

PARTICIPATION

CHECK-LIST

LISTE DE CONTRÔLE SUR LA PARTICIPATION

LISTE DE CONTRÔLE DES BASES LÉGALES

MATÉRIEL DE TRAVAIL

BASES LÉGALES M1/C8

COMPOSANTES D'UN RÈGLEMENT DE RP M2/C8

DROITS DE PARTICIPATION M3/C8

DIAGRAMME DE LA PARTICIPATION M4/C8

DIAPPOSITIVES MODÈLES

CONCEPT DE PARTICIPATION D1/C8

PARTICIPATION: QUESTIONS-CLÉS D2/C8

PARTENARIAT SOCIAL FRUCTUEUX D3/C8

PROCESSUS DE PARTICIPATION D4/C8

CHAMPS D'ACTION DU SYNDICAT / DE LA RP D5/C8

DROITS DE PARTICIPATION: PROPOSITION DE DÉFINITION D6/C8

PARTICIPATION: PYRAMIDE LÉGISLATIVE D7/C8

DROITS COLLECTIFS OU INDIVIDUELS D8/C8

CHECK-LIST DE PARTICIPATION

- Avons-nous un objectif clair de participation dans l'entreprise? oui non
- Les niveaux de participation sont-ils clairement structurés et connus? oui non
- Les rôles de la participation sont-ils définis de part et d'autre (qui coopère avec qui)? oui non
- Les droits de participation sont-ils clairement définis? oui non
- Les sujets de participation sont-ils connus? oui non
- La résolution des conflits et ses procédures sont-elles réglementées? oui non
- Existe-t-il un diagramme de participation au niveau de l'exploitation? oui non
- La participation de la RP est-elle visible dans les diagrammes fonctionnels? oui non

La question-clé de cette check-list est toutefois la suivante:

Le supérieur hiérarchique et les chefs de projets savent-ils à quel moment et dans quelle mesure la RP peut et doit défendre ses droits de participation?

5 cases ou plus cochées dans le non = action urgente nécessaire. Il est pénible de devoir établir en chaque occasion si, en principe, et dans quelle mesure vous disposez du droit de participation. Vous faites bien de régler ces questions fondamentales.

3 à 5 cases cochées dans le non = moyenne urgence d'action. Vos réglementations de participation commencent à être opérantes, mais il reste un net potentiel d'amélioration. Essayez de mettre en oeuvre et d'imposer des mesures ciblées.

1 à 3 cases cochées dans le non = faible urgence d'action. Toutes nos félicitations. Les conditions fondamentales d'une bonne organisation de la participation existent dans votre entreprise. Maintenez votre effort.

CHECK-LIST BASES LÉGALES

Notre RP a-t-elle la perspicacité nécessaire pour découvrir quelles sont les lois applicables à l'entreprise?

oui non

Avons-nous une convention collective de travail (CCT)?

oui non

Nos droits de participation sont-ils réglementés dans la CCT?

oui non

Existe-t-il un règlement d'entreprise sur la participation?

oui non

Connaissons-nous d'éventuelles dispositions spéciales pour notre entreprise?

oui non

Sommes-nous bien documentés dans notre RP en matière de lois?

oui non

Disposons-nous d'un conseiller juridique de confiance dans la perspective des employés?

oui non

Connaissons-nous les commentaires des différentes lois dans la perspective des employeurs et des employés?

oui non

La question-clé de cette check-list est toutefois la suivante:

Savons-nous avec certitude quelles lois, convention collective de travail et règlements s'appliquent dans notre cas?

5 cases ou plus cochées dans le non = action urgente nécessaire. Les lois et la CCT sont la base du travail des représentations du personnel. Vous devriez chercher à savoir d'urgence quelles sont les lois et réglementations en vigueur. Il y a péril en la demeure.

3 à 5 cases cochées dans le non = moyenne urgence d'action. Vous savez à peu près quelles sont les réglementations légales en vigueur, mais il y a encore du potentiel d'amélioration.

1 à 3 cases cochées dans le non = faible urgence d'action. Toutes nos félicitations. Votre RP dispose d'une bonne vue d'ensemble sur les possibilités offertes par la loi et comment les différents articles peuvent être interprétés.

Quels sont les lois, la convention collective de travail et les règlements valables dans notre entreprise?			
Constitution fédérale	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Ordonnance sur le personnel de la Confédération (Opers)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Code des obligations (CO)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur le travail (LTr)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1) Dispositions d'exécution	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT2) Dispositions spéciales*	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT3) Hygiène / protection de la santé	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Ordonnance 4 relative à la loi sur le travail (OLT4) Approbation des plans	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (OLT5) Protection des jeunes travailleurs	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Ordonnance sur la protection de la maternité	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur la durée du travail (LDT) et son ordonnance (OLDT)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur les fusions (LFus)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur la participation	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur l'égalité (LEg)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur l'assurance-accidents (LAA)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Autres?	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
*Quelles autres dispositions spéciales faut-il observer?			
Article	Disposition		
Quelle est la CCT applicable?			
Quels règlements?			
Autres?			

