



## ***POLITIQUE RELATIVE AU HARCELEMENT MORAL A L'OCCASION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET AU HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL***

### Table des matières

POLITIQUE RELATIVE AU HARCELEMENT MORAL A L'OCCASION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET AU HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL .....	2
(ci-après, la « Politique ») .....	2
Article 1 : Dispositions générales – Rappel des principes.....	2
Article 2 : Le rôle de la délégation du personnel.....	3
Partie I : HARCELEMENT MORAL A L'OCCASION DES RELATIONS DE TRAVAIL .....	3
Article 3 : Identification des situations de harcèlement moral à l'occasion du travail .....	3
Article 4 : Procédure à suivre en cas de dénonciation de faits pouvant constituer une situation de harcèlement moral à l'occasion du travail.....	4
4.1. Devoir et garantie de confidentialité .....	4
4.2. Modalités de dénonciation des faits.....	4
4.3. Enquête .....	5
4.4. Rapport final de l'enquête.....	5
Article 5 : Sanctions à l'égard du/des auteur(s) d'actes de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.....	6
Article 6 : Mesures d'accompagnement en faveur des victimes d'actes de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail .....	7
Article 7 : Evaluation interne en cas de survenance d'actes de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.....	7
Partie II : HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL.....	7
Article 8 : Identification des situations de harcèlement sexuel au travail .....	7
Article 9 : Procédure à suivre en cas de dénonciation de faits pouvant constituer une situation de harcèlement sexuel au travail .....	8
9.1. Devoir de garantie et de confidentialité .....	8
9.2. Modalités de dénonciation des faits.....	8
9.3. Traitement et suite de la plainte .....	9
Article 10 : Sanctions à l'égard du/des auteur(s) d'actes de harcèlement sexuel au travail ...	9
Article 11 : Mesures d'accompagnement en faveur des victimes d'actes de harcèlement sexuel au travail .....	10



FONDATION  
JEAN-PIERRE PESCATORE

## ***POLITIQUE RELATIVE AU HARCELEMENT MORAL A L'OCCASION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET AU HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL (ci-après, la « Politique »)***

### **Préambule**

La présente Politique s'inscrit dans le cadre :

- des articles L. 246-1 à L. 246-7 du Code du travail issus de la Loi 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ; et,
- des articles L. 245-1 à L. 245-7 du Code du travail relatif au harcèlement sexuel au travail.

La Politique s'applique au sein de la FONDATION J.P. PESCATORE (ci-après, l'« **Employeur** » ou la « **Fondation (FJPP)** »).

Elle a pour objet de prévenir, gérer et sanctionner les actes de harcèlement moral et sexuel au travail, de sensibiliser salariés et dirigeants à ce sujet ainsi que de mettre en place une procédure de traitement des dénonciations de tels actes.

La présente Politique est applicable à compter du 21/08/2023. L'Employeur se réserve le droit de modifier le contenu de cette Politique à tout moment.

La Politique est disponible auprès des responsables de département et auprès de la délégation du personnel.

### ***Article 1 : Dispositions générales – Rappel des principes***

La Fondation s'engage à assurer des conditions de travail normales à ses salariés et à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de harcèlement moral et sexuel au sein de la Fondation.

La Fondation s'engage à prévenir les situations de harcèlement moral et sexuel notamment *via* la présente Politique, l'organisation régulière de formations visant à sensibiliser et informer les salariés et les dirigeants sur le harcèlement moral et sexuel.

LA Directrice de soins et le Directeur hôtelier et technique sont à disposition de l'ensemble des salariés pour toutes questions relatives à la présente Politique ou relatives au harcèlement moral et sexuel.

L'Employeur et les salariés s'abstiennent de tout harcèlement moral à l'occasion des relations de travail et de tout harcèlement sexuel au travail. Il en est de même pour tout client ou fournisseur de la Fondation à qui une copie de la présente Politique sera communiquée.

La Fondation ne tolérera aucune forme de harcèlement moral et sexuel. Chaque salarié, supérieur hiérarchique et dirigeant est responsable de la prévention de tels actes.

La Fondation s'engage à faire cesser immédiatement tout harcèlement moral et sexuel dont elle a connaissance.

Les personnes s'estimant soit victime d'actes de harcèlement moral et/ou sexuel soit témoin de tels actes sont dès lors vivement encouragées à les signaler en prenant contact avec la Directrice des soins ou Directeur hôtelier et technique.



