



# Jaquier

Services S A



## Jaquier Services

### Politique en matière de protection de l'intégrité personnelle au travail

#### Table des matières

1.	Déclaration de principe .....	2
1.1.	Engagement de la Direction .....	2
1.2.	Objectifs de la politique .....	2
1.3.	Champ d'application de la politique .....	3
1.4.	Bases légales (c.f Annexes) .....	3
2.	Définitions .....	3
2.1.	Risques psychosociaux .....	3
2.2.	Harcèlement psychologique ( <i>Mobbing</i> ) .....	4
2.3.	Harcèlement sexuel .....	4
2.4.	Discrimination .....	5
2.5.	Violence .....	5
3.	Marche à suivre en cas de problème .....	6
3.1.	Supérieurs hiérarchiques .....	6
3.2.	Personne de confiance externe à l'entreprise .....	6
3.3.	Plainte et enquête à l'interne .....	5
3.4.	Plainte auprès de l'OCIRT .....	7
3.5.	Démarches judiciaires .....	8
4.	Sanctions envers l'auteur-e .....	8
5.	Mesures réparatrices envers la victime .....	8
	Annexes : Bases légales .....	9



# Jaquier

Services S A



## 1. Déclaration de principe

### 1.1. Engagement de la Direction

La direction de Jaquier Services, en sa qualité d'employeur, est la garante de la sécurité et de la santé physique et psychique de son personnel. La direction s'engage à protéger et à respecter la personnalité et la dignité des membres du personnel : chaque collaborateur et collaboratrice a le droit à un traitement correct et respectueux de la part du personnel d'encadrement, de ses collègues et des client-e-s. Tout comportement blessant ou humiliant sera systématiquement combattu.

La direction s'engage également à prendre les mesures nécessaires visant à réduire et éliminer les risques psychosociaux sur la place de travail, ceci en collaboration avec les employé-e-s.

La direction s'engage notamment à :

- Prévenir les risques psychosociaux par des moyens adéquats, comme la prévention, l'information et la formation du personnel ou encore des campagnes de sensibilisation, en collaboration avec les travailleurs et les travailleuses ;
- Mettre à disposition des personnes plaignantes (ou de toute personne qui prend conseil pour un tiers) aide et soutien dans leurs démarches, selon la procédure détaillée dans le présent document. Les employé-e-s pourront être entendu-e-s sans risque de sanctions ou de représailles ;
- Offrir des mesures de réparation aux victimes pour le préjudice qu'elles ont subi ;
- Sanctionner l'auteur-e de harcèlement en fonction du degré de gravité de son acte et des conséquences subies par la victime (ex. avertissement, suspension, changement du cahier des charges, licenciement).

### 1.2. Objectifs de la politique

La présente directive a pour but de :

- Protéger les travailleurs et les travailleuses de Jaquier Services de toute atteinte à l'intégrité personnelle telle que discrimination, harcèlement sexuel et psychologique (mobbing), violence.
- Prévenir et éliminer les atteintes à l'intégrité personnelle



# Jaquier

Services S A



- Fournir aux personnes victimes de tels comportements les moyens de s'informer, de se défendre et de faire appel à la personne de confiance désignée dans le cas où leur intégrité personnelle serait menacée.

## 1.3. Champ d'application de la politique

La directive s'applique à tous les collaborateurs et collaboratrices de Jaquier Services. Les apprenti-e-s, les travailleurs et travailleuses externes et le personnel temporaire sont également considéré-e-s comme des collaborateurs et collaboratrices.

En particulier, les collaborateurs et collaboratrices sont protégé-e-s des atteintes à la personnalité provenant de personnes externes à l'entreprise, tels que les client-e-s.

Ce principe concerne aussi bien les comportements survenant sur le lieu de travail que ceux pouvant apparaître en d'autres lieux (notamment les soirées d'entreprise, les conférences, les formations, etc.), s'ils portent préjudice à la personne dans le cadre de son emploi.

## 1.4. Bases légales (c.f Annexes)

- Code suisse des obligations, articles 319 et suivants, en particulier l'article 328 CO.
- Loi sur le travail et ses ordonnances d'application, en particulier l'article 2 de l'ordonnance OLT3 relative à la loi sur le travail.
- Le code pénal suisse, notamment les articles 193 alinéa 1 et 198.
- La loi fédérale sur l'égalité en femmes et hommes, notamment les articles 4 et 5 alinéa 3.

## 2. Définitions

### 2.1. Risques psychosociaux

Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), les risques psychosociaux sont des risques concernant les atteintes à la santé, comme le stress et les différentes formes de harcèlement, par exemple, qui sont induits par l'environnement professionnel et ont un impact sur le psychisme. En fait, il s'agit surtout de caractéristiques négatives de l'aménagement du travail et de l'organisation, ainsi que de caractéristiques touchant les relations sociales et les locaux de travail.



