

PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU SEIN DE DIALOGAI

1. Préambule

L'Association Dialogai est tenue de prendre toutes les mesures possibles et nécessaires pour éviter les atteintes à l'intégrité personnelle de ses collaborateur·ices. Cette directive vise à prévenir, réduire et traiter le cas échéant, les risques psychosociaux et en particulier le harcèlement au travail.

Il s'agit de s'assurer que l'Association soit dotée d'une directive efficace de protection de l'intégrité personnelle des collaborateur·ices. Ce document traite de la prévention des risques psychosociaux qui permet à Dialogai, dans la globalité de ses activités, de garantir cette protection.

Dialogai s'engage à ce que les risques psychosociaux au sein de l'Association soient pris en compte, que des mesures de protection soient mises en œuvre et que leur amélioration soit recherchée de manière régulière et continue.

Dialogai a élaboré cette directive en se basant principalement sur les articles de loi Suisse.

Cette directive est destinée à orienter le Comité de l'Association et à protéger ses collaborateur·ices (y compris stagiaires, apprenti·e·s, civilistes et bénévoles, prestataires, consultant·e·s et membres du Comité) et à définir les exigences lorsqu'il s'agit de prévenir, d'identifier et dénoncer des situations contrevenant à l'intégrité personnelle des collaborateur·ices.

2. Déclaration de principe

2.1 Engagement du Comité

L'Association s'engage à protéger la santé physique et psychique de ses collaborateur·ices. Dialogai considère qu'aucune forme de violence n'est acceptable, et applique la tolérance zéro en matière d'atteinte à la personnalité de ses collaborateur·ices en souhaitant instaurer à tous les échelons hiérarchiques, des rapports respectueux et bienveillants interdisant toute forme de harcèlement.

Afin de créer un environnement psychosocial de bonne qualité, le Comité s'engage à offrir à ses équipes :

- Des colloques réguliers
- Des réunions d'équipes régulières
- Des supervisions en cas de besoin
- Des formations internes et externes en fonction des disponibilités budgétaires
- Des moments de rencontres informels (déjeuners, journées au vert, repas de fin d'année, ...)
- Des aide-mémoires qui aident à l'identification des droits des collaborateur·ices et rendent l'environnement de travail plus transparent
- La disponibilité constante de la Direction
- L'actualisation annuelle des documents de référence

2.2 Objectifs

L'objectif principal de cette directive est d'instaurer un cadre de travail respectueux de chaque personne, prémunissant des problèmes liés à des comportements pouvant atteindre à l'intégrité personnelle. Elle fournit un cadre juridique (fédéral et cantonal) clair, en accord avec les valeurs de l'Association, de ce qui constitue ou pas une atteinte à l'intégrité personnelle et expose les moyens pour réagir.

Toutefois, cette directive n'est ni exhaustive, ni figée et sera régulièrement actualisée car il ne s'agit pas d'éliminer les risques mais de les prendre en compte, de les anticiper, pour préserver les collaborateur·ices en fonction des contraintes qui sont les nôtres.

Cela implique que les mesures nécessaires soient prises dans les bureaux de Dialogai, au sein des services de Checkpoint Genève et du Refuge Genève, Lutte contre les discriminations et Santé communautaire mais également dans le cadre de la collaboration avec les organisations partenaires pour tous ces services. Chacun.e.x doit être en mesure de prévenir les risques, connaître les droits et devoirs, savoir repérer les comportements inacceptables et pouvoir réagir le cas échéant pour sa propre protection ou celle de ses collègues.

2.3 Champs d'application

La Direction de Dialogai assume la responsabilité générale de la mise en œuvre de la présente directive sur mandat du Comité. Pour le suivi de cette mise en œuvre, la Direction s'assure que toutes les mesures soient prises à tous les niveaux et dans tous les services pour une application pleine et entière de cette directive.

Sur le terrain, chacun.e.x a la charge de la mise en œuvre journalière de cette directive dans le cadre de l'exercice de son travail ainsi que dans l'appui à ses collègues et aux partenaires.

