

# ***PLAN DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DE LGTBIQ+***



GLOBAL DAIRY VENTURES



- I. INTRODUCTION**
- II. CADRE LÉGISLATIF INTERNATIONAL DE RÉFÉRENCE**
- III. CADRE DE RÉFÉRENCE AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE**
- IV. CONCEPTS DE BASE ET DÉFINITIONS**
- V. OBJECTIFS DU PLAN ET PRINCIPES DIRECTEURS**
- VI. CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL, TERRITORIAL ET TEMPOREL**
- VII. CONSTITUTION DE LA COMMISSION POUR L'ATTENTION AU HARCÈLEMENT  
FONDÉ SUR L'ORIENTATION SEXUELLE, L'IDENTITÉ DE GENRE ET/OU  
L'EXPRESSION DE GENRE**
- VIII. VALIDITÉ**

## I) Introduction

Le mouvement LGTBIQ+ est né des situations d'inégalité et de discrimination subies par ce groupe, qui a entamé une lutte efficace pour défendre ses droits au début du XXe siècle, suite à la nécessité d'exprimer librement une identité affectivo-sexuelle différente de celle qui est reconnue.

La reconnaissance et le respect de la diversité sexuelle et de genre est un principe fondamental pour la construction d'une société inclusive, équitable et sans discrimination. Les personnes LGTBIQ+ ont toujours été vulnérables à l'exclusion sociale, à la violence et à la discrimination, ce qui a engendré un besoin urgent des politiques publiques visant à promouvoir leurs droits et leur bien-être.

L'objectif principal de ce plan LGTBIQ+ est de garantir l'égalité des droits et la pleine intégration des personnes LGTBIQ+ dans notre entreprise en éliminant, le cas échéant, les obstacles sociaux, culturels, économiques et juridiques. Grâce à une approche globale et multidisciplinaire, il vise à créer un environnement plus sûr, plus respectueux et plus juste, où toutes les personnes, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, peuvent vivre sans craindre d'être rejetées ou persécutées.

Le plan s'articule autour de plusieurs lignes d'action, qui vont de la sensibilisation et de l'éducation à la diversité sexuelle et de genre au renforcement des politiques visant à protéger la communauté LGTBIQ+ de toute forme de violence ou de discrimination, en passant par l'éradication de l'homophobie, de la lesbophobie, de la transphobie, de la biphobie et de l'intersexphobie, et par la mise en place d'actions visant à promouvoir l'autonomie des personnes LGTBIQ+. Il promeut également la visibilité de la diversité en tant que valeur positive, en encourageant le respect et l'acceptation au sein de notre entreprise.

Ce plan LGTBIQ+ est fondé sur le respect des droits de l'homme et la lutte pour l'égalité, dans le but que toutes les personnes puissent vivre dans la dignité, la liberté et sans craindre d'être discriminées en raison de leur identité ou orientation sexuelle. Par cet engagement, nous cherchons à progresser vers une société plus plurielle, plus juste et plus libre pour tous.

## II) Cadre législatif international de référence

La **Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)**, adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies en 1948, énonce les droits fondamentaux qui doivent être garantis à tous les individus, quels que soient leur origine, leur sexe, leur religion, leur appartenance ethnique, etc. Son article 27 : Droit de participer à la vie culturelle et publique : "Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent".

La **déclaration de 2008 contre l'homophobie et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle** représente une étape importante dans la lutte pour les droits des personnes LGTBIQ+ dans le monde. Bien qu'elle ne soit pas contraignante, elle exprime la volonté internationale de progresser dans l'éradication de la discrimination et de la violence à l'encontre des personnes en raison de leur orientation sexuelle. Par cette déclaration, les Nations unies réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité, de la non-discrimination et du respect des droits de l'homme de toutes les

personnes, quelle que soit leur orientation sexuelle.

Les principaux points de cette déclaration sont la manifestation de l'universalité et de l'indivisibilité des droits de l'homme, le rejet de l'homophobie, le droit à la protection juridique et contre la violence, la promotion de l'éducation et de la sensibilisation, l'accompagnement international et la promotion d'un environnement exempt de discrimination.

**La résolution de l'Assemblée générale des Nations unies sur les droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre**, adoptée le 4 juin 2012, a constitué une étape cruciale vers la reconnaissance mondiale des droits de l'homme des personnes LGBTIQ+. Par cette résolution, les Nations unies ont réaffirmé que l'orientation sexuelle et l'identité de genre ne devaient pas être des motifs de discrimination et ont appelé tous les pays à prendre des mesures efficaces pour protéger les personnes LGBTIQ+ de la violence, de la discrimination et de la criminalisation. Bien que la résolution n'oblige pas juridiquement les États à procéder à des changements immédiats, elle a constitué un outil précieux pour promouvoir des réformes et des politiques plus inclusives et plus respectueuses des droits de l'homme des personnes LGBTIQ+, les principaux points de la résolution étant les suivants :

**a) Droits de l'homme universels et non-discrimination**

La résolution réaffirme que tous les êtres humains ont les mêmes droits et libertés, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

Elle souligne que l'orientation sexuelle et l'identité de genre ne doivent pas être à l'origine de discriminations, où que ce soit dans le monde, et réaffirme que les droits de l'homme sont universels et que tous les individus ont le droit de jouir des mêmes droits, sans exception, comme le prévoit la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH).

**b) Élimination de la criminalisation**

La résolution appelle les pays qui criminalisent encore l'homosexualité ou toute autre forme d'identité sexuelle diverse à abroger ces lois, et exhorte les États à veiller à ce que les lois ne criminalisent pas l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, et à supprimer les lois qui favorisent la persécution des personnes LGBTIQ+.

**c) Protection contre la violence et la discrimination**

Elle appelle fermement les États membres des Nations unies à protéger les personnes LGBTIQ+ de la violence et de la discrimination sous toutes leurs formes, y compris la violence physique, psychologique et sexuelle, ainsi que la violence structurelle et juridique, en particulier dans les contextes où il existe des lois homophobes ou transphobes, et exhorte les pays à adopter des mesures juridiques et des politiques concrètes pour protéger les droits des personnes LGBTIQ+ et garantir leur sécurité dans toutes les sphères de la vie, telles que le travail, l'éducation et la santé.

**d) Promotion de l'éducation et de la sensibilisation**

La résolution souligne la nécessité de sensibiliser et d'éduquer la société aux droits des personnes LGBTIQ+ et de lutter contre l'homophobie et la transphobie. Cette éducation devrait être axée sur la tolérance et le respect de la diversité, afin de lutter contre les préjugés et les stigmates existants.

|                                                                                                         |                                                      |                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|  GLOBAL DAIRY VENTURES | <b>PLAN DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DE<br/>LGTBI</b> | Code : PDIL<br>Date : 25/03/25<br>Page 5 sur 23 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|

#### e) Soutien à la résolution des Nations unies

La résolution invite les États membres des Nations unies à soutenir les efforts de la communauté internationale pour protéger les droits des personnes LGBTI et à s'engager dans la promotion de leurs droits à l'intérieur de leurs propres frontières.

