

# POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO



**DEC 06 - POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO  
EDITION 2 REVISION 0**

Approuvé par:

COO - Chief Operating Officer

**DATE 12/12/2025**

**Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l.**

16 Rue de Syrie, Immeuble Epi Center Bloc C - 1002 Tunis - Tunisia

web: [www.icmmediterraneen.org](http://www.icmmediterraneen.org) - e-mail: [info@icmmediterraneen.com](mailto:info@icmmediterraneen.com)



## **POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO**

Dans la présente Politique, ICM définit, en cohérence avec les dispositions du Code Éthique, les principes généraux et incontournables de référence ainsi que les comportements interdits afin de garantir un environnement de travail exempt de toute violence et de tout harcèlement, quelle qu'en soit la forme ou le type.

La Politique fournit des indications conformes aux dispositions légales prévues par la Loi italienne n° 4 du 15 janvier 2021, ratifiant et mettant en œuvre la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail sur l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail.

Toute violence et tout harcèlement au travail ne sont pas tolérés, car contraires aux valeurs et à l'engagement d'ICM; tous les collaborateurs d'ICM, travaillant à quelque titre que ce soit pour l'Organisme, doivent donc s'engager à respecter la présente Politique.

ICM prendra les mesures nécessaires pour sanctionner tout comportement violant les principes énoncés dans la présente Politique, détecté à la suite d'activités de contrôle interne ou de signalements. Ci-dessous est fourni un cadre des comportements interdits au titre de la présente Politique.

### VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Sont couvertes par la présente Politique les violences et harcèlements au travail, entendus comme les violences et harcèlements se produisant à l'égard des personnes à l'occasion du travail, en lien avec le travail ou découlant du travail.

Sont donc considérés comme violences et harcèlements au travail, à titre d'exemple non exhaustif, ceux qui se produisent:

- sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et privés lorsqu'ils constituent un lieu de travail ou des lieux liés au travail;
- dans les espaces destinés aux pauses ou aux repas, ou dans les lieux d'utilisation des services sanitaires;
- lors des déplacements ou voyages professionnels, formations, événements ou activités, y compris sociales, en lien avec le travail;
- à la suite de ou pendant des communications professionnelles, y compris celles rendues possibles par les technologies de l'information et de la communication;
- dans les logements mis à disposition par les employeurs ;
- pendant les déplacements pour se rendre au travail et pour en revenir.

### VIOLENCE ET HARCÈLEMENT

Par violence et harcèlement, on entend tout comportement exprimé sous forme physique, verbale ou non verbale, ou la menace de le mettre en œuvre, que ce soit à une seule occasion ou de manière répétée, visant, causant ou pouvant causer un préjudice physique, psychologique ou économique.

À titre d'exemple non exhaustif, sont considérés comme violences et harcèlements:

- les expressions verbales ou visuelles abusives, offensantes ou de toute manière empreintes de familiarité non désirée et non en adéquation avec la nature de la relation avec l'interlocuteur;
- les expressions verbales ou visuelles dénigrantes et offensantes ou portant sur des éléments identifiants de la personne (ethnie, nationalité, religion, appartenance politique, diversité mentale et physique, état de santé, âge et toute autre donnée personnelle);
- les actes de harcèlement moral ou intimidation, ou comportements provoquant une modification négative, constante et durable de la situation de travail, affectant le droit à la santé (dit «straining»), ou toute autre forme de manipulation ou d'abus psychologique.

- établir une relation de confiance et de connexion émotionnelle par laquelle manipuler, exploiter ou abuser d'une autre personne (dit «grooming»);
- la violence physique ou la menace de violence physique;
- le harcèlement/stalking numérique/en ligne;
- la violence et le harcèlement de genre (définis ci-après).

### **VIOLENCE ET HARCÈLEMENT DE GENRE**

Par violence et harcèlement de genre, on entend la violence et le harcèlement (tels que définis ci-dessus) exercés à l'encontre de personnes en raison de leur sexe ou genre, que ce soit envers un individu ou un groupe, y compris le harcèlement sexuel.

Sont considérés comme violences et harcèlements de genre, à titre d'exemple non exhaustif:

- la violence perpétrée, sous forme physique et/ou psychologique, à l'encontre d'une personne pour des motifs liés à son genre, identité de genre ou orientation sexuelle, y compris la violence contre les femmes et contre d'autres personnes, ainsi que les actes de persécution dits «stalking»;
- la diffusion et la menace de diffusion d'images intimes;
- le harcèlement sexuel (défini ci-après) et la violence sexuelle, qu'elle soit tentée ou effective.

### **HARCÈLEMENT SEXUEL**

Le harcèlement sexuel constitue un sous-ensemble du harcèlement de genre et inclut tout comportement à connotation sexuelle (exprimé sous forme physique, verbale ou non verbale), ou la menace de le mettre en œuvre, que ce soit à une seule occasion ou de manière répétée, visant à causer, causant ou pouvant être perçu comme causant une atteinte à la dignité de la personne harcelée ou créant un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Est considérée comme circonstance aggravante le fait que le harcèlement sexuel soit accompagné de menaces implicites ou explicites, ou de chantages de la part de supérieurs hiérarchiques ou de personnes pouvant de toute manière influencer la constitution, le déroulement ou la cessation du contrat de travail.



