

# Charte d'Unia

Chère collègue, cher collègue,

Tu tiens dans tes mains la charte d'Unia. Ce document a un rôle-clé à jouer dans la prévention du sexisme, du racisme ainsi que de l'homophobie et de la transphobie chez Unia, en précisant notre attitude en la matière. Les principes énoncés dans la charte sont valables pour tous les collaborateurs et collaboratrices, comme pour tous les cadres de notre organisation. Le message est clair: ni les comportements discriminatoires ou méprisants, ni les abus de pouvoir ne seront tolérés.

Or c'est à nous, et non à ce document, qu'il incombe de prévenir les actes portant atteinte à la personnalité. La vigilance s'impose, et tout

abus ou discrimination doit être sanctionné, afin de garantir un climat de travail ouvert, fondé sur l'estime et la confiance. Nous renforcerons ainsi les valeurs que nous défendons dans la société: la justice sociale, le respect des droits fondamentaux, l'égalité et la solidarité.

Créons ensemble une culture de respect, et veillons à la préserver!

Au nom du comité directeur



Vania Alleva  
Présidente d'Unia



## Sommaire

### Préambule

6

### Partie I

#### Relations basées sur le respect 13

### Partie II

#### Protection de la personnalité 21

Diversité et différence 24

Racisme 26

Sexisme 32

Homophobie et transphobie 36

### Partie III

#### Relations personnelles 43

Au syndicat Unia, la reconnaissance de la dignité et de l'intégrité personnelle de chaque employé-e, et aussi de ses droits identiques et inaliénables, est indispensable à une collaboration constructive au quotidien. La présente charte sert de base pour instaurer ensemble un environnement de travail exempt de discrimination, marqué par l'ouverture et l'intégrité, où la reconnaissance, tout comme le respect mutuel occupent une place primordiale. La présente charte sert également de base à un travail commun visant à la réalisation de nos objectifs.

## Chacune et chacun de nous s'engage à

- remettre en question sa propre attitude face au multiculturalisme et à la diversité, au sexism, à l'homophobie et à la transphobie, au racisme et à la xénophobie, ainsi qu'aux abus de pouvoir ;
- témoigner du respect aux autres, mettre sur un pied d'égalité tous les employé-e-s ou membres d'Unia, et garantir un climat de travail exempt de discrimination et de dénigrement.

La reconnaissance et l'encouragement du potentiel que représente la diversité sont nécessaires à un climat de travail basé sur le respect et la confiance, ainsi qu'au succès politique du syndicat et de la caisse de chômage Unia.

Le syndicat Unia ne tolère ni comportement discriminatoire et dégradant, ni abus de pouvoir et garantit la protection des personnes les dénonçant.





# Relations basées sur le respect

Toutes et tous les employé-e-s, cadres, membres ou partenaires d'Unia ont le droit d'être traités avec respect, dans leur quotidien professionnel comme en cas de situation de stress ou de conflit.

Nous sommes sur un pied d'égalité Nous prenons les autres au sérieux et reconnaissons notre potentiel et notre engagement, sans distinction de sexe, nationalité, ethnie, religion, convictions, handicap, âge, apparence, orientation sexuelle, identité de genre ou statut professionnel.

**Nous nous interrogeons sur nos préjugés**

Nous admettons avoir toutes et tous des préjugés. C'est la première étape pour les surmonter. Nous réfléchissons à nos différences, nous en parlons et évaluons nos opinions et attitudes.

