

1. Dispositions générales & champ d'application

Conformément à l'article 1.3. du *Règlement du personnel*, l'**esede** « ne tolère aucun harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel et prend les mesures nécessaires afin d'en prévenir la survenance et de traiter les éventuels cas ».

La présente directive s'applique à l'ensemble du personnel (régulier ou temporaire) de l'**esede**, ainsi qu'à l'ensemble des étudiant.e.s fréquentant l'**esede**, que les faits concernés aient été commis par une personne interne ou externe à l'école (lors de stages en particulier).

Le harcèlement psychologique/mobbing ou sexuel portent gravement atteinte à la personnalité et à la dignité de la personne qui en est victime. La Direction s'engage à tout mettre en œuvre pour protéger au mieux le personnel (régulier ou temporaire) de l'**esede** et les étudiant.e.s des risques de harcèlement psychologique/mobbing ou sexuel.

La présente directive vise d'une part à prévenir d'éventuelles conduites de harcèlement psychologique/mobbing ou sexuel et, d'autre part, à fournir aux personnes qui s'estiment victimes de harcèlement les instruments nécessaires à la protection et à la défense de leur intégrité.

2. Définitions

Le **conflit**, qui n'est pas du harcèlement, est un désaccord persistant souvent chargé d'émotions susceptibles d'engendrer des tensions qui peuvent porter sur des intérêts, des valeurs, des actes ou des procédures. Il peut y avoir un désaccord sans qu'il n'y ait de conflit. Un conflit traité par les parties, avec ou sans l'intervention d'un tiers, peut éviter de conduire à terme à une forme de harcèlement.

Le **harcèlement psychologique/mobbing** se définit comme suit :

« Le mobbing est 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, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement 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 toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité, même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs et travailleurs »¹.

Pour distinguer le harcèlement psychologique/mobbing d'un conflit ou de rapports de travail tendus, il faut mettre en évidence :

- l'absence d'un motif justificatif ;
- la sévérité des agressions prises dans leur ensemble ;
- le caractère répétitif du comportement ;
- la persistance des agissements.

¹ Selon l'annexe 8 de la CCT dans le secteur parapublic social

Le harcèlement psychologique/mobbing peut se manifester notamment par :

- a) L'atteinte au droit de s'exprimer : refuser d'écouter ; empêcher la personne de s'exprimer ; crier, injurier et critiquer ; proférer des menaces...
- b) L'atteinte aux relations sociales : refuser tout contact avec la personne ; isoler ; exclure ; ignorer la présence ; interdire aux autres personnes d'adresser la parole à la personne...
- c) L'atteinte à la réputation : réprimander sans respect ; critiquer dans le dos ; répandre des rumeurs ; ridiculiser, se moquer, humilier ; se gausser de la vie privée de la personne ; contraindre à des tâches qui portent atteinte à l'estime de soi ; émettre des critiques gratuites ; prétendre que la personne a des problèmes d'ordre psychique de manière infondée...
- d) L'atteinte aux compétences professionnelles : n'attribuer aucune tâche ; priver la personne de toute occupation et veiller à ce qu'elle ne puisse en trouver par elle-même ; attribuer des tâches inutiles, absurdes, ingrates ou humiliantes ; attribuer de manière répétitive des tâches inférieures à son niveau de compétence ; attribuer des tâches supérieures à son niveau de compétence sans soutien adéquat ; attribuer sans cesse des tâches nouvelles ; refuser de donner des informations dont elle a besoin pour travailler ; juger le travail de façon inéquitable et dans des termes malveillants...
- e) L'atteinte à la santé psychique ou physique : contraindre à des tâches qui portent atteinte à la santé ; attribuer des tâches pénibles physiquement et/ou psychiquement ne ressortant pas de son cahier des charges ; menacer la personne de violences physiques ; agresser physiquement ; occasionner des dégâts au poste de travail de la personne ; harceler sexuellement la personne (cf. ci-dessous) ; adopter un comportement ou émettre des commentaires offensants, abusifs, intimidants ou dépréciatifs...

Le **harcèlement sexuel** se définit comme suit :

« On entend par harcèlement sexuel toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle qui vont à l'encontre de la volonté d'une personne et qui sont de nature à porter atteinte à sa dignité, à son intégrité physique ou psychique ou encore à mettre en péril son emploi. En général, le harcèlement sexuel est constitué d'actes répétitifs dans certaines circonstances. Cependant, un acte isolé peut aussi être considéré comme tel ». Le harcèlement peut être fait par des collaborateurs mais également par des personnes extérieures (parents, tuteurs, fournisseurs) »².

Les comportements suivants sont notamment constitutifs de harcèlement sexuel, qu'ils se manifestent oralement ou par écrit :

- remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de la personne ;
- remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de la personne ;
- utilisation d'images et/ou de matériel sexuellement suggestifs ou pornographique sur le lieu de travail ou de formation ;
- envoi d'emails, texto, via Facebook, etc., à connotation sexuelle ;
- avances sexuelles importunes, requêtes de faveur sexuelles ou tout autre comportement physique ou verbal de nature sexuelle ;
- pratique consistant à suivre une personne à l'intérieur ou à l'extérieur de l'école ou de la structure d'accueil ;
- tentative d'approche accompagnée de promesses de récompense ou de menaces de représailles ;
- contacts physiques non désirés, tels que des attouchements ;
- agression sexuelle, contrainte sexuelle, tentative de viol.

3. Principes

1. L'instauration d'un climat de travail et de formation agréable et motivant repose sur la volonté de chacun.e de manifester sa considération pour autrui, son souci de coopérer et son esprit d'équipe.
2. Toute personne travaillant ou étudiant à l'**esede** a droit à la protection de son intégrité physique et psychique. Aucune conduite répondant à la définition de harcèlement psychologique/mobbing ou sexuel ne peut être tolérée.