Elle s'applique à l'ensemble des collaborateur·ices, mandant.e.x.s, bénévoles, stagiaires, apprenti.e.x.s, civilistes, partenaires, prestataires, consultant.e.x.s (réuni.e.x.s dans la suite du texte sous l'appellation collaborateur·ices) les membres du Comité de l'Association sont garant.e.x.s de la bonne marche de cette directive.

3. Définitions

Il faut différencier les atteintes à l'intégrité personnelle comme : le mobbing, le harcèlement sexuel, la violence (verbale et physique) avec la sollicitation mentale excessive ou insuffisante comme : le stress, la monotonie et les changements permanents.

3.1 Les risques psychosociaux

Selon le Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO) : « Les risques psychosociaux (RPS) sont des risques induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail, recouvrant des risques professionnels d'origine et de nature variées

qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des employé.e.x.s. Étant à l'interface de l'individu et de sa situation de travail, les RPS résultent d'une part du déséquilibre entre la perception de contraintes organisationnelles (routine ou cadence de travail serrée, excès ou manque de sollicitation, temps de travail longs ou défavorables, ou encore manque de communication) et la perception des ressources, dont la persistance engendre un stress chronique ayant diverses répercussions sur la santé. D'autre part, ils regroupent des atteintes à l'intégrité personnelle d'un.e.x employé.e.x telles des violences internes commises au sein de l'entreprise par des employé.e.x.s ou des violences externes commises sur des employé.e.x.s par des personnes externes à l'entreprise: harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés ou encore discriminations à caractère sexuel, ethnique, religieux, etc. Ayant des origines communes et souvent imbriqués, les RPS peuvent interagir entre eux. Ainsi le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences au travail qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'entreprise. »

Conséquences possibles : troubles de la pensée ; altération de la concentration ; perte de confiance en soi ; sentiment de culpabilité ; trouble du sommeil ; trouble de l'alimentation ; abus d'alcool, de nicotine et d'autres substances toxiques ; angoisse ; dépression ; fatigue ; douleurs ; maux de tête, de dos, etc. ; ulcère ; crise de tétanie ; asthme ; démotivation ; difficulté à assumer le quotidien ; rupture ; isolement ; départs ; maladies répétées ; conflits ; phénomène de clans.

3.2 Le harcèlement psychologique ou « Mobbing »

Arrêt du TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, consid. 4.3 : « 4.3 Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé communément mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou **d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue**, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à **isoler**, à marginaliser, voire à **exclure** une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. » (arrêts 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4; 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, consid. 4.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid.3.1). »

Dialogai considère, de façon non exhaustive, que cela relève du harcèlement psychologique d'une personne lorsque :

- On porte atteinte aux conditions de travail

- On isole et refuse de communiquer (on communique avec elle uniquement par écrit, on l'installe à l'écart des autres, on ignore sa présence en s'adressant uniquement aux autres, on interdit à ses collègues de lui parler, on ne la laisse plus parler aux autres, la hiérarchie lui refuse la possibilité de s'exprimer, la hiérarchie refuse toute demande d'entretien, etc.)
- On porte atteinte à la dignité et à l'honneur
- On fait preuve de violences verbale et/ou physique même légèrement, on bouscule, on claque la porte au nez ou on menace la victime de violences physiques
- On lui retire son autonomie
- On ne lui transmet pas les informations utiles à la réalisation d'une tâche
- On conteste systématiquement toutes ses décisions
- On remet en question systématiquement tout ce qui est fait ou dit (défiance)
- On critique son travail injustement ou exagérément
- On lui retire l'accès aux outils de travail : téléphone, ordinateur, ...
- On lui retire le travail qui normalement lui incombe ou on ne lui confie aucune tâche ou on lui donne en permanence des tâches nouvelles
- On la contraint à des tâches totalement inutiles et/ou absurdes
- On lui attribue systématiquement et volontairement des tâches inférieures ou supérieures à ses compétences
- On fait pression sur elle pour qu'elle ne fasse pas valoir ses droits (congrés, etc.)
- On lui attribue contre son gré des travaux dangereux ou des tâches humiliantes
- On lui donne délibérément des consignes impossibles à exécuter
- On occasionne des dégâts à son poste de travail ou à son véhicule
- On la pousse à la faute, on sabote son travail
- On l'interrompt sans cesse
- Ses supérieur.e.x.s hiérarchiques ou ses collègues ne lui parlent plus
- On refuse tout contact même visuel avec elle (gestes de rejet)
- On utilise des propos méprisants pour la qualifier ou on utilise envers elle des gestes de mépris (sopirs, regards méprisants, haussement d'épaule, etc.)
- On la discrédite auprès des collègues ou des supérieur.e.x.s
- On fait courir des rumeurs à son sujet
- On lui attribue des problèmes psychologiques (on dit que c'est un.e.x malade mentale)
- On ne tient pas compte de ses problèmes de santé ou on se moque de ses handicaps ou de son physique, on l'imité ou la caricature
- On critique sa vie privée ou tout non-respect et invasion de la sphère privée (par des coups de téléphone ou des lettres, ou on la suit dans la rue, on la guette devant son domicile)
- On se moque de ses origines ou de sa nationalité ou on s'attaque à ses croyances religieuses ou à ses convictions politiques
- On l'injurie avec des termes obscènes ou dégradants
- On hurle contre elle

Le harcèlement psychologique s'opère de façon ciblée face à un individu ou un groupe, il peut y avoir un.e.x ou des auteur.e.x.s, la dynamique se crée même avec des témoins qu'ils soient actifs ou passifs, c'est un phénomène diffus où tout le monde est concerné et impacté. Quand les limites ne sont pas clairement posées, cela va induire du harcèlement et se jouer à plusieurs niveaux. Les situations sont complexes et

imbriquées c'est pourquoi, le mobbing est parfois difficile à prouver. Le processus qui peut s'installer et se scléroser, est inadmissible car il engendre de la souffrance.

Le harcèlement psychologique peut être vertical et descendant du haut vers le bas (un.e.x supérieur.e.x envers un.e.x subordonné.e.x) ; horizontal entre collègues ; vertical ascendant du bas vers le haut (une équipe envers un.e.x supérieur.e.x).

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec le conflit où une relative égalité des parties subsiste. Le désaccord porte sur des idées ou manières de faire mais garde le respect des règles éthiques minimum et d'une communication éthique, de l'ordre du verbal : le désaccord est exprimé, le conflit peut faire émerger quelque chose de constructif.

3.3 Le harcèlement sexuel

Art. 4 Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) : « Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. ».

Cette définition du lieu de travail comprend les locaux de travail mais tout autre lieu à l'extérieur également, tous les endroits où l'on va accomplir l'activité professionnelle ou qui de façon générale sont en lien avec le travail, sont concernés. Il peut s'agir de chantage implicite ou explicite, ou d'un climat hostile sur le lieu de travail. Il est important de considérer ici le ressenti de la personne contrairement à l'intention de l'auteur.e.x. L'importance est l'effet de contrainte et de détérioration des conditions de travail.

Il existe trois formes de harcèlement sexuel : verbal (paroles, rumeurs, propositions, avances, insultes), non verbal (regards, gestes, étalage de matériel pornographique), physique (attouchements, contrainte sexuelle, viol).

Celles-ci se distinguent du flirt par l'insistance et la différence entre un jeu à deux (consentement et répondant) alors que le harcèlement est unilatéral et va rester plus caché par l'auteur.e.x. Le flirt est un rapprochement réciproque, constructif, stimulant, et souhaité par les deux parties, il est source de joie et respecte les limites personnelles. Le harcèlement sexuel est un rapprochement unilatéral, dégradant, blessant, il n'est pas souhaité par une partie, il est source d'irritation qui viole les limites personnelles. De plus, il est à caractère sexuel et sexiste, il se manifeste par l'inopportunité du comportement. Sa fréquence et sa durée ne sont pas déterminantes (un acte suffit), en revanche, le ressenti de la victime est déterminant et l'intention de l'auteur.e.x n'est pas pertinente.

