

POLITIQUE DE L'IBB CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT



IBB
Internationale des Travailleurs
du Bâtiment et du Bois
www.bwint.org

Table des matières

Déclaration sur les valeurs de l'IBB	1
Déclaration de principes	1
Champ d'application de la politique	1
Comportement inacceptable	2
Activités de prévention	3
Mécanisme de mise en œuvre	4
Responsabilités des dirigeants	4
Interlocuteurs	4
Comités d'enquête	5
Procédure de traitement des cas	5
Procédure de dépôt de plainte	5
Procédure d'examen	6
Enquête sur la plainte	6
Résolution/recours	7
Communication de la décision	7
Interdiction des représailles	7
Annexe : Définitions	8

L'IBB est la fédération syndicale internationale qui regroupe des syndicats libres et démocratiques. Ses membres travaillent dans les secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de la sylviculture et des secteurs connexes.

L'IBB regroupe environ 378 syndicats représentant près de 12 millions de membres dans 108 pays. Le siège est basé à Genève, en Suisse et les bureaux régionaux se situent au Panama, en Malaisie et en Afrique du Sud.

La mission de l'IBB consiste à défendre et promouvoir les droits des travailleurs, dans le but d'améliorer les conditions de travail et de vie dans nos secteurs. L'IBB revendique avant tout une approche fondée sur les droits. Nous pensons que les droits syndicaux sont des droits humains qui se fondent sur l'égalité, la solidarité et la démocratie, et que les syndicats sont indispensables à la bonne gouvernance.

Les objectifs de l'IBB consistent à 1) promouvoir et défendre les droits humains et syndicaux, 2) renforcer les syndicats, 3) promouvoir un niveau d'emploi stable et élevé dans nos secteurs, et 4) influencer la politique et renforcer la capacité des institutions et des structures tripartites dans nos secteurs.

Politique de l'IBB contre la discrimination et le harcèlement



1. Déclaration sur les valeurs de l'IBB

L'IBB imagine un monde avec des syndicats forts, indépendants et démocratiques dans les métiers du bâtiment et du bois, où tous les travailleurs ont un accès équitable à des emplois stables, à des salaires équitables et à des conditions de travail et de vie sûres et saines.

Elle revendique avant tout une approche fondée sur les droits et estime que les droits humains reposant sur l'égalité, la solidarité et la démocratie sont ancrés dans les syndicats, qui sont indispensables à la bonne gouvernance de tout programme national.



Les normes internationales du travail, la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et le programme pour un travail décent de l'Organisation internationale du Travail (OIT) constituent les bases fondamentales sur lesquelles l'IBB s'appuie et pour lesquelles elle lutte.



2. Déclaration de principes

L'IBB s'engage à offrir un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement. Elle s'oppose à tout comportement discriminatoire à l'égard d'une autre personne fondé sur sa nationalité, son appartenance ethnique, sa couleur de peau, son sexe, son âge, sa grossesse, sa situation matrimoniale ou relationnelle, son orientation sexuelle, son identité de genre, ses croyances religieuses ou son affiliation politique. L'IBB n'approuve ni ne tolère les comportements qui portent atteinte à la dignité ou à l'estime d'une personne ou qui contribuent à créer un lieu de travail ou un environnement lié au travail intimidant, humiliant, hostile, abusif, menaçant ou offensant.

Elle s'engage à lutter contre les normes sociales néfastes, les stéréotypes de genre et le sexisme et la misogynie institutionnels dans le monde du travail et la société, ainsi qu'à instaurer une culture organisationnelle en faveur du changement positif. La confidentialité des informations communiquées par les victimes ou personnes touchées, les témoins et les dénonciateurs ainsi que leur protection sont pleinement assurées.



L'IBB prend très au sérieux la nécessité de respecter la dignité et la valeur de chaque individu. Par conséquent, dans toutes les organisations, il faut toujours veiller à ce que tous les participants aient le sentiment de pouvoir travailler dans un environnement accueillant, agréable et sûr.