FONDATION  
JEAN-PIERRE PESCATORE

La dénonciation de faits de harcèlement moral et sexuel sera traitée conformément à l'article 4.2. et l'article 9.2 de la présente Politique.

La Convention collective de travail pour les salariés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur social (CCT SAS) en son article 33 traite du harcèlement moral et sexuel et a également vocation à s'appliquer.

### ***Article 2 : Le rôle de la délégation du personnel***

La délégation du personnel est chargée de veiller à la protection des salariés contre le harcèlement moral et sexuel à l'occasion des relations de travail. Elle est habilitée à :

- assister et conseiller le salarié s'estimant victime d'harcèlement moral ou sexuel en toute confidentialité. Le salarié peut autoriser la délégation du personnel à rapporter les faits à la personne désignée à l'article 4 de la présente Politique ;
- assister et accompagner le salarié s'estimant victime d'harcèlement moral ou sexuel lors de l'enquête menée par le Comité d'enquête telle que prévu à l'article 4.3. de la présente Politique.

En matière de harcèlement sexuel, le délégué à l'égalité est également habilité à assister et conseiller le salarié s'estimant victime de tels actes.

Le salarié s'estimant victime d'actes de harcèlement moral et/ou sexuel peut s'adresser à un membre de la délégation du personnel, directement ou par email à l'adresse suivante **[delegation@fondation.lu](mailto:delegation@fondation.lu)**

## ***Partie I : HARCELEMENT MORAL A L'OCCASION DES RELATIONS DE TRAVAIL***

### ***Article 3 : Identification des situations de harcèlement moral à l'occasion du travail***

L'article L. 246-2 du Code du travail définit le harcèlement moral comme suit :

*« Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.*

*Au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal, font partie intégrante de l'exécution du travail ».*

Pour rappel, il est de jurisprudence constante que ne constituent pas des actes de harcèlement moral, le stress ressenti par le salarié et les difficultés inhérentes à toute activité professionnelle, tels que les conflits relationnels, ou une ambiance de travail affectée par des tensions. Il en est de même pour les faits relevant de l'exercice légitime du pouvoir de direction de l'employeur.



Qui peut être auteur ? L'Employeur (dirigeants), un salarié (supérieur hiérarchique, délégué du personnel, collègue de travail), un client ou un fournisseur de l'Employeur.

Dans ce contexte, il y a lieu de rappeler que bon nombre de résidents/clients de la Fondation sont atteints de troubles mentaux et psychiatriques (comme p.ex. démence, psychose, handicap mental, etc.) qui se révèlent souvent par des symptômes dépressifs ou bien des troubles du comportement avec de l'agitation ou des symptômes délirants.

La Fondation tient à souligner que l'état de santé des résidents/clients sera bien évidemment pris en considération pour évaluer/identifier les potentielles situations de harcèlement moral à l'occasion du travail.

Qui peut être victime ? Tous les salariés liés par un contrat de travail, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

#### ***Article 4 : Procédure à suivre en cas de dénonciation de faits pouvant constituer une situation de harcèlement moral à l'occasion du travail***

##### 4.1. Devoir et garantie de confidentialité

L'ensemble de la procédure décrite ci-dessous sera mené en toute confidentialité, de manière objective et impartiale (dénonciation des faits, plainte formelle, procédure d'enquête, entretiens, conclusions).

Les personnes amenées à intervenir dans le cadre de cette procédure s'engagent scrupuleusement à respecter la confidentialité des informations et données portées à leur connaissance. A défaut, elles pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

##### 4.2. Modalités de dénonciation des faits

**1.** La personne de bonne foi qui s'estime victime d'actes pouvant constituer un harcèlement moral (ci-après, la « **présumée victime d'actes de harcèlement moral** ») ou témoin de tels actes doit reporter les faits, personnellement ou par le biais de la délégation du personnel de la manière décrite ci-dessous.

La dénonciation de faits de harcèlement moral en des termes précis est la condition *sine qua non* pour que la dénonciation soit considérée comme plainte formelle et dès lors déclencher l'obligation d'enquête incombant à l'Employeur.

**2.** En ce sens, la dénonciation doit être faite par écrit signé et daté auprès de la Directrice de soins ou le Directeur hôtelier et technique et doit comporter au moins les éléments suivants :

- l'identité, la fonction et les coordonnées de la présumée victime d'actes de harcèlement moral ;
- l'identité du/des auteur(s) des prétendus faits de harcèlement moral ;
- une description précise et circonstanciée des prétendus faits de harcèlement moral (dates, témoins des faits, etc.) ;
- toutes informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer les faits litigieux.