#### f) Appel à l'action de la communauté internationale

La résolution se termine par un appel à tous les États membres des Nations unies à adopter des politiques actives et des mesures juridiques pour promouvoir l'égalité et la protection des droits des personnes LGBTIQ+.

### III) Cadre de référence au niveau communautaire

**L'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000**, qui traite du droit à la non-discrimination, un principe essentiel qui interdit toute forme de discrimination fondée sur divers facteurs, y compris l'orientation sexuelle, jette les bases d'une politique plus inclusive et plus respectueuse des droits des personnes LGBTIQ+.

**Les résolutions du Parlement européen du 18 janvier 2006 et du 24 mai 2012** ont contribué à faire progresser l'égalité des droits et la protection juridique des personnes LGBTIQ+ dans l'Union européenne. Ces deux résolutions condamnent la discrimination, la violence et les crimes de haine à l'encontre des personnes LGBTIQ+ et invitent les États membres à adopter des politiques inclusives et protectrices.

**La directive 2000/78/CE du Conseil de l'Europe**, connue sous le nom de directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, est un élément clé de la législation de l'Union européenne (UE) visant à garantir l'égalité des droits et la non-discrimination dans le domaine de l'emploi, la protection de l'orientation sexuelle étant importante, puisqu'elle introduit explicitement l'interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, l'une des bases les plus importantes des droits des personnes LGBTIQ+ dans le domaine de l'emploi et, en ce sens, la directive contribue à garantir que les personnes LGBTIQ+ ne sont pas désavantagées ou discriminées dans l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, aux conditions de travail ou à la promotion sur le lieu de travail en raison de leur orientation sexuelle.

**En France**, la protection des personnes LGBTIQ+ est garantie par :

- **Le code du travail (CODE DU TRAVAIL)**, qui interdit les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre (art. L1132-1).
- **La loi 2008-496** relative à l'égalité de traitement, qui transpose les directives européennes en droit français.
- **La Loi sur le harcèlement moral** qui inclut l'orientation sexuelle et l'identité de genre comme motifs de protection.
- **Le Défenseur des droits**, qui agit en tant qu'organisme indépendant chargé de veiller à la non-discrimination dans le domaine du travail et dans le domaine social.

En Italie, les réglementations applicables sont les suivantes :

- **Le décret législatif 198/2006** (code de l'égalité des chances), qui interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
- **Décret législatif 216/2003**, qui met en œuvre la directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi.
- **La loi 76/2016**, qui reconnaît les unions civiles entre personnes de même sexe.
- **L'organisme de référence est l'UNAR** (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), qui s'occupe également des questions de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

## En Espagne

### Constitution espagnole (1978)

La Constitution espagnole de 1978 ne mentionne pas spécifiquement les personnes LGTBQ+, mais elle établit des principes fondamentaux tels que l'égalité devant la loi, le respect de la dignité et la protection des droits fondamentaux, qui ont été essentiels dans la lutte pour les droits des LGTBQ+ en Espagne.

### Statut des travailleurs

Bien que le statut des travailleurs ne mentionne pas explicitement les personnes LGTBQ+, l'égalité de traitement et l'interdiction de la discrimination qu'il établit sont fondamentales pour protéger les personnes LGTBQ+ sur le lieu de travail. Au fil des ans, la jurisprudence et d'autres lois, telles que la loi 3/2007 et la loi 15/2022, ont été essentielles pour consolider les droits des personnes LGTBQ+ sur le lieu de travail, en veillant à ce qu'elles ne fassent pas l'objet de discrimination ou de harcèlement en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, y compris les principes de base suivants de la loi en ce qui concerne les personnes LGTBQ+ :

#### a) Non-discrimination dans le domaine du travail

L'article 17 du Statut des travailleurs établit l'interdiction de la discrimination sur le lieu de travail, qui couvre tout type de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la race, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion ou l'origine sociale. Cette interdiction est l'un des piliers de la protection des droits des personnes LGTBQ+ sur le lieu de travail.

#### b) Droit à l'égalité de rémunération et de conditions de travail

Le principe de l'égalité des rémunérations et des conditions de travail, inscrit à l'article 28, stipule que les emplois de valeur égale doivent être rémunérés de manière égale. Cela signifie qu'il ne peut y avoir de différence de salaire ou de conditions de travail fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'un travailleur.

#### c) Protection contre le harcèlement au travail (harcèlement sexuel et harcèlement lié à

**l'orientation sexuelle)**

Le statut des travailleurs ne mentionne pas spécifiquement le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, mais la loi 3/2007 sur l'égalité effective des femmes et des hommes établit une réglementation claire sur le harcèlement au travail et protège les victimes de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, en l'interdisant et en établissant des mesures pour le combattre, en indiquant que le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle (homophobie) et l'identité de genre (transphobie) sont des formes de discrimination et doivent être traitées avec la même sévérité que le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe. En outre, le code pénal espagnol punit le harcèlement au travail en général et le harcèlement spécifique fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

**Loi 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes.**

Cette loi établit un cadre juridique pour l'égalité de traitement et des chances en matière d'emploi et réglemente les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle sur le lieu de travail. Elle reconnaît que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est une forme de discrimination fondée sur le sexe.

**Loi 4/2023, du 28 février, pour l'égalité réelle et effective des personnes trans et pour la garantie des droits des personnes LGTBQ+.****Décret royal 1026/2024, du 8 octobre, qui développe l'ensemble des mesures prévues pour l'égalité et la non-discrimination des personnes LGTBQ+ dans les entreprises.****IV) Concepts de base et définitions****4.1 Comportement discriminatoire**

Le comportement discriminatoire LGTBQ+ désigne toute attitude, action ou comportement qui traite de manière inégale, désavantage ou marginalise une personne ou un groupe en raison de son orientation sexuelle (lesbienne, gay, bisexuelle, etc.), de son identité de genre (transgenre, non-binaire, etc.) ou de tout autre aspect lié à la diversité sexuelle ou de genre.

**4.2 Caractéristiques du comportement discriminatoire des LGTBQ+**

- **Traitement inégal** : il y a discrimination à l'égard des LGTBQ+ lorsqu'une personne ou un groupe est traité différemment ou injustement parce qu'il est LGTBQ+, même si ses capacités ou sa situation ne le justifient pas. Cela peut aller de commentaires désobligeants au déni explicite de leurs droits.
- **Exclusion et marginalisation** : Les personnes LGTBQ+ peuvent être exclues de certaines activités sociales, professionnelles, éducatives ou familiales, uniquement en raison de leur identité ou expression de genre ou de leur orientation sexuelle. Par exemple, elles ne sont pas acceptées sur le lieu de travail ou ne peuvent pas accéder à certains services ou lieux publics.
- **Violence et harcèlement** : la discrimination peut conduire à des violences physiques, psychologiques ou sexuelles ou à un harcèlement verbal (insultes, plaisanteries, menaces) en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne. Elle peut

également s'exprimer par des brimades à l'école ou du harcèlement moral sur le lieu de travail.

