



CODE DE COMPORTEMENT



Préambule

Dans l'esprit des valeurs illustrés par son Code Ethique, le TMB-GEIE entend garantir les meilleures conditions de bien-être au travail, en s'assurant que les principes d'égalité et de protection de la liberté, de la dignité et de l'inviolabilité de la personne s'appliquent au milieu de travail.

Le présent Code de Comportement (désigné comme « Code » dans la suite du document) est adopté par le TMB-GEIE, en s'inspirant des principes d'égalité édictés par l'art. 3 de la Constitution Italienne et de l'art. 1 de la Constitution Française, de la réglementation européenne en matière de protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail¹, ainsi que des dispositions spécifiques en vigueur en Italie et en France.

Principes et objectifs

1. Tout le personnel employé au TMB-GEIE (mis à disposition par les Sociétés Concessionnaires SITMB et ATMB², ou directement salarié) hérite du droit à être traité à égalité de dignité et de respect.

¹ « Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi » et de travail et « Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ».

² Ainsi que par la Société de Gestion du Tunnel du Mont Blanc-SGTMB en vertu de la convention conclue avec ATMB.

2. Le TMB-GEIE entend garantir et assurer un milieu de travail fondé sur la protection de la dignité et de l'inviolabilité de la personne ainsi que sur les principes de respect et de loyauté dans les relations interpersonnelles. Aucune forme de discrimination ou de harcèlement ne serait tolérée.
3. L'objectif du présent Code est d'informer le personnel employé au TMB-GEIE des droits et des obligations en matière de prévention et de suppression de tout comportement discriminatoire dans le but de préserver un milieu de travail respectueux de la dignité de chacun.
4. Le présent Code vise, en outre, à prévenir tout acte discriminatoire et à garantir à chaque travailleur une égalité des conditions, sans distinction de sexe, d'âge, d'ethnie, de situation sociale, d'opinion politique, de conviction religieuse, nationalité, d'orientation sexuelle, d'état de santé ou autre.



Champ d'application

1. Le présent Code est édicté par le TMB-GEIE et s'applique à l'ensemble du personnel qu'il emploie - le personnel mis à disposition par les Sociétés Concessionnaires ainsi que le personnel salarié direct - indépendamment du type de contrat de travail et du métier exercé. Le maintien et la consolidation de la cohésion de l'ensemble du personnel opérant au Tunnel requiert, en effet, une gestion unitaire des ressources humaines italiennes et françaises.
2. Le Code de Comportement s'applique également aux personnes qui exercent leur activité de travail pour le compte du TMB-GEIE au titre de contrats de prestation de conseil, contrats d'entreprise ou de collaboration ou à quelque titre que ce soit.
3. Les principes et les dispositions énoncés dans le présent Code s'appliquent à tous les aspects inhérents à la relation de travail tels que, à titre d'exemple, les processus de sélection et de recrutement, l'évolution professionnelle, la rémunération, etc., même lorsque le TMB-GEIE assure ces missions pour le compte des Sociétés Concessionnaires sur la base des contrats de service en vigueur.
4. Le TMB-GEIE gère tous les aspects cités à l'alinéa précédent sur la base du mérite et rendement. Nul autre facteur, tel que, par exemple, la race, l'ethnie, l'orientation sexuelle, l'orientation politique, la nationalité, le sexe, etc. ne saurait les affecter.

Discriminations

1. Comme sanctionné par son Code Ethique, le TMB-GEIE ne tolère aucune forme de discrimination et garantit l'égalité des chances, une dignité égale et l'équité de traitement à l'ensemble du personnel employé, y compris les collaborateurs exerçant leur activité sur la base de contrats de prestation de conseil, contrats d'entreprise ou tout autre collaboration à quelque titre que ce soit.
2. Aux termes des réglementations nationales italienne et française, on entend par principe d'égalité de traitement dans le domaine du travail et de l'emploi l'absence de toute discrimination directe ou indirecte telle que définie ci-après :
 - a) **discrimination directe** lorsque, sur la base du sexe, des convictions philosophiques ou de religion, de l'état de santé, de l'âge ou de



l'orientation sexuelle, une personne est traitée d'une manière différente qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

b) **discrimination indirecte** lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, pour des personnes ayant une religion ou des convictions, un handicap, un âge ou une orientation sexuelle donnés, ou par leur genre, un désavantage particulier par rapport à d'autres personnes³.

3. La gestion et l'évaluation de l'ensemble du personnel du TMB-GEIE se fondent exclusivement sur le capital des capacités et des compétences professionnelles. Toute forme de discrimination est interdite.

