OAV
ORDRE DES AVOCATS VAUDOIS

Recommandation
Intégrité personnelle au travail

Recommandation du Conseil de l'Ordre dans le cadre des mesures contre les atteintes à l'intégrité personnelle au travail du 30.04.2020

L'essentiel … en lecture cursive

La présente recommandation a pour objectif de **rappeler les principes** applicables dans le contexte de la **lutte contre les atteintes à l'intégrité personnelle (telles que le harcèlement moral ou sexuel, violence)** (chiffres 2 et 3) des employés/ées des études des membres de l'Ordre.

Table des matières

1 Introduction 1
2 Atteintes à l'intégrité personnelle 2
2.1 Harcèlement sexuel 2
2.2 Harcèlement moral (mobbing) 2
2.3 Discrimination 3
3 Mesures à prendre par les avocats/es employeurs/es 3
4 Personnes de confiance 4
5 Entrée en vigueur, abrogations, dispositions transitoires 4

1 Introduction

Les atteintes à l'intégrité personnelle ont des conséquences sérieuses dans le monde du travail : être victime de comportements dévalorisants, d'iniquité ou de manque de respect n'a pas seulement un impact négatif sur le bien-être mais aussi sur la satisfaction au travail, la collaboration et la capacité de rendement ; la santé des employés/ées peut aussi être détériorée, même après une courte période.

Sont en particulier des comportements relevant de cette directive et constitutifs d'atteintes à l'intégrité personnelle : la violence physique et psychique le mobbing, la discrimination et le harcèlement sexuel. Il appartient à l'avocat/e employeur/e de protéger l'intégrité personnelle des employés/ées et d'instaurer, à tous les échelons hiérarchiques, des rapports respectueux et sans violence.

Le Tribunal fédéral considère (arrêt TF 2C_462/2011 du 9 mai 2012 consid. 4.2) que parmi les mesures importantes que l'employeur est tenu de prendre figure la désignation d'une personne interne ou externe de l'entreprise à laquelle les employés concernés peuvent s'adresser en cas de conflit. Il est important que cette personne de confiance dispose de la formation nécessaire et qu'elle ait un rapport de confiance avec les personnes qui demandent son conseil.

Cette Recommandation rappelle les principes généraux applicables dans le contexte de la lutte contre les atteintes à l'intégrité personnelle dont la responsabilité incombe aux employeurs/es.

2 Atteintes à l'intégrité personnelle

2.1 Harcèlement sexuel

On entend par « harcèlement sexuel » sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement peut avoir pour cadre le travail ou des manifestations organisées par l'employeuse ou l'employeur. Il peut être le fait de collègues de travail (ayant ou non une fonction hiérarchique), de membres d'entreprises partenaires ou de la clientèle de l'entreprise. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Ses auteurs/es peuvent être des individus ou des groupes.

Concrètement, il s'agit :

- de remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues ;
- de remarques sexistes ou de plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues ;
- de présentation de matériel pornographique – qu'il soit montré ou exposé ;
- d'invitations importunes dans un but sexuel ;
- de contacts physiques non désirés ;
- de pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ;
- de tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles ;
- d'agressions et autres atteintes à l'intégrité sexuelle ou de confrontation à des actes sexuels.

Dans les rapports de travail, il est ainsi nécessaire d'analyser comment l'un ou l'autres des comportements précités sera perçu par la personne qui en est la destinataire, afin d'éviter de créer un malaise, et de s'interroger si du fait de son statut ou de tout autre pouvoir, on risque de pousser la personne à qui elle est destinée à le supporter même si elle n'en a pas envie.

2.2 Harcèlement moral (mobbing)

Le terme « harcèlement moral » ou « mobbing » recoupe divers agissements, que l'on peut attribuer aux domaines suivants :

- atteintes à la possibilité de communiquer (p. ex. empêcher la personne de s'exprimer, l'interrompre constamment, crier sur elle, retenir l'information) ;
- atteintes aux relations sociales (p. ex. refuser tout contact avec la personne, ne pas la saluer, l'ignorer, l'exclure, l'isoler) ;
- atteintes à la réputation (p. ex. ridiculiser la personne, propager des rumeurs à son sujet, la moquer, l'humilier, proférer des remarques insultantes) ;

- atteintes à la qualité de vie et à la situation professionnelle (p. ex. la personne se voit attribuer des tâches absurdes, inadaptées ou injurieuses, subit des critiques gratuites, est privée des tâches importantes) ;
- atteintes à la santé (p. ex. menaces ou violences physiques).

Dans une situation difficile, il n'est pas toujours évident de savoir s'il s'agit de mobbing ou non. Tout comportement incorrect ne représente pas toujours un acte de mobbing conscient. Afin de reconnaître le mobbing, il importe de considérer la situation globale ainsi que l'origine du problème.