- **Stéréotypes et préjugés** : Les comportements discriminatoires sont souvent fondés sur des préjugés ou des stéréotypes sur ce que signifie être LGTBIQ+. Il peut s'agir de l'idée fausse que les personnes LGTBIQ+ sont "anormales", "moins capables", "dangereuses", ou que leur mode de vie doit être corrigé ou caché.
- **Invisibilité et manque de reconnaissance** : les comportements discriminatoires peuvent également impliquer l'invisibilisation ou l'effacement des identités LGTBIQ+, par exemple en refusant de reconnaître une relation homosexuelle ou en ne respectant pas le genre et les pronoms d'une personne transgenre.
- **Refus de droits** : Les comportements discriminatoires à l'égard des LGTBIQ+ peuvent se traduire par un refus d'accès à des droits fondamentaux tels que le mariage (lorsqu'il n'est pas encore autorisé), l'adoption, la santé ou l'emploi. Elle peut également se produire dans des situations où les droits des personnes transgenres sont violés, comme dans le cas de la non-reconnaissance de l'identité de genre ou du manque d'accès aux traitements médicaux liés à la transition.

#### 4.3 Discrimination directe

La discrimination directe à l'égard des LGTBIQ+ désigne tout traitement inégal ou défavorable qu'une personne ou un groupe de personnes reçoit directement en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, sans justification objective à l'appui. Ce traitement discriminatoire est fondé sur le fait que la personne fait partie de la communauté LGTBIQ+ et non sur son comportement, ses capacités ou ses mérites.

#### 4.4 Caractéristiques de la discrimination directe à l'égard des LGTBIQ+

- **Traitement inégal ou défavorable** : la personne LGTBIQ+ est soumise à un traitement différent et désobligeant par rapport à d'autres personnes dans des situations similaires, simplement en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.
- **Absence de justification objective** : la différence de traitement n'est pas justifiée sur la base de critères légitimes ou objectifs (tels que les performances professionnelles, les capacités ou les qualifications). L'inégalité de traitement est uniquement fondée sur le fait d'être LGTBIQ+.
- **Préjugés ou stéréotypes** : Cette discrimination est souvent fondée sur des préjugés sociaux ou des stéréotypes concernant les personnes LGTBIQ+, tels que des idées préconçues sur leur comportement, leurs capacités ou leurs valeurs.
- **Violation des droits** : La discrimination directe viole les droits de l'homme des personnes LGTBIQ+ car elle les empêche d'accéder à l'égalité des chances et de traitement dans divers domaines de la vie sociale, professionnelle et économique.

#### 4.5 Discrimination indirecte

La discrimination indirecte à l'égard des LGTBIQ+ se produit lorsqu'une norme, une règle ou une



pratique apparemment neutre affecte de manière disproportionnée les personnes LGTBQ+, même s'il ne s'agit pas explicitement d'une distinction fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

#### 4.6 Caractéristiques de la discrimination indirecte à l'encontre des LGBTI

- **Apparemment neutre** : la pratique ou la norme ne fait pas directement référence à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, mais a des effets négatifs sur ces personnes en raison des particularités de leur identité.
- **Impact disproportionné** : bien que la norme ou la règle s'applique généralement à tout le monde, son effet est plus préjudiciable ou désavantageux pour les personnes LGTBQ+ que pour les autres personnes non LGTBQ+.
- **Absence de justification objective** : même si la règle est neutre dans sa formulation, son impact doit être justifié par une raison objective et proportionnée pour ne pas être considéré comme discriminatoire. En l'absence de justification valable, la règle est considérée comme discriminatoire.

#### 4.7 Ordre de discrimination

L'ordre de discrimination des LGTBQ+ fait référence à des actes ou décisions explicites qui établissent ou autorisent une discrimination systématique à l'encontre d'individus ou de groupes en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression de genre.

#### 4.8 Caractéristiques du décret sur la discrimination à l'égard des LGTBQ+

- **Structurelle et systémique** : il ne s'agit pas d'un acte isolé ou d'une attitude individuelle, mais la discrimination est ancrée dans des structures sociales, juridiques ou politiques qui créent un environnement dans lequel l'inégalité et la marginalisation des personnes LGTBQ+ sont acceptées, encouragées ou tolérées.
- **Légitimation formelle ou informelle** : elle peut être légitimée par la loi (par exemple, par des lois interdisant le mariage entre personnes du même sexe, ne reconnaissant pas les droits des personnes transgenres ou criminalisant l'homosexualité) ou elle peut être socialement acceptée par la stigmatisation et les préjugés culturellement ancrés dans la société. Dans les deux cas, la discrimination est normalisée.
- **Perpétuation de l'inégalité** : l'ordre de discriminer non seulement maintient les inégalités existantes, mais les renforce également, ce qui rend difficile l'accès des personnes LGTBQ+ aux mêmes droits, opportunités et reconnaissance que le reste de la société.
- **Résistance au changement** : souvent, ce type de discrimination se manifeste par une résistance aux réformes juridiques ou sociales qui promeuvent l'égalité pour les personnes LGTBQ+, en raison de l'influence des normes hétéronormatives et cisnormatives qui dominent les structures de pouvoir.

#### 4.9 Représailles discriminatoires

Les représailles discriminatoires à l'encontre des LGTBQ+ désignent toute action punitive ou

sanction prise à l'encontre d'une personne en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, à titre de vengeance ou de représailles pour avoir exercé ou défendu ses droits.

Ces représailles surviennent généralement en réponse à une plainte pour discrimination, à une plainte pour traitement inéquitable ou à une tentative de la personne concernée de défendre son identité et ses droits face à des attitudes ou des pratiques discriminatoires.

#### 4.10 Caractéristiques des représailles discriminatoires à l'encontre des LGTBIQ+

- **La vengeance pour avoir exercé ses droits** : Les représailles discriminatoires surviennent souvent en réaction à une plainte ou à une action en justice de la personne LGTBIQ+ victime de discrimination. Elles peuvent également se produire lorsqu'une personne décide d'exprimer publiquement son identité de genre ou son orientation sexuelle, ce qui entraîne une sanction en raison des préjugés des personnes au pouvoir.
- **Punition ou traitement défavorable** : les représailles impliquent un traitement négatif de la personne concernée, qui peut inclure des mesures telles que le licenciement, le harcèlement, l'isolement social, le refus de fournir des services, voire la violence physique ou psychologique. Ces sanctions visent à décourager la personne concernée de faire valoir ses droits, à créer un climat de peur ou à réduire au silence d'autres personnes susceptibles de dénoncer des situations similaires.
- **Violation des droits fondamentaux** : les représailles discriminatoires ne sont pas seulement une forme de discrimination indirecte ou directe, mais aussi une violation grave des droits fondamentaux des personnes LGTBIQ+, en particulier de leur droit à l'égalité et à la non-discrimination. Ces pratiques sont interdites dans de nombreux systèmes juridiques, tant nationaux qu'internationaux.
- **Impact psychologique et social** : les représailles discriminatoires peuvent avoir des effets dévastateurs sur la santé mentale et émotionnelle de la personne concernée, qui peut éprouver des sentiments d'anxiété, de dépression, d'isolement, de faible estime de soi ou même de traumatisme post-traumatique en raison du traitement injuste et punitif qu'elle subit.