Dialogai considère, de façon non exhaustive, que cela relève du harcèlement sexuel lorsque :

- On porte des regards qui déshabillent
- On siffle, on insulte, on fait des clins d'œil, des mimiques ou des gestes obscènes

- On affiche des images à caractère sexuel ou l'on fait étalage d'objets explicitement sexuels
- On profère des invitations importunes
- On fait des plaisanteries ou des commentaires à caractère sexiste
- On ridiculise ou banalise les capacités professionnelles en termes sexistes
- On pose des questions indiscrettes sur la vie privée
- On tente des rapprochements accompagnés de promesses de privilèges ou de menaces de représailles
- On provoque des contacts physiques non désirés, des frottements délibérés
- On se masturbe en public

Peuvent faire obstacles à la parole face au harcèlement sexuel : la reconnaissance légale des faits ; la reconnaissance par les pair.e.x.s ; se faire considérer comme victime ; il est difficile d'oser dire ; l'on peut avoir honte ou se sentir coupable ; l'héritage culturel ; l'éducation (ce n'est pas l'attribut qui fait le consentement) ; la précarité de la victime ; la peur de subir les représailles ; qu'il soit reproché de faire beaucoup d'histoires pour un problème, considéré de l'avis général, comme mineur ; que l'on mette en doute la parole ; qu'on reproche de n'avoir rien dit tout de suite ; que la personne mise en cause soit punie.

Dialogai considérant toute forme de harcèlement comme intolérable mettra tout en œuvre pour lutter contre cette forme de violence et soutenir les victimes.

3.4 La discrimination

[Art. 8 de la Constitution Suisse : Egalité](#) : « ¹ Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.

² Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

³ L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

⁴ La loi prévoit des mesures en vue d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées. »

[Art. 3 Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes \(LEg\) : Interdiction de discriminer](#) : « ¹ Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

² L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

³ Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes. »

Dialogai, de par ses statuts et ses buts, s'attache à lutter contre toute forme de discrimination, qu'elle soit raciale, ethnique, religieuse, liée à l'orientation affective et sexuelle, liée à l'identité de genre (ne pas considérer l'autre dans sa définition de soi-

même ; mégenrer une personne). Aucune discrimination ne saurait être tolérée. De plus, cela concerne tout le monde sans distinction, notamment de genre (par exemple, une remarque sexiste de femme à femme).

4. Marche à suivre en cas de problème

4.1 Personnes à contacter

Laex collaborateuriceux qui s'estime atteint.e.x d'une manière ou d'une autre dans son intégrité **peut faire appel à la Direction en tout temps :**

Juliette 076 417 40 51

Christophe 076 358 40 52

Numéro d'urgence dévié chez Juliette en permanence 079 661 13 91

Toutefois, selon les faits, la direction voire le comité ne peuvent pas garantir la confidentialité des faits qui seraient portés à leur connaissance, car iels ont le devoir d'intervenir sur le champ. Iels sont là pour apporter aide et soutien.

Laex collaborateuriceux peut également faire appel à la personne de confiance, **Madame Hervine Siegwart, Médiatrice assermentée et FSM, 23 rue Gourgass, 1205 Genève** info@mediationpratique.ch, +41 79 252 27 06

La personne de confiance a un rôle de facilitateuriceux externe. Elle garantit la confidentialité à toute personne qui fait appel à elle pour des questions de harcèlement et de risques psychosociaux. La personne de confiance n'est pas un.e.x médiateuriceux. Elle a pour tâche de : recevoir les personnes qui le requièrent ; garantir la confidentialité, le nom de la personne requérante ne sera pas divulgué sans son consentement ; offrir écoute et soutien à la personne requérante ou à une personne qui prend conseil pour une tierce personne de l'association pour résoudre une situation ; adresser la personne requérante, si elle en fait la demande ou en a besoin, à des services spécialisés ou des réseaux d'aide ; réfléchir avec la personne requérante à la mise en place de moyens pour faire cesser le harcèlement ; intervenir à la demande de la personne requérante auprès de la hiérarchie pour trouver une solution ; collaborer avec la hiérarchie ou toute autre personne compétente à l'interne pour mettre un terme au harcèlement ; s'assurer par la suite que la situation est réglée et que la personne plaignante ne subit pas de préjudices.

