

## **Re206 Directive spécifique concernant la prévention et la sanction du harcèlement sexuel et psychologique dans les relations de travail et d'études au sein de la HETSL**

### **TABLE DES MATIERES**

<b>1</b>	<b>Préambule.....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Principes généraux.....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Définitions.....</b>	<b>2</b>
<b>4</b>	<b>Objectif.....</b>	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>Champ d'application.....</b>	<b>3</b>
<b>6</b>	<b>Code de conduite.....</b>	<b>4</b>
<b>7</b>	<b>Dispositif institutionnel.....</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	<b>Plainte interne pour harcèlement.....</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	<b>Sanctions.....</b>	<b>7</b>
<b>10</b>	<b>Réparation.....</b>	<b>7</b>
<b>11</b>	<b>Dénonciation.....</b>	<b>7</b>
<b>12</b>	<b>Voies de droits.....</b>	<b>7</b>
<b>13</b>	<b>Références.....</b>	<b>8</b>

## 1 PRÉAMBULE

La Haute école de travail social de la santé (HETSL), en tant qu'employeur et institution de formation, veille à la protection de la personnalité et de la dignité de l'ensemble des membres de sa communauté.<sup>1</sup>

Pour cette raison, la HETSL ne tolère aucun comportement qui porte atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité des membres de sa communauté, tel que la discrimination, la violence, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel et prend les mesures nécessaires afin d'en prévenir la survenance et de traiter les éventuels cas.

Le harcèlement sexuel ou psychologique est une réalité dans le monde du travail et de la formation. Il cause des préjudices aux personnes qui le subissent, il est illégal et punissable.<sup>2</sup> La HETSL reconnaît la difficulté pour la personne qui se considère harcelée de prendre la parole et crée les conditions favorables à celle-ci.

## 2 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Chaque membre de la communauté de la HETSL a droit à un traitement correct et respectueux de la part des supérieur·e·s, des enseignant·e·s, des collègues, des autres étudiant·e·s et participant·e·s à des cours, des personnes actives sur les lieux de stage. L'intégrité physique et psychique de chacun·e doit être respectée.

A cet effet la HETSL dispose d'un dispositif de prévention et de sanction du harcèlement psychologique et sexuel et d'une procédure interne de traitement des plaintes, objets de la présente directive.

Une instance interne compétente et un organisme externe spécialisé sont à disposition du personnel et des étudiant·e·s.

## 3 DÉFINITIONS

Le harcèlement psychologique ou mobbing est un ensemble de propos ou d'agissements hostiles, répétés de manière fréquente et durable, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à nuire ou portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne dans le cadre de son travail ou de sa formation.

Il se manifeste par exemple par le fait de réprimander une personne de manière infondée, de l'ignorer, de l'isoler, de lancer des rumeurs à son sujet, de la calomnier, de la laisser sans travail, ou de lui confier des tâches inutiles ou humiliantes.

<sup>1</sup> LTR : art. 6, Annexe 2 de l'art. 2 OLT3, CO : art.328, Règlement du personnel de la HETSL : art 11, politique-cadre HES-SO de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et sexiste

<sup>2</sup> Pour le harcèlement sexuel : LEg : art 4 et 5 al. 3

Pour la discrimination : Consitution suisse : art. 8, LEg : l'art. 3

Pour le harcèlement psychologique : jurisprudences du TF (dont l'arrêt du TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, consid. 4.3)

Le harcèlement sexuel ou sexiste désigne tout comportement (paroles, gestes, actes de la part de personnes ou de groupes) à caractère sexuel ou sexiste, imposé à une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Un comportement a un caractère sexiste s'il est adressé à une personne en raison de son sexe, son genre ou ses pratiques sexuelles, que celles-ci soient réelles, supposées ou imaginées. Il est reconnu comme tel à partir d'un seul acte.

