

<p style="text-align: center;">CONVENTION EN ENTREPRISE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL AU LIEU DE TRAVAIL</p>

§1 Objets

Les objets de cette convention sont des mesures de prévention, de déclaration et pour faire face à la discrimination, au harcèlement moral et harcèlement sexuel au lieu de travail.

§2 Définition

Chaque comportement non désiré, qui peut être subi comme intimidant, dérangeant, humiliant, embarrassant ou offensant peut être considéré comme harcèlement moral entre collègues ou entre responsables et subordonnés, si la personne attaquée est soumise et attaquée par une ou plusieurs personnes avec répétition, système et avec le but de l'expulsion de l'entreprise, ce qu'elle éprouve comme discrimination.

Le harcèlement ne se limite pas qu'aux aspects sexuels.

Il peut résulter d'une adhésion à la race, religion ou nationalité, il peut se référer sur l'aspect visuel, l'opinion personnelle, le style de vie, le contexte politique ou culturel, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou tout simplement tout écart d'une norme. Il peut se montrer en forme de remarques et/ou gestes désobligeants, comportement physique, document écrit, graffiti, plaisanterie ou intimidation.

§3 Application

Cette convention s'applique pour l'entreprise XY ainsi qu'à chaque partie de l'exploitation opérationnelle et filiale.

Cette convention s'applique pour chaque employé auprès de l'entreprise XY

§4 Déclaration d'entreprise

Votre sécurité personnelle et votre dignité, ainsi que votre compétence de travailler effectivement sans distraction et dérangement négative, sont pour nous XY des préoccupations urgentes. Un climat de travail agréable est une exigence pour le bien-être de nos employés.

En outre, l'entreprise XY ne tolère ni harcèlement moral, ni sexuel, ou une dégradation personnelle d'un employé, ni par les employés de XY, ni par des clients ou autre partenaire commercial.

Tout employé, qui agit contrairement à cette politique, aura des sanctions disciplinaires jusqu'à encourir à un licenciement.

§5 Mesures de prévention

Une commission paritaire doit être établie. Cette commission se compose également de la direction et de la délégation du personnel. Cependant, des experts externes peuvent être consultés.

- les membres de la commission paritaire devront recevoir une formation adéquate
- les membres de la commission ont le droit de faire les consultations pendant les heures de travail
- pour les consultations, un espace approprié sera mis à disposition par la direction
- lors des réunions d'entreprise, des experts pourront se référer sur le harcèlement moral et/ou sexuel.

§6 Déclaration

Chaque salarié a le droit de se confier en tant que victime potentielle de harcèlement à un interlocuteur. Cet interlocuteur doit cependant prendre des mesures adéquates pour arrêter ces agissements.

§7 Conseils de la direction

Agir personnellement contre le harcèlement

C'est très important d'arrêter dès le début des actions de harcèlement et de rappeler son harceleur à l'ordre et lui dire en toute clarté d'arrêter ces agissements. Dans la plupart des cas, cela est déjà suffisant. Le cas échéant, la procédure informelle doit être suivie.

La procédure informelle

Si vous avez besoin d'un soutien, consultez la commission paritaire ou votre délégation du personnel. Ces personnes agissent comme personne de contact pour chaque salarié de XY qui a le besoin de s'exprimer sur ce problème.

Devoirs de l'interlocuteur

- être à l'écoute de votre préoccupation ou plainte avec compréhension
- discuter avec vous les options disponibles qui peuvent contribuer à la solution du problème
- essayer d'apaiser la situation conflictuelle
- traiter vos informations de manière discrète et confidentielle, jusqu'au désir exprimé de prendre des mesures formelles
- expliquer la procédure formelle

§8 La procédure formelle

Un rapport chronologique sera rédigé par vos interlocuteurs contenant la nature de la plainte, le lieu, l'heure, la forme et la fréquence des agissements ainsi que les noms des personnes concernés. Les interlocuteurs vous guideront pour la plainte formelle.

1. L'analyse :

Le groupe paritaire peut être convoqué par la direction ainsi que par la délégation. Toutes les parties de la commission paritaire ont le droit d'impliquer des experts externes. Cette commission a le devoir, d'écouter la victime et le harceleur supposé ainsi que les témoins. Par après, la commission paritaire doit faire une analyse afin de constater s'il y a eu un harcèlement moral et de protéger les témoins ainsi que la victime d'escalades supplémentaires. Après le constat du « harcèlement moral » la commission paritaire transmette un compte-rendu à la direction.

2. La décision du management :

Après le résultat de la commission paritaire, le management décide des sanctions adéquates, qui devraient servir à créer un environnement de travail sûr pour la victime du harcèlement et les témoins présents. Il est important de noter, de ne pas déplacer les victimes du harcèlement dans les mesures du possible.

§9 Disposition finale

Cette convention entre en vigueur le ... avec une durée de La convention peut être résiliée avec un préavis de trois mois avant l'expiration du contrat.

Cet accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord.