



Charte interne

protection de l'intégrité personnelle



1. Introduction.....	2
1.1 Présentation de l'association.....	2
1.2 Engagements et objectifs de l'association.....	2
2. Valeurs éthique de l'association.....	3
2.1 Respect.....	3
2.2 DEI (diversité, équité, inclusivité).....	3
2.3 Solidarité.....	4
3. Comportements inacceptables.....	4
3.1 Discrimination.....	4
3.2 Harcèlement moral (mobbing).....	4
3.3 Non-respect du consentement.....	5
3.4 Harcèlement sexuel.....	5
4. Stress & Burn out.....	6
4.1 Stress.....	6
4.2 Syndrome de burn-out.....	6
4.3 Prévention et outils.....	6
5. Responsabilité (cadre légal).....	7
5.1 Employeur: L'association Bongo Joe (Comité).....	7
5.2 Supérieurs hiérarchiques: responsables d'activité (buvette, magasin disques, MILE)	8
5.3 Travailleur·rice·x·s fixes et auxiliaires.....	8
6. Marche à suivre en cas d'atteinte à l'intégrité au travail.....	9
6.1 Gestion externe.....	9
6.2 Gestion interne.....	9
6.3 Procédure formelle.....	10
6.3.1 Clôture de la procédure.....	10
6.3.2 Sanctions possibles.....	10
6.3.3 Communiqué interne.....	11
6.3.4 Communiqué public.....	11
7. Communication externe.....	11
7.1 Partage d'informations importantes.....	11
7.2 Boîte mail.....	11
8. Signature du présent document.....	11

1. Introduction

1.1 Présentation de l'association

Bongo Joe est une association culturelle à but non lucratif. L'activité de Bongo Joe est structurée par 3 pôles: le magasin de disques, le bar et l'événementiel. L'association Bongo Joe a délégué ses activités événementielles à l'association Musique en Île. Aujourd'hui ces deux associations sont régies par un même Bureau et un même Comité.

Les Disques Bongo Joe, association représentant le label, n'est pas régie par l'Association Bongo Joe ni soumise au présent document.

Ce présent document régit l'association Bongo Joe ainsi que l'association Musique en Île. Afin de faciliter la compréhension nous utiliserons le terme Bongo Joe pour définir celles-ci.

1.2 Engagements et objectifs de l'association

En tant qu'association, Bongo Joe s'engage à créer un cadre de travail décent et respectueux pour ses employé·e·x·s. Bongo Joe vise à respecter et protéger l'intégrité des membres de son personnel, ses collaborateur·rice·x·s ainsi que son public, qui ont droit à un traitement correct et respectueux.

Tout comportement blessant, discriminatoire ou humiliant sera systématiquement confronté. Bongo Joe s'engage également à prendre les mesures nécessaires visant à réduire et à limiter au maximum les risques d'atteinte à l'intégrité personnelle au travail, ceci en collaboration avec les employé·e·x·s de l'association.

Bongo Joe s'engage notamment à :

- Prévenir les risques d'atteintes à l'intégrité personnelle par des moyens adéquats, comme la prévention à travers l'information et la formation du personnel, en collaboration avec les employé·e·x·s
- Mettre à disposition des employé·e·x·s, des personnes de confiance internes pour toutes les questions liées à la protection de l'intégrité. Si la confidentialité est souhaitée, une personne de confiance externe peut être sollicitée.
- Être à l'écoute et prendre en compte les besoins des personnes lésées dans la mesure des capacités de l'association.
- Sanctionner la personne responsable de harcèlement avéré en fonction du degré de gravité des actes et des conséquences subies par la victime (ex. avertissement, suspension, licenciement)
- Réviser et mettre à jour ces documents annuellement pour maintenir leur pertinence et leur cohérence. Ce document peut être modifié ou amendé uniquement par le Bureau et doit être validé par le Comité. Ce processus est encadré par We Can Dance It. Cette association forme, sensibilise et assure

un suivi continu face aux problématiques d'égalité dans le milieu culturel et la vie nocturne.

2. Valeurs éthique de l'association

2.1 Respect

Notre espace est un lieu d'accueil ouvert à tous·te·x·s, où la tolérance et la bienveillance sont des valeurs centrales. Une écoute attentive et non jugeante nous semble être essentielle afin de créer un environnement où chacun·e·x·s se sent en sécurité pour s'exprimer et ainsi créer un cadre de vie et de travail sain.