#### 4.11 Harcèlement descendant

Le harcèlement LGTBIQ+ descendant désigne une forme de harcèlement émanant de personnes en position de pouvoir ou d'autorité, telles que des superviseurs, des employeurs, des enseignants, des chefs religieux ou toute autre personne exerçant une influence hiérarchique sur la victime. Ce type de harcèlement se produit lorsque la personne en position de pouvoir harcèle ou persécute consciemment ou inconsciemment une personne LGTBIQ+ en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, ce qui peut avoir de graves conséquences sur le bien-être émotionnel, social et professionnel de la victime.

#### 4.12 Caractéristiques du harcèlement descendant des LGTBIQ+

- **Relation de pouvoir hiérarchique** : les brimades à l'encontre des LGTBIQ+ se produisent lorsque l'auteur des brimades occupe une position de supériorité dans la hiérarchie par rapport à la personne victime des brimades. Ce pouvoir peut être professionnel, éducatif,

social ou institutionnel.

- **Motivation fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre** : le harcèlement est fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de la victime. Il peut s'agir de commentaires désobligeants, d'exclusion, de moqueries, de menaces ou de toute forme d'intimidation ou de mauvais traitements liés à la diversité sexuelle ou de genre.
- **Impact psychologique et social** : les victimes de brimades à l'encontre des LGTBIQ+ peuvent subir de graves conséquences sur leur santé mentale et émotionnelle, telles que l'anxiété, la dépression, une faible estime de soi, l'isolement, voire des traumatismes à long terme. En outre, l'environnement professionnel, universitaire ou social peut devenir hostile et dangereux pour la victime.
- **Abus de pouvoir** : le harcèlement descendant des LGTBIQ+ implique généralement une exploitation de l'autorité par la personne en position de supériorité, qui utilise son pouvoir pour intimider ou créer un environnement oppressif, qui peut être à la fois psychologique et physique.
- **Normalisation et dissimulation** : dans de nombreux cas, les victimes de harcèlement descendant des LGTBIQ+ se sentent impuissantes à le signaler, car l'agresseur contrôle la situation et peut exercer des représailles contre la victime, ce qui crée une atmosphère de peur et de silence.

#### 4.13 Harcèlement ascendant

Le harcèlement ascendant LGTBIQ+ désigne une forme de harcèlement dans laquelle la victime, qui fait partie du collectif LGTBIQ+, est soumise au harcèlement ou à la persécution par des personnes occupant une position hiérarchique inférieure. Malgré cette différence, l'impact psychologique et social du harcèlement reste tout aussi grave, car la victime continue d'être confrontée à un environnement hostile ou toxique en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre.

#### 4.14 Caractéristiques du harcèlement ascendant des LGBTI

- **Relation de pouvoir hiérarchique inversée** : il y a harcèlement ascendant lorsque le harceleur occupe une position inférieure dans la hiérarchie d'une organisation (par exemple, un subordonné, un employé ou un étudiant) et dirige ses agressions vers une personne occupant une position supérieure ou faisant autorité (par exemple, un patron, un enseignant ou un dirigeant). Toutefois, le harcèlement reste injustifié et découle de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime.
- **Motivation homophobe, lesbophobe ou transphobe** : comme d'autres formes de harcèlement, le harcèlement LGTBIQ+ est fondé sur les préjugés et la stigmatisation liés à l'identité de genre ou à l'orientation sexuelle de la victime. Les attaques peuvent être verbales, physiques ou psychologiques et se concentrer sur l'identité sexuelle ou de genre de la personne harcelée.
- **Impact émotionnel et professionnel** : bien que la victime soit en position d'autorité, le harcèlement ascendant peut avoir des effets psychologiques graves tels que le stress, l'anxiété, la dépression, et peut également affecter négativement ses performances dans

son travail ou son poste. Cela peut conduire à l'isolement ou à des difficultés à exercer son autorité en raison de l'environnement hostile créé par le harcèlement.

- **Contestation de l'autorité** : le harcèlement ascendant peut aussi être une tentative délibérée de discréditer la victime ou de saper son autorité au sein d'une organisation ou d'une institution. Souvent, les subordonnés cherchent à saper la confiance dans la personne harcelée, non seulement en raison de son identité de genre ou de son orientation sexuelle, mais aussi en raison de la position de pouvoir qu'elle occupe.

#### 4.15 Harcèlement horizontal

Les brimades horizontales à l'encontre des LGTBIQ+ sont des brimades qui se produisent entre des personnes de même hiérarchie ou de même statut, c'est-à-dire lorsque l'auteur des brimades et la victime occupent des positions similaires dans une structure sociale, professionnelle, éducative ou institutionnelle.

Les brimades horizontales à l'encontre des LGTBIQ+ sont souvent le reflet de la discrimination et de l'intolérance qui persistent dans de nombreuses sociétés et communautés, et peuvent se manifester sous diverses formes, telles que des commentaires homophobes, transphobes ou haineux, l'isolement social, les brimades ou même la violence physique ou psychologique.

#### 4.16 Caractéristiques du harcèlement horizontal LGBTI

- **Relation hiérarchique égale** : dans les brimades horizontales, la victime et l'agresseur se trouvent dans une situation hiérarchique égale au sein d'un environnement, tel que des collègues de travail, des élèves de la même classe ou des membres d'une communauté. La principale différence avec les autres types de brimades (telles que les brimades descendantes ou ascendantes) est qu'il n'y a pas de différence de pouvoir hiérarchique.
- **Motivation basée sur l'identité LGTBIQ+** : le harcèlement horizontal LGTBIQ+ est motivé par des préjugés à l'égard de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime. L'auteur peut harceler la victime simplement en raison de son identité de genre non normative (par exemple, transgenre, non binaire) ou de son orientation sexuelle diverse (par exemple, homosexuelle, bisexuelle).
- **Manifestations du harcèlement** : Le harcèlement horizontal peut prendre diverses formes, notamment :
  - Commentaires homophobes, lesbophobes ou transphobes : insultes, plaisanteries ou commentaires désobligeants sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de la victime.
  - Isolement social : exclusion de la personne LGTBIQ+ des activités, des conversations ou de la dynamique sociale au sein de son groupe de pairs.
  - Intimidation ou menaces : proférer des menaces de violence ou faire des gestes d'intimidation en raison de l'identité d'une personne.
  - Diffusion de rumeurs : diffusion d'informations fausses ou malveillantes dans le but de nuire à la réputation de la victime.
  - Violence physique ou psychologique : actes de violence, physique ou psychologique, motivés par l'identité LGTBIQ+ de la victime, tels que des agressions verbales ou physiques.

