

# CHARTRE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

**Company name practices :** BANQUE INTERNATIONALE À LUXEMBOURG

**Activity sector practices :** Activités financières et d'assurance

**Company category practices :** Grande Entreprise

## Description of the action practices

La race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ne peuvent porter préjudice au personnel. Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance bancaire, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Nul ne sera :

- Dégradé dans sa notabilité sociale, Discriminé ou humilié par des tâches de travail lui attribuées
- L'objet de violences verbales ou physiques
- Placé dans des conditions de travail qui nuisent à sa santé
- Confronté à des actes pouvant être considérés comme une atteinte à sa dignité.

## Context practices

Sensibilisation sur la culture d'entreprise. La Direction s'engage à maintenir un cadre propice à l'épanouissement du personnel au travail. La charte est applicable à tout le personnel de la Banque Internationale à Luxembourg et de ses filiales nationales ainsi qu'au personnel externe ou temporaire y travaillant, indépendamment du régime ou type de contrat de travail ou de type de prestation de services conclus. Il est toutefois défini expressément qu'une critique justifiée dans le cadre du travail n'est pas à considérer comme acte de harcèlement au sens de cette charte.

## Approach practices

La Direction utilisera tous les moyens à sa disposition pour prévenir des situations de harcèlement, notamment par des appels au personnel de s'abstenir de toute action pouvant être ressentie comme telle. Une commission paritaire (représentants de la DRH et du personnel) a été constituée . Elle :

- traite les plaintes en matière de harcèlement
- entend les deux parties et prend une décision à caractère obligatoire
- assure une confidentialité absolue dans le traitement du dossier.

La victime d'un harcèlement moral ou sexuel au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de harcèlement. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne pourront être prises au détriment de la victime.

## Impact practices

Les personnes adoptant un comportement pouvant être qualifié de harcèlements'exposent à des sanctions qui se traduisent par un blâme ou pouvant aller jusqu'à la cessation du contrat de travail. Dès dépôt de la plainte, il sera demandé au plaignant s'il souhaite être muté dans un autre service ou dispensé de service en attendant que la plainte soit traitée. Le plaignant pourra également recourir au soutien des représentants du personnel, notamment du délégué à l'égalité, et de l'ASTF. Par ailleurs, la victime aura la garantie de ne plus devoir travailler en présence du harceleur et n'aura plus de lien hiérarchique avec lui. En outre, aucun salarié ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné dans le cadre d'actes de harcèlement avéré au travail.

### « To do practices »

Offrir du soutien à la victime mais proposer également un suivi à l'auteur de harcèlement. Le but recherché étant de pouvoir aider la victime à dépasser la situation qu'elle a vécue et d'autre part de permettre au harceleur de se faire suivre par un professionnel afin de modifier son comportement à l'avenir (même si la sanction est le licenciement il y a lieu de lui offrir la possibilité d'un accompagnement encadré).

### « Not to do practices »

Ne pas sanctionner l'auteur de harcèlement le confortant ainsi dans son comportement.