

Directive sur la protection de l'intégrité personnelle au travail au sein de l'association du réseau Bussivillaje

1 Principes de la protection de l'intégrité personnelle des collaborateurs

1.1 Objectif de la directive

Le comité du réseau Bussivillaje souhaite que chacun se sente respecté et estimé dans le cadre de son travail. La présente directive a pour but de protéger les employés du réseau de toute atteinte à l'intégrité personnelle telle que discrimination, harcèlement sexuel, mobbing, violence ainsi que surveillance technique des personnes au travail.

1.2 Champ d'application de la directive

La directive s'applique à tous les collaborateurs du réseau Bussivillaje. Les apprentis, les stagiaires et les travailleurs externes sont également considérés comme des collaborateurs.

2 Comportements problématiques et inacceptables

Les atteintes à l'intégrité personnelle sont préjudiciables au bien-être et constituent un danger pour la santé des personnes concernées ainsi que pour la collaboration au sein de l'association. Les comportements suivants ne sont pas tolérés :

- Le harcèlement, le mobbing, la violence psychique et physique
- Le harcèlement sexuel
- La discrimination
- La contrainte à la consommation d'alcool ou d'autres substances nocives dans le cadre de l'activité professionnelle
- La surveillance technique du comportement des collaborateurs.

Le réseau Bussivillaje prend toutes les mesures possibles pour protéger les collaborateurs de la violence physique et verbale exercée par des personnes extérieures (clients, partenaires, etc).

2.1 Qu'entend-on par harcèlement, mobbing et violence psychique ?

Le mobbing (on parle aussi de harcèlement ou de violence psychique) fait référence à un comportement abusif répété à l'encontre d'un collaborateur ou d'un groupe de collaborateurs et visant à traiter injustement, à humilier, à fragiliser ou à menacer la personne importunée. Le mobbing peut se manifester sous forme d'attaques aussi bien verbales que physiques, ou par des actes plus subtils tels que des manœuvres visant à l'exclusion sociale. Les actes de mobbing peuvent être, par exemple, des atteintes :

- à la possibilité de communiquer ou de recevoir des informations (empêcher la personne de s'exprimer, l'interrompre, l'insulter, la priver d'informations ;
- aux relations sociales (la personne est ignorée, exclue, isolée, ses collègues refusent tout contact ;
- à la réputation sociale (la personne est ridiculisée, de fausses rumeurs sont propagées à son sujet, elle est victime de moqueries, d'humiliations et de remarques insultantes) ;
- à la qualité de vie et à la situation professionnelle (la personne se voit attribuer des tâches absurdes, inadaptées ou injurieuses, subit des critiques gratuites, est privées de tâches importantes ;
- à la santé (menace de violence physique, voies de fait).

2.2 Qu'entend-on par harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel comprend tout comportement à caractère sexuel qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et qui porte atteinte à sa dignité.

Cette définition comprend notamment :

- les allusions sexuelles ou remarques désobligeantes sur le physique des personnes ;
- les remarques sexistes et plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement et l'orientation sexuelle des personnes ;
- la présentation et la diffusion de matériel pornographique ;
- les invitations insistantes avec intentions sexuelles ;
- les contacts physiques non désirés ;
- les pratiques consistant à suivre la personne sur son lieu de travail et en dehors ;
- les avances avec promesses d'avantages ou menaces de représailles ;
- les attouchements, les contraintes ou le viol.

2.3 Qu'entend-on par discrimination ?

La discrimination comprend tout propos ou agissement visant à discriminer une personne, à la traiter différemment ou à la déprécier du fait de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

2.4 Qu'entend-on par violence ?

La violence « de l'extérieur » comprend en règle générale la violence physique ainsi que les vexations verbales, les menaces, qui sont proférées ou exercées par des personnes externes (par exemple des clients) à l'encontre de personnes au travail, mettant en danger la santé, la sécurité ou le bien-être des collaborateurs. La violence peut également prendre un aspect raciste ou sexuel.

Les agissements agressifs ou violents peuvent prendre les formes suivantes :

- impolitesse-manque de respect
- intention de blesser la personne (physiquement ou psychiquement)
- agressions-agissements hostiles sur autrui-intention de faire du tort à autrui.