² selon l'annexe 8 de la CCT dans le secteur parapublic social

3. Le personnel (régulier ou temporaire) de l'**esede** et les étudiant.e.s sont tenu.e.s d'adopter :
 - un comportement correct et respectueux, veillant à la qualité des relations au travail et dans le cadre de la formation, notamment en évitant des comportements inadéquats, ambigus, irrespectueux, violents ;
 - un comportement responsable quant à l'utilisation de la notion de harcèlement.
4. La Direction encourage les personnes qui s'estiment victimes à s'exprimer et insiste sur le fait qu'une personne ne doit pas hésiter ou renoncer à soulever un problème perçu comme relevant du harcèlement psychologique/mobbing ou sexuel, en suivant la procédure interne décrite ci-dessous.

4. Procédure en cas de conflits de travail ou de conduite de harcèlement psychologique/mobbing ou sexuel

La première réaction est d'exprimer, dans la mesure de possible, à la personne concernée, votre mécontentement vis-à-vis de son comportement, de manière orale ou par écrit. Si cela devait continuer ou selon la gravité de la situation, il vous faut impérativement remonter le cas selon la procédure suivante :

- Soit à l'externe, à travers la personne de confiance ;
- Soit à l'interne, auprès de la direction.

A l'externe :

<https://www.loyco.ch/metiers/sante-en-entreprise/>

Personnes de confiance :

Mme Céline Bulliard (ckapfer@loyco.ch ; 021 555 05 34)
M. Jonathan Facchinetti (jfacchinetti@loyco.ch ; 022 552 27 09)

L'**esede** met à disposition de son personnel et de ses étudiant.e.s un organisme de confiance externe, disposant de toutes les compétences professionnelles nécessaires pour se charger des tâches suivantes:

- offrir de l'aide, du soutien et des conseils à la personne concernée ;
- la conseiller et l'informer des moyens à disposition pour faire cesser le conflit, le harcèlement psychologique/mobbing ou sexuel (notamment dépôt d'une plainte pénale ou plainte formelle auprès de la Direction) ;
- en cas d'accord de la personne concernée, avertir la Direction ou l'accompagner auprès de la Direction ;
- proposer des mesures à la personne concernée pour faire cesser le comportement inadéquat.

Les entretiens qui se déroulent entre la personne qui s'estime victime et la personne de confiance externe sont totalement confidentiels. La personne de confiance s'assurera que les mesures prises par la suite permettront de faire cesser le préjudice subi.

A l'interne :

M. Gilles Lugin, directeur
gilles.lugin@esede.ch
078 600 89 28

La Direction offre de l'aide, du soutien et des conseils à la personne concernée. Elle veille à comprendre la nature du problème et, dans la mesure du possible, le règle à satisfaction de la personne qui s'estime victime. Une médiation externe peut par exemple être proposée selon la nature du problème. Elle peut orienter la personne vers une ressource externe ou l'inviter à déposer un signalement formel.

Lorsque le problème fait l'objet d'un signalement formel, qui est déposé par écrit, il débouche sur une enquête interne. La procédure d'enquête interne est menée sous la responsabilité de la Direction, qui

peut faire appel à un organisme externe. Les différentes personnes impliquées sont informées de l'ouverture de l'enquête.

Si l'atteinte est patente, des mesures de protection immédiates seront mises en place par la Direction, notamment et surtout pour des raisons de confidentialité, pour faire cesser l'atteinte à la personnalité. En fonction de la gravité du problème, la Direction a le devoir de traiter la situation de manière formelle. Dans tous les cas, la personne est informée de la suite de la démarche.

Si la personne mise en cause est membre de la Direction, la personne qui s'estime victime doit interpeller le Conseil de fondation par le biais de son.s.a président.e, qui décidera des mesures adéquates à adopter. Ces mesures feront l'objet d'une communication écrite aux personnes concernées.

Lorsque la personne qui s'estime victime de harcèlement a le sentiment de ne pas être entendue par la Direction ou est en désaccord avec les conclusions de l'enquête et de la procédure afférente, elle peut faire recours contre la décision auprès du Conseil de fondation, au travers de son.s.a président.e. Le recours doit être dûment documenté et motivé.

5. Documentation

Les entretiens de l'enquête, de la médiation et de la conciliation sont consignés dans des procès-verbaux. Le procès-verbal et tous les autres documents éventuels de l'entretien sont présentés pour signature aux parties en conflit. La consultation de l'acte doit être autorisée dans le cadre du droit d'être entendu.

Si une discrimination ou une atteinte à l'intégrité personnelle a été établie, les procès-verbaux devront être joints au dossier personnel de l'auteur du comportement déplacé après clôture de l'enquête.

6. Sanctions

Toute conduite avérée de harcèlement psychologique/mobbing ou sexuel est passible de sanctions allant de l'avertissement au licenciement (ordinaire ou immédiat) en proportion avec la gravité, voire de la répétition, de l'agissement reproché.

De plus, le chantage, les menaces, les attouchements d'ordre sexuel, les contraintes, la coercition et le viol notamment sont pénalement répréhensibles. En fonction de la gravité des faits, la Direction a l'obligation de dénoncer l'auteur.trice à l'ordre judiciaire.

7. Accusations infondées

La personne est rendue attentive au fait que l'auteur.trice d'une accusation infondée, faite de mauvaise foi, s'expose également aux sanctions susmentionnées.

Ressources : page internet sur Égalité dans la vie professionnelle du Canton de Vaud (<https://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vie-professionnelle/#c2027118>).