Pour toute démarche et renseignement concernant une éventuelle plainte, laex collaborateuriceux peut également faire appel à la LAVI : **Centre LAVI Genève, 72 Boulevard Saint-Georges, 1205 Genève, 022 320 01 02, info@centrelavi-ge.ch**

4.2 Plainte et enquête

Procédure interne de plainte :

- Signalement immédiat de la personne (membre du personnel, mandant.e.x, bénévole, stagiaire, apprenti.e.x, partenaire ou prestataire) ayant des soupçons ou qui a connaissance d'une éventuelle atteinte à l'encontre d'un.e.x collaborateuriceux ou qui en est victime ;

- Réunion du groupe de suivi (Direction, Comité) dans les 24h (jours ouvrables) pour ouverture d'un cas : évaluation et décisions des actions à entreprendre pour venir en aide à laex collaborateuricex (orientation vers les structures relais compétentes) ;
- Enquête dans le but d'établir les faits : audition de la personne plaignante, audition de la personne mise en cause, audition des témoins
- Rédaction d'un rapport d'enquête avec recommandations et définition d'un plan d'action ;
- Présentation de la situation au groupe de suivi pour validation dans les 5 à 10 jours ;
- Mesures complémentaires (suspension de laex collaborateuricex mis.e.x en cause, décision de sanction, rupture de contrat, etc.) ;
- Accompagnement de la personne victime dans une démarche de plainte possible : OCIRT, procédure judiciaire, etc.

Il n'y a aucune obligation pour les collaborateuricexs d'enclencher une démarche à l'interne. Chacun.e.x peut, si souhaité, déposer une plainte formelle auprès du Ministère public ou de la police.

Pour une éventuelle procédure juridique externe à l'association :

« La LAVI (Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions) définit une victime selon les termes suivants : "toute personne qui a subi, du fait d'une infraction, une atteinte directe à son intégrité physique, psychique ou sexuelle" (art.1 al.1).

Cette définition recouvre notamment les victimes des infractions suivantes, définies par le Code Pénal suisse (CP) :

Infractions contre la vie et l'intégrité corporelle :

- Lésions corporelles simples ou graves (art.122 et 123 CP)
- Agression (art. 134 CP)
- Brigandage (art.140 CP)
- Lésions corporelles par négligence (notamment suite à des accidents de la circulation causés par des tiers).

Infractions contre l'intégrité sexuelle :

- Viol (art.190 CP)
- Contrainte sexuelle (art.189 CP)
- Harcèlement sexuel (art. 198 CP)
- Actes d'ordre sexuel avec des enfants (art.187 CP)
- Inceste (art.213 CP)
- Adultes victimes d'abus sexuels ou d'inceste dans l'enfance (art.187 CP et art.213 CP)

Infractions contre la liberté :

- Menaces (art.180 CP)
- Contrainte (y compris mariage ou partenariat forcé) (art.181 CP)
- Traite des êtres humains (art. 182 CP)

- Séquestration et enlèvement (art.183 CP et art.184 CP)
- Prise d'otage (art.185 CP)

La tentative de commettre l'une des infractions citées peut entrer en ligne de compte, pour autant qu'il y ait une atteinte au sens de l'art.1 al.1 LAVI.

La LAVI vient en aide non seulement à la victime, soit la personne qui a subi l'atteinte directement, mais aussi, sous certaines conditions, à la victime conjoint.e.x, aux enfants, aux père et mère, ainsi qu'à d'autres personnes unies à la victime par des liens analogues comme les concubin.e.x.s ou frères et sœurs (proches).

Il est à noter que, sont en principe exclues, du champ d'application de la LAVI les voies de fait qui, selon leur définition, ne causent ni lésion corporelle ni atteinte à la santé, les violences psychologiques qui ne résultent pas d'une infraction caractérisée par le code pénal (humiliations, dénigrement, chantage, etc.), les atteintes causées par une infraction contre l'honneur (diffamation, calomnie, injure) ou contre le patrimoine (vols, escroqueries, abus de confiance, etc.). » (<http://www.centrelavi-ge.ch/index.php?q=le-centre-lavi/les-victimes-au-sens-de-la-lavi>).