Nous souhaiterions que les utilisateur·rice·x·s de l'arcade fassent preuve d'une disposition d'esprit inclinant à la compréhension et à l'indulgence envers autrui. Il est également nécessaire que chacun et chacune puisse remettre en question ses perspectives, avis et pratiques afin de créer un climat constructif et bienveillant.

Pour créer un environnement qui soutient ces convictions, il est important que chacun·e·x·s soit conscient que l'espace de Bongo Joe est utilisé simultanément de multiples manières et que cela nécessite de considérer l'expérience des autres avec attention.

2.2 DEI (diversité, équité, inclusivité)

Nous sommes convaincu·e·x·s que l'accomplissement des objectifs suivants nous permettra de fournir un cadre de travail optimal et inclusif pour tous·te·x·s ainsi qu'une politique d'accueil exempte de tout jugement. Bien conscients de nos limites en termes de ressources et de capacités, nous croyons qu'une réflexion continue sur ces sujets est indispensable pour sensibiliser notre association à ces enjeux fondamentaux.

Diversité

Nous nous engageons à établir une politique d'accueil exempte de tout jugement fondé sur le sexe, l'identité de genre, l'apparence, l'orientation sexuelle, l'ethnicité, la nationalité, le statut socio-économique, la langue, la condition physique ou les capacités, l'âge, la confession (liste non-exhaustive).

Équité

Bongo Joe vise à garantir que toutes les personnes, sans distinction, reçoivent un traitement adapté à leurs besoins et capacités, aient accès aux mêmes opportunités, et soient traitées avec respect et considération.

Inclusivité

L'inclusion ne consiste pas seulement à inviter des personnes d'horizons différents, mais aussi à garantir un lieu de travail attentionné pour tous·te·x·s. Cela signifie qu'indépendamment de toutes les caractéristiques mentionnées dans le paragraphe ci-dessus (diversité), les besoins d'une personne doivent être entendus. Pour ce faire, nous nous efforçons de créer un climat favorable à la communication sans

jugement et de mettre en place un cadre de travail prenant en compte les conditions de chacun·e·x·s, dans la mesure des possibilités de la structure.

2.3 Solidarité

Bongo Joe défend une attitude solidaire au sein de son équipe. L'équipe doit se montrer unie et agir d'une même voix en cas de non-respect des valeurs présentées dans ce document. En cas de difficulté ou de conflit dans le cadre du travail, chaque membre de l'équipe doit pouvoir être soutenu par ses collègues.

3. Comportements inacceptables

Les atteintes à l'intégrité personnelle sont préjudiciables au bien-être et constituent un danger pour la santé des travailleur·rice·x·s, des collaborateur·rice·x·s et des client·e·x·s. Elles ne sont donc pas tolérées à Bongo Joe.

Nous sommes engagés à créer un environnement de travail respectueux où le consentement est respecté et protégé. Tous·te·x·s les employé·e·x·s de notre association sont tenus de respecter les limites et les décisions individuelles en matière de consentement, et de veiller à ce que chaque interaction professionnelle soit basée sur le respect mutuel et le consentement éclairé. En cas de non-respect du consentement sur le plan physique, émotionnel ou professionnel, des mesures appropriées seront prises pour remédier à la situation et pour prévenir de tels incidents à l'avenir.

3.1 Discrimination

La discrimination se produit lorsqu'une personne ou un groupe est traité de manière injuste ou désavantagée en raison de caractéristiques spécifiques telles que le sexe, l'identité de genre, l'apparence, l'orientation sexuelle, l'ethnicité, la nationalité, le statut socio-économique, la langue, la condition physique ou les capacités, l'âge, la confession (liste non-exhaustive). Cela peut se manifester sous différentes formes, notamment la discrimination directe (traitement différencié évident) ou la discrimination indirecte (politiques ou pratiques apparemment neutres qui ont un impact disproportionné sur un groupe particulier).

3.2 Harcèlement moral (mobbing)

Le harcèlement moral, ou mobbing, fait référence à un comportement abusif répété à l'encontre d'un·e·x·s travailleur·rice·x·s ou d'un groupe de travailleur·rice·x·s et visant à traiter injustement, à humilier, à fragiliser ou à menacer la personne importunée. Le mobbing peut se manifester sous la 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:

- **Entrave à la communication:** empêcher la personne de s'exprimer, l'interrompre, l'insulter, ou la priver d'informations, compromettant ainsi sa possibilité de communiquer ou de recevoir des informations.