Voir l'exemple au verso

Quels sont les lois, la convention collective de travail et les règlements valables dans notre entreprise?			
Constitution fédérale	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur le personnel de la Confédération (Lpers)	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Ordonnance sur le personnel de la Confédération (Opers)	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Code des obligations (CO)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> ?
Loi sur le travail (LTr)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> ?
Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1) Dispositions d'exécution	<input type="checkbox"/> oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT2) Dispositions spéciales*	<input type="checkbox"/> oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT3) Hygiène / protection de la santé	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Ordonnance 4 relative à la loi sur le travail (OLT4) Approbation des plans	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> ?
Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (OLT5) Protection des jeunes travailleurs	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> ?
Ordonnance sur la protection de la maternité	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur la durée du travail (LDT) et son ordonnance (OLDT)	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP)	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur les fusions (LFus)	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> ?
Loi sur la participation	<input type="checkbox"/> oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur l'égalité (LEg)	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Loi sur l'assurance-accidents (LAA)	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ?
Autres?	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> ?
*Quelles autres dispositions spéciales faut-il observer?			
Article	Disposition		
Quelle est la CCT applicable? CCT Poste			
Quels règlements?	Règlement RP / règlement interne; règlement électoral		
Autres?			

Articles, questions à régler	Contrôle rapide du règlement interne		
	en ordre	manquant	à améliorer
1. But et objet du règlement Sur quoi porte le règlement et quel est son statut par rapport aux autres réglementations et/ou lois?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. But de la réglementation sur la participation Quels sont les objectifs généraux visés à travers la participation? Entre quels intérêts s'agit-il de trouver un consensus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Niveaux de participation et partenaires A quel niveau de l'entreprise, et entre qui et qui intervient la participation? Il peut s'agir d'instances et/ou de fonctions individuelles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Droits de participation Quels sont les droits de participation définis? En règle générale, on distingue entre l'information, la participation, la codécision et l'autodétermination. À l'avenir, il faudrait aussi définir un droit de participation spécifique aux projets. Un diagramme de la participation indiquera, en annexe, quels thèmes font l'objet de quels droits de participation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Description des rôles des partenaires Une description des rôles précisera les tâches, les instruments, les compétences, les responsabilités et, le cas échéant, les attentes de comportement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Procédure de participation pour les projets et mesures de gestion Comment les projets sont-ils lancés? A quel stade intervient quelle forme de participation? Quelles sont les formes de participation prévues dans les projets?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Procédure en cas de divergence Quelle procédure utilisons-nous dans les situations conflictuelles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Information et relations publiques Comment l'entreprise facilite-t-elle l'accès à l'information? Règles en matière de confidentialité, ainsi que sur la communication tant interne qu'externe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Conditions-cadres applicables à la représentation du personnel Comment la RP s'organise-t-elle? Quel soutien obtient-elle de l'employeur? Réglementation sur la durée du travail. Infrastructure? Budget? Protection contre le licenciement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Formation continue et développement du personnel À combien de jours de congé de formation un membre élu d'une RP a-t-il droit? Accords sur l'organisation et la réalisation de formations continues. Règles en matière de planification du personnel et de gestion de carrière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Organisation et réalisation des élections Qui est éligible? Période de fonction? Quelle est la procédure prévue pour les élections? Qui met en place les élections? Découpage électoral? Qui désigne le président?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annexe: Définitions; organigramme de la participation; diagramme de la participation; description du rôle de représentant des travailleurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Voir l'exemple au verso