La politique est alignée sur la Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (C111) ainsi que sur la Convention n° 190 (C190) et la Recommandation n° 206 (R206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement.



3. Champ d'application de la politique

La politique s'applique à tous les dirigeants, membres, participants, délégués, intervenants extérieurs, fournisseurs tiers et employés de l'IBB dans l'ensemble des activités, fonctions, réunions et rencontres sociales de l'IBB, où qu'elles se déroulent dans le monde.

La politique couvre également les actes de discrimination et de harcèlement qui peuvent survenir dans tous les bureaux mondiaux, régionaux, sous-régionaux et de projet de l'IBB, lorsqu'ils sont commis dans le cadre de relations de travail ou dans l'exercice de fonctions ou de missions, y compris les déplacements effectués par les représentants de l'IBB dans l'exercice de ces fonctions.

La politique est étendue aux tiers entretenant des relations contractuelles avec l'IBB. L'IBB s'engage à communiquer les dispositions de la politique à ces derniers.



4. Comportement inacceptable

Les comportements inacceptables comprennent les actes discriminatoires, y compris les actes d'intimidation et les actes misogynes et sexistes dans un contexte institutionnel ; les actes de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel.

Parmi les exemples de discrimination peuvent être cités, sans toutefois s'y limiter :

- ▶ le fait de faire des distinctions injustes ou préjudiciables entre les personnes sur la base de la race, de l'origine ethnique, de la religion, de la couleur de peau, du sexe, de l'âge, de l'origine nationale, de l'orientation sexuelle, du handicap, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'ascendance, de la grossesse ;
- ▶ les actes d'intimidation, y compris :
 - le fait de pousser ou de bousculer une personne ;
 - l'abus délibéré d'une position de pouvoir, les comportements offensants visant à humilier ou à dénigrer un individu ou un groupe, y compris la cyberintimidation ;
 - le fait de crier ou de proférer des paroles agressives, des injures ou des menaces ;
 - les remarques, questions ou insinuations concernant la vie privée d'une personne ;
- ▶ les actes misogynes et sexistes dans un contexte institutionnel, y compris :
 - les déclarations fondées sur des stéréotypes liés au genre ;
 - une culture organisationnelle qui tolère le harcèlement sexuel et le sexisme ;
 - les blagues, plaisanteries ou micro-agressions répétées (commentaires quotidiens sur l'apparence, le genre ou l'identité d'une personne, fondés sur des préjugés et des croyances inconscients) ;
 - le renforcement d'une culture d'exclusion des groupes minoritaires du processus décisionnel au sein de l'organisation ;
 - l'idée selon laquelle les femmes n'accepteront que certaines tâches ;
 - le fait d'accorder moins de valeur aux rôles joués par les groupes minoritaires, par exemple dans les candidatures à un emploi ou dans l'évolution professionnelle.



Parmi les exemples de harcèlement peuvent être cités, sans toutefois s'y limiter :

- ▶ le fait d'exclure une personne ou de la tenir à l'écart d'activités professionnelles, sans raison ni autorité légitime ;
- ▶ les contacts physiques non désirés et inappropriés ainsi que les remarques offensantes ;
- ▶ les abus homophobes, l'exposition à des films inappropriés, etc.
- ▶ le dénigrement systématique d'une personne ou d'un groupe, y compris par des rumeurs, des commérages et des moqueries ;
- ▶ les commentaires verbaux ou écrits préjudiciables ou offensants liés à la race, l'appartenance ethnique, la religion, la couleur de peau, le sexe, l'âge, les origines nationales, l'orientation sexuelle, le handicap, l'identité ou l'expression de genre, l'ascendance, la grossesse ou toute autre expression discriminatoire ;
- ▶ les discours ou les actes de harcèlement, y compris le cyberharcèlement ;
- ▶ les menaces réelles ou implicites d'atteinte à l'intégrité physique.





