



POLITIQUE DE RESPECT MUTUEL

L'ETF s'oppose à toute forme de discrimination fondée sur le genre, la nationalité, la race ou la couleur, l'âge, l'orientation sexuelle, un handicap ou des croyances.

En tant que syndicalistes, nous prôtons le respect et la dignité de tous les individus et reconnaissons le droit de chacun à avoir une opinion. Ainsi, nous veillerons à ce que chaque personne se sente en confiance pour parler franchement - d'une manière honnête ou directe - sans crainte de représailles.

L'ETF s'est engagée à promouvoir un milieu de travail fondé sur la dignité et le respect mutuel et, de concert avec ses affiliés, elle applique une politique de tolérance zéro envers ceux qui cherchent à miner l'estime de soi ou la dignité d'autrui ou qui menacent de créer/condamner un milieu de travail hostile, offensant ou violent. Cet engagement s'applique à tous les participants et délégués aux réunions, activités et rencontres sociales de l'ETF, où qu'elles aient lieu en Europe.

En tant qu'employeur, l'ETF a l'obligation morale et légale de protéger ses employés contre toute forme de harcèlement, d'abus - verbal ou physique - ou tout autre comportement inacceptable ; cela vaut également pour l'environnement de travail au bureau de Bruxelles. Toutes les fonctions sociales et professionnelles engagent la responsabilité de l'ETF en tant qu'employeur, et tout incident de ce type doit être soumis par écrit pour déclencher une enquête sur la question.

Un membre du personnel approprié sera désigné à cette fin.

Il est recommandé que le Secrétariat fournisse des lignes directrices et des attentes à tous les membres affiliés qui peuvent assister à une réunion/fonction organisée par l'ETF, étant entendu qu'ils sont tenus de s'y conformer.

Pour les incidents survenant en dehors du cadre d'une réunion, par exemple par courriel ou sur les réseaux sociaux, la personne de confiance de l'ETF assume le rôle de responsable du respect mutuel. Un signalement peut lui être adressé par courriel (MRP@etf-europe.org) ou de manière anonyme via un formulaire en ligne disponible sur le site web de l'ETF.

Lignes directrices sur la politique de l'ETF en matière de respect mutuel

Ce que nous vous demandons :

- Traiter tout le monde, y compris les délégués des affiliés de l'ETF et les membres du personnel de l'ETF avec dignité et respect.
- S'assurer que votre comportement ne cause pas d'offenses ou de malentendus.
- Réfléchir avant de faire des remarques personnelles.
- Défier toutes les formes de comportements offensants et inacceptables.
- Respecter les principes du maintien de la dignité et du respect dans votre environnement.

Qu'est-ce qu'un comportement inacceptable?

Cela comprend les comportements physiques, verbaux ou non verbaux importuns, ainsi que l'utilisation des médias sociaux comme moyen de saper, d'intimider, de harceler ou d'abuser.

La discrimination à l'encontre des personnes présentant des caractéristiques protégées, telles que définies dans la loi de 2010 sur l'égalité, sera considérée comme un comportement inacceptable si l'accent est mis sur :

- Race, origine ethnique
- Âge
- Invalidité
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Changement de sexe
- Mariage et partenariat civil
- Grossesse et maternité
- Religion ou croyance

Il peut s'agir, entre autres, du comportement inacceptable suivant sans pour autant s'y limiter:

- Contact physique non désiré
- Agression physique ou sexuelle
- Insinuation sexuelle
- Langage offensant, insultes et gestes obscènes
- Cadeaux importuns
- Envahissement de l'espace personnel, et/ou harcèlement criminel

L'ETF s'efforce de s'assurer que tous les délégués/participants et affiliés quittent toute fonction associée à l'ETF après avoir eu l'occasion d'interagir, d'exprimer leur opinion et d'avoir vécu une expérience positive.



Recommandations pour l'utilisation de courriels

Les communications électroniques peuvent être préjudiciables aux personnes, et nous devrions garder à l'esprit certains sujets de préoccupation. Les courriels offensants, désobligeants et discriminatoires concernant les caractéristiques protégées des personnes, de même que le contenu pornographique, seront considérés comme un comportement inacceptable et devront être signalés par écrit ou transmis à un responsable approprié.

Conseils sur la rédaction de courriels

- **N'écrivez pas en majuscules** : ON DIRAIT QUE VOUS CRIEZ. Cela peut déclencher une réaction irritée indésirable.
- **Ne copiez pas un message ou une pièce jointe sans autorisation** - vous pourriez enfreindre les lois sur le droit d'auteur.
- **N'envoyez pas d'e-mail pour envoyer des informations sensibles**. Vous devez assurer la protection des informations et données personnelles conformément à la législation en vigueur.
- **N'envoyez pas de courriels contenant des propos dénigrants, diffamatoires, injurieux, racistes ou obscènes**. Même s'ils sont censés être une plaisanterie, vous ou le syndicat pourriez faire l'objet de poursuites.

Recommandations sur l'utilisation des plateformes de médias sociaux

- N'affichez pas de commentaires offensants, abusifs ou désobligeants, et ne « partagez » pas ces commentaires en ce qui concerne les caractéristiques protégées des personnes. Cela inclut la référence à des images ou à un langage pornographique ou obscène.
- Les informations sensibles ou confidentielles ne devraient pas être rendues publiques.
- Dans tous les cas, vous ne devez pas publier ou partager de telles informations sans l'autorisation expresse de leurs auteurs.
- En tant qu'outil, les médias sociaux peuvent être utilisés de manière positive pour renforcer la solidarité et faire connaître le travail et les campagnes menées quotidiennement par l'ETF. À cette fin, nous devrions promouvoir l'utilisation des médias sociaux auprès de tous nos affiliés.

Veuillez vous assurer que l'utilisation de toutes les plateformes de médias sociaux est conforme à la législation.

Adopté par le Comité exécutif de l'ETF le 10 mai 2019