

ASSOCIATION REGIONALE POUR  
L'ENFANCE ET LA JEUNESSE

## Déclaration d'intentions Prévention et interdiction des comportements portant atteinte à l'intégrité personnelle sur le lieu de travail

### Préambule

---

Ce document a pour but de réfléchir et prévenir les comportements pouvant porter atteinte à la santé des employé·e·s sur le lieu de travail.

Si par sa faible mixité entre hommes et femmes, ce champ professionnel est peu confronté aux problèmes de harcèlement sexuel, il convient néanmoins de rappeler, que comme partout, cela peut exister.

### Harcèlement moral ou psychologique

---

Le harcèlement psychologique est notamment défini par la jurisprudence fédérale qui considère qu'il s'agit d'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 peut 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 pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles ou d'une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un·e supérieur·e hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs·trices (cf. notamment arrêt du Tribunal fédéral 4D\_72/2017 du 19 mars 2018, considérant 8.2).

Cependant tout comportement abusif qui impacte les conditions de vie d'une personne au travail n'est pas acceptable. Il est donc vivement conseillé d'intervenir par des mesures préventives avant que ces agissements ne s'inscrivent dans la durée.

Concrètement, il peut s'agir par exemple :

- de critiques et dénigrements injustifiés ;
- de discriminations liées à l'origine, au statut social, à la religion, etc. ;
- de ridiculisation et d'humiliation ;
- de refus d'attribuer la moindre tâche ;
- de l'attribution de tâches choisies dans le but de ridiculiser, dénigrer ou mettre en difficulté ;
- de refus de contact provoquant un isolement ;
- d'attaques sur la vie privée, etc...

## Harcèlement sexuel

---

Le harcèlement sexuel et la discrimination sont notamment définis par la Loi fédérale sur l'égalité (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 ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

(cf. Art. 4 Harcèlement sexuel; discrimination)

Tout comportement sortant du cadre du rapport de travail et s'y manifestant contre la volonté de la personne, qu'elle parvienne ou non à l'exprimer, n'est pas acceptable. Il peut être le fait de collègues de travail (ayant ou non une fonction hiérarchique), de membres de services partenaires ou d'utilisateurs, usagers du Service. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Ses auteurs peuvent être des individus ou des groupes.

Concrètement, il peut s'agir par exemple :

- de remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- de propos obscènes;
- de paroles et plaisanteries sexistes;
- de remarques sur l'orientation sexuelle de collègues;
- de présentation de matériel pornographique;
- d'invitations importunes dans un but sexuel;
- de contacts physiques non désirés;
- de pratiques consistant à suivre un·e collègue à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail;
- de tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- d'agressions sexuelles, de contrainte sexuelle, de tentatives de viol ou de viols.

Référence : Conférence organisée par PEP, la FSAE et l'ARDIVE<sup>1</sup> le 11 février 2020 Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (Vaud) BEFH Pourquoi agir contre le sexisme et le harcèlement sur le lieu de travail ? Irène Schmidlin et Magdalena Rosende

## Cadre juridique

---

L'article 328 du Code des obligations prévoit que « l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du

---

<sup>1</sup> FSAE Fédération vaudoise des structures d'accueil de l'enfance / ARDIVE Association des responsables et directions d'institutions vaudoises pour l'enfance

travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.»

## Les principes de base

---

Le harcèlement au travail est interdit. Le rôle de l'employeur est de protéger ses employé·e·s. Les victimes ont le droit de se défendre. Les témoins ont une responsabilité morale.

## Prévention

---

Le harcèlement est un comportement qui n'est pas toléré. Chaque collaborateur·trice est instamment invité·e à respecter la dignité et la sphère intime de ses collègues.

Le directeur ou la directrice veille à créer un environnement de travail qui prévient les comportements cités ci-dessus. Il/elle considère notamment que les désaccords font partie de la vie d'une équipe et sont traités comme des opportunités permettant de prévenir les conflits et diminuer les risques de comportements portant atteinte à l'intégrité personnelle sur le lieu de travail.

Celles et ceux qui se sentent harcelé·e·s ou discriminé·e·s ont le droit :

- de faire comprendre à la personne qui les offense qu'ils/elles n'acceptent pas ce type de comportement ;
- de s'adresser au directeur / à la directrice ;
- de contacter la personne de confiance et d'avoir un échange strictement confidentiel (voir ci-dessous).

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs ont l'obligation morale de réagir aux situations de harcèlement dont elles ou ils pourraient être témoins, en faisant clairement comprendre aux auteur·e·s que leur comportement est inacceptable.