## Nous nous côtoyons avec respect

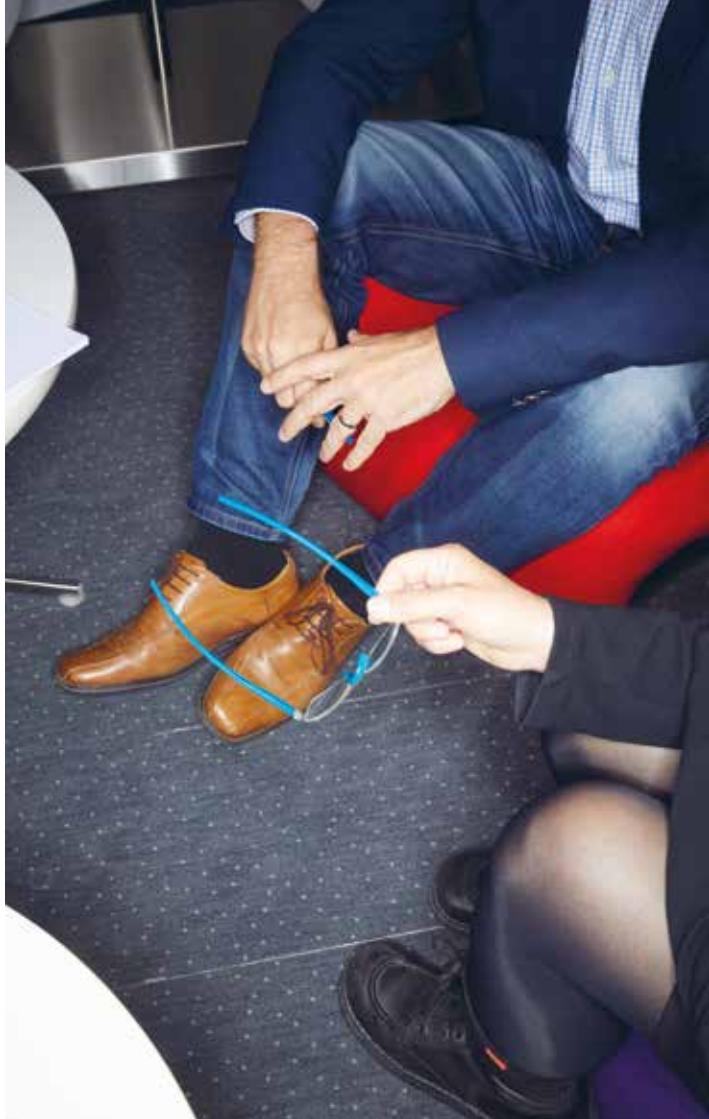
Nous nous saluons, nous nous regardons en nous parlant, et nous nous écoutons les uns les autres, en veillant au ton utilisé lors des échanges tant oraux qu'écrits.

## Nous communiquons de manière ouverte et directe

Nous informons et communiquons de manière directe, ouverte, transparente et adaptée à la situation, même en cas de stress.

## Nous parlons des situations conflictuelles et recherchons des solutions concrètes

Nous abordons tôt et de manière directe, ouverte, constructive et équitable les désaccords, tensions ou conflits. Nous recherchons des solutions concrètes et sollicitons de l'aide si le conflit ne peut être résolu.



# Protection de la per- sonnalité

Les employé-e-s du syndicat Unia ont droit à la protection de leur personnalité et de leur intégrité personnelle.

L'intégrité personnelle comprend toutes les dimensions de la personne (physique, psychique, intellectuelle et morale). Les atteintes à l'intégrité personnelle désignent des comportements qui violent, franchissent certaines limites et blessent l'amour-propre.

Le harcèlement sexuel ou moral (mobbing), la discrimination mais aussi l'abus de pouvoir constituent des atteintes à la personnalité et à l'intégrité personnelle, et n'ont pas de place chez Unia – sous quelque forme ou expression que ce soit.

Il en va de même des attitudes sexistes, homophobes ou transphobes, racistes ou xénophobes.

Un règlement spécifique relatif au mobbing et au harcèlement sexuel au travail a été établi par Unia.

## Diversité et différence

La diversité et les différences au sein d'Unia correspondent à une réalité souhaitée, parmi nos membres comme au sein de notre personnel.

**La différence et la diversité sont une richesse à nos yeux**

Nous avons conscience de notre diversité et y contribuons activement.

**Nous apprenons les un-e-s des autres**

Nous nous confrontons à nos différences – histoires, identités sexuelles, perspectives, expériences, compétences linguistiques, plurilinguisme, parcours professionnels, etc. – et nous utilisons cela dans notre travail.

