

Politique de l'IBB contre la discrimination et le harcèlement

L'IBB s'engage à :



- Offrir un environnement exempt de discrimination et de harcèlement. Nous nous opposons à la discrimination et au harcèlement fondés sur la nationalité, la race ou la couleur de peau, le sexe, l'âge, la grossesse, la situation maritale ou relationnelle, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les croyances religieuses, l'appartenance politique.



- Créer et maintenir un environnement de travail fondé sur la dignité et le respect mutuel. L'IBB ne saurait excuser ni tolérer de comportements portant atteinte à la dignité ou à l'estime de soi de tout individu, ni instaurer un lieu de travail ou un environnement professionnel intimidant, humiliant, hostile, abusif, menaçant ou offensant.

La Politique de l'IBB vaut pour:



- Tous les dirigeant(e)s, membres, délégué(e)s et employé(e)s de l'IBB participant à tout type d'activité de l'IBB (réunions statutaires, formations et ateliers, manifestations et rassemblements, missions politiques et de projets, fonctions sociales et toute activité parrainée)



- Les actes de harcèlement et de discrimination susceptibles de survenir dans un contexte de relations de travail ou dans l'accomplissement d'obligations ou de missions, y compris les voyages ou déplacements assurés par l'IBB dans le cadre des obligations ou missions précitées.

Comportement inacceptable au titre de la Politique de l'IBB



- L'IBB est une institution démocratique qui attache de l'importance à l'engagement d'une discussion ouverte en cas de problèmes touchant les travailleurs et le mouvement syndical. Nous ne souhaitons pas restreindre le débat libre et ouvert, et aspirons plutôt à prévenir toute forme de comportement inacceptable détaillée dans la Politique.

Procédures d'application



- Toute personne qui estime être victime de harcèlement ou de discrimination au sens de la présente Politique devrait faire appel au mécanisme de recours prévu au titre de celle-ci.



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



Politique de l'IBB contre la discrimination et le harcèlement



L'IBB s'engage à offrir un environnement exempt de discrimination et de harcèlement. Nous nous opposons à la discrimination et au harcèlement fondés sur la nationalité, la race ou la couleur de peau, le sexe, l'âge, la grossesse, la situation maritale ou relationnelle, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les croyances religieuses, l'appartenance politique.

Les syndicalistes reconnaissent parfaitement la nécessité de respecter la dignité et la valeur de chaque individu. Néanmoins, toute organisation est tenue à la vigilance afin de garantir que tous les participant(e)s aient le sentiment de pouvoir évoluer dans une atmosphère qui soit accueillante, confortable et sûre.

L'IBB s'est engagée à créer et maintenir un environnement de travail fondé sur la dignité et le respect mutuel. L'IBB ne saurait excuser ni tolérer de comportements portant atteinte à la dignité ou à l'estime de soi de tout individu, ni instaurer un lieu de travail ou un environnement professionnel intimidant, humiliant, hostile, abusif, menaçant ou offensant.

Cet engagement de l'IBB ainsi que la présente Politique valent pour tous les dirigeant(e)s, membres, participant(e)s, délégué(e)s et employé(e)s de l'IBB et délégué(e)s participant à tout type d'activité, fonction ou réunion de l'IBB, ainsi qu'aux rassemblements sociaux, où qu'ils aient lieu à travers le monde. Nous demandons à tous les participant(e)s aux réunions et activités de l'IBB d'adhérer aux valeurs d'équité, de tolérance et de respect mutuel et, dès lors, d'adopter une attitude en accord avec ces valeurs dans le cadre des activités de l'IBB.

La présente Politique couvre également les actes de harcèlement et de discrimination susceptibles de survenir au sein de tout bureau mondial, régional ou infrarégional de projet, ou dans les locaux des affiliés, dans le cadre d'activités menées sur le terrain ou dans des lieux où de tels actes seraient commis dans un contexte de relations de travail ou dans l'accomplissement d'obligations ou de missions, y compris les voyages ou déplacements assurés par l'IBB dans le cadre des obligations ou missions précitées. L'IBB encourage toute personne qui estime être victime de harcèlement ou de discrimination à faire appel au mécanisme de recours prévu au titre de la présente Politique.