- Exclusion professionnelle ou académique : dans l'environnement professionnel ou éducatif, les pairs peuvent rendre difficile l'intégration de la victime dans les projets de travail, collaborer moins avec elle ou lui refuser des opportunités professionnelles ou académiques.
- **Répercussions émotionnelles et sociales** : comme d'autres types de brimades, les brimades horizontales à l'encontre des LGTBIQ+ peuvent avoir de graves conséquences psychologiques pour la victime. Il peut entraîner du stress, de l'anxiété, de la dépression, de l'isolement social et une baisse de l'estime de soi. En outre, la victime peut se méfier de ses pairs et développer un sentiment d'insécurité dans son environnement social ou professionnel.
- **Normalisation du harcèlement** : dans certains contextes, en particulier ceux où prédomine une culture hétéronormative ou traditionaliste, le harcèlement horizontal des LGTBIQ+ peut être toléré, voire minimisé. Il peut alors être difficile pour la victime de signaler le comportement, car elle peut avoir l'impression que sa plainte ne sera pas prise au sérieux ou que ses pairs ne considéreront pas qu'il s'agit d'un problème pertinent.

#### 4.17 Autres éléments

- Discrimination multiple et intersectionnelle : il y a discrimination multiple lorsqu'une personne est victime de discrimination, simultanément ou consécutivement, pour deux motifs ou plus, et/ou pour un ou plusieurs autres motifs de discrimination, comme le prévoit la loi 15/2022 du 12 juillet sur l'égalité de traitement et la non-discrimination. Il s'agit de l'expérience de la discrimination à laquelle une personne est confrontée en raison de la combinaison de plusieurs identités sociales et caractéristiques personnelles qui interagissent simultanément, telles que le sexe, la race, la classe sociale, l'orientation sexuelle, le handicap, entre autres.
- Harcèlement discriminatoire : il s'agit d'une forme de harcèlement ou de traitement intimidant qui se produit parce qu'une personne appartient à un groupe spécifique ou à une catégorie sociale qui fait l'objet d'une discrimination. Ce type de harcèlement est fondé sur des préjugés ou des stéréotypes liés à des caractéristiques personnelles ou collectives, telles que le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, etc. Il peut se manifester de diverses manières, notamment par des commentaires offensants, des attitudes désobligeantes, l'exclusion sociale, des menaces, des insultes, des moqueries, des agressions physiques ou verbales et d'autres formes de comportement visant à humilier, à rabaisser ou à marginaliser la victime en raison de son identité ou de ses caractéristiques personnelles.
- Il y a discrimination par association lorsqu'une personne est traitée de manière défavorable ou se voit refuser des droits en raison de sa relation ou de son association avec une autre personne ou un groupe appartenant à une catégorie protégée par la loi, telle que la race, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, etc. Cette forme de discrimination est fondée sur l'association avec une personne présentant ces caractéristiques.
- Discrimination par erreur : il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière inégale ou se voit refuser des droits en raison d'une supposition erronée concernant son identité, ses caractéristiques ou sa situation personnelle. Ce type de discrimination se produit lorsqu'une personne est perçue de manière erronée (par exemple, sa race, son

sexe, son orientation sexuelle, etc.

- Mesures d'action positive : Mesures visant à prévenir, éliminer et, le cas échéant, compenser toute forme de discrimination ou de désavantage dans sa dimension collective ou sociale. Ces mesures sont applicables aussi longtemps que persistent les situations de discrimination ou de désavantage qui les justifient et sont raisonnables et proportionnées par rapport aux moyens de leur mise en œuvre et aux objectifs qu'elles poursuivent.
- Intersexe : il s'agit d'une condition biologique dans laquelle une personne naît avec des caractéristiques sexuelles (telles que les chromosomes, les organes génitaux ou les gonades) qui ne correspondent pas strictement aux catégories traditionnelles de "mâle" ou de "femelle". Les personnes intersexuées peuvent présenter une combinaison de caractéristiques masculines et féminines, ou des caractéristiques qui ne correspondent pas tout à fait aux définitions conventionnelles du sexe.
- Orientation sexuelle : désigne l'attraction émotionnelle, romantique, sexuelle ou affective qu'une personne éprouve à l'égard d'autres personnes. Cette attraction peut être dirigée vers des personnes du même sexe, du sexe opposé ou des deux sexes, et peut varier en fonction d'une série de facteurs biologiques, psychologiques, sociaux et culturels.
- L'identité sexuelle est un aspect de l'identité personnelle qui se rapporte à la façon dont une personne se perçoit en termes de genre et à la façon dont elle vit son attraction pour les autres. Bien qu'elle soit souvent confondue avec des termes tels que "orientation sexuelle" ou "genre", l'identité sexuelle est une catégorie plus large et plus complexe qui englobe à la fois la manière dont nous nous identifions intérieurement à notre propre genre et la manière dont nous nous situons par rapport à la sexualité et aux attentes sociales concernant ces questions.
- Expression de genre : manifestation de l'identité sexuelle de chaque personne.
- Personne trans : personne dont l'identité sexuelle ne correspond pas au sexe assigné à la naissance.
- Famille LGTBQ+ : famille dont un ou plusieurs membres sont des personnes LGTBQ+, y compris les familles homoparentales, c'est-à-dire celles composées de personnes lesbiennes, gays ou bisexuelles ayant des descendants mineurs placés sous tutelle, curatelle ou autorité parentale stable, ou ayant à leur charge des descendants adultes handicapés.
- LGTBQ+phobie : terme utilisé pour décrire le rejet, les préjugés, la discrimination, la violence ou l'aversion à l'égard des personnes qui s'identifient comme faisant partie de la communauté LGTBQ+ (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, intersexes, queers et autres identités apparentées). Cette phobie peut se manifester sous différentes formes, depuis les attitudes d'intolérance et les commentaires désobligeants jusqu'aux agressions physiques et psychologiques, et a de profondes implications tant au niveau individuel que sociétal. Elle a de profondes implications tant au niveau individuel que sociétal :
  - Homophobie : peur, rejet ou préjugés à l'égard des gays et des lesbiennes. Elle se manifeste souvent par des stéréotypes négatifs, de la discrimination ou de la violence à l'égard des personnes ayant une orientation sexuelle homosexuelle.

- Transphobie : hostilité, peur ou discrimination à l'égard des personnes transgenres, c'est-à-dire celles dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance. La transphobie peut prendre la forme de moqueries, de déni de droits, de violence physique ou verbale et de pathologisation des personnes transgenres.
- Biphobie : la biphobie est le rejet ou les préjugés à l'égard des personnes bisexuelles, qui sont attirées par des personnes de plus d'un sexe. Cette phobie peut être le fait de personnes hétérosexuelles ou homosexuelles et repose souvent sur l'idée fausse que les personnes bisexuelles sont indécises, qu'elles ont des mœurs légères ou qu'elles ne font pas "vraiment" partie de la communauté LGTBIQ+Q+.
- Interphobie : L'interphobie est le rejet ou la discrimination à l'égard des personnes intersexuées, c'est-à-dire celles qui sont nées avec des caractéristiques sexuelles (chromosomiques, gonadiques ou génitales) qui ne correspondent pas aux définitions traditionnelles du "mâle" ou de la "femelle". L'interphobie peut également inclure l'imposition d'interventions médicales non consensuelles visant à "normaliser" le corps des personnes intersexuées.
- Queerphobie : Discrimination ou aversion à l'égard des personnes qui s'identifient comme queer, c'est-à-dire qui rejettent les catégories rigides de genre et de sexualité. Les personnes queer peuvent s'identifier à une variété d'orientations sexuelles et/ou d'identités de genre non normatives.