Articles, questions à régler	Contrôle rapide du règlement interne		
	en ordre	manquant	à améliorer
<p>1. But et objet du règlement Sur quoi porte le règlement et quel est son statut par rapport aux autres réglementations et/ou lois?</p>	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>2. But de la réglementation sur la participation Quels sont les objectifs généraux visés à travers la participation? Entre quels intérêts s'agit-il de trouver un consensus?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
<p>3. Niveaux de participation et partenaires A quel niveau de l'entreprise, et entre qui et qui intervient la participation? Il peut s'agir d'instances et/ou de fonctions individuelles.</p>	<input type="checkbox"/>	✓	<input type="checkbox"/>
<p>4. Droits de participation Quels sont les droits de participation définis? En règle générale, on distingue entre l'information, la participation, la codécision et l'autodétermination. À l'avenir, il faudrait aussi définir un droit de participation spécifique aux projets. Un diagramme de la participation indiquera, en annexe, quels thèmes font l'objet de quels droits de participation</p>	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>5. Description des rôles des partenaires Une description des rôles précisera les tâches, les instruments, les compétences, les responsabilités et, le cas échéant, les attentes de comportement.</p>	<input type="checkbox"/>	✓	<input type="checkbox"/>
<p>6. Procédure de participation pour les projets et mesures de gestion Comment les projets sont-ils lancés? A quel stade intervient quelle forme de participation? Quelles sont les formes de participation prévues dans les projets?</p>	<input type="checkbox"/>	✓	<input type="checkbox"/>
<p>7. Procédure en cas de divergence Quelle procédure utilisons-nous dans les situations conflictuelles?</p>	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>8. Information et relations publiques Comment l'entreprise facilite-t-elle l'accès à l'information? Règles en matière de confidentialité, ainsi que sur la communication tant interne qu'externe.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
<p>9. Conditions-cadres applicables à la représentation du personnel Comment la RP s'organise-t-elle? Quel soutien obtient-elle de l'employeur? Réglementation sur la durée du travail. Infrastructure? Budget? Protection contre le licenciement?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
<p>10. Formation continue et développement du personnel À combien de jours de congé de formation un membre élu d'une RP a-t-il droit? Accords sur l'organisation et la réalisation de formations continues. Règles en matière de planification du personnel et de gestion de carrière</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
<p>11. Organisation et réalisation des élections Qui est éligible? Période de fonction? Quelle est la procédure prévue pour les élections? Qui met en place les élections? Découpage électoral? Qui désigne le président?</p>	✓	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Annexe: Définitions; organigramme de la participation; diagramme de la participation; description du rôle de représentant des travailleurs.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓

Quels sont les droits de participation définis chez nous?			
Information	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
Droit d'être entendu	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
Droit de co-aménagement	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
Droit de discussion / de présenter des propositions / d'être consulté	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
Codécision / cogestion / accord			
Codécision minoritaire	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> weiss nicht
Codécision paritaire	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> weiss nicht
Autodétermination / autogestion / responsabilité propre	<input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
Comment fonctionne la procédure de résolution des conflits chez nous?			

Voir l'exemple au verso

Quels sont les droits de participation définis chez nous?			
Information	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
Droit d'être entendu	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
Droit de co-aménagement	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
Droit de discussion / de présenter des propositions / d'être consulté	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
Codécision / cogestion / accord			
Codécision minoritaire	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
Codécision paritaire	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
Autodétermination / autogestion / responsabilité propre	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> ne sais pas
<p>Nos définitions:</p> <p>Information: elle signifie que la direction informe la RP sur une question d'entreprise et lui donne l'occasion de s'exprimer.</p> <p>Droit d'être consulté: cette expression signifie que certaines questions d'entreprise doivent être discutées avec la RP avant que la direction ne prenne de décision. La direction communique ensuite sa décision à la RP et la motive si elle s'écarte de l'avis de la RP.</p> <p>Codécision: elle signifie que sur certaines questions d'entreprise, la direction ne peut décider sans l'accord de la RP. La codécision présuppose une information préalable adéquate ainsi qu'une négociation entre les partenaires sur la question.</p> <p>Autodétermination: elle signifie que certaines tâches sont transférées à la RP pour exécution. Elle présuppose naturellement un droit à l'information de la part de la direction à l'égard de la RP.</p>			
Comment fonctionne la procédure de résolution des conflits chez nous?			
1 ^{re} étape	Résolution du conflit au niveau de participation correspondant		
2 ^e étape	Résolution du conflit au niveau de participation supérieur		
3 ^e étape	Résolution du conflit au niveau de participation le plus élevé		
4 ^e étape	Résolution du conflit au niveau des partenaires sociaux		
5 ^e étape	Procédure d'arbitrage		

Légende: 1 = Information 2 = Droit d'être consulté 3 = Codécision 4 = Autodétermination Domaine de participation / sujet:	DG-Groupe-RP	Secteur d'activité (entre qui et qui?)	Site X (entre qui et qui?)	Division Y (entre qui et qui?)	Remarques
Sujets du secteur XY					