Toute dénonciation reportée oralement auprès des personnes en charge de la Fondation Jean-Pierre Pescatore, devra faire l'objet d'un écrit signé et daté par la présumée victime d'actes de harcèlement moral ou le témoin de tel actes et comporter au moins les éléments susmentionnés pour permettre à l'Employeur de remplir ses obligations.

Les dénonciations anonymes ne sont pas acceptées.



Un accusé de réception de la dénonciation sera adressé dans les meilleurs délais à la présumée victime d'actes de harcèlement moral ou au témoins ayant dénoncé les faits.

Si la dénonciation des faits n'est pas formulée en des termes suffisamment précis, elle ne permet pas à l'Employeur de remplir ses obligations, ce dernier sera dès lors déchargé de son obligation d'enquête. Ce faisant, la dénonciation n'est pas à considérer comme plainte formelle et l'Employeur peut décider soit de classer le dossier sans suite soit de demander des informations supplémentaires.

Lorsque la dénonciation est suffisamment précise, elle est considérée comme « plainte formelle » et une enquête sera ouverte.

#### 4.3. Enquête

Sous réserve des conditions ci-dessus, une enquête est diligentée par un Comité d'enquête dans les meilleurs délais selon les disponibilités de l'ensemble des parties et la complexité de l'affaire.

A ce titre, la Direction nommera, la Directrice de soins ainsi que le Directeur hôtelier et technique, comme Comité d'enquête ainsi que le cas échéant un médiateur agréé.

Dans l'attente de l'issue de l'enquête, des mesures adaptées visant à protéger la présumée victime d'actes de harcèlement moral pourront être prises en accord avec cette dernière (p.ex. éloignement de la présumée victime ou du présumé auteur, etc.). Aucune des parties ne devra être stigmatisée.

Dans le cadre de l'enquête, des entretiens individuels seront réalisés au cours desquels les personnes suivantes seront auditionnées :

- la présumée victime d'actes de harcèlement moral ;
- le(s) présumé(s) auteur(s) des faits ;
- le cas échéant, toute personne citée dans la plainte formelle ou toute personne permettant d'apporter un éclaircissement aux faits relatés (collègues de travail, supérieur hiérarchique, etc.).

La présumée victime d'actes de harcèlement moral pourra se faire assister par un membre de la délégation du personnel. Il en est de même pour le(s) auteur(s) présumé(s) et les témoins entendus par le Comité d'enquête.

Chaque entretien fera l'objet d'un compte-rendu daté et signé par la personne auditionnée ainsi que les personnes ayant mené l'entretien.

Ces échanges viennent compléter les éventuels documents et éléments recueillis permettant de se prononcer sur la situation litigieuse.

#### 4.4. Rapport final de l'enquête

Sur base des comptes rendus et des autres éléments récoltés, le Comité d'enquête établira son rapport final d'enquête afin de déterminer si les actes de harcèlement moral invoqués sont constitués ou non. Ce rapport sera transmis au Directeur général qui décidera des mesures à adopter sur base des recommandations du Comité d'enquête.

Les conclusions de l'enquête, c'est-à-dire l'affirmation ou la réfutation d'actes de harcèlement moral, seront communiquées à la victime et à/aux auteur(s).

Ainsi, les comptes rendus des entretiens ainsi que les éventuels documents et éléments recueillis restent strictement confidentiels. Ils pourront, le cas échéant, être transmis à l'Inspection du travail et des mines sur sa demande ou aux Tribunaux dans le cadre d'un litige.



#### **4.5. Issue de l'enquête**

Si les faits de harcèlement moral sont établis, des sanctions appropriées seront prises à l'égard du/des auteur(s) conformément à l'article 5 de la Politique et des mesures d'accompagnement en faveur de la victime seront mises en place conformément à l'article 6 de la Politique.

Si les faits de harcèlement moral ne sont pas établis, la procédure est clôturée.

Si l'enquête ne révèle pas des actes de harcèlement moral mais un problème relationnel, l'Employeur peut s'il l'estime utile, réentendre les parties et réévaluer la situation dans les mois qui suivent, voire nommer un médiateur agréé.

La victime/ présumée victime d'actes de harcèlement moral ou le témoin ayant dénoncé les faits ne peut faire l'objet de représailles pour les faits dénoncés.

Toutefois, toute dénonciation et/ou plainte formelle qui ne serait pas effectuée de bonne foi, qui contient des informations mensongères ou qui serait réalisée notamment dans l'intention de nuire à la Fondation ou de nuire à une personne spécifique, pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à un licenciement avec effet immédiat.