#### **V) Objectifs du plan et principes directeurs**

Un plan de diversité et d'inclusion des LGTBIQ+ vise à garantir que toutes les personnes LGTBIQ+ ( ) puissent jouir de leurs droits et de leurs opportunités dans des conditions d'égalité, sans que leur orientation sexuelle ou leur identité de genre ne soit un facteur d'exclusion ou de discrimination.

**Les principaux objectifs généraux** de ce plan sont détaillés ci-dessous :

- Garantir l'égalité des chances sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre
- Veiller à ce que les personnes LGTBIQ+ bénéficient de l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, à la formation, au développement professionnel et à la promotion, sans que leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur expression de genre ne soit un facteur de discrimination.
- Éradiquer la discrimination, le harcèlement et la violence fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre
- Prévenir et éliminer toute forme de harcèlement, de discrimination ou de violence à l'encontre des personnes LGTBIQ+ sur le lieu de travail, dans l'éducation et dans les sphères sociales. Cela inclut la mise en œuvre de protocoles clairs et efficaces pour le signalement et la résolution des cas de harcèlement ou de discrimination.



- Favoriser un environnement inclusif et respectueux
- Promouvoir une culture organisationnelle, éducative ou sociale qui valorise et respecte la diversité sexuelle et de genre, en créant un environnement inclusif où les personnes LGTBIQ+ se sentent en sécurité, respectées et soutenues. Cela inclut l'adoption de politiques qui rendent la diversité visible et promeuvent le respect mutuel.
- Visibiliser et promouvoir la diversité sexuelle et de genre
- Promouvoir la visibilité des personnes LGTBIQ+ au sein de l'organisation ou de la communauté, en encourageant les campagnes, les événements et les actions qui contribuent à réduire les préjugés et la stigmatisation, et à mettre en évidence la richesse qu'apporte la diversité sexuelle et de genre.
- Garantir l'inclusion des personnes transgenres et intersexuées
- Élaborer des mesures spécifiques pour garantir l'inclusion des personnes transgenres et intersexuées, en protégeant leur droit à l'identité de genre et en veillant à ce qu'elles puissent accéder aux mêmes droits et opportunités que les personnes cisgenres, sans faire l'objet de discriminations.
- Prévenir et combattre les discours d'incitation à la haine et la violence LGTBIQ+phobe
- Mettre en œuvre des stratégies visant à prévenir les discours de haine et la violence LGTBIQ+phobe, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail, de l'école ou de la communauté, y compris des formations, des campagnes de sensibilisation et des politiques de tolérance zéro à l'égard de la discrimination.
- Promouvoir l'inclusion à tous les niveaux de la prise de décision
- Veiller à ce que les personnes LGTBIQ+ soient représentées dans les organes de décision, en encourageant la participation de la communauté LGTBIQ+ à la direction, à l'orientation et à la gestion de l'organisation ou de l'institution.
- Garantir l'égalité de rémunération et d'accès aux postes à responsabilité
- Éliminer les écarts de rémunération ou d'accès aux postes à responsabilité pour les personnes LGTBIQ+ en veillant à ce que toutes les personnes soient traitées équitablement en termes de rémunération et d'opportunités de carrière, indépendamment de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.
- Protéger les droits des personnes LGTBIQ+ dans leurs relations de travail
- Veiller à ce que les personnes LGTBIQ+ ne fassent pas l'objet d'une discrimination fondée sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre dans les aspects liés au recrutement, à la promotion, à la formation, au salaire ou à toute autre facette de l'environnement de travail ou d'éducation.
- Formation et sensibilisation à la diversité sexuelle et de genre



- Promouvoir des programmes de formation et de sensibilisation à la diversité sexuelle et de genre, tant pour le personnel que pour la communauté en général, dans le but de réduire les préjugés et les stéréotypes et de favoriser une attitude inclusive et respectueuse à l'égard des personnes LGTBIQ+.
- Développer des mécanismes et des ressources de soutien spécifiques pour les personnes LGTBIQ+.
- Offrir des ressources et des services de soutien spécifiques aux personnes LGTBIQ+, tels que des conseils juridiques et psychologiques et une orientation professionnelle, afin de garantir leur bien-être et leur protection au cas où elles auraient besoin d'aide dans des situations de discrimination ou de harcèlement.
- Faciliter la transition des personnes transgenres au sein de l'organisation ou de l'institution.
- Établir des protocoles pour soutenir les personnes transgenres dans leur processus de transition, en veillant à ce qu'elles puissent le faire sans rencontrer d'obstacles ou de discrimination, et en s'assurant que leur identité de genre, leur nom et leurs pronoms sont respectés, à la fois sur le lieu de travail et dans la société.
- Examen et évaluation continus du plan
- Mettre en œuvre des mécanismes de suivi et d'évaluation du plan d'égalité LGTBIQ+ afin d'en garantir l'efficacité et d'apporter les ajustements et améliorations nécessaires pour continuer à promouvoir un environnement inclusif et exempt de discrimination.

Sur la base de ces objectifs généraux, les objectifs spécifiques suivants sont fixés :

- Réaliser un diagnostic pour analyser et rendre visibles les inégalités existantes dans l'entreprise et les possibilités de mettre en œuvre des stratégies et des actions pour aider à les surmonter.
- Concevoir, sur la base du diagnostic réalisé, un plan d'action avec une proposition holistique et systématique de stratégies et d'actions visant à promouvoir l'équité et la diversité.
- Mettre en place un système de suivi et d'évaluation des actions et des mesures visant à promouvoir l'équité et la diversité.
- Transparence et responsabilité : toute personne au sein de l'entreprise pourra accéder aux informations relatives à la mise en œuvre du plan LGTBIQ+. Le principe de transparence et de responsabilité exige que les institutions, organisations et entités chargées de la mise en œuvre des plans d'égalité LGTBIQ+ agissent de manière claire, ouverte et responsable. Elles doivent disposer de mécanismes permettant de contrôler, d'évaluer et de rendre compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan et être disposées à ajuster leurs actions si nécessaire.
- Solidarité et alliances : il est fondamental de promouvoir le principe de solidarité et de

coopération entre les différentes communautés et collectifs LGTBIQ+ et d'autres groupes sociaux (tels que les féministes, les migrants, les personnes handicapées, etc. Travailler ensemble renforce la lutte pour l'égalité et permet de développer un réseau de soutien mutuel.