Il est demandé à chaque collaboratrice et chaque collaborateur, de couper court aux plaisanteries ou remarques à caractère discriminant, sexiste, raciste, etc. concernant ses collègues, les partenaires ou les familles utilisatrices des milieux d'accueil. Chacun·e est également responsable de ne pas véhiculer des représentations sexistes de la profession et veille à ne pas entretenir les préjugés à l'égard des hommes et des femmes qui choisissent cette orientation professionnelle.

Dès qu'il/elle en a connaissance, le/la directeur/directrice a le devoir de soutenir les personnes touchées et est aussi tenue d'agir pour faire cesser le harcèlement. Il/elle informe son employeur (comité, chef·fe de Service, ...) et des sanctions sont prises contre le·s auteur·e·s. Selon la gravité de la situation, elles vont de l'avertissement au licenciement immédiat pour juste motif.

Les personnes qui annoncent une situation de harcèlement ne subiront aucun préjudice, sauf en cas de fausses accusations.

Chaque situation est traitée avec bienveillance et dans la plus stricte confidentialité.

## Personne de confiance (PCE)

---

Une des mesures recommandées par le SECO<sup>2</sup> dans ses directives en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux au travail est la désignation d'une personne de confiance. Pour être efficace et remplir son objectif, le dispositif de la personne de confiance se doit de satisfaire certaines conditions qui ont notamment été développées dans la jurisprudence du Tribunal fédéral (arrêt du 9 mai 2012, cause C.462/2011).

La personne de confiance est désignée par l'institution. C'est une personne neutre et généralement spécialiste en médiation, en psychologie des relations de travail, en droit du travail, etc.

Elle est facilement identifiable et accessible par tout le personnel. Chacun·e peut prendre contact avec la personne de confiance et l'échange se fera dans la plus stricte confidentialité. Il/elle peut le faire, selon la situation, sans en informer le directeur ou la directrice, notamment si il/elle a une responsabilité dans les comportements portant atteinte à l'intégrité personnelle d'un·e employé·e sur le lieu de travail.

## Fonction et responsabilités de la PCE<sup>3</sup>

---

Elle est responsable :

- de recevoir les appels des plaignant·e·s et d'assurer l'entretien initial ;
- de les écouter pour comprendre ce qui se passe ;
- de leur prodiguer les premiers conseils ;
- d'identifier les besoins et déterminer avec les plaignant·e·s de quelle façon la situation devrait se modifier pour faire cesser le harcèlement ;
- d'orienter vers d'autres ressources plus adaptées, selon les besoins et le type de situation ;
- de la confidentialité des échanges.

La direction est responsable

- de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et psychique des employé·e·s ;
- de transmettre les informations concernant le dispositif de PCE à leurs collaborateurs·trices dès leur engagement ;
- de garantir la neutralité aux parties durant la procédure ;
- de traiter les situations en fonction des recommandations de la PCE ou des conclusions de l'enquête ;
- d'informer sa hiérarchie (Président·e Association).

---

<sup>2</sup> Secrétariat d'Etat à l'économie

<sup>3</sup> Voir le Guide de l'entretien destiné aux personnes de confiance (BFEG)

## Pour l'arpeje, les personnes de confiance sont :

---

Nom et prénom :	Mme Pasquier Chantal
Profession et lieu de travail :	Médiatrice – Personne de confiance ASPCE Liddes
Coordonnées :	Permanence RPS contact@cpmr.ch 079 233 71 80
Nom et prénom :	M. Rosset Marc
Profession et lieu de travail :	Psychologue - Médiateur Professionnel CSMP Personne de confiance ASPCE Liddes
Coordonnées :	Permanence RPS contact@cpmr.ch 021 601 58 09

## La voie pénale

---

Si les mesures de prévention ne suffisent pas, l'association PEP recommande de s'adresser en premier à la personne de confiance avant de démarrer une action civile et/ou pénale.

La victime est évidemment libre de décider d'emprunter la voie judiciaire immédiatement.

## Ressources

---

Guide de l'entretien destiné aux personnes de confiance

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail/intervention-en-cas-de-problemes-concrets.html>

Mobbing et autres formes de harcèlement - Protection de l'intégrité personnelle au travail.

[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html)

Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu de travail ?

[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4f.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4f.pdf)

Pôle de recherche national

<https://www.lives-nccr.ch/fr/page/quest-ce-que-le-harcelement-moralpsychologique-ou-mobbing-n265>

Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>