Nous partageons une conception commune du racisme et de la xénophobie :

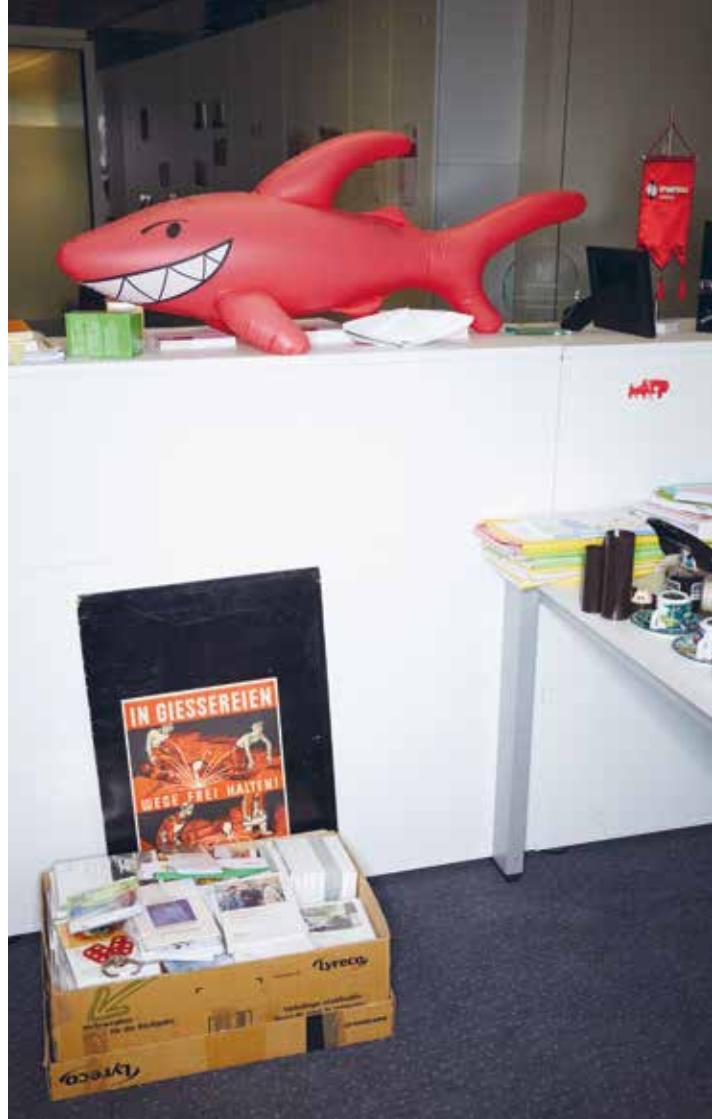
La discrimination raciale consiste à traiter de manière inégale et injuste des personnes en raison de leurs caractéristiques physiques ou culturelles, ou alors de leur appartenance ethnique, religieuse et/ou nationale.

Nous entendons par xénophobie une attitude de refus agressif et d'exclusion de personnes n'ayant pas la même culture, le même pays d'origine ou la même religion, au nom de considérations sociales, religieuses, économiques, culturelles ou linguistiques.

Nous avons conscience que la discrimination raciale et la xérophobie peuvent aussi se manifester sous des formes insidieuses.

**Nous traitons tous les individus de manière équitable,**  
indépendamment de leur origine, de leurs particularités culturelles ou physiques, de leur appartenance ethnique ou religieuse. Nous ne lésions personne, ne traitons personne de manière inéquitable, ni n'offensons, ne menaçons ou ne rabaissons autrui. Nous ne traitons personne de manière discriminatoire et inéquitable, méprisante ou humiliante.

**Nous acceptons, respectons et reconnaissions les ressources de toutes et tous,** indépendamment du fait qu'ils correspondent ou non à notre conception de la norme.



## Sexisme

Nous partageons une conception commune du **sexisme** :

Par **sexisme**, nous entendons toute forme de discrimination fondée sur le sexe.

Nous entendons par **sexisme** les attentes identitaires ou comportementales formulées à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur sexe, de leur identité de genre ou orientation sexuelle. Le **sexisme** désigne aussi toute forme de mépris, dégradation, violence, exploitation ou discrimination fondée sur le sexe.