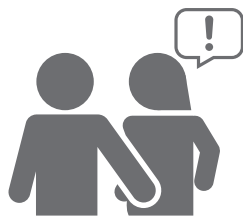
Comportement inacceptable



L'IBB est une institution démocratique qui attache de l'importance à l'engagement d'une discussion ouverte en cas de problèmes touchant les travailleurs et le mouvement syndical. Nous ne souhaitons pas restreindre le débat libre et ouvert, et aspirons plutôt à prévenir toute forme de comportement inacceptable, à l'instar de ce qui suit :



- ▶ Discours ou actes discriminatoires ou de harcèlement, y compris cyberintimidation ou cyberharcèlement
- ▶ Réflexions orales ou écrites à caractère préjudiciable ou offensant, relatives à la race, l'origine ethnique, la religion, la couleur, le sexe, l'âge, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, le handicap, l'identité ou

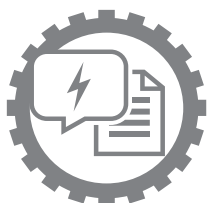


l'expression de genre, l'ascendance, la grossesse, ou toute autre forme d'expression discriminatoire

- ▶ Gestes déplacés, exhibitionnisme, et présentation malvenue d'images ou d'objets à connotation sexuelle explicite
- ▶ Intimidation ou harcèlement
- ▶ Usage de photographies ou d'enregistrements à des fins de harcèlement



- ▶ Contact physique non souhaité de nature sexuelle, y compris le fait de toucher, effleurer et embrasser
- ▶ Agressions physiques, y compris des contacts physiques non sollicités
- ▶ Menace implicite ou réelle de violence physique
- ▶ Remarques ou suggestions déplacées à connotation sexuelle – plaisanteries, commentaires dérangeants, insinuations, avances sexuelles, commentaires déplacés sur l'apparence, le corps, la tenue vestimentaire, l'âge, etc., demandes malvenues et inappropriées quant à la vie sexuelle d'une personne
- ▶ Tentatives ou promesses de confier un emploi ou d'influencer le processus de recrutement, la promotion, la formation, mesures disciplinaires, licenciement, hausses de salaire ou d'autres prestations d'un(e) employé(e) ou candidat(e) à l'emploi, en échange de faveurs sexuelles.



Procédures d'application et plan de travail

Le Comité international des femmes s'associera au Présidium aux fins d'élaborer des procédures d'application complètes accompagnant la Politique. Lesdites procédures incluront des lignes directrices pour le dépôt de plaintes ainsi que des mécanismes de traitement des plaintes déposées ; des ateliers et des formations relatifs à la Politique ainsi qu'aux procédures d'application y relatives ; et un plan de travail visant à mettre en œuvre la Politique à tous les niveaux.

Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois

Route des Acacias 54
CH-1227 Carouge GE
Suisse

Tel.: +41 22 827 37 77
Fax: +41 22 827 37 70
Email: info@bwint.org
URL: www.bwint.org



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



Mise en œuvre de la politique de l'IBB relative au harcèlement et à la discrimination



L'engagement de l'IBB

L'Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (IBB) s'efforce de garantir un environnement de travail convivial, sûr et confortable, exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination. L'IBB attend de ses dirigeant(e)s, employé(e)s, membres, participant(e)s, délégué(e)s de tous les bureaux de l'IBB, lors des réunions, des missions et de toute autre activité, y compris à l'occasion des activités sociales, qu'ils adoptent une conduite conforme aux valeurs d'équité, de tolérance et de respect mutuel.

L'IBB est une institution démocratique qui valorise le débat libre et ouvert et affirme le droit à la liberté d'expression. Toutefois, l'IBB condamne avec fermeté toutes les formes de discrimination et de harcèlement, qu'elles soient fondées sur la nationalité, la race, l'origine ethnique, la couleur de peau, le statut migratoire, le sexe, l'âge, l'invalidité, la grossesse, la situation maritale ou relationnelle, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la conviction religieuse ou l'appartenance politique. L'IBB ne tolérera ni n'excusera aucun comportement intimidant, humiliant, injurieux ou offensant qui pourrait heurter la dignité d'une personne.

À cette fin, l'IBB a adopté, lors de son Conseil mondial 2019, une politique visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement et encourage toute personne qui se considère victime de discrimination ou de harcèlement à signaler tout comportement inacceptable et à se tourner vers le mécanisme de recours.

Qu'est-ce qu'un comportement inacceptable ?