2.3 Discrimination

Sont considérés comme « discrimination » les paroles et les actes qui ont pour but de rabaisser ou défavoriser une personne du fait de son appartenance sociale et en particulier 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.

Il y a atteinte au principe d'égalité lorsqu'à situation égale, une personne n'est pas traitée à égalité par rapport à une autre personne en raison de l'un des critères énoncés ci-dessus et que cela entraîne une forme d'humiliation et d'exclusion.

Dans le droit du travail, 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 au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

3 Mesures à prendre par les avocats/es employeurs/es

L'avocat/e employeur/e est tenu/e de prendre les mesures nécessaires pour garantir la protection de l'intégrité personnelle de ses employés/ées et les sensibiliser à cette problématique. La loi et les ordonnances ne fixent pas précisément quelles sont les mesures de prévention que l'avocat/e employeur/e doit prendre ; il/ elle dispose ainsi de toute latitude en la matière. Le principe de base est qu'un bon climat de travail constitue la meilleure des préventions.

Il appartient en particulier à l'avocat/e employeur/e :

- d'investiguer lorsqu'il/elle prend connaissance d'événements susceptibles d'être qualifiés d'atteintes à l'intégrité personnelle,
- d'ouvrir un dialogue, de façon à éviter que les tensions ne s'aggravent, et
- de prendre les mesures adéquates pour prévenir d'éventuelles atteintes à l'intégrité personnelle, notamment par la désignation d'une personne interne ou externe de l'entreprise à laquelle les employés concernés peuvent s'adresser en cas de conflit (Personne de confiance, voir chiffre 4 ci-dessous).

Le respect et la confiance mutuels en font partie, tout comme une culture ouverte de la communication et du conflit. Les employés/ées doivent pouvoir tabler sur le fait qu'ils obtiendront un soutien si un problème se présente.

Pour le surplus, les avocats/es employeurs/es sont invités à communiquer en particulier la présente directive à leurs employés/ées et à consulter la brochure du SECO « Mobbing et autres formes de harcèlement - Protection de l'intégrité personnelle au travail » téléchargeable sur 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.

4 Personnes de confiance

L'Ordre des avocats vaudois propose aux études de ses membres ne disposant pas de structure interne ou externe adéquate une liste de Personnes de confiance parmi les membres actifs de l'association.

La désignation, la mission et ses limites, ainsi que les conditions d'exercice de la mission des personnes de confiance sont définies dans une directive du Conseil de l'Ordre sur les personnes de confiance.

Les coordonnées des Personnes de confiance figurent en annexe à cette Recommandation.

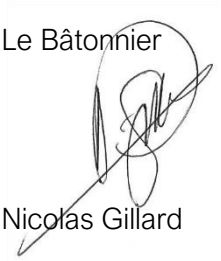
5 Entrée en vigueur, abrogations, dispositions transitoires

La présente Recommandation, édictée par le Conseil de l'Ordre en date du 30 avril 2020, entre en vigueur à cette même date.

Lausanne, le 30 avril 2020

Au nom du Conseil de l'Ordre :

Le Bâtonnier



Nicolas Gillard

Le Vice-bâtonnier

Eric Ramel

Annexe à la Recommandation Intégrité personnelle au travail

Liste des Personnes de confiance (valable au 14.11.2024)

Coordonnées des personnes de confiance OAV

Me Christine Sattiva Spring

Sattiva & Gétaz Kunz Avocates
Ruelle du Temple 4
Case postale 20
1096 Cully
021 799 92 80
chsattiva@avocates-lavaux.ch

Coordonnées des personnes de confiance JBVD

Me Juliette Ancelle

id est avocats sàrl
Rue Centrale 6
1003 Lausanne
021 321 08 80
j.ancelle@jbvd.ch

Me Théo Meylan

NEXUS Avocats SA
Rue des Communaux 14
1800 Vevey
021 552 48 84
t.meylan@jbvd.ch

Me Alain Pichard Bärtsch

Rue du Simplon 18
Case postale 1267
1800 Vevey
021 921 44 57
a.pichard@jbvd.ch

Coordonnées des personnes de confiance ALBA

*Me Charlotte ISELIN**

SF5 Avocats
Place Saint-François 5
1003 Lausanne
021 310 48 80
ciselin@sf5.ch

*Me Valentine GETAZ KUNZ**

Sattiva & Gétaz Kunz Avocates
Ruelle du Temple 4
1096 Cully
021 799 92 80
getazkunz@avocates-lavaux.ch

*à disposition uniquement pour les cas de harcèlement sexuel