

Charte de Prévention et de Gestion du Harcèlement Moral et du Harcèlement Sexuel

1. Objectifs de la Charte

La présente charte a pour but :

- De prévenir et d'éliminer le harcèlement dans toutes les situations en lien avec le travail.
- De mobiliser et responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise dans la prévention du harcèlement moral et sexuel.
- De fournir aux personnes victimes de harcèlement les moyens de s'informer et de se défendre.
- De permettre aux personnes victimes de harcèlement de faire appel à une procédure de traitement de leur situation.

2. Champ d'Application

La présente charte concerne l'ensemble des personnes qui travaillent au sein du groupe GRIM. Elle concerne tous les agissements de harcèlement moral et sexuel en lien avec le travail, qu'ils surviennent au poste de travail ou en tout autre lieu.

3. Définition du Harcèlement Moral et du Harcèlement Sexuel

Le harcèlement moral est défini par l'article L. 1152-1 du Code du travail comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel est défini par l'article L. 1153-1 du Code du travail comme des propos ou comportements à connotation sexuelle imposés de manière répétée qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.

4. Engagement de l'Entreprise

L'entreprise s'engage à :

- Sensibiliser et former l'ensemble du personnel sur les pratiques de harcèlement moral et sexuel.
- Mettre en place des actions de communication interne pour prévenir le harcèlement moral et sexuel.
- Offrir un soutien aux victimes de harcèlement et leur fournir les moyens de se défendre.
- Traiter les situations de harcèlement de manière confidentielle et impartiale.

5. Engagements de l'encadrement

Chaque responsable hiérarchique a le devoir de sensibiliser le personnel sur la nécessité d'adopter un comportement qui assure un environnement de travail exempt de harcèlement moral ou sexuel.

Chaque responsable hiérarchique a le devoir d'exercer ses prérogatives en matière disciplinaire et d'organisation du travail dans le respect de la dignité de la personne du salarié, de ses droits et de ses libertés individuelles. Il veille à ce que les conditions de travail soient adaptées à l'activité de chaque personne.

Chaque responsable hiérarchique a le devoir de contribuer, avec la collaboration du personnel de l'unité de travail, à l'identification et à la prévention des comportements indésirables de harcèlement moral ou sexuel et de participer à la mise en œuvre efficace des mesures de prévention. Il veille également à éviter et gérer les conflits entre les collaborateurs.

6. Engagements du personnel

Chaque personne travaillant au sein du groupe GRIM a le devoir de veiller à ce que son comportement ne porte pas atteinte à la dignité de ses collègues, n'altère pas leur santé et ne compromette pas leur avenir professionnel. Chaque membre du personnel doit avoir conscience qu'un tel comportement indésirable est un délit pénal qui est intolérable au sein du groupe GRIM.

Chaque personne a le devoir de participer, selon sa compétence et sa formation, à la recherche et à la mise en œuvre des mesures de prévention du harcèlement moral ou sexuel.

7. Engagements des représentants du personnel

Les représentants du personnel (Comité socio-économique nommé « CSE » dans la présente charte) ont le devoir de veiller au respect de la réglementation en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement moral ou sexuel.

Ils ont le devoir d'assister la personne s'estimant victime de harcèlement dans ses démarches.

8. Procédure de Traitement des Situations de Harcèlement

Les personnes victimes de harcèlement peuvent :

- Contacter le service des ressources humaines ou un référent désigné.
- Déposer une plainte formelle qui sera traitée de manière confidentielle.
- Bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien tout au long de la procédure.

La direction du Groupe GRIM s'engage à ce que toutes les requêtes soient traitées en toute indépendance et confidentialité.

A la suite de l'entretien et compte tenu des éléments fournis par la personne, le groupe GRIM décide de procéder soit à une enquête, soit à une intervention en prévention du harcèlement moral, soit à une médiation dans les conditions prévues à l'article L. 1152-6 du Code du travail.

L'enquête est menée dans un délai raisonnable par la DRH et ses conclusions sont débattues avec la personne s'estimant victime de harcèlement.

L'intervention en prévention du harcèlement moral ou sexuel est menée par un organisme de formation compétent en la matière.

Les membres du CSE est informé sur les modalités de cette intervention.

La procédure de traitement des situations de harcèlement moral prévue à la présente charte ne s'oppose pas à la saisine du juge prud'homal ou pénal. La personne s'estimant victime de harcèlement peut demander à tout moment la procédure de médiation.

La procédure de traitement des situations de harcèlement moral ou sexuel prévue à la présente charte ne s'oppose pas non plus à l'intervention du délégué du personnel dans le cadre de la procédure d'alerte prévue à l'article L. 2313-2 du Code du travail.

Enfin, elle ne s'oppose pas à la procédure d'alerte du CSE prévue par l'article L. 4131-2 du Code du travail.

La mise en œuvre de la procédure de traitement des situations de harcèlement moral ou sexuel ne doit pas avoir pour but de diffuser de fausses allégations ou de porter atteinte à la réputation d'une personne.

9. Mesures de prévention du harcèlement

Compte tenu de l'évaluation des risques réalisée dans chaque unité de travail, la direction met en place les mesures nécessaires pour éviter le harcèlement moral ou sexuel au travail ou rétablir un environnement de travail exempt de harcèlement moral ou sexuel.

Elle met également en place les mesures nécessaires lorsqu'une situation de harcèlement moral ou sexuel a été révélée au cours d'une procédure de traitement d'une telle situation prévue à la présente charte. Ces mesures de prévention du harcèlement moral ou sexuel peuvent être :

- Des actions de sensibilisation, d'information et de formation du personnel ;
- Des actions de formation de personnes désignées comme spécialistes dans ce domaine et/ou de médiateurs internes ;
- Des entraînements à la gestion des conflits, à la gestion du stress, etc. ;
- Une assistance et un conseil pour les personnes s'estimant victimes de harcèlement moral ou sexuel ;
- Des actions sur l'organisation et les conditions de travail ;
- Des actions de réintégration ou de maintien dans l'emploi, etc.

10. Suivi et bilan de la mise en œuvre effective de la charte

Le suivi de l'effectivité de la charte est assuré par la DRH.

Un bilan sur la politique de prévention du harcèlement et des risques psychosociaux sera réalisé annuellement.

Le bilan donnera lieu à une information annuelle au CSE.

Pour le Groupe GRIM