- **Atteinte aux relations sociales:** Ignorer, exclure, ou isoler la personne sur le plan social, en refusant tout contact avec elle.
- **Atteinte à la réputation sociale:** Ridiculiser la personne, répandre de fausses rumeurs à son égard, la tourmenter, l'humilier et lui adresser des remarques insultantes, portant ainsi atteinte à sa réputation sociale.
- **Atteinte à la situation professionnelle:** Assigner à la personne des tâches absurdes, inadaptées ou injurieuses, la critiquer de manière injustifiée, ou lui retirer des responsabilités importantes, affectant ainsi sa qualité de vie et sa situation professionnelle.
- **Atteinte à la santé physique:** Menacer de violence physique et nuire ainsi à la santé et à la sécurité de la personne.

3.3 Non-respect du consentement

Le non-respect du consentement, tant sur le plan professionnel que personnel, est rigoureusement proscrit au sein de l'association. Le consentement est une composante fondamentale du respect et de la dignité de chaque individu. Tout acte ou comportement qui viole le consentement d'une personne est considéré comme inacceptable. Le non-respect du consentement peut revêtir différentes formes, notamment :

- ignorer les limites personnelles ou professionnelles établies par un individu.
- forcer une personne à participer à des activités ou des interactions auxquelles elle n'a pas consenti.
- ne pas respecter les refus ou les objections claires exprimées par un individu.
- utiliser la position hiérarchique ou le pouvoir professionnel pour obtenir un consentement sous contrainte ou par coercition.

3.4 Harcèlement sexuel

On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement ayant une connotation sexuelle ressenti comme indésirable et portant atteinte à la dignité personnelle. Le harcèlement sexuel peut revêtir les formes suivantes:

- allusion sexuelle ou remarque désobligeante sur le physique des personnes
- propos et plaisanterie sexiste sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel et l'orientation sexuelle d'individus
- invitation importune à caractère sexuel adressée à des collègues
- contact physique non consenti
- pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'arcade
- avance assortie de promesses d'avantages ou de menace de représailles
- agression sexuelle, contrainte sexuelle ou viol

Pour apprécier si nous avons affaire à un cas de harcèlement la règle est simple: l'élément décisif n'est pas l'intention de celui ou celle dont le comportement est jugé

déplacé mais la façon dont ledit comportement est ressenti par la personne à laquelle il s'adresse, autrement dit, s'il est désiré ou non par elle. Le harcèlement peut se produire au travail ou en dehors du cadre de travail et être le fait aussi bien de collègues que de collaborateur·rice·x·s de Bongo Joe.

4. Stress & Burn out

Nous sommes conscient·e·x·s que le cadre de travail à Bongo Joe implique une forte sollicitation, tant d'un point de vue social que professionnel. Cette intensité inhérente à Bongo Joe crée un contexte stimulant, foisonnant de découvertes, de rencontres et d'enrichissements mais requiert par conséquent une attention particulière aux symptômes de stress et de burnout.

4.1 Stress

Nous définissons le stress lié au travail comme un état résultant de réactions émotionnelles, cognitives, comportementales et physiologiques aux aspects néfastes du travail, de son organisation et de son environnement. Cet état est caractérisé par des degrés élevés d'activité et de souffrance, accompagnés souvent par un sentiment d'impuissance face à la situation. Le stress survient lorsque les exigences qualitatives et quantitatives dépassent les capacités d'une personne à y faire face ou à les contrôler. C'est un état de tension et d'agitation persistant, perçu comme désagréable et menaçant.

4.2 Syndrome de burn-out

Le burn-out est un sentiment d'échec et d'incompétence dans le travail. Il est considéré comme le résultat d'un stress professionnel chronique (par exemple, lié à une surcharge de travail) : l'individu, ne parvenant pas à faire face aux exigences adaptatives de son environnement professionnel, voit son énergie, sa motivation et son estime de soi décliner.

4.3 Prévention et outils

Charte interne

La mise à jour constante de ce document ainsi que sa lecture par tous les employé·e·x·s constituent la première étape pour conscientiser et prévenir les risques psychosociaux liés au stress.

Check up interne

Il est essentiel d'être attentif à son propre état de stress personnel et de le communiquer ouvertement aux responsables et aux collègues en cas de surcharge afin de favoriser un environnement de travail sain.

Entretiens individuels

Tous les membres du Bureau ainsi que les employé·e·x·s fixes doivent passer des entretiens individuels annuels suivant une trame définie par le Comité de l'association.