Il se manifeste par exemple par des formes verbales : des propos sexistes ou grossiers, des invitations gênantes, des avances accompagnées de promesses d'avantages ou de menaces de représailles, des formes non verbales : des regards insistants, l'exposition de matériel pornographique, et des actes physiques : des attouchements, la contrainte sexuelle et le viol.

## 4 OBJECTIF

La présente directive a pour but de définir le cadre qui permette de :

- prévenir les conduites de harcèlement quel qu'il soit ;
- fournir aux personnes qui se considèrent victimes de harcèlement les moyens de s'informer, de réagir et de se défendre ;
- ouvrir une procédure de traitement de plainte et mettre en place une enquête afin d'établir les faits ;
- sanctionner les cas de harcèlement.

## 5 CHAMP D'APPLICATION

La présente directive s'applique à l'ensemble du personnel, régulier, temporaire ou vacataire, ainsi qu'à l'ensemble des étudiant·e·s, des auditeurs et auditrices et des participant·e·s à la formation continue fréquentant la HETSL, que les faits concernés aient été commis par une personne interne ou externe à l'école dans le cadre des missions de la HETSL.

Lorsque les étudiant·e·s sont en formation pratique, les dispositions spécifiques prévues par les institutions et les contrats tripartites s'appliquent de même que, cas échéant, les dispositions de la présente directive<sup>3</sup>.

Les sanctions peuvent aussi concerner des faits commis par un membre du personnel ou un·e étudiant·e, un auditeur ou une auditrice, un·e participant·e à la formation continue, dans le cadre de son travail ou de sa formation, à l'endroit d'une personne externe à l'école.

<sup>3</sup> Compte tenu de la situation, la Direction de la HETSL se réserve le droit de suspendre les accords établis avec les institutions.

## 6 CODE DE CONDUITE

### La Direction s'engage à :

- prévenir les atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité, dont le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel, par des moyens adéquats, comme la sensibilisation, l'information ou la formation ;
- mettre à disposition l'information éditée par les instances publiques actives dans ce domaine ;
- mettre à disposition un groupe interne de référence dont le but est l'écoute et l'information ; son mode de fonctionnement et de désignation, son champ d'action et son rôle sont définis dans le document Re111 « Principes et dispositifs d'intervention du Groupe - Respect de l'intégrité et lutte contre le harcèlement » ;
- disposer d'une antenne externe de gestion des conflits et du traitement des situations de harcèlement sexuel et psychologique ;
- assurer l'existence d'un dispositif de traitement des plaintes internes pour harcèlement adressées à la Direction ;
- recevoir les personnes qui se considèrent harcelées ;
- appliquer le principe de présomption d'innocence de la personne mise en cause ;
- garantir et assurer la confidentialité sur l'ensemble du processus de traitement des cas de harcèlement ;
- n'entamer aucune action de représailles à l'encontre des personnes plaignantes, des témoins et des personnes sollicitées ou impliquées dans le cadre d'une enquête (licenciement, déplacement, etc.) ;
- soutenir la personne victime de harcèlement dans sa demande de mesures de réparation ;
- sanctionner l'auteur·e du harcèlement en fonction du degré de gravité de son acte et du préjudice causé.

### Les personnes en charge d'une responsabilité particulière (supérieur·e hiérarchique, doyen·ne, responsable d'équipe ou d'un module, etc.) s'engagent à :

- adopter un comportement adéquat et respectueux envers les subordonné·e·s, les collègues, les étudiant·e·s ;
- faire respecter le présent règlement ;
- intervenir sans délai pour faire cesser les actes inadéquats dans la relation de travail ou d'études ;
- accueillir et écouter la personne qui demande un soutien et, le cas échéant, l'orienter vers l'instance adéquate.

### L'ensemble de la communauté de la HETSL s'engage à :

- adopter une conduite responsable en termes de qualité des relations au travail, notamment en évitant les comportements inadéquats, ambigus, irrespectueux, violents ;
- adopter un comportement responsable quant à l'utilisation de la notion de harcèlement.