Nous entendons, en outre, par sexe les stéréotypes de genre, les sentiments et les comportements qui soulignent et ont pour conséquence ou pour effet des inégalités de statut social entre les femmes et les hommes. Les comportements sexistes sont particulièrement virulents en cas d'écart hiérarchiques.

Nous avons conscience que les normes de genre et la répartition sexospécifique des rôles empêchent les individus de s'épanouir et de se réaliser dans leur vie et au travail. Les comportements sexistes paralysent et étouffent le précieux potentiel de nombreuses collaboratrices.

**Nous traitons tous les individus de manière équitable, indépendamment de leur sexe.**

### **Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est une forme de sexe. Le harcèlement sexuel au travail désigne tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe ou l'orientation sexuelle, qui n'est pas souhaité par une personne et qui la dégrade, l'avilît et porte atteinte à sa dignité.

## Homophobie et transphobie

Nous partageons une conception commune de l'homophobie et de la transphobie

Sous les termes d'homophobie ou transphobie, nous comprenons la peur, les préjugés et la malveillance contre des personnes homosexuelles ou trans\* et de leur mode de vie. Selon son degré, l'homophobie ou transphobie va des fausses images et des préjugés à la pure haine et à la violence physique, en passant par une aversion marquée des modes de vie homosexuels et trans\*.

On parle de femme trans ou d'homme trans quand le sentiment d'appartenance sexuelle d'une personne ne correspond pas au genre lui ayant été attribué à sa naissance, sur la base de ses organes génitaux externes. Les termes transgenre et transidentitaire s'emploient aussi dans ce contexte.

On parle d'hétérosexisme pour désigner la discrimination des personnes n'étant pas hétérosexuelles et leur mode de vie. Par hétérosexisme, nous entendons un système de représentations et de comportements présumant que l'hétérosexualité est supérieure aux autres formes d'orientation sexuelle, et qui rejette et stigmatise toute forme non hétérosexuelle d'identité et de comportements.

**Nous traitons tous les individus de manière équitable, indépendamment de leur identité de genre, de leur identité sexuelle et de leur orientation sexuelle.**



# Relations person- nelles

Le travail quotidien donne naissance à des relations non seulement professionnelles, mais aussi personnelles. Or les relations personnelles peuvent conduire, a fortiori en cas de différents niveaux de pouvoir, à des conflits de loyauté et d'intérêts, à l'octroi d'avantages ou à des discriminations. Il peut être très difficile, voire problématique, que des relations privées ou des liens de parenté affectent les rapports de travail. Les relations personnelles, intimes ou de parenté, et les situations de dépendance qui s'ensuivent, influencent – voire bloquent – dans leur travail non seulement les personnes directement concernées, mais aussi leur environnement de travail immédiat informé de la situation.

**La vigilance s'impose avec toute forme de relations personnelles (amitiés, liens de parenté, relations sexuelles)**

Si des relations privées affectent la capacité de travail des protagonistes ou perturbent manifestement leur équipe, nous recherchons des solutions en discutant avec le ou la responsable hiérarchique. Nous veillons à ce que les solutions adoptées soient équitables et ne créent aucun préjudice.

Une directive spécifique relative aux relations personnelles a été établie par Unia.



# Charte d'Unia sur la gestion du sexisme, du racisme, de l'homophobie et de la transphobie ainsi que des relations personnelles

## Impressum

Editeur: Syndicat Unia  
Rédaction: Gabriela Bovisi, Lorella Battaglia,  
Corinne Schärer  
Graphisme: Irena Germano  
Photos: Yoshiko Kusano  
Impression: Printoset AG, Zurich  
Tirage: 800 exemplaires  
A commander chez:  
Unia Secrétariat central  
Développement du personnel et de l'organisation  
Case postale 272, CH-3000 Berne 15  
1<sup>re</sup> édition, juin 2018

# Charte d'Unia

**UNIA**

**Unia Secrétariat central**  
Weltpoststrasse 20  
Case postale 272  
3000 Berne 15  
T +41 31 350 21 11  
[www.unia.ch](http://www.unia.ch)