Voir l'exemple au verso

Légende: 1 = Information 2 = Droit d'être consulté 3 = Codécision 4 = Autodétermination Domaine de participation / sujet:	Niveau CCT	Niveau entreprise	Niveau secteur	Niveau département	Niveau poste de trav.	Remarques
Dispositions du contrat de travail						
Contrat et règlements d'entreprise	3	2	1	1	1	
Négociations salariales	3	3	2	1	1	
Mise en œuvre des dispositions spéciales de la LTr	3	3	2	1	1	
Affiliation à une institution de prévoyance professionnelle	3	3	1	1	1	
Direction						
Stratégie / buts	1	1	1	1	1	
Schéma directeur / principes de direction	1	3	2	1	1	
Organigramme / organisation structurelle	1	2	1	1	1	
Diagramme des fonctions et attribution des compétences	1	2	1	1	1	
Cahiers des charges	1	2	2	1	1	
Systèmes de management / manuel (ISO XX, EFQM, etc.)	1	2	2	1	1	
Marche des affaires, perspectives d'avenir, effets sur les employés et l'occupation (au moins une fois par an)	1	1	1	1	1	Selon niveau loi sur la part. art. 9
Compte d'exploitation / bilan / chiffres clés / statistiques	1	1	1	1	1	
Concept de communication	1	2	1	1	1	
Restructurations / Projets de réorganisation						
Plans et mesures de management similaires à des projets ayant des incidences sur le lieu de travail (y compris changement de département), les tâches, les horaires de travail, le salaire, le niveau hiérarchique, la répartition des services (par ex. blocs de travail et de temps libre), la part de travail ou le rapport de travail global de plusieurs personnes.	2	2	2	2	1	
Licenciements collectifs	2	2	2	1	1	Selon CO
Transfert d'entreprises	2	2	2	1	1	CO 333a
Contrat de fusion avant décision	2	2	2	1	1	LFus art. 28
Plan social	3	3	2	1	1	
Temps de travail						
Réglementation / modèles d'horaires de travail sur le site	3	3	2	2	1	
Plan de service			2	2	1	
Compte de temps					3	

EXEMPLE: DIAGRAMME DE PARTICIPATION

M4B/C8

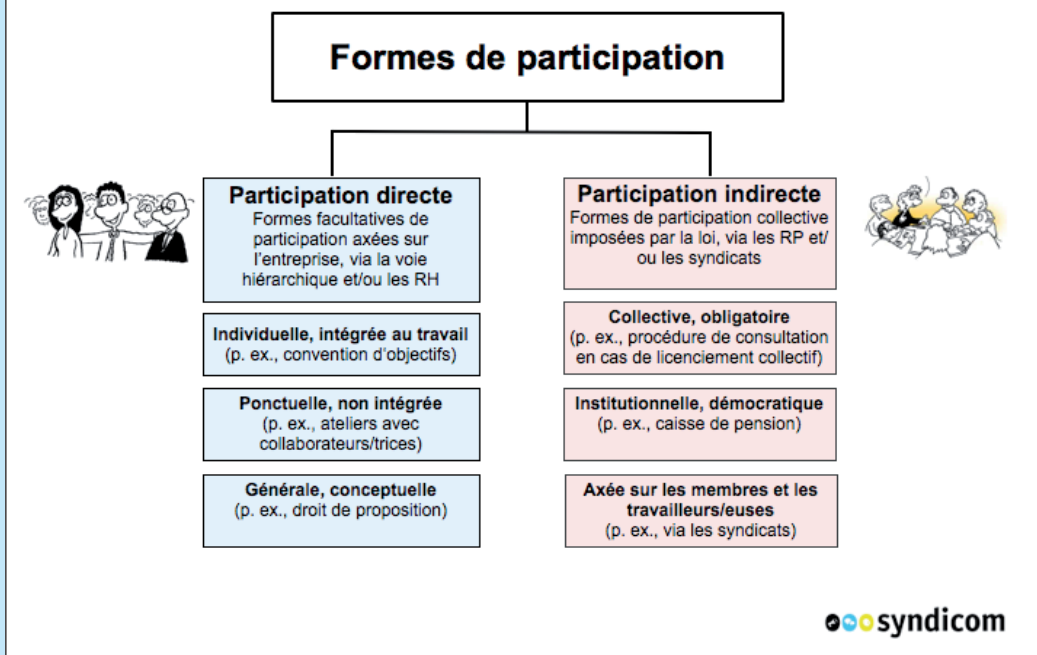
Légende: 1 = Information 2 = Droit d'être consulté 3 = Codécision 4 = Autodétermination Domaine de participation / sujet:	Niveau CCT	Niveau entreprise	Niveau secteur	Niveau département	Niveau poste de trav.	Remarques
Politique du personnel / développement du personnel						
Principes de la politique du personnel	2	2	1	1	1	
Tableau des effectifs	2	2	1	1	1	
Mesures de développement collectif du personnel	2	2	1	1	1	
Analyse des évaluations du personnel	1	1	1	1	1	
Mesures consécutives aux enquêtes sur la satisfaction du personnel	2	2	2	2	1	
Cahiers des charges	1	1	2	1	1	
Concept de formation et de perfectionnement	2	2	2	1	1	
Offre de perfectionnement professionnel	2	2	2	1	1	
Loi de protection des données, règlement interne	3	3	1	1	1	
Entretiens avec les collaborateurs / Système et procédure	2	3	2	1	1	
Aménagement des conditions de travail						
Projets d'investissement ayant une incidence importante sur les conditions de travail	2	2	2	1	1	
Planification et agencement du poste de travail et de son environnement	1	1	3	2	2	
Système de propositions et d'amélioration	2	3	3	2	1	
Système de salaires et de salaires au rendement	2	3	2	1	1	
Prévoyance santé / sécurité au travail						
Concept en matière de prévoyance santé	2	2	2	2	1	Art. 11-36 OLT3
Collaboration dans un groupe de travail sur la sécurité au travail	1	1	2	1	1	
Statistiques concernant la santé, les accidents et les maladies professionnels	1	1	1	1	1	
Sécurité au travail et protection des travailleurs	2	2	2	2	1	
Possibilités de restauration pour le personnel	2	3	3	2	1	
Information sur les risques de santé courus au poste de travail	1	1	1	1	1	
Aménagement de locaux de repos	2	1	3	2	1	
Volume et qualité de l'air ainsi que de l'aération, la lumière, le rayonnement solaire et thermique	1	2	2	2	1	
Climat (température, humidité) des locaux de travail	1	2	2	2	1	
Protection des non-fumeurs	1	2	2	2	1	
Travail en plein air	1	2	2	2	1	
Bruit et vibrations	1	2	2	2	1	

