du personnel à tout moment, un canal confidentiel et accessible à tous pour signaler les situations et les conduites interdites en vertu du présent Code.

Le site web [www.CEMBRE.com](http://www.CEMBRE.com) comprend une page « Whistleblowing » qui expose toutes les procédures du Groupe et qui fournit le lien vers le portail de signalement <https://whistleblowingCEMBRE.openblow.it>.

Tous les signalements seront traités avec impartialité, confidentialité et rapidité, conformément à la législation en vigueur et à la protection contre d'éventuelles représailles.

Se référer à la procédure « Whistleblowing » pour toutes les étapes et garanties mises en œuvre à la suite d'un signalement.

## 10. CONSIDÉRATIONS FINALES

Chacun est appelé à contribuer dans ses actions quotidiennes aux valeurs et aux engagements pris par CEMBRE.

Tous les destinataires doivent être attentifs aux situations de non-respect du présent Code dans leurs unités organisationnelles, départements et bureaux, ainsi que dans l'exercice de leurs fonctions ou rôles, et signaler ces situations afin que CEMBRE puisse prendre les mesures de protection appropriées pour sauvegarder la victime ainsi que son intégrité et sa réputation.

## 11. VIE PRIVÉE

Toutes les informations, tous les documents et toutes les données à caractère personnel traités dans le cadre d'un signalement (qu'il soit formel, informel ou qu'il passe par l'intermédiaire d'un outil de suivi tel que les questionnaires sur le climat) sont traités conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD – Règlement UE 2016/679) et à la législation nationale applicable en matière de protection des données.



**CEMBRE**

## **12. RÉVISION ET MISE À JOUR**

Le présent code fait l'objet d'un suivi et d'une mise à jour périodiques, notamment sur la base de l'évolution de la réglementation et de l'expérience acquise en matière d'application.

Il fait partie intégrante du Code d'éthique et renvoie à la « Procédure pour la gestion des signalements et la protection des lanceurs d'alerte (appelée Whistleblowing) ».

La première édition de ce Code a été approuvée par résolution du Conseil d'administration de CEMBRE S.p.A. le 14/11/2025. Les modifications et/ou ajouts ultérieurs entrent en vigueur à la date fixée par la loi ou les règlements ou par une résolution du Conseil d'administration ou, en cas d'urgence, par le Directeur général.

### **Références normatives**

Le présent Code s'appuie sur les références suivantes :

- Convention n° 190 et Recommandation n° 206 de l'OIT ;
- Code d'éthique et « Procédure pour la gestion des signalements et la protection des lanceurs d'alerte (appelée Whistleblowing) ».