À titre d'exemple non exhaustif, constituent des harcèlements sexuels:

- fixer de manière sexuellement suggestive ou effectuer des gestes sexuels inappropriés;
- utiliser des anecdotes, blagues ou récits à caractère sexuel ou licencieux qui mettent l'interlocuteur mal à l'aise;
- faire à l'égard de la personne des commentaires sur sa sexualité ou son attrait physique, ou faire des remarques sexuelles sur l'apparence, les vêtements ou des parties du corps ;
- tenir des propos méprisants ou dégradants concernant l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne, ou utiliser des insultes à connotation sexuelle/sexiste;
- contacter de manière répétée une personne (ex. appels téléphoniques ou messages insistants) ou lui demander à plusieurs reprises un rendez-vous;
- faire des avances sexuelles non désirées;
- envoyer des communications sexuellement suggestives sous n'importe quel format, ou partager ou montrer des images ou vidéos sexuellement inappropriées sous n'importe quel format;
- toucher une personne de manière non désirée, y compris pincer, caresser, frotter ou effleurer intentionnellement une autre personne;
- promettre des avantages de toute nature – personnels ou professionnels – en échange de faveurs sexuelles;
- menacer de représailles ou de conséquences négatives de toute nature – personnelles ou professionnelles – si les faveurs sexuelles ne sont pas accordées.

### **CULTURE D'ENTREPRISE**

La culture d'entreprise d'ICM repose sur le respect, le professionnalisme, la non-discrimination et l'égalité des chances.

Les personnes travaillant pour ICM sont tenues de respecter et de promouvoir les principes énoncés dans la présente Politique.

### **INTERDICTIONS DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

ICM interdit la commission de violences ou de harcèlements au travail, tels que définis dans la présente Politique, à l'encontre des personnes.

### **CULTURE DE TOLÉRANCE ZÉRO**

Les personnes ont le droit de travailler dans un environnement exempt de violences et de harcèlement.

Les membres d'ICM ont la responsabilité de travailler ensemble pour créer un environnement de travail fondé sur le respect, de soutenir autant que possible ceux qui signalent des comportements ou des épisodes de violence et de harcèlement, et de collaborer lors des enquêtes correspondantes.

La direction d'ICM a pour mission de promouvoir une culture de tolérance zéro en matière de violences et de harcèlement au travail, de garantir un environnement de travail exempt de violences et de harcèlement, et de mettre à disposition des canaux de signalement appropriés pour la gestion rapide des situations signalées.

Chaque responsable a la tâche de veiller au respect de la Politique par ses collaborateurs, de diffuser ses principes et d'adopter des mesures pour prévenir, identifier et signaler les violations potentielles.

### **DROIT À LA CONFIDENTIALITÉ**

Les personnes ont le droit au respect de leur vie privée et familiale ainsi qu'à la confidentialité.

Les informations signalées et recueillies au cours d'une éventuelle enquête doivent rester confidentielles, sous réserve du droit d'être informé de tout danger présent sur le lieu de travail.

### **INTERDICTION DE RÉPRESSION**

Il est interdit de commettre tout acte de représailles ou de victimisation à l'encontre des Personnes Signalantes, Personnes Harcelées, Bystander, témoins ou informateurs.

### **PROTECTION DE LA PERSONNE HARCELÉE ET SANCTIONS**

Toute conduite de la part des Personnes d'ICM qui, à la suite d'une enquête, est constatée comme entrant dans la définition de violence et harcèlement au travail telle que prévue dans la présente Politique fera l'objet de mesures appropriées afin d'en assurer l'arrêt ; des mesures disciplinaires peuvent également être prévues, en cohérence avec les dispositions des instruments normatifs applicables.

Toutes les mesures et actions sont entreprises en tenant compte de la protection de la Personne Harcelée.

Aux Tiers et à toutes les Personnes exerçant une activité professionnelle au sein d'ICM, quel que soit leur statut contractuel, qui enfreignent les dispositions de la présente Politique, s'appliquent les remèdes contractuels prévus dans les accords conclus, y compris la suspension, la résiliation du contrat, et l'interdiction d'entretenir des relations avec ICM.

### SIGNALISATIONS

ICM recommande à ses Personnes d'adopter, à l'égard des personnes subissant des violences ou harcèlements au travail, une approche exempte de tout préjugé, afin de créer un environnement de travail où les personnes peuvent signaler de manière confidentielle et sécurisée tout incident.

Toute Personne qui estime avoir été soumise à des comportements pouvant constituer des violences ou harcèlements au travail, ainsi que tout Bystander, est invitée à signaler cette situation via les canaux mis à disposition par l'Organisation.

À cet effet, l'adresse email dédiée **wecare@icmmediterraneen.com** est mise à disposition pour les signalements. Les signalements concernant de possibles violences ou harcèlements au travail sont gérés par une équipe sensibilisée et formée sur le sujet.

Le processus de gestion des signalements garantit une protection équitable à la fois du signalant et de la personne signalée ; à ce titre, les signalements doivent détailler les faits, événements ou circonstances constituant les éléments fondateurs de l'harcèlement ou de la violence alléguée et être effectués avec un degré de détail suffisant pour permettre concrètement, sur la base des moyens d'enquête disponibles, de vérifier la véracité ou non des faits ou circonstances signalés.

Dans tous les cas, les activités et démarches entreprises par ICM sont autonomes par rapport aux activités ordinaires menées par les autorités compétentes ou par d'autres structures externes éventuelles, lesquelles peuvent toujours être saisies par les Personnes Harcelées.



# ICM

**La Certification,  
un engagement envers  
l'excellence.**



SUIVEZ-NOUS SUR



[www.icmmediterraneen.org](http://www.icmmediterraneen.org)



16 Rue de Syrie,  
Immeuble Epi Center Bloc C  
1002 Tunis - Tunisia

**Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l.**