

Une question de limites.

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

Guide pratique à l'usage de la direction

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

Table des matières

1.	Introduction	3
2.	Harcèlement sexuel	4
2.1.	Définition	4
2.2.	Différence entre harcèlement sexuel et mobbing	5
2.3.	Différence entre harcèlement sexuel, exploitation sexuelle, abus sexuel et agression sexuelle	5
3.	Bases légales.....	6
3.1.	Constellations possibles à l'école professionnelle	6
3.2.	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes	7
3.3.	Droit pénal.....	10
4.	Responsabilité de la direction de l'école.....	11
4.1.	Tâches de la direction	11
4.2.	Principes applicables à la protection des victimes.....	14
4.3.	Aide-mémoire pour la prévention.....	14
4.4.	Comparaison des tâches et obligations de la direction et des personnes de référence et de confiance	15
4.5.	Principes à observer pour la communication	16
5.	Modèles	16
5.1.	Code de conduite.....	17
5.2.	Notice concernant le code de conduite à l'usage du corps enseignant et du personnel	18
5.3.	J'ai droit au respect ! - Informations concernant le code de conduite à l'usage des élèves	20
5.4.	Cahier des charges des personnes de référence de l'école x	22
6.	Conseil.....	24
6.1.	Personnes de référence ou de confiance	24
6.2.	Centres de consultation	24
7.	Bibliographie	24
8.	Partenaires du projet.....	26

1. Introduction

Les limites se déplacent. Les jeunes utilisent un langage grossier et sexualisé, le cinéma et les médias banalisent les agressions sexuelles. Divers cas d'agressions entre jeunes ont suscité un débat nourri dans la population. Les écoles se doivent d'intervenir plus énergiquement et de sanctionner systématiquement les excès. Mais la rigueur et la détermination dans l'action exigent que tous les membres de la communauté scolaire connaissent les règles en vigueur dans l'école. Quand les limites sont-elles dépassées ? Où commence le harcèlement sexuel ? Quand les élèves ont-ils et ont-elles le droit de se défendre ? Quand les enseignants et enseignantes et la direction ont-ils l'obligation d'intervenir ? Pour les écoles professionnelles, il n'est pas facile de s'y retrouver.

C'est dans ce contexte que les bureaux de l'égalité des cantons de Bâle-Campagne, de Berne et de Zurich ont lancé un projet pilote intitulé « Une question de limites. Harcèlement sexuel – un thème de discussion à l'école professionnelle ». Le Bureau fédéral de l'égalité a cofinancé le projet au moyen des aides financières prévues par la loi sur l'égalité. La direction du projet était assurée par Karin Grütter et Annamarie Ryter du bureau de conseil bildbar. Dans le canton de Zurich, elles ont donné, avec le concours d'autres spécialistes¹, un cours aux directeurs et directrices d'école professionnelle. Dans le canton de Bâle-Campagne et dans celui de Berne, elles ont assuré l'encadrement de six écoles pilotes² : pendant deux ans, de 2005 à 2007, ces établissements ont organisé des cours de perfectionnement, défini les compétences, rédigé des règlements internes et testé des modules d'enseignement. Les expériences réunies et les échos ont été très positifs. Les enseignants et enseignantes sont nombreux à apprécier de pouvoir aborder un sujet encore largement tabou dans un cadre bien défini, sans que les uns et les autres se rejettent la faute. En développant une culture du respect des limites et de prévention du harcèlement sexuel, l'école offre une plus grande sécurité à tous ses membres. La direction joue un rôle essentiel à cet égard : sans détermination et sans consignes claires de sa part, cette culture ne pourra pas s'installer dans l'école.

Divers outils pratiques ont été mis au point durant le projet, dont le présent guide destiné aux directions d'école³. Il s'agit d'un recueil de définitions, de bases légales, de descriptifs des responsabilités, d'adresses de centres de consultation et de spécialistes et de documents de travail. L'objectif est de donner aux directions d'école professionnelle une vue d'ensemble et de les inciter à mener des projets sur le respect des limites et le harcèlement sexuel avec la participation de tous les membres de la communauté scolaire⁴.

Sans l'investissement des nombreux hommes et femmes qui ont mis leurs compétences au service du projet, le présent guide n'aurait pas pu voir le jour. Nous les remercions tous et toutes chaleureusement.