# Jaquier

Services S A



Les comportements définis ci-dessous sont interdits et passibles de sanctions :

## 2.2. Harcèlement psychologique (*Mobbing*)

Par harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing on entend « 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. » (Arrêt du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007, consid. 4.3.)

Exemples de comportements de harcèlement psychologique (non exhaustif) :

- Pousser à la faute
- Retirer l'accès aux outils de travail: téléphone, fax, ordinateur, ...
- Donner en permanence des tâches nouvelles
- Donner délibérément des consignes impossibles à exécuter
- Interrompre sans cesse la victime
- Communiquer avec la personne uniquement par écrit
- Ignorer la présence de la personne en s'adressant uniquement aux autres
- Utiliser des propos méprisants pour qualifier la personne
- Faire courir des rumeurs à son sujet
- Menacer la personne de violences physiques
- Hurler contre la personne

## 2.3. Harcèlement sexuel

Par harcèlement sexuel, on entend « tout comportement discriminatoire, 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. » (Article 4, Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, LEg).

Le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes :

- Remarques déplacées ou plaisanteries sexistes
- Regards qui déshabillent



# Jaquier

Services S A



- Commentaires grossiers ou embarrassants
- Usage de matériel pornographique
- Attouchements
- Invitations gênantes
- Avances accompagnées de promesses de récompenses, de menaces de représailles ou de toutes autres pressions
- Agressions sexuelles (tentative de viol, viol)

Ce qui compte en matière de harcèlement sexuel, ce n'est pas l'intention de la personne qui importune, mais la manière dont la personne concernée perçoit et ressent son comportement, autrement dit le caractère désiré ou non du comportement. Le harcèlement sexuel peut se produire pendant le travail ou à l'occasion d'activités ou de festivités organisées par l'entreprise. Il peut être le fait de collègues de travail, mais aussi de membres d'entreprises partenaires.

En général, le harcèlement sexuel est constitué d'actes répétitifs, dans certaines circonstances cependant, un acte isolé peut déjà être considéré comme du harcèlement sexuel.

## 2.4. Discrimination

On entend par discrimination tout propos ou agissement visant à discriminer une personne, à la traiter différemment ou à la déprécier du fait de son origine, de sa couleur de peau, de son sexe et du genre, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale et familiale, de l'état de grossesse, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

## 2.5. Violence

La violence se réfère à l'utilisation intentionnelle de la force physique ou de menaces, à l'encontre d'une ou plusieurs personnes mettant ou risquant fortement de mettre en danger leur santé physique et mentale, leur sécurité ou leur bien-être. La violence peut prendre des formes physique ou verbale et peut comporter des aspects raciste ou sexuel.

Les agissements agressifs ou violents peuvent prendre les formes suivantes :

- Impolitesses - manque de respect vis-à-vis des autres,
- Acte de malveillance,



# Jaquier

Services S A



- Violence physique ou verbale - intention de blesser quelqu'un,
- Agressions, agissements hostiles sur autrui - intention de faire du tort à autrui.

## 3. Marche à suivre en cas de problème

Le collaborateur ou la collaboratrice qui s'estime atteint-e dans son intégrité par un-e ou plusieurs personnes au sein de l'entreprise peut contacter, selon ses besoins et préférences, les personnes citées ci-dessous.

### 3.1. Supérieurs hiérarchiques

Le collaborateur ou la collaboratrice peut, s'il ou elle le désire, solliciter sa hiérarchie ou la direction. Toutefois, en vertu de leur devoir de diligence, les cadres dirigeants, ainsi que la direction, sont tenus de clarifier les situations problématiques portées à leur connaissance. De ce fait, ils ou elles ne sont pas en mesure de garantir un traitement confidentiel des informations que le ou la collaboratrice lui transmettra.

### 3.2. Personne de confiance externe à l'entreprise

Toute personne qui s'estime victime d'une atteinte à son intégrité personnelle peut décider de faire appel de manière confidentielle et gratuite aux personnes de confiance externes à l'entreprise.

La personne ou l'organisme externe nommé comme personne de confiance reçoit le collaborateur ou la collaboratrice et lui apporte conseil et assistance pour gérer la situation problématique en toute confidentialité.

Le mandat de la personne de confiance est le suivant :

**Le 2<sup>e</sup> Observatoire, centre de compétence en matière de harcèlement au travail**  
Rue de la Tannerie 2 bis 1227 Carouge

Toutes les démarches se font avec l'accord de la personne qui consulte.



# Jaquier

Services S A



Coordonnées de la personne de confiance externe : 022 301 37 95

Mme Véronique Ducret, psychologue sociale

Mme Bulle Nanjoud, conseillère en matière de harcèlement

Mme Laetitia Carreras, conseillère en matière de harcèlement

### 3.3. Plainte et enquête interne

Tout membre du personnel qui s'estime victime de harcèlement psychologique ou sexuel ou de discrimination ou de tout autre acte grave portant atteinte à son intégrité personnelle peut aussi, s'il le souhaite, demander l'ouverture formelle d'une enquête auprès de la direction.