## 7 DISPOSITIF INSTITUTIONNEL

La personne qui se considère harcelée peut soit :

- faire appel au Groupe Respect (selon la directive Re111 « Principes et dispositifs d'intervention du Groupe - Respect de l'intégrité et lutte contre le harcèlement ») ;
- déposer une plainte interne pour harcèlement auprès du Directeur ou de la Directrice ;
- directement faire appel à l'antenne externe prévue par l'art. 6 et conformément au document de référence .

## 8 PLAINTÉ INTERNE POUR HARCÈLEMENT

Toute personne qui estime être victime de harcèlement sexuel ou psychologique peut déposer en tout temps une plainte écrite auprès du Directeur ou de la Directrice. Si les faits dont la personne estime être victime concernent le Directeur ou la Directrice, la plainte peut être déposée auprès de la Présidence du Conseil de fondation.

A la suite du dépôt d'une plainte interne impliquant un·e ou des étudiant·e·s, un·e ou des auditeur·e·s ou un·e ou des participant·e·s à la formation continue fréquentant la HETSL, la Directrice ou le Directeur mène les investigations avec un autre membre de la Direction ou un·e expert·e externe des questions de harcèlement.

A la suite du dépôt d'une plainte interne impliquant des membres du personnel, réguliers, temporaires ou vacataires, le Directeur ou la Directrice mandate une instance indépendante pour mener les investigations.

Si la situation l'exige, le Directeur ou la Directrice adopte des mesures de protection de la personne plaignante ou potentiellement mise en cause, des éventuels témoins et des personnes sollicitées ou impliquées dans le cadre d'une enquête.

Le déroulement du traitement d'une plainte est le suivant :

### Investigation par une instance mandatée

L'instance mandatée :

- auditionne les parties concernées et les témoins éventuels ;
- informe les parties des conclusions de l'enquête et les invite à formuler leurs observations, une fois les auditions achevées ;

- rédige dans les meilleurs délais (au plus tard un mois après le début de l'enquête) un rapport à l'intention du Directeur ou de la Directrice contenant un exposé des faits, une appréciation sur l'existence d'un harcèlement, le nom du ou des auteur·e·s identifié·e·s, des propositions de mesures de réparation et de sanction ainsi que des recommandations en vue de créer un climat de travail exempt de harcèlement au sein de l'école ;
- respecte la présomption d'innocence et la confidentialité.

### Investigation par le Directeur ou la Directrice

Le Directeur ou la Directrice avec un autre membre de la Direction ou un·e expert·e externe des questions de harcèlement :

- auditionnent les parties concernées et les témoins éventuels ;
- informent les parties des conclusions de l'enquête et les invitent à formuler leurs observations, une fois les auditions achevées ;
- rédigent, en principe dans un délai d'un mois après le début de l'enquête, un rapport contenant un exposé des faits, une appréciation sur l'existence d'un harcèlement, le nom du ou des auteur·es identifiés, les mesures de réparation et de sanction ainsi que les dispositions en vue de créer un climat de travail exempt de harcèlement au sein de l'école ;
- respectent la présomption d'innocence et la confidentialité.

### Droits de parties

Les parties à la procédure (les personnes plaignantes ou accusées) disposent des droits suivants :

- être entendues ;
- être assistées par une personne de leur choix ;
- être informées de la façon dont progresse la plainte ;
- avoir l'assurance que l'enquête aboutira avec rapidité ;
- avoir accès au dossier ;
- les personnes plaignantes, les éventuels témoins et les personnes sollicitées ou impliquées dans le cadre d'une enquête ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition.

### Conclusions et décisions

Dans les dix jours qui suivent la rédaction du rapport, le Directeur ou la Directrice notifie ses conclusions par écrit aux parties.