Quelle est la différence entre une infraction poursuivie d'office et une infraction poursuivie sur plainte ?

Les infractions poursuivies d'office sont des infractions que les autorités pénales doivent poursuivre dès qu'elles en ont connaissance, soit par leurs propres constatations, soit par information donnée par la victime lésé.e.x (plainte pénale) ou sur dénonciation d'un.e.x tiers. C'est le code pénal suisse qui définit les infractions poursuivies d'office ou sur plainte.

Les infractions poursuivies sur plainte sont généralement des infractions de gravité moindre qui ne sont poursuivies que si une plainte est déposée par la personne immédiatement concernée par l'infraction (p. ex. dommage à la propriété, délits contre l'honneur, voies de fait, infractions d'importance mineure, etc.). Il revient à la victime de l'infraction de porter plainte, dans les trois mois suivant l'identification de l'auteur.e.x de l'infraction. La plainte doit être déposée par écrit (Ministère public) ou oralement avec procès-verbal auprès de l'autorité de poursuite pénale (police). Les infractions poursuivies d'office sont des infractions qui, en raison de leur gravité, sont poursuivies d'office. Elles ne présupposent donc pas de plainte de la victime. Elles sont poursuivies dès que les autorités de poursuite pénale (police ou Ministère public) en ont connaissance (actes d'ordre sexuel avec des enfants, lésions corporelles graves, homicides, etc.).

Infractions en lien avec les RPS :

- Lésions corporelles graves ou simples, intentionnelles ou par négligence (Code Pénal art. 122-125), les lésions corporelles graves sont poursuivies d'office
- Voies de fait (Code Pénal art. 126)
- Mise en danger de la vie ou de la santé d'autrui (Code Pénal art.127), poursuivi d'office
- Soustraction de données (Code Pénal art. 143)
- Accès indu à un système informatique (Code Pénal art. 143 bis)

- Dommages à la propriété (Code Pénal art. 144)
- Détérioration des données (Code Pénal art. 144 bis)
- Diffamation (Code Pénal art. 173)
- Calomnie (Code Pénal art. 174)
- Injure (Code Pénal art. 177)
- Violation de secret privé (Code Pénal art. 179)
- Utilisation abusive d'une installation de télécommunication (Code Pénal art. 179 septies)
- Menaces (Code Pénal art. 180)
- Contrainte (Code Pénal art. 181)
- Paroles grossières et attouchements d'ordre sexuel (Code Pénal art. 198)
- Exposition à du matériel pornographique (Code Pénal art. 197, al. 2)
- Contrainte (Code Pénal art. 181)
- Contrainte à subir un acte analogue à l'acte sexuel ou un autre acte d'ordre sexuel (Code Pénal art. 189)
- Viol (Code Pénal art. 190)
- Appels téléphoniques obscènes (Code Pénal art. 179 septies)
- Abus de détresse (Code Pénal art. 193)

5. Sanctions

Les sanctions possibles au sein de l'Association Dialogai en cas d'atteinte à l'intégrité personnelle ou de harcèlement et en fonction de la gravité des faits et des conséquences subies par la victime, sont :

- Des excuses verbales ou écrites à la victime
- Un blâme écrit
- Une lettre d'avertissement avec menace de congé
- Un licenciement
- Un licenciement avec effet immédiat

6. Mesures réparatrices possibles envers la victime

Dialogai peut, au terme de la procédure interne prendre des mesures pour éviter que la victime soit désavantagée et qu'elle puisse bien se réintégrer dans l'Association et ses activités. Il s'agit de réparer les inconvénients auxquels la victime a été confrontée.

Il pourrait s'agir :

- D'excuses verbales ou de préférence écrites de la part de l'auteur.e.x et de l'Association
- La promotion ou l'emploi qui avait été refusé
- La compensation du salaire perdu
- Le retrait du dossier de la victime des évaluations ou des observations défavorables déposées par la suite du harcèlement
- Des compensations facilitant l'accès à des mesures de formation ou de perfectionnement professionnel