Pour cela, la personne lésée doit adresser une demande écrite à la direction en décrivant de la façon la plus précise possible les faits dont il ou elle est victime.

De plus, la direction peut décider en tout temps de mandater une enquête auprès d'un organisme externe si elle l'estime nécessaire.

### 3.4. Plainte auprès de l'OCIRT

Le membre du personnel qui s'estime victime de harcèlement est également en droit de s'adresser directement à l'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail (OCIRT).

L'OCIRT a pour mission de conseiller, informer, sensibiliser et contrôler les entreprises en matière de prévention des risques professionnels. Il veille notamment à la bonne application de la Loi sur le travail (LTr) et de son ordonnance d'application OLT3, qui définissent les responsabilités de l'employeur dans le domaine de la protection de la santé physique et psychique des employés.

#### OCIRT

Rue David-Dufour 5

1205 Genève

022 388 29 29



# Jaquier

Services S A



## 3.5. Démarches judiciaires

Le membre du personnel qui s'estime victime d'une atteinte à l'intégrité personnelle est également en droit de saisir les tribunaux sans avoir au préalable fait appel à la procédure interne. Les droits en matière de droit civil et pénal d'une personne importunée restent acquis indépendamment de la procédure interne à l'entreprise.

Cependant, après l'engagement d'une procédure judiciaire, il n'est plus possible de demander l'exécution d'une procédure de plainte interne.

## 4. Sanctions envers l'auteur-e

Toute personne qui porte atteinte à l'intégrité personnelle d'un collaborateur ou d'une collaboratrice s'expose à des sanctions. Ceci s'applique également aux personnes qui en accusent d'autres à tort avec volonté de nuire et de porter préjudice à autrui. Ces sanctions, en fonction de la gravité de l'acte, pourront consister par exemple en :

- Une obligation de présenter des excuses écrites ou orales à la victime
- Un avertissement écrit
- Une suspension sans salaire
- Une résiliation du contrat de travail
- ...

## 5. Mesures réparatrices envers la victime

La direction veille à ce qu'une personne atteinte dans son intégrité personnelle ne subisse pas de représailles de la part d'une tierce personne. Elle veille également à ne pas désavantager une victime dans son poste de travail.

La direction s'engage à proposer des mesures réparatrices au collaborateur ou à la collaboratrice victime d'une atteinte à l'intégrité personnelle. Ces mesures réparatrices devront être discutées et convenues avec la victime en fonction de sa situation personnelle ainsi que des circonstances et de la gravité de l'atteinte.





# Jaquier

Services S A



## Bases légales

### Obligation des employeurs et des travailleurs (art. 6, al. 1 Loi sur le travail LTr)

*1 Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.*

### Protection de la personnalité du travailleur (art. 328, al. 1 code des obligations CO)

*1 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.*

### Protection de l'intégrité personnelle des travailleurs (art. 2, al.1, lettre d, Commentaire de l'ordonnance 3, Loi sur le travail OLT3)

*L'employeur doit prendre les dispositions pour garantir l'intégrité physique et psychique de ses travailleurs, protection de leur personnalité incluse. Ce n'est pas seulement l'employeur qui doit remplir ces exigences, il doit également veiller à ce que l'intégrité personnelle soit respectée par tous les travailleurs et, le cas échéant, par les clients de l'entreprise. Le harcèlement sexuel ou psychologique, la discrimination fondée sur le sexe, la race ou la religion, sont des exemples d'agressions de l'intégrité personnelle. (...) Dans le cas de harcèlement sexuel, la victime devrait pouvoir s'adresser à une personne de son sexe. L'expérience a montré que jusqu'ici, majoritairement, les agresseurs étaient des hommes et les victimes des femmes (voir aussi les explications dans l'annexe sur la protection de l'intégrité personnelle des travailleurs).*

### Atteinte à la liberté et à l'honneur sexuel/Abus de détresse (art. 193, al.1 code pénal suisse CO)

*Celui qui, profitant de la détresse où se trouve la victime ou d'un lien de dépendance fondé sur des rapports de travail ou d'un lien de dépendance de toute autre nature, aura déterminé celle-ci à commettre ou à subir un acte d'ordre sexuel sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.*



# Jaquier

Services S A



## **Contraventions contre l'intégrité sexuelle / Désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel (art. 198 code pénal suisse CPS)**

*Celui qui aura causé du scandale en se livrant à un acte d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y aura été inopinément confrontée celui qui aura importuné une personne par des atouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières sera, sur plainte, puni d'une amende.*

## **Harcèlement sexuel; discrimination (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*

## **Droits des travailleurs (art. 5, al.3 loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes LEg)**

*Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.*

Fait à Carouge, le 8 février 2019

  
Jaquier Services SA