Parmi les exemples de harcèlement sexuel peuvent être cités, sans toutefois s'y limiter :

- ▶ le contact physique délibéré et non sollicité ou la proximité physique indue ;
- ▶ les remarques ou les gestes à connotation sexuelle à propos du physique ou de l'apparence ;
- ▶ les plaisanteries ou propositions à caractère sexuel explicite, et la présentation ou l'exposition de contenus à caractère sexuel explicite ;
- ▶ les invitations répétées d'une personne à des activités sociales alors que celle-ci a signifié clairement qu'elle les trouvait inopportunes ;
- ▶ le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique ;
- ▶ toute atteinte physique à caractère sexuel, commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ainsi que la menace d'une telle atteinte.



5. Activités de prévention

L'IBB et ses affiliés s'efforceront de promouvoir un vaste changement des mentalités, de créer des espaces de travail égaux, dignes et inclusifs, et de prévenir toutes les formes de discrimination et de harcèlement.

Pour atteindre ces objectifs, elle mettra en œuvre les mesures suivantes :

1. Une séance d'orientation sera intégrée à l'ordre du jour de toutes les réunions statutaires de l'IBB en 2025 et 2026 et des nouveaux élus en 2027.
2. Les membres du personnel bénéficieront d'une formation sur la politique et le traitement des plaintes.
3. L'IBB créera une adresse électronique spéciale pour déposer les éventuelles plaintes.
4. La politique sera jointe aux invitations aux manifestations organisées par l'IBB. Lors de la confirmation de la participation, il faudra également confirmer son engagement à respecter la politique.
5. La politique sera expliquée à tous les participants au début de toutes les formations, manifestations et réunions. Dans la mesure du possible, une vidéo (ou d'autres supports de sensibilisation accessibles) sera diffusée au début de la formation, de la manifestation ou de la réunion.
6. Les affiliés qui organisent des manifestations relatives aux projets financés par l'IBB devront signer l'engagement à mettre en œuvre la politique dans le cadre des activités liées aux différents projets. La politique doit être expliquée à tous les participants au début de l'activité.
7. L'IBB continuera à diffuser des supports de formation et d'autres ressources pour aider les affiliés à élaborer leur politique, à mener des campagnes et d'autres actions visant à prévenir la discrimination et le harcèlement et à sensibiliser le public à ce sujet.
8. Elle contribuera à faciliter l'échange et la collecte d'exemples de politiques et de clauses des affiliés dans les conventions collectives pour mettre fin à la discrimination et au harcèlement.
9. L'IBB encouragera les affiliés qui n'ont pas encore mis en œuvre de politiques et de mécanismes visant à prévenir la discrimination et le harcèlement à adopter une telle politique au niveau des syndicats. La politique doit comprendre un mécanisme interne de plainte efficace, assorti d'une procédure équitable et efficace.
10. Le secrétariat de l'IBB élaborera un plan d'action annuel pour mettre en œuvre les activités de prévention associées à la politique.





6. Mécanisme de mise en œuvre

6.1. Responsabilités des dirigeants

La direction de l'IBB (le Secrétaire général et le Présidium) doit être informée de toutes les plaintes déposées. Elle devra :

1. garantir le respect de la politique lors du traitement de ces plaintes ;
2. veiller à ce que les membres du personnel qui traitent les plaintes soient protégés contre les éventuelles persécutions et représailles ;
3. mettre en place un système confidentiel/anonyme d'enregistrement des cas ;
4. examiner les recommandations formulées par les comités d'enquête et prendre une décision finale pour résoudre les cas ;
5. désigner des membres du personnel dans tous les bureaux qui assumeront le rôle d'interlocuteurs ;
6. communiquer le nombre de cas soumis au Conseil mondial et au Comité des auditeurs de l'IBB.