- ▶ Actes ou réflexions orales ou écrites à caractère discriminatoire ou harcelant, y compris cyberintimidation ou cyberharcèlement, fondés sur la nationalité, la race, l'origine ethnique, la couleur de peau, le statut migratoire, le sexe, l'âge, l'invalidité, la grossesse, la situation maritale ou relationnelle, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la conviction religieuse ou l'appartenance politique. ;
- ▶ Gestes déplacés, exhibitionnisme et présentation d'images ou d'objets à connotation sexuelle explicite ;
- ▶ Intimidation ou harcèlement ;
- ▶ Usage de photographies ou d'enregistrements à des fins de harcèlement ;



- ▶ Contact physique non souhaité de nature sexuelle, y compris le fait de toucher, effleurer et embrasser ;
- ▶ Aggressions physiques, y compris des contacts physiques non sollicités ;
- ▶ Menace implicite ou réelle de violence physique ;
- ▶ Remarques ou suggestions déplacées à connotation sexuelle – plaisanteries, commentaires dérangeants, insinuations, avances sexuelles, commentaires déplacés sur l'apparence, le corps, la tenue vestimentaire, l'âge, etc., demandes malvenues et inappropriées quant à la vie sexuelle d'une personne ; et
- ▶ Tentatives ou promesses de confier un emploi ou d'influencer le processus de recrutement, la promotion, la formation, mesures disciplinaires, licenciement, hausses de salaire ou d'autres prestations pour un(e) employé(e) ou candidat(e) à l'emploi, en échange de faveurs sexuelles.

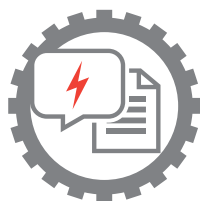


Les procédures de recours

Mise en place des Commissions d'enquête

En 2020, l'IBB instaurera des Commissions d'enquête mondiale et régionales de lutte contre le harcèlement et la discrimination, qui rendront compte au Comité mondial ou à leur Comité régional respectif. Chaque Commission d'enquête comprendra un membre du Comité régional ou du Comité international des femmes choisi en leur sein, un membre du Comité mondial et un membre du personnel de l'IBB ainsi que le point de contact compétent (voir ci-dessous), en veillant à ce que les deux sexes soient représentés dans la Commission.

Pour chaque manifestation organisée par l'IBB (financement interne ou externe de l'événement), un point de contact sera désigné par le membre de l'IBB chargé de l'organisation de la manifestation, en consultation avec l'(les) affilié(s) organisateur(s), auprès de qui les signalements de discrimination ou de harcèlement pourront être notifiés. L'IBB créera également une adresse courriel confidentielle pour le dépôt des plaintes.



Le point de contact aura pour responsabilité de :

- Recevoir la plainte et en accuser réception dans les 24 heures ;
- Transmettre la plainte à la Commission d'enquête régionale ou mondiale compétente.

La Commission d'enquête aura pour responsabilité de :

- Mener une enquête initiale pour déterminer la recevabilité de la plainte ;
- Informer le plaignant que l'enquête sera diligentée ;
- Engager des poursuites formelles à l'encontre de l'auteur présumé ;
- Enquêter et procéder à des auditions dans un délai maximal de sept jours ;
- Transmettre les conclusions de l'enquête et toute recommandation de mesures au Comité mondial ou au Comité régional compétent de l'IBB dans un délai maximal de 14 jours.

Comment introduire une plainte

Déposer une plainte :



Toute personne qui considère avoir été victime d'un comportement inacceptable à l'occasion d'une manifestation organisée par l'IBB peut déposer plainte soit directement auprès de la Commission d'enquête mondiale ou régionale ou auprès du point de contact lors d'une telle manifestation.

La plainte peut être déposée oralement ou par écrit. Si la plainte est déposée oralement, le point de contact doit consigner les détails fournis par la victime présumée et les transmettre à la Commission d'enquête à titre de plainte formelle. Le plaignant doit être prêt à fournir des précisions sur les circonstances, le moment, le lieu, la fréquence et la présence ou non de témoins et l'existence de preuves écrites ou d'autres preuves.



En cas de violence ou d'agression physique ou sexuelle, l'IBB s'engage à respecter les prescriptions légales nationales exigeant de porter l'affaire devant les autorités légales.