EXEMPLE: DIAGRAMME DE PARTICIPATION

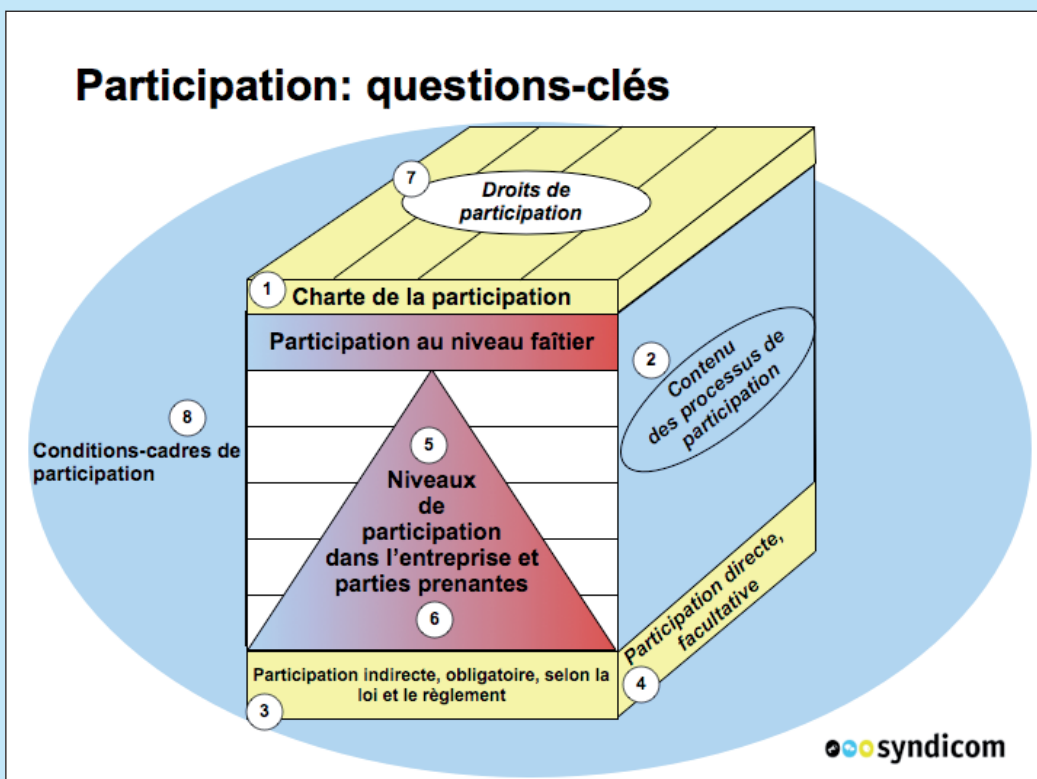
M4c/C8

Légende: 1 = Information 2 = Droit d'être consulté 3 = Codécision 4 = Autodétermination Domaine de participation / sujet:	Niveau CCT	Niveau entreprise	Niveau secteur	Niveau département	Niveau poste de trav	Remarques
	Ergonomie / Aménagement des postes de travail	1	2	2	2	
Porter des charges	1	2	2	2	1	
Surveillance vidéo	1	2	2	2	1	
Équipement de protection individuel, vêtements de travail	1	2	2	2	1	
WC, vestiaires, installations sanitaires, locaux pour les pauses	1	2	2	2	1	
Égalité des femmes et des hommes / harcèlement sexuel et psychique						
Questions d'égalité, application de la loi sur l'égalité	2	2	2	1	1	
Élection d'interlocuteurs dans le cas de harcèlement sexuel, social et de discrimination au poste de travail	3	3	1	1	1	
Défense des intérêts collectifs						
Proposition concernant la représentation dans la commission de la caisse de pensions	4	4	1	1	2	
Élection des délégués des travailleurs à la caisse de pensions	4	4	1	1	2	
Prise et gestion des jours de congé-formation de la CoPe	4	4	1	1	1	
Nommer des délégués pour collaborer à des projets	4	4	1	1	1	
Accords de participation pour des projets déterminés	3	3	1	1	1	
Droits individuels des collaborateurs						
Contrat de travail / modification de contrat					3	
Recours contre une décision					2	
Cahiers des charges					2	
Information sur les risques en matière de santé au poste de travail					1	
Durée d'occupation en cas de grossesse					3	
Quitter / absence du travail pendant la grossesse					4	
Compte de temps individuel					4	
Plan de travail 15 jours avant l'affectation					1	
Collaborateurs disposant d'une autonomie horaire, travail le samedi, travail à domicile					3	
Mesures de développement du personnel					2	
Changement du lieu de travail					2	
Règles pour la pause de midi des collaborateurs ayant des obligations familiales					3	