- **Non-régression** : ce principe garantit que les droits déjà acquis par les personnes LGTBIQ+ ne sont pas réduits ou supprimés. Le principe de non-régression vise à faire progresser constamment la protection des droits des LGTBIQ+ sans revenir en arrière ni permettre l'élimination des acquis antérieurs.
- **Durabilité et évolution continue** : le plan LGTBIQ+ doit être durable et adaptable, afin de pouvoir évoluer dans le temps. Les politiques doivent être conçues non seulement pour répondre aux besoins actuels de la communauté LGTBIQ+, mais aussi pour anticiper les défis futurs et s'adapter aux changements sociaux et culturels.
- **La communication** : La communication est un processus fondamental pour la mise en œuvre correcte du plan. Elle doit être planifiée et les objectifs, canaux et messages doivent être adaptés aux besoins de la population.
- **Processus d'amélioration continue** : le modèle de gestion du plan de diversité et d'inclusion des LGTBIQ+ est axé sur la qualité et l'amélioration continue, dans la recherche d'une plus grande efficacité et efficience des politiques visant à atteindre la normalisation et l'égalité pour les personnes LGTBIQ+.

## **VI) Champ d'application personnel, territorial et temporel**

### **6.1 Sphère personnelle**

Les dispositions s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit le lien juridique qui les unit à l'entreprise, et s'appliquent donc non seulement à la main-d'œuvre mais aussi à tout autre personnel pouvant avoir un lien similaire, à condition qu'il exerce son activité dans le cadre de l'organisation de l'entreprise.

Elle s'applique également aux employés des entreprises sous-traitantes, à condition que, dans le cadre de la coopération entre entreprises découlant de l'article 24 de la loi 31/1995, du 8 novembre, sur la prévention des risques professionnels, ils fournissent leurs services dans ces dernières et que le personnel de l'entreprise soit impliqué.

Enfin, elle devrait également s'appliquer aux personnes qui ne font pas partie de la main-d'œuvre, mais qui y sont liées en raison de leur travail (clients, fournisseurs, candidats, etc.).

Si des personnes extérieures à l'entreprise sont impliquées, leurs entreprises respectives sont informées de l'incident afin qu'elles puissent prendre les mesures qu'elles jugent appropriées.

### **6.2 Champ d'application territorial**

Ce plan de diversité et d'inclusion des LGTBIQ+ s'applique à tous les lieux de travail de notre entreprise.

Si de nouveaux lieux de travail sont créés au cours de la période couverte par le plan de diversité

et d'inclusion des LGTBIQ+, l'application de ce plan leur sera étendue.

### 6.3 Durée d'application

La période de validité du plan de diversité et d'inclusion des LGTBIQ+ sera de quatre ans à compter de la date d'approbation et de signature, et pourra être prolongée pour des périodes égales au cas où il expirerait et où aucune des parties ne demanderait sa modification dans les deux mois suivant son expiration.

## **VII) Constitution de la Commission d'attention au harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre.**

Afin de garantir un environnement de travail qui respecte les droits susmentionnés des personnes qui composent cette organisation, l'entreprise et les représentants légaux du personnel s'engagent à créer un comité chargé de traiter avec la plus grande diligence toute situation de harcèlement pouvant survenir au sein de l'organisation.

### 7.1 Fonctions de la Commission (Comité de la diversité)

- Organisation de réunions
- Préparation du procès-verbal
- Adoption des accords
- Durée de la commission
- Confidentialité
- Règlement extrajudiciaire des litiges
- Planification d'une formation spécifique sur la prévention de la discrimination à l'encontre du collectif LGTB sur le lieu de travail pour l'ensemble du personnel.

### 7.2 Plainte ou signalement d'une situation de harcèlement

Aux fins de la présentation de la réclamation ou de la plainte régie par le présent protocole, elles sont considérées comme légitimées :

- Toute personne s'estimant victime de harcèlement en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre et/ou de son expression de genre.
- Toute personne ayant connaissance d'un harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre. Dans ce cas, l'organe qui reçoit la plainte doit demander l'accord écrit exprès de la victime présumée pour poursuivre la procédure.
- Les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, à condition qu'elles puissent prouver le consentement exprès et écrit de la personne offensée.
- Quiconque reçoit un enseignement impliquant une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre.

Les parties impliquées dans des plaintes ou allégations de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre bénéficient d'une assistance appropriée.

La plainte ou la dénonciation doit en tout état de cause être faite par écrit, conformément au formulaire fourni en annexe, et doit être signée par la personne ou l'organisation à l'origine de la plainte ou de la dénonciation.

La communication doit être adressée à n'importe quel membre de la Commission pour qu'il s'intéresse au harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre.

### **7.3 Principes directeurs des procédures**

- **Respect et protection des personnes** : une discrétion appropriée doit être exercée pour protéger la vie privée et la dignité des personnes concernées. Les actions ou procédures doivent être menées avec la plus grande prudence et dans le respect approprié de toutes les personnes concernées, qui ne peuvent en aucun cas être traitées de manière défavorable pour cette raison. Les personnes concernées peuvent, à leur demande, être assistées d'une personne pour les représenter ou les conseiller à tout moment de la procédure.
- **Confidentialité** : Les personnes impliquées dans la procédure sont tenues de respecter une stricte confidentialité et ne doivent pas transmettre ou divulguer d'informations sur le contenu des plaintes présentées dans le cadre de la procédure d'enquête. La Commission d'attention au harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre doit expressément informer toutes les personnes impliquées de l'obligation de confidentialité.
- **Diligence et rapidité** : l'enquête et la résolution du comportement signalé doivent être menées sans retard excessif, de manière à ce que la procédure puisse être achevée dans les plus brefs délais, tout en respectant les garanties appropriées.
- **Contradiction** : La procédure garantit une audition et un traitement équitables à toutes les personnes concernées. Toutes les parties concernées doivent rechercher de bonne foi la vérité et la clarification des droits faisant l'objet de la plainte.
- **Réparation des victimes** : si le harcèlement a entraîné une détérioration des conditions de travail de la victime, l'entreprise doit réintégrer la victime dans les mêmes conditions, si celle-ci le demande.
- **Protection de la santé des victimes** : la direction de l'entreprise doit adopter, d'office ou à la demande du Comité d'attention au harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre, ou de l'un de ses membres, ou de la victime, les mesures qu'elle juge appropriées pour garantir le droit à la protection de la santé des travailleurs concernés. .
- **Interdiction des représailles** : Les représailles à l'encontre des personnes qui déposent une plainte, comparaissent en tant que témoins, aident ou participent à une enquête sur le harcèlement sont expressément interdites.

Si un membre de la Commission fait l'objet d'une plainte ou est un plaignant, il lui est interdit d'intervenir dans toute autre procédure jusqu'à la résolution complète de sa propre affaire.

L'incompatibilité d'un membre de la Commission à agir dans une procédure spécifique peut être invoquée par cette personne, par tout autre membre de la Commission ou par toute partie

impliquée dans le processus. En cas de divergence, la commission mixte pour l'interprétation et le suivi de l'accord/la commission de l'égalité, après avoir entendu les parties, décide selon son meilleur jugement.

#### **7.4 Procédure d'action**

Afin de garantir une indépendance maximale dans le traitement de ces procédures, l'entreprise a confié cette tâche au secrétaire de l'organe de contrôle, qui agira en tant qu'instructeur dans le cadre de ces procédures.

Les plaintes peuvent être déposées de trois manières :

- Lettre adressée dans une enveloppe scellée à l'attention de "Harassment Instructor".
- Courriel à l'adresse indiquée sur le formulaire de plainte
- Par le biais du canal de réclamation de l'entité sur son site web.