Il est également rappelé que la personne visée par de fausses accusations comme auteur présumé de faits de harcèlement moral dispose d'une action personnelle pour diffamation ou dénonciation calomnieuse contre le salarié auteur de la dénonciation dont l'Employeur se décharge.

#### ***Article 5 : Sanctions à l'égard du/des auteur(s) d'actes de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail***

Lorsque des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail sont établis, des sanctions appropriées seront prises à l'égard du/des auteur(s) :

- Si l'auteur des faits est un salarié de la Fondation, celui-ci fera l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat ;
- Si l'auteur des faits est un dirigeant de la Fondation, la révocation de son mandat social pourrait être décidée ;
- Si l'auteur des faits est un client ou un fournisseur, la Fondation en informera l'entreprise cocontractante et étudiera avec cette dernière les mesures à prendre (pouvant aller du remplacement du personnel du client/fournisseur à la fin de la relation contractuelle).
- Si l'auteur des faits est un résident, la Fondation en informera la personne de contact (famille/tuteur) du résident et étudiera les mesures à prendre (pouvant aller de la mise en demeure adressée au résident jusqu'à la fin de la relation contractuelle, sous réserve qu'une telle possibilité de résiliation soit prévue dans le contrat de location).

Conformément à l'article L. 246-7 1° du Code du travail, l'Employeur, le salarié, le client ou le fournisseur de la Fondation qui commet des actes de harcèlement moral est susceptible d'être puni d'une amende pénale pouvant aller de 251 à 2.500 euros pour les personnes physiques et de 500 à 5.000 euros pour les personnes morales.



En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

### ***Article 6 : Mesures d'accompagnement en faveur des victimes d'actes de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail***

L'Employeur s'engage à protéger la victime et ainsi à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement moral.

L'objectif de ces mesures d'accompagnement est d'aider la victime dans son maintien et/ou son retour dans son emploi.

Ces mesures ne pourront être prises au détriment de la victime.

### ***Article 7 : Evaluation interne en cas de survenance d'actes de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail***

Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à sa connaissance, l'Employeur procédera à une évaluation interne relative à l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre (notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de harcèlement moral ainsi qu'à l'information des salariés). Il pourra notamment s'agir de revoir la présente Politique, proposer de nouvelles formations internes, etc.

Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures des mesures se feront après consultation de la délégation du personnel.

## ***Partie II : HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL***

### ***Article 8 : Identification des situations de harcèlement sexuel au travail***

L'article L. 245-1 du Code du travail définit le harcèlement sexuel au travail comme suit :

*« Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :*

- 1) le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;*
- 2) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;*
- 3) un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.*



*Le comportement visé peut être physique, verbal ou non-verbal.*

*L'élément intentionnel du comportement est présumé. »*

Les caractéristiques de cette définition sont d'une part que le comportement n'a « pas été sollicité » et d'autre part que ce comportement est « de nature sexuelle ». Les termes « de nature sexuelle » signifient que soit le sexe soit le genre masculin ou féminin constitue la raison sous-jacente du comportement. Il est rappelé qu'un seul acte suffit à caractériser un harcèlement sexuel.

Qui peut être auteur ? L'Employeur (dirigeants), un salarié (supérieur hiérarchique, délégué du personnel, collègue de travail), un client ou un fournisseur de l'Employeur.

Qui peut être victime ? Tous les salariés liés par un contrat de travail, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

## **Article 9 : Procédure à suivre en cas de dénonciation de faits pouvant constituer une situation de harcèlement sexuel au travail**

### 9.1. Devoir de garantie et de confidentialité

L'ensemble de la procédure décrite ci-dessous sera mené en toute confidentialité, de manière objective et impartiale (dénonciation des faits, plainte formelle, le cas échéant, procédure d'enquête, entretiens, conclusions).

Les personnes amenées à intervenir dans le cadre de cette procédure s'engagent scrupuleusement à respecter la confidentialité des informations et données portées à leur connaissance. A défaut, elles pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

### 9.2. Modalités de dénonciation des faits

**1.** La personne de bonne foi qui s'estime victime d'actes pouvant constituer un harcèlement sexuel « ci-après, la « **présumée victimes d'actes de harcèlement sexuel** ») ou témoin de tels actes doit reporter les faits, personnellement ou par le biais de la délégation du personnel de la manière décrite ci-dessous.

La dénonciation de faits de harcèlement sexuel doit être faite en des termes précis.