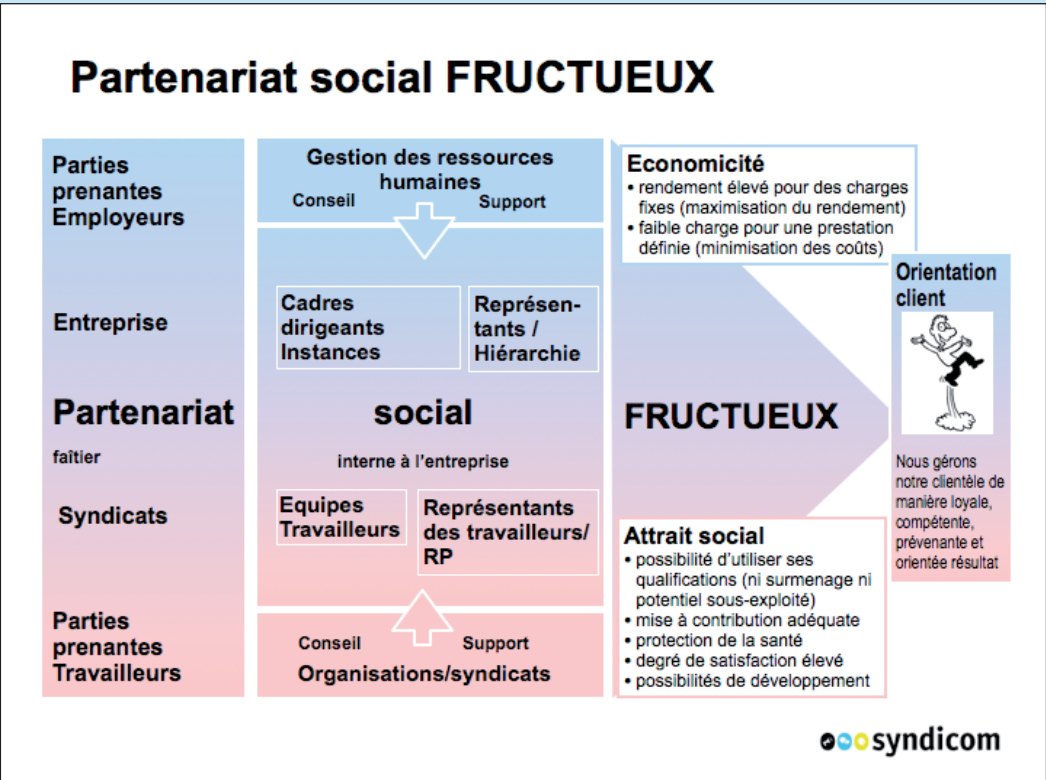
Concept de participation



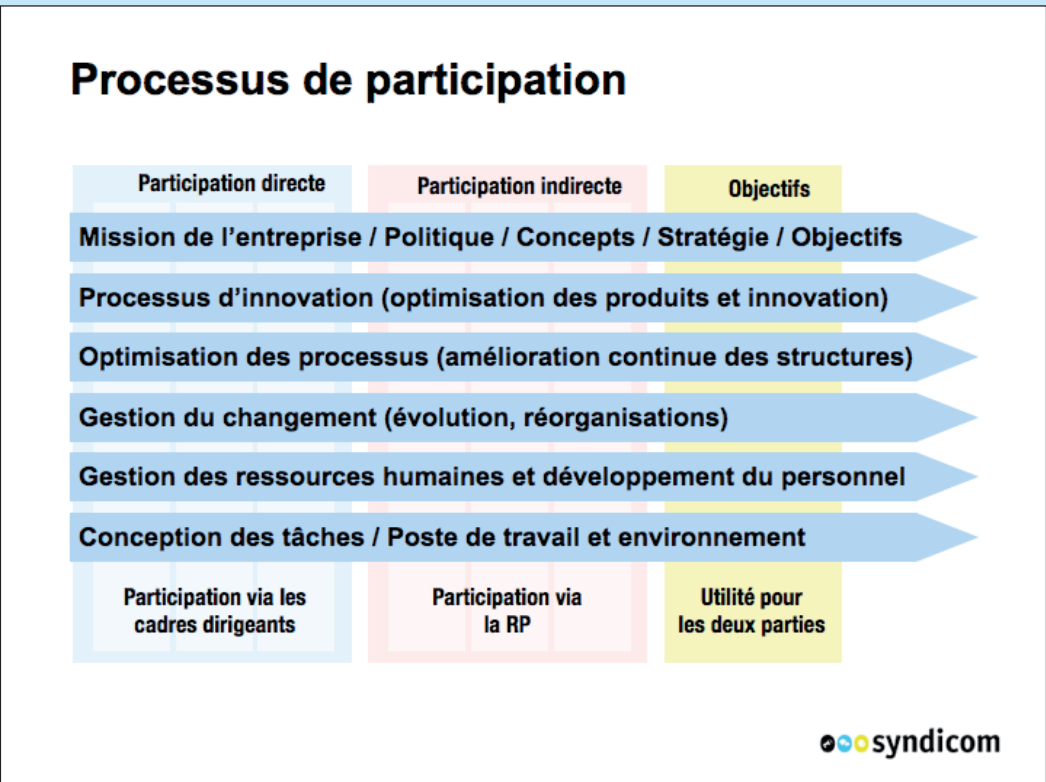
Participation: questions-clés



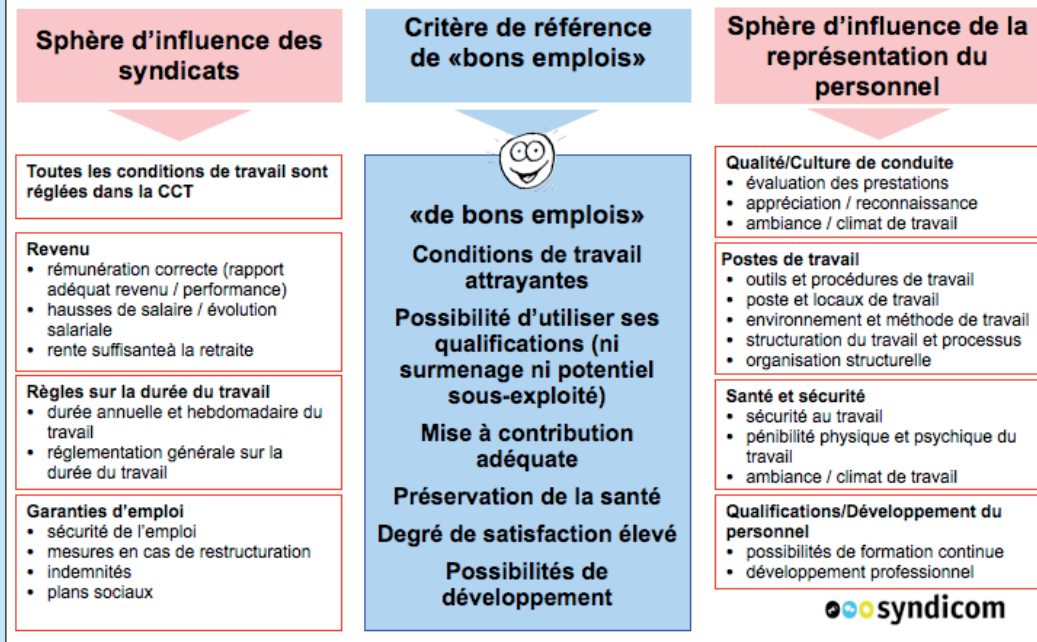
D3/C8



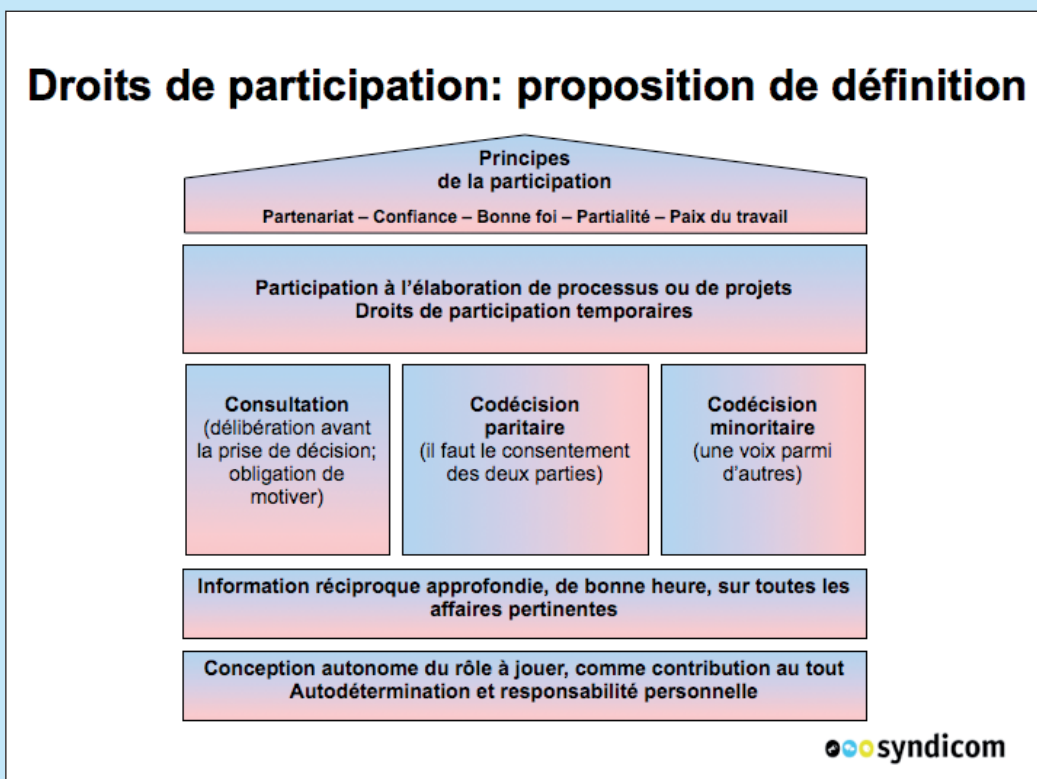
D4/C8



Champs d'action du syndicat / de la RP