Les éditrices

¹ Cf. chapitre 8. Partenaires du projet

² Ecoles pilotes associées : Berufsfachschule Emmental, Gewerblich-industrielle Berufsfachschule Liestal, Gewerblich-industrielle Berufsfachschule Muttenz, Kaufmännische Berufsschule Langenthal, KV Reinach, KV Schulen Muttenz

³ Autres documents : Un ouvrage présentant dix cas dans la perspective juridique et pédagogique sera publié à l'automne 2007 avec la collaboration de LCH, l'association professionnelle des enseignants et enseignantes.

Des supports de cours paraîtront aux éditions HEP-Verlag au printemps 2008.

⁴ Cf. « Une question de limites. Harcèlement sexuel – un thème de discussion à l'école professionnelle. Recommandations concernant les projets de développement de l'organisation » (www.equality.ch).

2. Harcèlement sexuel

2.1. DÉFINITION

Le harcèlement sexuel prend des formes très variées et il en existe plusieurs définitions. Les ouvrages spécialisés retiennent deux aspects essentiels :

- Il s'agit d'un comportement à connotation sexuelle.
- Ce comportement n'est pas désiré par la personne ou le groupe qui en est l'objet et qui le ressent comme une atteinte à sa dignité et à son intégrité⁵.

Nous proposons la définition suivante :

Par harcèlement sexuel, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne et dont la personne qui l'adopte sait ou devrait savoir qu'il est importun.

Les manifestations du harcèlement sexuel vont des actes verbaux ou non verbaux jusqu'aux éléments constitutifs d'infractions pénales. Quelques exemples :

- remarques gênantes et déplacées sur le physique de la personne,
- regards insistants, gestes déplacés et dégradants,
- sifflements,
- remarques et plaisanteries sexistes,
- présentation, affichage et envoi (par courriel, SMS p. ex.) de matériel pornographique, invitations répétées et importunes,
- propositions ambiguës,
- contacts importuns,
- attouchements importuns,
- chantage sexuel,
- agressions sexuelles et physiques pouvant aller jusqu'au viol.

L'élément déterminant dans le harcèlement sexuel, c'est l'absence de consentement. Si un comportement est jugé importun, cette opinion doit être respectée. Le harcèlement sexuel débute là où les manifestations verbales ou non verbales de refus ainsi que les limites fixées par la personne sont ignorées. D'une manière générale, toutefois, tout comportement dégradant à connotation sexuelle tombe sous le coup de la définition du harcèlement sexuel. La pornographie et les plaisanteries sexistes n'ont rien à faire sur le lieu de travail.

C'est l'absence de consentement qui fait la différence entre le harcèlement sexuel et le flirt. Dans ce second cas, les deux partenaires manifestent clairement leur consentement.

Concernant la définition juridique du harcèlement sexuel, se reporter au chapitre 3 « Bases légales ».

⁵ Cf. Ducret 2001 et site du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : www.equality-office.ch

2.2. DIFFÉRENCE ENTRE HARCÈLEMENT SEXUEL ET MOBBING

Mobbing et harcèlement sexuel vont souvent l'un avec l'autre. Le harcèlement sexuel peut être l'une des stratégies du mobbing. Inversement, il n'est pas rare qu'une personne ayant porté plainte pour harcèlement sexuel se retrouve victime de mobbing. Le mobbing et le harcèlement sexuel sont favorisés par des conditions similaires : mauvaise ambiance au sein de l'entreprise, confusion des structures et des responsabilités, sujets tabou.

En gros, les différences et les points communs sont les suivants :

Harcèlement sexuel	Mobbing
Dépassement des limites portant atteinte à l'intégrité et à la dignité de la personne	
Comportement sexiste ou à connotation sexuelle	Aspect sexuel marginal
Durée et fréquence sont sans importance	Durée : composante essentielle
Sans rapport avec un conflit éventuel	Conséquence d'un conflit non résolu
L'auteur-e veut exercer son pouvoir sur sa victime	L'auteur-e veut isoler sa victime

2.3. DIFFÉRENCE ENTRE HARCÈLEMENT SEXUEL, EXPLOITATION SEXUELLE, ABUS SEXUEL ET AGRESSION SEXUELLE

Les ouvrages spécialisés ne font pas un usage rigoureux des termes « exploitation sexuelle », « abus sexuel » et « agression sexuelle » et les utilisent parfois comme synonymes.