L'instructeur sera chargé de recevoir les plaintes des travailleurs, de mener l'enquête et de proposer des mesures préventives visant à résoudre le problème, avec l'appui et les conseils du service de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

L'instructeur peut demander l'inclusion dans l'enquête de la personne de l'entreprise qu'il juge appropriée, de membres du CSS, du RLT ou d'experts indépendants si nécessaire, qui constitueront alors le comité d'instruction. En aucun cas, une personne impliquée dans la plainte ne peut être membre de la commission.

Le présent protocole ne vous empêche pas d'exercer votre droit de déposer une plainte auprès de l'inspection du travail, ainsi que dans le cadre d'une procédure civile ou prud'homale, ou de déposer une plainte pénale. Si vous exercez votre droit de sortir de l'entreprise, les travaux de la commission d'enquête seront paralysés, car les décisions qui y sont prises vont au-delà des actions prévues par le présent protocole.7.4

Le lancement d'actions visant à identifier, enquêter, évaluer et corriger le risque de violence, de harcèlement psychologique ou de discrimination au travail trouve son origine dans la plainte déposée au moyen du formulaire prévu à cet effet, soit par écrit, soit par courrier électronique.

Le dénonciateur est l'élément ou le canal par lequel une nouvelle est transmise ou rapportée ou par lequel un destinataire est notifié et/ou averti d'une action ou d'un événement qui s'est produit.

Toutes les plaintes sont soumises au principe d'indemnisation contre les représailles à l'encontre du plaignant et au principe de la présomption d'innocence de la personne faisant l'objet de la plainte.

Un faux rapport est un rapport dans lequel ce qui est rapporté ou notifié dans le rapport ne s'est pas produit, en tout ou en partie, et, dans notre cas, son imputation répond à une motivation de nuire. Les fausses déclarations peuvent faire l'objet de sanctions.

Les personnes qui peuvent déposer une plainte sont les suivantes :

- Toute personne de l'organisation qui pense être victime de harcèlement.
- Tout travailleur qui observe une telle situation.

La plainte peut être présentée oralement afin de rechercher une solution au conflit par le dialogue entre les parties concernées par le biais d'un médiateur ou d'un instructeur et uniquement pour informer l'instructeur ou le service de prévention de l'entreprise de la gravité de la situation et des personnes impliquées dans le conflit.

La plainte écrite doit toujours être signée et indiquer ceci :

- Le nom et le prénom de la personne qui dépose la plainte (sauf pour les plaintes anonymes).
- Le nom et le prénom de la personne prétendument harcelée, s'il ne s'agit pas de la personne qui fait l'allégation.
- Identification de la (des) personne(s) présumée(s) coupable(s) de harcèlement
- Description des événements et des situations qui ont conduit à cette situation, avec autant de spécificité que possible en ce qui concerne la description des éléments pertinents (faits, circonstances, dates, témoins éventuels, ...).

Un enregistrement de l'introduction de la plainte et des copies de la plainte seront établis pour les parties suivantes :

- Une copie pour le plaignant et/ou la personne prétendument harcelée.
- Une copie pour l'équipe d'enquête et de médiation
- Une copie pour la personne faisant l'objet de la plainte
- Une copie pour le service de prévention de l'entreprise.

Dès qu'il existe des preuves du fait allégué, un dossier d'enquête et de médiation est ouvert pour tenter d'établir l'existence du fait allégué.

À partir de ce moment, c'est l'instructeur qui aura le pouvoir de prendre toutes les mesures qu'il jugera appropriées pour clarifier et examiner la situation. L'existence d'une plainte écrite implique l'ouverture du dossier correspondant à cette cause et permet à l'instructeur ou à l'équipe d'enquêteurs d'ouvrir les deux voies de résolution : formelle et informelle.

L'instructeur, dès qu'il a connaissance de l'affaire, commence l'instruction du dossier informatif.

Au cours du processus d'analyse des informations disponibles, ainsi que des divers entretiens avec les différentes parties et les personnes susceptibles d'éclairer l'événement en question, les personnes qui, de l'avis de l'enquêteur, peuvent avoir une relation familiale ou amicale ou une inimitié manifeste ne peuvent pas participer, de même que les éventuelles relations de supériorité ou de subordination hiérarchique immédiate entre l'une ou l'autre des personnes impliquées d'un côté ou de l'autre.

Seul le formateur est habilité à déterminer la ou les personne(s) dont l'audition peut être demandée.

L'audition personnelle de tous les témoins et parties intéressées est garantie et la confidentialité des plaintes et de la procédure de traitement est maintenue.

La procédure est achevée dans un délai maximum de vingt jours civils, à compter du premier jour ouvrable suivant la réception de la plainte écrite et signée, à moins que l'enquête sur les faits ne

rende nécessaire une prolongation essentielle du délai, auquel cas la décision doit être approuvée par le nombre total des membres du comité d'enquête.

La résolution, sans préjudice d'éventuelles résolutions par d'autres voies avec l'efficacité correspondante, doit être motivée et la commission y déterminera si, à son avis et selon les faits, les déclarations faites et les actions menées, celles-ci sont "constitutives ou non du non-respect du plan de diversité et/ou de prévention du harcèlement", en tenant compte du fait que la commission est un organe interne sans pouvoirs de sanction et ne peut remplacer le pouvoir disciplinaire de l'employeur ou attribuer des pouvoirs correspondant à l'autorité du travail, aux juges ou aux tribunaux.

Le dossier d'enquête est réalisé comme indiqué ci-dessus, selon les principes de présomption d'innocence, de confidentialité, de rapidité, d'impartialité, de contradiction, de confidentialité et d'égalité, et toutes les personnes qui y participent sont averties de leur obligation de garder le secret le plus absolu sur tout ce qu'elles peuvent apprendre du fait de leur participation à ce dossier, à quelque titre que ce soit.

Une attention particulière est apportée par le comité d'enquête en cas d'intervention de personnes extérieures à l'entreprise dans l'instruction du dossier.

Si le non-respect du plan ou le harcèlement se produit entre des travailleurs de différentes entreprises qui partagent le même lieu de travail, les mesures à adopter pour le résoudre doivent être prises de manière coordonnée entre les entreprises concernées, conformément aux dispositions de l'article 24.1 de la loi sur la prévention des risques professionnels, relatif à la coordination des activités de l'entreprise.

La commission de soins pour l'exécution du plan contrôlera la mise en œuvre et l'efficacité des mesures de prévention, en établissant un bilan de l'application de ce plan, des mesures de prévention appliquées et de la mise à jour de l'évaluation des risques psychosociaux. Elle peut également proposer la révision et la mise à jour du présent protocole en fonction de son efficacité, si elle le juge opportun.

Le régime de sanction ou de discipline est celui établi par la convention collective ou les dispositions légales en vigueur à un moment donné.

### **VIII) Validité**

Le présent plan entre en vigueur après avoir été communiqué aux travailleurs et reste en vigueur jusqu'à l'approbation du plan suivant.