En cas de harcèlement avéré, le Directeur ou la Directrice notifie dans les dix jours par écrit les éventuelles sanctions à l'auteur·e du harcèlement. Pour des raisons liées à la protection de la personnalité et pour garantir la confidentialité, le détail des sanctions n'est communiqué qu'à celui-ci ou celle-ci.

La présidence du Conseil de fondation et la Direction générale de l'enseignement supérieur reçoivent une copie du rapport et de la décision.

## 9 SANCTIONS

Le Directeur ou la Directrice s'engage à sanctionner les atteintes à l'intégrité personnel ou le harcèlement de manière à le faire cesser immédiatement et à éviter que les atteintes se répètent.

Il ou elle se réfère :

### A la Loi sur les Hautes Écoles Vaudoises de type HES pour les étudiant·e·s de la HETSL

#### *Art. 60 Sanctions disciplinaires*

*1. Les étudiant·e·es, les auditeurs/trices et les participant·e·s à la formation continue qui enfreignent les règles de la haute école sont passibles des sanctions suivantes, compte tenu notamment de la gravité de l'infraction :*

*a. L'avertissement ;*

*b. l'exclusion temporaire ;*

*c. l'exclusion de la filière, voire du domaine.*

*2. La sanction est prononcée par la direction, qui entend préalablement l'intéressé·e. Elle est communiquée par écrit*

### Au règlement du personnel (Re200) pour les membres du personnel, articles 72 à 77.

Dans ses articles 72 à 77, le règlement du personnel précise les sanctions possibles. Avant le prononcé d'une sanction, la personne concernée doit être entendue.

S'il est clairement établi qu'une accusation infondée a été portée à l'encontre d'une personne dans le but de lui nuire, la personne plaignante s'expose à des sanctions.

## 10 RÉPARATION

Toute personne victime d'atteinte à l'intégrité personnelle ou de harcèlement au sens de la présente directive peut obtenir de l'école un soutien dans les différentes démarches en vue d'obtenir réparation.

## 11 DÉNONCIATION

En fonction de la gravité des faits, le Directeur ou la Directrice dénonce l'auteur·e à l'autorité judiciaire.

## 12 VOIES DE DROITS

La personne sanctionnée peut faire valoir les voies de droits suivantes :

- pour les étudiant·e·s, les auditeurs et auditrices et les participant·e·s à la formation continue, conformément aux l'articles 79 à 82 de la LHEV ;
- pour les membres du personnel de la HETSL, conformément au Code des obligations et à la LEg, ainsi que les règles de procédures du droit privé.

## 13 RÉFÉRENCES

Le Règlement du personnel de la HETSL du 1er juillet 2020, article 11 « La HETSL ne tolère aucun harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel, ni de comportement, d'attitude ou de propos ambigus ou importuns et prend les mesures nécessaires afin d'en prévenir la survenance et de traiter les éventuels cas. Elle dispose à cet effet d'une procédure interne de traitement des plaintes Une instance interne compétente et un organisme externe spécialisé sont à disposition du personnel ».

Le Code civil (art. 28ss) qui prohibe les comportements portant atteinte à la personnalité.

Le Code des obligations (art. 328 al. 1) et la Loi fédérale sur le travail (art. 6 al. 1 LT, art. 2 al. 1 OLT 3) qui prévoient que l'employeur protège par des mesures appropriées la santé physique et psychique de ses employés. « 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 » (art. 328 al. 1 in fine).

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes qui interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au titre de discrimination à raison du sexe (art. 4). L'employeur peut être condamné au versement d'une indemnité (art. 5 al. 3). Un congé de rétorsion est annulable (art. 10).

Le Code pénal qui prohibe les lésions corporelles (art. 122ss), les voies de fait (art. 126), la calomnie (art. 174), l'injure (art. 177), les menaces (art. 180), la contrainte sexuelle (art. 189), l'abus de détresse (art. 193) et le harcèlement sexuel (art. 198).

<https://www.hes-so.ch/la-hes-so/egalite-et-diversite/titre-par-defaut>