Cahiers des charges

Une répartition peu claire des tâches favorise de manière générale les dépassements de compétences et peut ainsi mener à des tensions et des conflits psychosociaux. Des cahiers des charges soigneusement établis pour les collaborateur·rice·x·s, dans lesquels leurs domaines d'activités sont concrètement définis et clairement délimités, assurent un cadre de travail sain.

Arrêt maladie

Pour prévenir l'aggravation des symptômes de stress ou de burn-out, il est important de reconnaître les signes avant-coureurs. Lorsqu'un·e·x employé·e·x ressent une surcharge importante ou montre des signes de fatigue extrême, il est essentiel que la personne concernée, ou le Comité, puisse envisager un arrêt maladie temporaire. Cet arrêt permet de se reposer, de se ressourcer et de retrouver un équilibre avant de reprendre le travail dans des conditions plus sereines.

Pause

Ne pas oublier de prendre une pause. Tous les travailleur·rice·x·s ont droit à une pause rémunérée pendant leur journée de travail, pour se reposer et manger. Selon la loi, la durée de la pause dépend de la durée effective de travail. Elle est de :

- 15 minutes si la journée de travail dure plus de 5 heures et 30 minutes
- 30 minutes si la journée de travail dure plus de 7 heures
- 1 heure si la journée de travail dure plus de 9 heures; dans ce cas, la pause peut aussi être fractionnée.

Dans le cadre des différentes activités de Bongo Joe, il n'est pas possible que le/la travailleur·rice·x puisse quitter son poste de travail car il faut être en mesure d'intervenir à tout moment.

Aménagement de l'espace

L'ergonomie de l'espace doit constamment être améliorée afin de faciliter les tâches et déplacements au sein de l'arcade notamment du fait que plusieurs types d'activités coexistent.

5. Responsabilité (cadre légal)

5.1 Employeur: L'association Bongo Joe (Comité)

En tant qu'employeur, l'association Bongo Joe est tenu de par la loi d'assurer la protection de l'intégrité personnelle (Loi sur le travail : art. 6 ; Code des obligations: art. 328).

L'association 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 travailleur·rice·x·s, ni par quelconque collaborateur·rice·x ou client·e·x.

L'association veille à une communication ouverte et à un comportement équitable des uns avec les autres. L'objectif est de créer un cadre de travail où les différences sont gérées de manière constructive.

L'association sensibilise et informe tous ses travailleur·rice·x·s sur les modes de comportement portant atteinte à la personnalité.

L'association veille à ce que chaque travailleur·rice·x obtienne un soutien s'il se sent atteint dans son intégrité.

L'association veille à alerter les travailleur·rice·x·s d'états dangereux de fatigue et/ou de burn out et à prendre la responsabilité de proposer voire d'imposer un congé maladie si nécessaire.

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.

5.2 Supérieurs hiérarchiques: responsables d'activité (buvette, magasin disques, MILE)

Les responsables d'activités veillent à l'absence de harcèlement et de discrimination au travail dans leur domaine de compétence respectif. Iels combattent systématiquement les comportements portant atteinte 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. Iels rappellent aux personnes qui leur sont subordonnées les principes de comportement en vigueur et interviennent en temps opportun en cas de violation desdits principes.

Alors que la surveillance des travailleur·rice·x·s concernant des aspects liés au rendement et à la qualité est admise, il est interdit de surveiller leur comportement personnel.

5.3 Travailleur·rice·x·s fixes et auxiliaires

Les travailleur·rice·x·s de l'association Bongo Joe 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. Tous les êtres humains sont pris au sérieux avec leurs forces et leurs faiblesses.

6. Marche à suivre en cas d'atteinte à l'intégrité au travail

Si un·e·x employé·e·x ou un·e·x membre de l'association est victime de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou de discrimination au travail, il faut :

- ne pas rester seule·x·s et/ou en parler à des proches en qui vous avez confiance.
- noter, si possible, les événements par écrit de manière précise.
- s'adresser à une personne de confiance (interne ou externe) pour discuter de la situation afin de trouver des solutions. Ci-dessous figurent les ressources à disposition.

6.1 Gestion externe

Toute personne confrontée à des problèmes de harcèlement, de mobbing et/ou de discrimination peut se tourner vers l'entité suivante pour obtenir des conseils et de l'aide. Cette entité garantit la confidentialité des informations transmises.