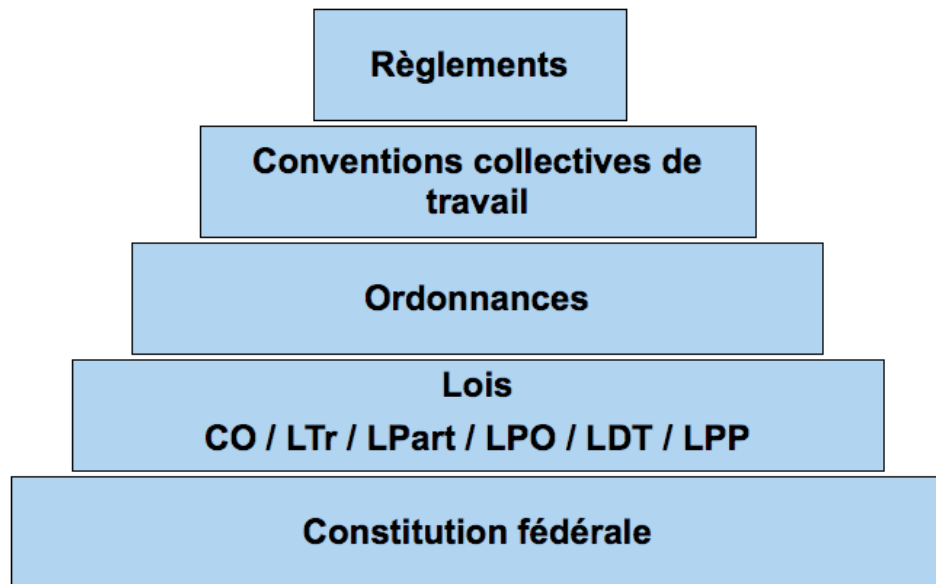


Droits de participation: proposition de définition



D7/C8

Participation: pyramide législative



syndicom

D8/C8

Droits collectifs ou individuels

Droits collectifs de participation inscrits dans la loi:

- droit à l'information et à la communication
- droit d'être consulté (consultations)
- droit de participation
- droit d'approbation



Droits individuels de participation inscrits dans la loi:

- droit à l'information et à la communication
- consentement du travailleur

syndicom