

Une question de limites.

**Harcèlement sexuel -
un thème de discussion
à l'école professionnelle**

Recommandations concernant les projets
de développement de l'organisation

Un projet mené par
le Bureau de l'égalité du canton de Bâle-Campagne
le Bureau de l'égalité du canton de Berne
le Bureau de l'égalité du canton de Zurich
avec la collaboration de bildbar

Août 2007

1. Introduction

Les conclusions tirées du projet pilote « Une question de limites » sont sans équivoque : le harcèlement sexuel est un sujet d'actualité. La loi oblige les directions d'école à prendre des mesures de prévention. Nous allons montrer ci-après comment les directions d'école peuvent s'attaquer au problème et comment les cantons peuvent leur fournir un soutien. L'approche *top-down* (du haut vers le bas) est celle qui semble la plus prometteuse.

2. Recommandations aux cantons

2.1. PRENDRE CLAIREMENT POSITION SUR LE SUJET

La loi oblige le canton, en sa qualité d'employeur, à veiller à ce que le harcèlement sexuel soit proscrit de l'école. C'est aux directions d'école qu'incombe la responsabilité de mener une stratégie proactive de prévention et d'intervenir en cas de harcèlement sexuel.

En prenant clairement position sur le sujet et en donnant des consignes précises, le canton (office de la formation professionnelle) simplifie la tâche des écoles professionnelles. S'attaquer à cette question sensible et à ce qui est encore souvent un tabou et vaincre les résistances n'est en effet pas chose facile. L'initiative individuelle expose l'école qui la prendrait à des soupçons, tant il est vrai qu'on confond prévention et intervention (il n'y a pas de fumée sans feu). Si l'initiative vient du canton, on évite ce problème.

2.2. ABORDER LA QUESTION DANS LES CONVENTIONS DE PRESTATIONS

Nous recommandons aux cantons d'aborder la question dans les conventions de prestations passées avec les écoles professionnelles ou dans les normes de qualité.

Le respect des limites et la prévention du harcèlement sexuel sont des critères de qualité au même titre que beaucoup d'autres qui entrent dans la mission et le domaine de responsabilité des écoles professionnelles. Les objectifs et les mesures prévues pour les réaliser doivent être régulièrement réexaminés et, si nécessaire, adaptés. La question fait partie intégrante de la culture de l'école et elle est inscrite en permanence dans les documents de base.

2.3. CONTRÔLER LES BASES LÉGALES

Le harcèlement sexuel peut se présenter de diverses manières à l'école professionnelle : entre employés, entre employés et élèves ou entre élèves. Selon le cas de figure, on applique diverses bases légales, fédérales et cantonales. Nous recommandons aux cantons d'examiner si les bases légales cantonales couvrent clairement tous les cas de figure et si les tâches, les responsabilités et les mécanismes d'intervention et de prévention à l'école professionnelle sont suffisamment bien définis.

La loi sur l'égalité ne protège pas les jeunes en formation. Les cantons doivent donc tout particulièrement veiller aux compléments qu'ils doivent apporter à leur législation pour que les élèves d'école professionnelle soient protégés du harcèlement sexuel de la part des enseignants et enseignantes et des autres élèves.

2.4. METTRE LES POINTS D'INTERACTION EN ÉVIDENCE ET PROPOSER UN INTERLOCUTEUR

En cas de harcèlement sexuel, il faut agir rapidement et avec professionnalisme. Ce qui pré-suppose des mécanismes bien structurés. Les tâches et les responsabilités des différents acteurs doivent être définies et coordonnées (cf. ch. 3), les points d'interaction mis en évidence. Nous recommandons à l'office compétent de s'assurer que les droits et les obligations de dénonciation, les procédures et les circuits d'information soient suffisamment connus. L'office devrait mettre à la disposition des directions d'école un interlocuteur au fait de la question (de préférence le service juridique). Un cours de perfectionnement sera organisé au sein de l'office pour identifier les points d'interaction et sensibiliser les services concernés (service juridique, inspection, surveillance des apprentissages, etc.).

2.5. ORGANISER UN SÉMINAIRE POUR LES DIRECTEURS ET DIRECTRICES D'ÉCOLE

Obliger les directeurs et directrices d'école professionnelle à suivre un séminaire sur le thème du harcèlement sexuel, dans le cadre par exemple d'une conférence ordinaire, leur permettrait de comprendre plus facilement le problème. L'expérience montre en effet qu'un séminaire de ce type leur permet d'identifier les besoins dans leur propre établissement. La réussite d'un tel séminaire exige une approche pragmatique, des conseils pratiques, une animation en tandem homme/femme et un nombre de participantes et de participants limité à 20.

2.6. DISTRIBUER UN DÉPLIANT AUX JEUNES EN APPRENTISSAGE

Les jeunes en apprentissage devraient savoir que la loi sur l'égalité interdit le harcèlement sexuel au travail et connaître les centres de consultation auxquels ils peuvent s'adresser. Nous recommandons aux cantons de publier un dépliant avec les principales informations et de le diffuser auprès des jeunes en apprentissage par le canal approprié, que ce soit par le biais de l'école professionnelle ou celui du contrat d'apprentissage (cf. le dépliant du canton de Berne « Un petit flirt sans conséquences, vraiment ? »).

