

Liste de contrôle

Protection de l'intégrité personnelle au travail



La protection de l'intégrité personnelle exige respect et considération dans les rapports interpersonnels. Les structures de travail et les règles de conduite dans l'entreprise sont donc très importantes et doivent garantir des rapports loyaux et équitables. La protection de l'intégrité personnelle des travailleurs est non seulement importante du point de vue de l'éthique, mais également au plan légal (art. 6, al. 1, LTr).

Vérifiez si les points les plus importants pour la protection de l'intégrité personnelle sont pris en considération dans votre entreprise.

Les points majeurs sont les suivants :

- Position claire de la direction de l'entreprise :
 - Invitation à un comportement digne dans les relations
 - Tolérance zéro face aux atteintes à l'intégrité personnelle
- Sensibilisation des travailleurs à la protection de l'intégrité personnelle et description des comportements inacceptables
- Description de la marche à suivre en cas de problème

Qu'est-ce qui porte atteinte à l'intégrité personnelle ? Les atteintes à l'intégrité de la personne sont des agressions dirigées contre la personne dans sa globalité. Il s'agit de comportements qui transgressent les limites et s'en prennent à l'autre pour l'atteindre dans son estime de soi. Le mobbing, la discrimination et le harcèlement sexuel sont trois exemples de comportements problématiques qui peuvent porter atteinte à l'intégrité personnelle.

Editeur :

SECO | Direction du travail | Conditions de travail | 058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch | Année de parution 2015

Commandes : OFCL Office fédéral des constructions et de la logistique, 3003 Berne

www.publicationsfederales.admin.ch | N° de commande : 710.400.f



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Liste de contrôle Etat des mesures de prévention « Protection de l'intégrité personnelle »¹

Vous y trouverez une sélection des questions importantes sur ce sujet. Les questions auxquelles vous répondez par « non » montrent que des mesures sont à prendre dans l'entreprise. Dans la brochure « Mobbing et autres formes de harcèlement – Protection de l'intégrité personnelle au travail »² vous trouverez, si nécessaire, des informations sur la question.

Directives ou déclarations de principe renfermant les éléments importants

| | | |
|---|--|--|
| 1 L'entreprise a-t-elle émis une directive pour protéger l'intégrité personnelle de ses collaborateurs ? ³ | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | Les problèmes surgissent souvent quand les données ne sont pas claires. On optera de préférence pour des directives écrites, qu'il faudra aussi présenter oralement. |
| 2 Si oui, sous quelle forme ? | <input type="checkbox"/> par écrit <input type="checkbox"/> oralement | |
| 3 La directive renferme-t-elle une déclaration de principe de la direction qui affirme une tolérance zéro en matière d'atteintes à l'intégrité personnelle ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | |
| 4 La déclaration de principe précise-t-elle les comportements non admissibles ? • conflits/mobbing • discrimination • harcèlement sexuel • violences | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | Pour que chacun sache ce qui est souhaitable et ce qui ne l'est pas, il importe de préciser ce que recouvre chaque notion. |
| 5 La directive contient-elle des dispositions concernant la gestion des situations suivantes ? • conflits/mobbing • discrimination • harcèlement sexuel • violences | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | Il s'agit ici d'indiquer clairement • ce qu'il faut faire en cas de problème • et à qui s'adresser |

Structures ayant pour fonction de permettre une gestion constructive des problèmes

| | | |
|--|--|---|
| 6 L'entreprise a-t-elle désigné une instance (personnes de confiance) vers qui les intéressés peuvent demander conseil en cas de conflit ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | Exemples : • Consultation sociale en entreprise • Organe de médiation |
| 7 Les personnes de confiance sont-elles au bénéfice d'une formation minimale pour exercer leur tâche ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | Si oui, laquelle ? |

¹ Autres listes de contrôle pour la prévention des risques psychosociaux : Liste de contrôle Protection contre les risques psychosociaux au travail (N° de commande OFCL : 710.401.f), Liste de contrôle Harcèlement sexuel sur le lieu de travail (N° de commande OFCL : 301.928.f), Liste de contrôle Surveillance des travailleurs au poste de travail. Téléchargement en www.seco.admin.ch



² Commande sur www.publicationsfederales.admin.ch N° de commande 710.064.f. Téléchargement en PDF : www.seco.admin.ch

³ Sur le site Internet du SECO www.seco.admin.ch vous trouverez des éléments de texte pour rédiger une directive sur la protection de l'intégrité personnelle. Ce type de directive peut être judicieusement complété par des descriptions de procédures concernant d'autres questions psychosociales telles que le comportement face à la consommation de substances (médicaments, alcool, substances illicites) et aux addictions.

Structures ayant pour fonction de permettre une gestion constructive des problèmes

| | | |
|---|--|--|
| 8 Existe-t-il des dispositions qui garantissent l'indépendance des personnes de confiance et le traitement confidentiel des problèmes qui leur sont rapportés ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non |  |
| 9 Le rôle, les tâches et les attributions de la personne de confiance sont-ils définis ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | |
| 10 Existe-il une description des étapes formelles du traitement des atteintes à l'intégrité personnelle ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | |
| 11 Le rôle qui revient à la personne de confiance dans une procédure formelle est-il défini ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | Si oui, laquelle ? |
| 12 La directive précise-t-elle les sanctions à prendre à l'encontre des auteurs d'agissements avérés de mobbing, de harcèlement ou de discrimination ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non |  |
| 13 Le personnel a-t-il été associé à l'élaboration de la directive ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | |
| 14 Tous les collaborateurs ont-ils connaissance de la déclaration de principe de l'entreprise relative à la protection de l'intégrité personnelle ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | |

Niveau d'information concernant les mesures de prévention prises contre le harcèlement sous ses différentes formes

| | | |
|--|--|---|
| 15 Les collaborateurs ont-ils été informés des moyens dont ils disposent en cas d'atteinte à leur intégrité personnelle ? Connaissent-ils la différence entre une démarche à caractère confidentiel auprès d'une personne de confiance et une plainte formulée auprès du supérieur hiérarchique (procédure formelle) ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non |  |
| 16 Les collaborateurs savent-ils qu'ils peuvent bénéficier d'une aide de nature confidentielle et savent-ils comment contacter la personne de confiance ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non | |
| 17 Les cadres savent-ils comment agir lorsqu'ils ont connaissance d'agissements fautifs (observés par eux-mêmes ou signalés par les victimes ou par des tiers) ? | <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non |  |