Les plaintes relatives à des actes de discrimination et de harcèlement déposées dans les régions de l'IBB seront traitées au niveau régional sous la supervision de la direction en respectant les règles suivantes :

1. toutes les plaintes doivent être traitées conformément à la politique ;
2. le représentant régional de chaque région est chargé de veiller à ce que la procédure de traitement et de règlement des plaintes soit conforme à la politique.



6.2. Interlocuteurs

La direction de l'IBB désignera dans tous les bureaux des interlocuteurs chargés de recevoir les plaintes. Le Secrétaire général et les représentants régionaux désignent des interlocuteurs pour chacune des réunions statutaires de l'IBB. Pour les autres manifestations, formations et activités de l'IBB, le responsable ou le coordinateur désignera la personne à contacter. L'interlocuteur désigné est le seul à pouvoir accéder à l'adresse électronique à laquelle les plaintes doivent être envoyées.

Ses responsabilités sont les suivantes :

1. recevoir la plainte et en accuser réception dans les 48 heures ;
2. mener une enquête initiale afin de déterminer si le cas constitue une violation de la politique ;
3. transmettre à la direction de l'IBB les informations relatives à l'affaire ;
4. avec l'accord du plaignant, résoudre l'affaire en suivant la procédure d'examen décrite dans la politique ;
5. si l'affaire n'est pas résolue, avec l'accord du plaignant, les interlocuteurs désignés soumettent la plainte au comité d'enquête régional ou mondial compétent, conformément à la politique.





6.3. Comités d'enquête

L'IBB a mis en place des comités d'enquête mondiaux et régionaux, qui rendent compte à la direction. Chaque comité d'enquête est composé d'un membre du Comité international ou régional des femmes choisi par ses pairs, d'un membre du Conseil mondial de l'IBB choisi par ses pairs, et d'un membre du personnel de l'IBB, nommé par le Secrétaire général.

Les responsabilités du comité d'enquête sont les suivantes :



1. informer le plaignant que la procédure d'enquête sera mise en œuvre et qu'il sera convoqué à un entretien en temps utile ;
2. informer l'auteur présumé de l'infraction qu'une enquête est en cours, en décrivant les allégations sans révéler le nom ou l'identité du plaignant, et qu'il sera convoqué à un entretien en temps utile ;
3. planifier et préparer l'enquête en rassemblant des preuves documentaires, en identifiant les témoins et en évaluant les risques liés à la méthodologie et à d'autres questions ;
4. enquêter et mener des entretiens ;
5. soumettre à la direction de l'IBB le rapport d'enquête contenant les conclusions des allégations, les mesures proposées pour résoudre le litige et les recommandations d'action permettant d'éviter qu'un tel préjudice ne se reproduise.



7. Procédure de traitement des cas

Cette section présente la procédure normalisée de l'IBB en ce qui concerne le traitement des plaintes relatives à des actes de discrimination et de harcèlement qui lui sont directement adressées lorsque ces actes se produisent dans le cadre de ses travaux et activités.

7.1. Procédure de dépôt de plainte

Toute personne s'estimant victime d'un comportement inacceptable tel que décrit dans la politique ou concernée par celui-ci peut déposer plainte auprès de l'interlocuteur chargé de recevoir les plaintes relatives à des actes de discrimination et de harcèlement.



Les plaintes peuvent être déposées par courrier électronique, en personne ou par téléphone auprès de l'interlocuteur désigné, de manière anonyme ou par la victime des actes présumés ou la personne concernée en indiquant son nom. Les plaintes écrites peuvent également être envoyées par courrier. Le plaignant doit être prêt à décrire précisément ce qui s'est passé, quand, où et à quelle fréquence, et à indiquer s'il existe des témoins ou des preuves écrites ou autres.

En l'absence de plainte formelle de la part de la victime/personne concernée, tout témoin ou dénonciateur souhaitant signaler un incident peut en informer l'interlocuteur désigné oralement, en personne, par téléphone ou par écrit, par courrier électronique ou postal. L'interlocuteur désigné devra vérifier et valider la plainte avant d'entamer la procédure d'enquête.