2.5 Qu'entend-on par surveillance technique des personnes ?

Les systèmes techniques de surveillance et de contrôle considérés ici sont des systèmes qui captent et éventuellement enregistrent les activités des collaborateurs. Alors que la surveillance des collaborateurs concernant des aspects liés au rendement et à la qualité est admise, il est interdit de surveiller leur comportement personnel.

Exemple d'interdiction : surveillance technique ou enregistrement d'entretiens, prises de vue, localisations de position, copies de documents, etc.

3 Responsabilités

3.1 Employeur

En tant qu'employeur, le réseau Bussivillaje est tenu par la loi d'assurer la protection de l'intégrité personnelle (loi sur le travail, art. 6 et code des obligations, art. 328).

Le réseau Bussivillaje s'engage à faire respecter la protection de l'intégrité personnelle et en conséquence, ne tolère aucun harcèlement, aucune violence ou discrimination, ni par les collaborateurs, ni par les clients, parents placeurs ou partenaires.

Le réseau Bussivillaje veille à une communication ouverte et à un comportement équitable des uns avec les autres. Il informe tous ses cadres et collaborateurs sur les modes de comportement portant atteinte à la personnalité.

Quiconque pratique la discrimination, le mobbing ou le harcèlement sexuel s'expose à des sanctions. Ceci s'applique également aux personnes qui en accusent d'autres à tort d'avoir un comportement déplacé.

3.2 Supérieurs hiérarchiques

Les supérieurs hiérarchiques veillent à l'absence de harcèlement et de discrimination au travail dans leur domaine de compétence respectif. Ils combattent systématiquement les comportements portant atteintes à l'estime de soi ou à la personnalité et interviennent lorsque quelqu'un est marginalisé ou devient la cible de propos malveillants ou méprisants. Ils rappellent aux personnes qui leur sont subordonnées les principes de comportement en vigueur au sein de l'association et interviennent en temps opportun en cas de violation desdits principes.

3.3 Collaborateurs

Les collaborateurs du réseau Bussivillaje contribuent à ce que l'environnement de travail soit exempt de harcèlement et de discrimination, se conduisent avec courtoisie et respectent la dignité et l'intégrité d'autrui.

L'association attend des personnes qui se sentent blessées dans leur intégrité personnelle qu'elles :

- posent des limites très claires à l'auteur du harcèlement ou lui fassent savoir que son comportement n'est pas tolérable ;

Si ceci n'est pas possible ou si le harcèlement continue, **les personnes doivent demander de l'aide :**

- soit se plaindre auprès de leur supérieur hiérarchique ou auprès de celui de la personne qui les harcèle ou les importune ou encore à la direction (021/544.27.51). Le supérieur ayant obligation de diligence, il pourra agir de façon formelle mais sera limité quant à la possibilité de garder la confidentialité ;
- soit s'adresser à la personne de confiance externe (médiateur de Crise.ch) pour discuter de la situation et examiner en toute confidentialité les diverses options qui existent. Le médiateur n'entreprendra aucune démarche sans l'accord explicite du plaignant.

Pour contacter la permanence de Crise.ch : 021/601.58.09 (si occupé, laisser un message, vous serez rappelé sous 48 heures) ou permanence@crise.ch

4 Sanctions possibles

Les personnes pratiquant le harcèlement ou la discrimination envers d'autres personnes, mais également les personnes qui en accusent d'autres à tort d'avoir un comportement déplacé, peuvent être sanctionnées comme suit :

- Obligation de suivre une supervision ou toute autre mesure
- Avertissement
- Licenciement sans préavis

Les droits en matière de droit civil et pénal d'une personne importunée restent acquis indépendamment de ces sanctions.

5 Communication

La direction de l'association peut communiquer l'issue de la procédure dans l'environnement de travail, sur demande et en accord avec la personne discriminée ou de la personne confrontée à tort à de tels reproches. Ce faisant, elle respectera au mieux les droits de la personnalité et autres intérêts dignes de protection des personnes impliquées.

6 Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le 1^{er} juin 2018 et est disponible sur le site de l'association.

Pour le réseau Bussivillaje

Le Président



J.-C. Glardon

La Vice-Présidente



N. Cattano