**2.** La dénonciation doit être faite par écrit signé et daté à la Directrice de soins ou au Directeur Hôtelier et technique et comporter au moins les éléments suivants :

- l'identité, la fonction et les coordonnées de la présumée victimes d'actes de harcèlement sexuel ;
- l'identité du/des auteur(s) des prétendus faits de harcèlement sexuel ;
- une description précise et circonstanciée des prétendus faits de harcèlement sexuel (dates, témoins des faits, etc.) ;
- toutes informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer les faits litigieux.

Toute dénonciation reportée oralement auprès de la Directrice de soins ou auprès du Directeur hôtelier et technique, devra faire l'objet d'un écrit signé et daté par la présumée victimes d'actes de harcèlement sexuel ou le témoin de tel actes et comporter au moins les éléments susmentionnés pour permettre à l'Employeur de remplir ses obligations.

Les dénonciations anonymes ne sont pas acceptées.

Un accusé de réception de la dénonciation sera adressé dans les meilleurs délais à la présumée victime d'actes de harcèlement sexuel ou au témoin de tels actes.





FONDATION  
JEAN-PIERRE PESCATORE

Si la dénonciation des faits n'est pas formulée en des termes suffisamment précis, elle ne permet pas à l'Employeur de remplir ses obligations. Ce faisant, elle n'est pas à considérer comme plainte formelle et l'Employeur peut décider soit de classer le dossier sans suite soit de demander des informations supplémentaires.

Lorsque la dénonciation est suffisamment précise, elle est considérée comme « plainte formelle ».

### 9.3. Traitement et suite de la plainte

**1.** La plainte est transmise au Directeur général qui décidera des suites à prendre au vu des éléments rapportés par la présumée victime ou le témoin ayant dénoncé les actes, ainsi que le cas échéant, les éléments supplémentaires recueillis.

- Si les éléments rapportés ne permettent pas de conclure à l'existence d'actes de harcèlement sexuel, la plainte sera classée sans suite.
- Si les éléments rapportés suffisent à eux seuls à conclure à l'existence d'actes de harcèlement sexuel, la Direction décidera des mesures à adopter.
- Si les éléments rapportés nécessitent une enquête, la Direction sera autorisée à la mener conformément aux articles 4.3 à 4.5 de la présente Politique.

**2.** La victime/présumée victime ou le témoin ayant dénoncé les faits ne peut faire l'objet de représailles pour les faits dénoncés.

Toutefois, toute dénonciation et/ou plainte formelle qui ne serait pas effectuée de bonne foi, qui contient des informations mensongères ou qui serait réalisée notamment dans l'intention de nuire à la Fondation ou de nuire à une personne spécifique, pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à un licenciement avec effet immédiat.

Il est également rappelé que la personne visée par de fausses accusations comme auteur présumé de faits de harcèlement sexuel dispose d'une action personnelle pour diffamation ou dénonciation calomnieuse contre le salarié auteur de la dénonciation.

### ***Article 10 : Sanctions à l'égard du/des auteur(s) d'actes de harcèlement sexuel au travail***

Lorsque des faits de harcèlement sexuel au travail sont établis, des sanctions appropriées seront prises à l'égard du/des auteur(s) :

- Si l'auteur des faits est un salarié de la Fondation, celui-ci fera l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat ;
- Si l'auteur des faits est un dirigeant de la Fondation, la révocation de son mandat social pourrait être décidée ;



FONDATION  
JEAN-PIERRE PESCATORE

- Si l'auteur des faits est un client ou un fournisseur, la Fondation en informera l'entreprise cocontractante et étudiera avec cette dernière les mesures à prendre (pouvant aller du remplacement du personnel du client/fournisseur à la fin de la relation contractuelle).
- Si l'auteur des faits est un résident, la Fondation en informera la personne de contact (famille/tuteur) du résident et étudiera les mesures à prendre (pouvant aller de la mise en demeure adressée au résident jusqu'à la fin de la relation contractuelle, sous réserve qu'une telle possibilité de résiliation soit prévue dans le contrat de location).

### ***Article 11 : Mesures d'accompagnement en faveur des victimes d'actes de harcèlement sexuel au travail***

L'Employeur s'engage à protéger la victime et ainsi à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement moral.

Ces mesures ne pourront être prises au détriment de la victime.

Adresses E-mail pour faire une déclaration ou plainte au sujet d'un harcèlement moral ou sexuel :

[tanja.schwartz@fondation.lu](mailto:tanja.schwartz@fondation.lu)

[marc.bourg@fondation.lu](mailto:marc.bourg@fondation.lu)