Les plaintes visant des interlocuteurs de l'IBB doivent être soumises au Secrétaire général qui agira en tant que personne de contact dans le cadre de l'enquête.



En cas de violence ou d'agression physique ou sexuelle, l'IBB s'engage à respecter les exigences juridiques nationales et à renvoyer l'affaire aux autorités compétentes. Lorsque des délits ont été commis et que des cas sont signalés à la police, l'IBB travaille en collaboration avec les affiliés concernés afin de déterminer si un soutien peut être apporté à la victime et de quelle manière.



7.2. Procédure d'examen

Il est important de régler au plus vite les plaintes, en veillant à ce qu'elles soient traitées rapidement et dans des délais réalistes. L'IBB a mis en place une procédure d'enquête à deux niveaux, à savoir une procédure d'examen et une procédure menée par un comité d'enquête.

Lignes directrices relatives à la procédure d'examen :

1. La procédure d'examen est menée par l'interlocuteur désigné de l'IBB.
2. Dans un premier temps, il recueille les informations, soit dans le cadre d'un entretien avec le plaignant, soit par le biais d'une plainte écrite, afin de vérifier et de valider le dossier.
3. Avec l'accord du plaignant, il est possible d'avoir une discussion informelle avec la personne faisant l'objet de la plainte, ce qui pourrait l'amener à prendre conscience du problème. Des excuses peuvent être présentées, accompagnées d'un engagement à changer de comportement.
4. L'interlocuteur désigné informe la direction de l'IBB des résultats de l'enquête, du classement éventuel de la plainte ou des prochaines étapes à suivre.
5. Lorsque le plaignant n'est pas satisfait des résultats de la procédure d'examen ou que celle-ci n'a pas permis de régler l'affaire, avec son accord, l'interlocuteur désigné soumet un rapport écrit au comité d'enquête afin de mener une enquête plus approfondie et de résoudre le litige.



7.3. Enquête sur la plainte



Une fois que le comité d'enquête concerné a reçu le rapport établi par l'interlocuteur désigné ainsi que la plainte, il entame la procédure d'enquête.

Lignes directrices relatives à la procédure du comité d'enquête :

1. Le comité d'enquête valide les informations figurant dans le rapport établi par l'interlocuteur désigné ainsi que dans la plainte et, si nécessaire, mène des entretiens supplémentaires avec les parties concernées et les témoins, et recueille des informations complémentaires.
2. Il peut, avec l'accord du plaignant, faire appel à un expert indépendant externe pour enquêter sur l'affaire.
3. Le comité d'enquête examine le dossier conformément à son mandat énoncé au point 6.3.
4. La procédure d'enquête doit être achevée en un mois ou dans un délai convenu mutuellement.



Les comités d'enquête ou l'interlocuteur désigné recommandent des mesures à prendre à la direction de l'IBB afin de garantir que les procédures d'examen et d'enquête se déroulent de manière appropriée et discrète.

Si l'interlocuteur désigné de l'IBB ou le comité d'enquête conclut que la plainte constitue une fausse accusation, elle sera traitée comme un acte de harcèlement à l'égard de la personne qui en fait l'objet. Une nouvelle procédure peut être engagée à l'encontre du faux accusateur avec l'accord de la personne accusée à tort.



7.4. Résolution/recours

Si la plainte est confirmée par le comité d'enquête, celui-ci soumettra des recommandations à la direction de l'IBB concernant les sanctions correspondant au niveau de gravité dans les deux semaines suivant la fin de l'enquête.

Les sanctions peuvent inclure, sans s'y limiter, un avertissement, la suspension de la participation sans remboursement des frais connexes, la suspension de la participation à toutes les activités futures de l'IBB. La participation d'un affilié à un projet financé par l'IBB peut être suspendue temporairement ou définitivement en l'absence répétée de coopération ou en cas de violation des principes de la politique. La direction de l'IBB délibérera sur les sanctions justes et appropriées. Elle peut inclure les affiliés dans la procédure de recours.