Harcèlement

1. Sur le lieu de travail, le harcèlement, **moral** ou **sexuel**, est également considéré comme une discrimination.

2. Le **harcèlement moral** désigne un agissement hostile, répété et persistant, motivé par un esprit de persécution et susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la per-

sonne, d'altérer sa santé psychique ou de compromettre son avenir professionnel, et de créer un environnement intimidant, dégradant, humiliant, hostile ou offensant⁴. Sont considérés comme des exemples de harcèlement moral, la liste n'étant pas exhaustive :

- les humiliations, les intimidations, les calomnies et les insultes, la diffusion d'informations confidentielles, les insinuations au sujet d'handicaps physiques ou mentaux et tout autre action menant au discrédit de la personne, exposant la victime à des critiques infondées et portant atteinte à l'estime de soi ;
- comportements nombreux et répétés portant atteinte à la dignité et nuisibles sur le plan professionnel, tels que des reproches répétées et injustifiées, des insultes, des menaces de représailles et calomnie, une dévalorisation prolongée et non justifiée, une surcharge de travail excessive et prolongée, non justifiée par des besoins de l'entreprise, susceptible d'engendrer un état de stress chez le travailleur concerné ;
- tentatives réitérées de marginalisation et d'isolement, telles qu'une possibilité d'expression limitée et une éviction répétée de la communication institutionnelle et des contrôles excessifs et non justifiés.

³ Aux termes de l'art. 26, alinéa 2 du D.Lgs. 11 avril 2006 n° 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", des articles de L1132-1 à L1132-4 du Code du Travail et à la Recommandation 92/131/CEE du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail.

⁴ D'après les définition visées à l'art. 26, alinéa 2 du D.Lgs. 11 avril 2006 n° 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n° 246" et des articles L 122-46 du Code du travail et sanctionnées aux termes de l'art 222-33 du Code Pénal.

3. Les circonstances suivantes sont considérées comme aggravantes : la réitération du harcèlement, harcèlement exercé par un supérieur hiérarchique, harcèlement exercé en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle (dans les cas où il ne relève pas de la qualification de harcèlement sexuel), de l'origine ethnique, de la religion, des convictions personnelles ou politiques, d'un handicap ou de l'âge.

a) Le **harcèlement sexuel** désigne tout acte ou comportement désapprouvé - verbal, non verbal ou physique - à connotation sexuelle, survenant dans le contexte du travail et portant atteinte à la dignité et à la liberté de la victime⁵. Sont considérés des exemples de harcèlement sexuel, liste non exhaustive :

- tout acte ou comportement à connotation sexuelle, même sous forme d'intimidation, encore plus grave si provenant d'un supérieur, même indirect dans la hiérarchie, ou d'une personne pouvant affecter l'accès à l'emploi, l'activité de travail et la résolution de la relation de travail ;
- toute attention à connotation sexuelle ou demande explicite ou implicite de prestation sexuelle ;
- toute forme de pression lourde visant à obtenir un acte de nature sexuelle au profit de l'auteur ou d'un tiers ;
- remarques verbales de nature sexuelle au sujet du physique ou de

l'orientation sexuelle, offensives et inappropriées ;

- propos ou comportements réitérés à connotation sexuelle ou sexiste, susceptibles de créer un environnement intimidant et hostile, ou offensant pour le destinataire en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
 - le recours à des contacts physiques non désirés, inappropriés et inconvenants et/ou le recours à des propos, à des communications écrites ou à des gestes à connotation sexuelle, désapprouvés et, donc, offensants, pour le destinataire ;
 - toute promesse, explicite ou implicite, d'avantages et de facilités ou de promotion professionnelle en échange de prestations sexuelles ;
 - menaces ou représailles consécutives à un refus de céder à des avances sexuelles.
- b) L'éventuelle position inégale, asymétrique ou de subordination hiérarchique de la victime face à son agresseur présumé constitue une aggravante du harcèlement sexuel.
- c) Sont également considérées comme harcèlement toutes formes de représailles à l'encontre de quiconque signale ou s'oppose à un comportement de harcèlement, ou à l'encontre de quiconque en serait témoin.

⁵ D'après les définition visées à l'art. 26, alinéa 2 du D.Lgs. 11 avril 2006 n° 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n° 246" et des articles L 122-46 du Code du travail et sanctionnées aux termes de l'art 222-33 du Code Pénal.



Lieux de travail

Dans le cadre du présent Code, le terme « lieu de travail » désigne tout endroit où l'activité de travail habituelle est exercée ainsi que tous les espaces fréquentés à l'occasion d'activités de travail ou en relation avec le travail (par exemple, lieux fréquentés à l'occasion de conférences, de déplacements de travail, d'activités sociales de nature professionnelle, les salles de pause ou de restauration, les vestiaires, les véhicules mis à disposition par le TMB-GEIE pour le transport du personnel, etc.).