Personne de confiance externe

La Cellule Ressource est une ligne téléphonique ouverte auprès de la Clinique du Travail. Une équipe pluridisciplinaire de professionnel·le·s, mandatée par Safe Spaces Culture, vous écoutera et vous aidera à analyser la situation. L'équipe pourra également vous orienter vers les ressources existantes ou vous recommander des moyens d'action, si nécessaire. La personne de confiance est aux côtés de la personne cherchant conseil pour la soutenir mais ne fait aucune enquête elle-même.

Cellule Ressource: [+41 26 321 15 30](tel:+41263211530)

6.2 Gestion interne

Responsable d'activité

La personne lésée peut s'adresser à son responsable d'activité afin de l'informer de la situation. Le/la responsable d'activité reporte ces informations à l'ensemble du Bureau qui remonte par la suite la situation au Comité. Le Comité prend note et engage une procédure formelle de résolution.

Personne de confiance interne

Si la personne lésée ne souhaite pas s'entretenir avec ses responsables d'activité, elle peut solliciter la personne de confiance interne de l'association qui relayera l'information au Bureau et/ou au Comité directement.

Audrey Frizzarin (Comité) : ecoute@bongojoe.ch

6.3 Procédure formelle

La procédure formelle permet de clarifier les faits et son objectif est de mettre un terme au comportement ou à la situation qui a engendré des atteintes à l'intégrité personnelle. Le Comité est chargé d'effectuer cette procédure. Il a les mêmes obligations envers tous·te·x·s les travailleur·rice·x·s. Il traite aussi rapidement que possible les problèmes rapportés, en adoptant une position neutre et sans préjugés. Voici la procédure :

- clarifier et faire cesser immédiatement le problème
- mener une enquête interne, qui comprend :
 - l'audition de la personne dont émane la plainte
 - l'audition de la personne incriminée
 - la recherche et l'interrogation d'éventuels témoins
 - la rédaction d'un rapport d'enquête
- la conduite d'entretiens de médiation pour rechercher une solution en commun ou pour analyser ce qui s'est passé
- la fourniture d'informations à la victime sur les possibilités d'action internes et externes, ainsi que son soutien dans la procédure choisie
- un compte rendu ainsi que des procès-verbaux de chaque entretien retranscrits par le Comité

En cas de besoin, le Comité peut faire appel à des spécialistes externes pour le soutenir.

6.3.1 Clôture de la procédure

Dans le cadre des entretiens de médiation et de conciliation, on pourra convenir de solutions possibles et de mesures appropriées, par exemple des excuses écrites, des mesures de prévention renforcées dans l'association, ainsi que des changements dans les conditions de travail ou des mesures d'ordre organisationnel.

6.3.2 Sanctions possibles

Les personnes pratiquant le harcèlement ou la discrimination d'autres personnes, mais aussi les personnes qui accusent d'autres personnes à tort peuvent être sanctionnées. Les sanctions possibles sont :

- obligation de prendre des mesures d'assistance (suivi psychologique)
- avertissement oral
- avertissement écrit avec menace de licenciement
- licenciement sans préavis

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

6.3.3 Communiqué interne

Le Comité peut communiquer l'issue de la procédure à l'interne de l'association, sur demande et en accord avec la personne discriminée ou de la personne confrontée à tort à de tels reproches. Ce faisant, il respectera les droits des personnes impliquées.

6.3.4 Communiqué public

Bongo Joe est soumis à la loi de protection contre la divulgation de données personnelles (LPD, RS 235.1) à l'heure de communiquer publiquement.

7. Communication externe

7.1 Partage d'informations importantes

Dans l'intérêt d'assurer un cadre de travail sain et sécurisant, lorsqu'un·e·x membre de l'association ou employé·e·x·s prend connaissance d'une information sensible, qui pourrait porter préjudice à l'association ou à un de ses employé·e·x·s ou membres, il est requis que cette ou ces personnes en informent le Bureau ou le Comité dans les plus brefs délais. À la demande des personnes porteuses de l'information, leur anonymat sera respecté.

7.2 Boîte mail

Si vous êtes témoins ou victimes ou si vous avez des questions relatives à la protection de l'intégrité personnelle dans le cadre de l'association Bongo Joe, il est possible à tout moment d'envoyer par email à ecoute@bongojoe.ch. Cette boîte mail est relevée par les personnes de confiance internes à l'association.

8. Signature du présent document

Je, soussigné·e·x, atteste avoir pris connaissance et adhère à la charte de Bongo Joe au sujet de la protection de l'intégrité personnelle au travail.

Nom(s) et prénom(s) :

Lieu et date :

Signature :