Le comité d'enquête soumet également à la direction de l'IBB des recommandations sur les mesures à prendre pour éviter que de tels incidents ou préjudices ne se reproduisent.

7.5. Communication de la décision

Après avoir reçu le rapport établi par les interlocuteurs désignés ou les comités d'enquête, la direction de l'IBB informera les parties concernées des résultats de l'enquête de manière strictement confidentielle dans un délai de deux semaines.



8. Interdiction des représailles

L'IBB ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre des victimes/personnes concernées, des témoins et des dénonciateurs qui déposent plainte pour des faits d'abus, de discrimination, d'intimidation et de harcèlement qui se sont produits dans le cadre de ses réunions et activités. De même, ce principe d'absence de représailles s'étend aux personnes qui fournissent un soutien ou des informations à une victime/personne concernée.

Annexe : Définitions

1. La **discrimination** est le processus qui consiste à faire des distinctions injustes ou préjudiciables entre les personnes sur la base des groupes, classes ou autres catégories auxquels elles appartiennent ou sont perçues comme appartenant.
2. L'**intimidation désigne** le processus selon lequel une personne ou un groupe blesse de manière répétitive et intentionnelle une autre personne ou un autre groupe, dans le cadre d'une relation impliquant un déséquilibre de pouvoir. Elle peut être physique ou émotionnelle (utilisation de mots ou de gestes) ou psychologique, et survenir en face-à-face ou en ligne.
3. La **misogynie/le sexisme institutionnel** sont des politiques et des pratiques adoptées dans les organisations qui reproduisent les mêmes préjugés et les mêmes normes patriarcales de genre que celles qui façonnent une société donnée.
4. Le **harcèlement** dans le monde du travail désigne une série de comportements et de pratiques inacceptables ou de menaces de tels comportements et pratiques (qu'il s'agisse d'un événement unique ou répété) qui visent à causer un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, ou qui sont susceptibles de le faire. La violence et le harcèlement fondés sur le genre sont une forme de harcèlement.
5. La **violence et le harcèlement fondés sur le genre** visent à atteindre certaines personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou à toucher de manière disproportionnée des personnes d'un sexe ou d'un genre spécifique. Le harcèlement sexuel est une forme de violence et de harcèlement fondé sur le genre.
6. Le **harcèlement sexuel** est la forme la plus courante de violence fondée sur le genre dans le monde du travail. Il s'agit d'un comportement verbal, non verbal ou physique inopportun. Il constitue un élément essentiel de la Convention n° 190 et de la Recommandation n° 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement. En outre, le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle au sens de la Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et englobe les notions de « contrepartie » (une condition pour obtenir un emploi) et de « lieux de travail hostiles » (un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant).
7. La **victime/personne concernée** désigne la personne qui a subi un comportement inacceptable revêtant la forme d'un acte de discrimination, de violence ou de harcèlement.
8. Le **plaignant** est la victime/personne concernée qui a déposé plainte pour violation de la politique.
9. Le **témoin** n'est pas la personne qui a été victime, mais celle qui a observé un comportement inacceptable revêtant la forme d'un acte de discrimination, de violence ou de harcèlement à l'encontre d'un autre individu.
10. Le **dénonciateur** désigne la personne qui communique des informations sur le comportement inacceptable revêtant la forme d'un acte de discrimination, de violence ou de harcèlement aux autorités de l'IBB chargées de traiter le cas.

Politique de l'IBB contre la discrimination et le harcèlement

Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois

54, route des Acacias
Carouge GE 1227
Suisse

Tél.: + 41 22 827 37 77
+ 41 22 827 37 70

E-mail: info@bwint.org

URL: www.bwint.org



IBB
Internationale des Travailleurs
du Bâtiment et du Bois
www.bwint.org