2.7. COORDONNER LES MESURES DE PRÉVENTION ET LES INTERVENTIONS DES ÉCOLES PROFESSIONNELLES

La prévention et l'intervention relèvent essentiellement de la responsabilité des directions d'école. Mais il pourrait leur être utile que le canton favorise la mise au point d'une pratique commune et coordonnée. Certes, chaque école doit mener son propre projet, mais il n'est pas nécessaire qu'elle réinvente la roue (dépliant, code de conduite, etc.).

3. Recommandations aux écoles professionnelles

Pour traiter la question du harcèlement sexuel, l'école doit développer une culture fondée sur le respect d'autrui et sur le respect des limites. Il ne s'agit pas simplement de diffuser des connaissances ni donc d'organiser des cours de perfectionnement. Il faut mener un véritable projet de développement de l'organisation pour définir des règles contraignantes de respect des limites. On aura intérêt à intégrer ce projet à un contexte plus vaste comme le développement de la qualité ou l'élaboration d'une charte.

Les clés de la réussite sont les suivantes :

3.1. L'AFFAIRE DES CADRES

La prévention et l'intervention sont l'affaire des cadres. La question ne peut donc être déléguée à une commission ou à une personne, commission de l'égalité ou responsable de la prévention par exemple. C'est la direction de l'école qui doit lancer le projet de développement de l'organisation, en assurer le suivi et la diffusion. Nous recommandons le recours à des spécialistes de la question.

3.2. ASSOCIER LE CANTON

Le canton (office de la formation professionnelle) devrait être associé au projet.

La situation juridique des écoles professionnelles est complexe. Selon la manière dont se présente le cas de harcèlement sexuel, ce sont différentes bases légales, obligations d'information et procédures qui s'appliquent. Il faut déterminer quels sont les responsabilités et les points d'interaction, ce que l'école peut difficilement faire seule. La direction d'école qui souhaiterait aborder le thème dans son établissement doit impérativement solliciter le soutien du canton.

3.3. FORMER UNE ORGANISATION DE PROJET

Nous recommandons aux écoles professionnelles de former une organisation de projet chargée de diriger les opérations et d'en assurer le suivi. La direction de l'école, les personnes déléguées à la prévention et à l'égalité, ainsi que le corps enseignant et les élèves y seront représentés. Il importe d'intégrer des hommes et des femmes, différentes compétences et aussi différents courants d'opinion.

3.4. ASSURER LE PERFECTIONNEMENT DU CORPS ENSEIGNANT

Nous recommandons aux écoles d'obliger tous les membres du corps enseignant à suivre des cours de perfectionnement.

Le harcèlement sexuel est un sujet délicat qui suscite actuellement de la résistance de la part de certains membres du corps enseignant. D'autres, en revanche, apprécient de pouvoir aborder la question du respect mutuel et des relations avec les élèves dans un cadre bien défini. Nous jugeons important que l'ensemble des membres du corps enseignant puisse acquérir des connaissances de base sur la définition du harcèlement sexuel, les bases légales,

leurs propres responsabilités, etc. afin que puisse se développer au sein de l'école une culture du respect des limites.

Les cours devraient être dispensés en petits groupes de 20 personnes au maximum et être animés par un tandem homme/femme.

3.5. ELABORER UN CODE DE CONDUITE

L'école doit se donner un code de conduite qui définit des règles valables pour tous et toutes, qui soit connu dans l'école et hors de l'école et que chacun et chacune puisse invoquer en tout temps. Quand nul n'ignore la loi, on se sent plus en sécurité.

3.6. ABORDER LA QUESTION AVEC LES ÉLÈVES

La question du respect des limites et du harcèlement sexuel doit être abordée avec les élèves sous une forme appropriée.

Le respect des limites est un thème récurrent dans bien des écoles, souvent même un problème. Le respect mutuel ne va pas de soi. Fixer des règles claires et obligatoires dans un code par exemple donne l'occasion d'aborder la question et permet de définir un cadre. Les élèves doivent savoir quelles sont les règles en vigueur à l'école et ce qu'on attend d'eux. Au besoin, ils s'engageront à respecter ces règles en signant un contrat.

Les élèves doivent connaître la définition du harcèlement sexuel, savoir qu'il est interdit, comment se défendre et qui peut les aider. Ces points peuvent par exemple être abordés pendant les cours de culture générale. Des supports de cours paraîtront au printemps 2008 aux éditions h.e.p. - Verlag.

3.7. ASSURER LA PÉRENNITÉ

Nous recommandons aux personnes déléguées à la prévention, aux personnes de référence qui auront été désignées ainsi qu'à un groupe d'enseignants et d'enseignantes de suivre l'évolution et d'organiser des activités régulières (cours de perfectionnement, expositions, manifestations, journées d'action, etc.). La pérennité des mesures prises sera ainsi assurée.

COMPLÉMENT D'INFORMATIONS

www.equality.ch

Organismes responsables

www.gleichstellung.bl.ch

www.be.ch/gleichstellung

www.gleichberechtigung.zh.ch

bildbar

www.bildbar.ch