Responsabilités

1. Chaque **travailleur employé au TMB-GEIE** est tenu :

- au maintien d'un milieu de travail exempt d'agissements d'intimidation, hostiles, humiliants, susceptibles de compromettre les rapports avec les collègues et la qualité du travail, ainsi que de porter préjudice à l'organisation et à la réputation du TMB-GEIE ;
- au respect des principes énoncés dans le Code Ethique adopté par le TMB-GEIE et dans le présent Code de comportement ;
- à la promotion d'un environnement de travail sûr, fondé sur les principes de loyauté, de liberté et de dignité dans les relations interpersonnelles, au sein duquel les hommes et les femmes ont à cœur l'inviolabilité de la personne ;
- de signaler dans les meilleurs délais à l'Organisme de Vigilance toute situation discriminatoire et/ou assimilable à un harcèlement, et/ou toute circonstance portée à sa connaissance d'agissements visant à créer un environnement de travail hostile, dégradant et/ou humiliant, en violation du présent Code de comportement ou du Code Ethique.

2. Le **Comité de Direction et les Responsables de Département** assurent : le respect du présent Code de comportement ;

- la promotion et le partage des principes qu'il énonce auprès des travailleurs du TMB-GEIE ;

- la prévention de tout comportement discriminatoire au travail ;
- en présence de comportements discriminatoires et/ou de harcèlement, la mise en œuvre des mesures les plus appropriées au niveau de l'organisation et de la gestion en vue de protéger la victime, tout en veillant au rétablissement d'un environnement de travail favorable aux bonnes relations interpersonnelles ;
- le soutien nécessaire à la personne qui dénonce des comportements discriminatoires, par une réaction rapide et soucieuse face à tout signalement.

Procédure pour le traitement des cas de discrimination et des cas de harcèlement

1. Les travailleurs employés au TMB-GEIE peuvent signaler d'éventuelles infractions, à savoir, tout comportement ou pratique non conforme aux dispositions du présent Code de comportement ou du Code Ethique adopté par le TMB-GEIE.

Le signalement peut être adressé à l'Organisme de Vigilance du TMB-GEIE par courriel, à l'adresse suivante :

geietmb.odv@tunnelmb.com

ou à travers le réseau de signalement de la plateforme « segnalazioni.net » (gérée par un prestataire externe au TMB-GEIE) via le lien suivant :

<https://tunnelmb.segnalazioni.net>.

Dans ce dernier cas, le Dénonciateur a la possibilité de :

- envoyer un signalement de façon anonyme ;
- saisir en ligne son signalement à travers une démarche simple et intuitive ;
- suivre la progression de son signalement et consulter l'état d'avancement du traitement (un code associé au signalement est attribué lors de l'envoi) ;
- échanger avec le Responsable (les échanges ne peuvent être consultés que par le Responsable et le Dénonciateur) ;
- répondre à d'éventuelles demandes et, le cas échéant, compléter le signalement par des intégrations ;

Le système assure :

- le cryptage et le stockage du signalement, en le dissociant de l'identité du Dénonciateur ;
- l'envoi d'un courriel de notification à l'adresse **geietmb.odv@tunnelmb.com**, accessible uniquement aux membres de l'Organisme de Vigilance. **La notification est exempte de tout élément pouvant identifier le signalement ou le Dénonciateur.**

En accédant à la plateforme, le Coordinateur de l'Organisme de Vigilance, membre externe au TMB-GEIE, est la seule personne habilitée à consulter le contenu du signalement. Seulement une fois constaté que la situation est exempte de tout conflit d'intérêts, le Coordinateur pourra autoriser les autres membres de l'Organisme de Vigilance à consulter le contenu du signalement.

Ces restrictions d'accès sont inscrites dans la configuration du logiciel et leur modification est une prérogative exclusive du Coordinateur de l'Organisme de Vigilance.

L'Organisme de Vigilance est tenu d'examiner tous les signalements parvenus, à condition qu'ils soient détaillés et fondés sur des éléments factuels et cohérents. Les signalements génériques, soit fondés sur des circonstances rapportées par des tiers ou sur des rumeurs, ne seront pas admis et le rapport n'aura aucune suite.

L'Organisme de Vigilance a la faculté de procéder aux vérifications jugées pertinentes (à titre collégial ou par le seul Coordinateur, lorsque celui-ci constate un conflit d'intérêt potentiel vis-à-vis des membres internes de l'organisme) ou bien, si le signalement sort du cadre de ses fonctions, il peut le transmettre aux services compétents du TMB-GEIE ou des So-

ciétés Concessionnaire, en fonction des circonstances spécifiques.