Convocations de la Commission d'enquête

La Commission d'enquête convoquera une conférence de cas dans un délai de 24 heures et nommera une personne pour conduire l'instruction de la plainte.



Suspension de la participation de l'auteur présumé à la manifestation organisée par l'IBB

La Commission d'enquête peut décider de suspendre la participation de l'auteur présumé à la manifestation organisée par l'IBB (financement interne ou externe de l'événement) pendant l'instruction de l'enquête. Cette suspension prendra effet immédiat et il y sera procédé de manière judicieuse et discrète.

Instruction de la plainte



L'enquêteur interrogera d'abord le plaignant, dans le cadre d'un entretien en personne ou par moyen électronique, et évaluera s'il y a lieu d'enquêter sur la présomption de comportement inacceptable. L'enquêteur en informera les autres membres de la Commission qui décidera alors si l'enquête est recevable et susceptible d'être diligentée.

S'il est décidé d'engager une procédure, l'enquêteur interrogera l'auteur présumé ainsi que tout témoin identifié. Le plaignant et l'auteur présumé ont le droit, s'ils le souhaitent, d'être interrogés en présence de leur représentant syndical ou de tout autre représentant. Toutes les personnes interrogées peuvent réviser leur déclaration, telle qu'elle a été recueillie par l'enquêteur, afin d'en vérifier l'exactitude, et devront la signer pour en confirmer la validité. L'enquêteur consignera également tous les nouveaux éléments, procédera à l'examen des documents ou autres pièces en vue de rédiger un rapport dans un délai de 14 jours, qui comprendra :

- ▶ une description des allégations ;
- ▶ la réponse de l'auteur présumé ;
- ▶ un résumé des éléments et des faits selon les témoins (le cas échéant) ; et



- une décision, fondée sur la prépondérance des probabilités, quant à la réalité de la discrimination ou du harcèlement.

Ce rapport sera ensuite transmis à tous les membres de la Commission d'enquête. Les deux parties à la plainte en recevront un exemplaire. L'identité du plaignant ou des témoins peut ne pas être divulguée, s'ils le souhaitent.



Communication de la décision

Tous les membres de la Commission d'enquête se réunissent (en personne ou par téléconférence) et statuent sur la validité de la plainte. La décision est prise par consensus, si possible, sinon à la majorité simple. Si la plainte est fondée, les membres de la Commission d'enquête recommandent la/les action(s) appropriée(s).



Les deux parties à la plainte sont informées de la décision par écrit, et si possible également oralement. Si l'affaire est confirmée, l'auteur des faits est exclu de toute manifestation organisée par l'IBB pour les douze prochains mois. Le cas échéant, le rapport d'enquête sera transmis à l'organisation à laquelle appartient l'auteur des faits assorti de recommandations relatives à d'éventuelles mesures disciplinaires complémentaires, à une formation adaptée ou à toute autre forme d'aide.

S'il est constaté qu'un plaignant a porté de fausses accusations par malveillance, avec l'intention de nuire à l'auteur présumé, le rapport d'enquête sera transmis à l'organisation du plaignant assorti de recommandations relatives à d'éventuelles mesures disciplinaires.

L'auteur a le droit d'interjeter appel devant le Comité mondial de l'IBB qui détient le pouvoir de décision définitif et exécutoire.

En cas de récidive, la Commission d'enquête peut recommander que l'auteur des faits soit exclu à vie de toutes les manifestations organisées par l'IBB (financement interne ou externe de l'événement).

L'IBB est la Fédération syndicale mondiale qui regroupe des syndicats libres et démocratiques ayant des membres dans les secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, du bois, de la sylviculture et des branches connexes.



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM
www.bwint.org

L'IBB compte environ 334 syndicats représentant environ 12 millions de membres dans 130 pays. Le siège se situe à Genève, en Suisse, et ses bureaux régionaux au Panama, en Malaisie et en Afrique du Sud.

Notre mission consiste à défendre et faire progresser les droits des travailleurs, ainsi qu' à améliorer les conditions de travail et de vie dans nos secteurs. L'IBB a avant tout une approche basée 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 comprennent 1) la promotion et la défense des droits humains et syndicaux; 2) renforcer les syndicats; 3) promouvoir un niveau d'emploi stable et élevé dans nos secteurs; et 4) influencer les politiques et renforcer la capacité des institutions et des structures tripartites dans nos secteurs.