

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU TRANSPORT (ITF)

POLITIQUE SUR LE RESPECT MUTUEL

L'ITF s'engage à créer et à entretenir un environnement de travail fondé sur les principes d'égalité, de dignité et de respect mutuel.

Nous entendons promouvoir des comportements propices à la dignité et à l'estime de soi, bénéfiques aux personnes et à l'environnement de travail. Nous n'établissons aucune distinction injuste sur la base de l'âge, du handicap, du sexe, du changement de sexe, du mariage ou du pacte civil, de la grossesse et de la maternité, de la nationalité, de l'origine raciale, de la religion ou des croyances, de l'orientation sexuelle, des responsabilités parentales et familiales.

La politique de l'ITF sur le respect mutuel est présentée ci-dessous. Nous expliquons en outre comment introduire une plainte, et y répondre. Cette politique définit et interdit divers comportements – en particulier le harcèlement, l'intimidation et les brimades. Elle explique que tout le monde au sein de l'ITF doit contribuer de manière proactive à l'instauration d'une culture de respect mutuel et d'un environnement dans lequel chacun est traité sur un pied d'égalité et avec dignité. Cette politique s'applique à l'ensemble de l'ITF (y compris les affiliés et autres organisations en relation avec l'ITF).

Nos attentes

Nous attendons un respect de cette politique de la part des organisations, personnes, sociétés ou groupes en relation avec l'ITF. Celle-ci s'applique aux lieux de travail de l'ITF, aux réunions et activités de l'ITF, et aux rencontres événementielles liées à l'ITF partout dans le monde.

La politique de l'ITF

- Chacun doit être traité sur un pied d'égalité, avec respect et dignité, indépendamment de son statut ou de sa fonction.
- Le comportement de chacun doit être positif et ne pas blesser ou prêter à malentendu.
- La grande diversité des affiliés, personnels et autres intervenants liés à l'ITF doit être respectée.
- Tout comportement contraire à la politique doit être signalé, que cela soit par une victime directe, par un témoin ou par une tierce partie.

Exemples de comportements allant à l'encontre de l'éthique de l'ITF et susceptibles de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou insultant. Cette liste n'est pas exhaustive.

- Plaisanteries, moqueries, commérages, sobriquets ou imitations pouvant être jugés insultants
- Termes, insultes et gestes inconvenants, grossiers ou condescendants
- Mise à l'écart délibérée d'un individu
- Abus de pouvoir, de position dominante ou d'autorité (par exemple micro-direction, charge excessive de travail, gestion incohérente)
- Contact physique non désiré
- Atteinte à l'intégrité physique ou agression
- Remarques ou propositions déplacées
- Questions ou commentaires indiscrets
- Cadeaux malvenus
- Insistance lourde ou traque
- Affichage de photos ou images pouvant être jugées choquantes
- Menaces ou intimidations.

Cette politique s'applique quel que soit l'objet de ce comportement (qu'il s'agisse de l'âge, du handicap, du sexe, du changement de sexe, du mariage ou du pacte civil, de la grossesse et de la maternité, de la nationalité, de l'origine raciale, de la religion ou des croyances, de l'orientation sexuelle, des responsabilités parentales et familiales). Le comportement peut également porter sur des aspects non énoncés dans cette liste.

Si une personne ou un groupe de personnes estime que sa dignité a été bafouée, le comportement en question est contraire à l'éthique de l'ITF. N'oubliez pas que ce que vous jugez acceptable ne l'est peut-être pas pour d'autres. Par ailleurs, le comportement en question n'a peut-être rien de personnel, qu'il s'agisse d'un individu ou d'un groupe, mais peut procéder d'un environnement professionnel ou culturel spécifique.

Cette politique de l'ITF s'applique aux comportements en face-à-face, mais également par téléphone ou par communication électronique, notamment les e-mails et les réseaux sociaux.

Réagir aux violations de la politique de l'ITF sur le respect mutuel

Si vous estimez faire l'objet d'un comportement contraire à la politique de l'ITF, ou si vous avez été témoin ou été informé(e) d'un tel comportement, signalez-le à l'un des interlocuteurs suivants :

- Le/la représentant(e) de votre syndicat auprès de l'ITF
- L'équipe des ressources humaines de l'ITF
- La personne de contact ITF désignée si vous participez à une réunion ou activité de l'ITF.
Le nom de cette personne devrait vous être communiqué dès le début de la réunion ou de l'activité.

En tant qu'employeur ayant la responsabilité légale et morale de protéger son personnel, l'ITF enquêtera sur les notifications d'incidents considérés contraires à sa politique sur le respect mutuel. Les parties concernées seront informées des résultats de l'enquête et des mesures ultérieures.

Par exemple, si la plainte concerne un(e) salarié(e) de l'ITF, c'est le règlement de discipline interne qui sera susceptible d'être appliqué. Si la plainte concerne un(e) représentant(e) ou salarié(e) d'un affilié, l'affaire sera portée devant l'affilié pour l'informer des faits et pour qu'il puisse prendre les mesures qu'il jugera nécessaires. Toute autre plainte concernant des visiteurs non issus d'affiliés sera gérée directement par l'ITF à sa discrétion.

L'ITF œuvre à la défense des valeurs syndicales que sont la dignité, le respect et la solidarité pour les travailleuses et travailleurs du monde entier. Nous estimons que ces mêmes valeurs doivent être défendues au sein de notre organisation. Cette politique est là pour nous y aider.