2. Toute personne estimant être destinataire d'une action discriminatoire ou de harcèlement est invitée à saisir sans délais le Service Ressources Humaines du TMB-GEIE et/ou à signaler les faits à l'Organisme de Vigilance, qui procédera selon la démarche illustrée à l'alinéa précédent.
3. Tout témoin d'un comportement discriminatoire et/ou assimilable à du harcèlement est tenu de le signaler immédiatement à travers les mêmes réseaux.
4. Le TMB-GEIE incite toute personne qui s'estime victime de comportements qui constituent ou pourraient constituer une infraction pénale à saisir sans délais les Autorités compétentes.
5. Les dispositions ci-dessus interviennent, bien entendu, sans préjudice de toute autre forme de protection juridique et de la faculté de saisir d'autres organismes de protection.



Responsabilité disciplinaire

1. La violation des dispositions énoncées au présent Code et les agissements discriminatoires ou comportant un harcèlement dans le cadre du travail, tels que définis aux articles précédents, constituent une infraction disciplinaire et, dans certains cas, peuvent constituer des délits.
2. Constitue, de même, une infraction disciplinaire l'exercice de représailles à l'encontre de quiconque dénonce une discrimination et/ou du harcèlement, ou se porte ou se soit porté témoin d'actes discriminatoires ou de harcèlement.
3. Les sanctions à l'égard du personnel seront appliquées par les instances compétentes de la Société Concessionnaire détentrice du contrat de travail du salarié concerné, proportionnellement à la gravité de l'acte et en fonction des mesures de protection de la victime, indépendamment de la fonction exercée par la personne impliquée.
4. Le Comité de Direction du TMB-GEIE ainsi que l'Organisme de Vigilance du TMB-GEIE ont la faculté de proposer l'application de sanctions disciplinaires aux instances citées à l'alinéa ci-dessus.
5. La procédure disciplinaire relative à des faits, des agissements et/ou à des circonstances relevant du présent Code, à savoir, actes de discrimination et harcèlement, est engagée conformément aux Contrats de travail de référence.

6. La violation des dispositions énoncées au présent Code de la part des personnes qui exercent leur activité de travail pour le compte du TMB-GEIE au titre de contrats de prestation de conseil, contrats d'entreprise ou de collaboration ou à quelque titre que ce soit pourra déterminer, en application des clauses spécifiques prévues dans les lettres d'engagement, dans les accords et les contrats, la résiliation de la relation contractuelle et/ou le paiement de pénalités proportionnées à la transgression ou au préjudice causé au TMB-GEIE.

Information et formation

1. Le TMB-GEIE s'engage à assurer la plus grande diffusion du présent Code, via la publication, entre autres, sur l'**intranet** de l'entreprise et sur son site **internet**.
2. Une copie du Code est remise à chaque travailleur employé au TMB-GEIE, à chaque nouvel embauché ou effectif mis à disposition du TMB-GEIE par les Sociétés Concessionnaires au début de sa mission au sein du Tunnel et aux personnes qui exercent leur activité de travail pour le compte du TMB-GEIE au titre de contrats de prestation de conseil, contrats d'entreprise ou de collaboration ou à quelque titre que ce soit.
3. Chaque destinataire signe pour acceptation les dispositions énoncées dans le Code.
4. Le TMB-GEIE s'engage également à

mettre en place des actions de formation et de sensibilisation en matière de protection de la liberté et la dignité de la personne, dans le but de prévenir les comportements assimilables à des discriminations et à du harcèlement, et d'encourager un environnement de travail sûr, reposant sur les principes de loyauté dans les relations interpersonnelles.

Pour résumer

Qu'est-ce qui est licite?

- Appréciations occasionnelles acceptables et appropriées.
- Toute relation/échange interpersonnelle acceptée et réciproque.
- Toute relation professionnelle fondée sur le respect et sur le consentement.

Qu'est-ce qui n'est pas licite?

- Insultes, calomnies, intimidations, diffusion d'informations personnelles

ou autres actes de nature à jeter le discrédit ;

- Discriminations fondées sur l'ethnie, la situation sociale, les opinions politiques, les convictions religieuses, le genre, l'orientation sexuelle, d'éventuels handicaps ou toute autre condition susceptible de créer une disparité ;
- Demandes explicites ou implicites de prestations sexuelles ou attentions de nature sexuelle désapprouvées ou jugées offensantes par le destinataire ;
- Propositions de relations interpersonnelles privées au mépris d'un refus exprimé ou évident.

Dans le doute, posez-vous la question...

- Suis-je en train de respecter les valeurs d'intégrité, d'honnêteté et de respect de l'autre?
- Mes agissements sont-ils conformes au Code de comportement et au Code Ethique du TMB-GEIE?
- Mes agissements sont-ils conformes à la loi ? Sont-ils autorisés?