On parle d'« exploitation sexuelle » lorsque les victimes sont des enfants ou des adolescents, les auteur-e-s des adultes ou de jeunes adultes. C'est le terme qu'emploie le bureau Limita⁶, qui se consacre à la prévention des agressions contre les enfants et les adolescents.

« Abus sexuel » est utilisé comme un terme générique qui recouvre les rapports de domination entre auteur-e et victime, dans la sphère familiale ou professionnelle. L'âge joue souvent un rôle, sans être déterminant pour autant. L'aspect décisif, c'est la hiérarchie et l'exploitation du rapport de dépendance.

Le terme d'« agression sexuelle » est très souvent employé dans différents contextes pour décrire les formes et les constellations les plus diverses de franchissement des limites à connotation sexuelle.

Pour désigner les agressions sexuelles commises dans l'entreprise ou l'école, on emploie le plus souvent le terme de « harcèlement sexuel ». Des dispositions légales régissent l'attitude

⁶ Limita Zurich. Bureau de prévention de l'exploitation sexuelle des filles et des garçons. www.limita-zh.ch

à adopter en cas de harcèlement sexuel au travail et à l'école professionnelle. La direction de l'école et le corps enseignant peuvent s'y référer.

La direction et le corps enseignant peuvent être confrontés à des jeunes qui (vraisemblablement) ont subi ou subissent des agressions à la maison. Il faut dans ce cas réagir avec circonspection. La direction et le corps enseignant devront impérativement faire appel à des spécialistes ou à un centre spécialisé dans l'aide aux victimes (cf. chapitre 6 Conseil).

3. Bases légales

Diverses lois fédérales et autres actes législatifs cantonaux interdisent le harcèlement sexuel.

3.1. CONSTELLATIONS POSSIBLES À L'ÉCOLE PROFESSIONNELLE

Quatre constellations de harcèlement sexuel sont possibles à l'école professionnelle. La récapitulation ci-après indique quelles dispositions du droit fédéral sont applicables à quelle constellation. Il faut par ailleurs consulter la législation cantonale.

La législation fait une grosse différence entre les employé-e-s et les élèves. La loi sur l'égalité protège les employé-e-s mais pas les élèves.

Pour des informations plus détaillées, vous voudrez bien vous adresser au service juridique compétent ou au bureau de l'égalité de votre canton.

L'enseignant-e harcèle un-e autre

- Art. 4, 5, 10 LEg
- Art. 6 LTr et art. 2, al. 1 OLT 3
- Art. 187 à 198 CPS et évent. art. 28 CCS (action civile contre le harceleur ou la harceuse)
- Dispositions cantonales

L'enseignant-e harcèle un-e élève

- Art. 187 à 198 CPS, notamment art. 188 et évent. art. 28 CCS (action civile contre le harceleur ou la harceuse)
- Dispositions cantonales

L'élève harcèle un-e enseignant-e

- Art. 4, 5, 10 LEg
- Art. 6 LTr et art. 2, al. 1 OLT 3
- Art. 187 à 198 CPS et évent. art. 28 CCS (action civile contre le harceleur ou la harceuse)
- Dispositions cantonales

L'élève en harcèle un-e autre

- Art. 187 à 198 CPS et évent. art. 28 du CCS (action civile contre le harceleur ou la harceleuse)
- Dispositions cantonales

Abréviations:

LTr : Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail), RS 822.11

OLT 3 : Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (Hygiène), RS 822.113

LEg : Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité), RS 151.1

CPS : Code pénal suisse du 21 décembre 1937, RS 311.0

CCS : Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210

3.2. LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

La loi fédérale sur l'égalité (LEg) interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et oblige l'employeur à protéger son personnel :

La LEg interdit toute discrimination fondée sur le sexe. Le harcèlement sexuel est expressément défini comme une forme de discrimination et tombe à ce titre sous le coup de l'interdiction de discrimination.

Art. 4 LEg Harcèlement sexuel ; discrimination

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

La définition de la LEg évoque des formes de harcèlement sexuel qui tombent sous le coup du droit pénal. L'expression « en particulier » signifie que l'énumération n'est pas exhaustive⁷. D'autres manifestations telles qu'attouchements, remarques obscènes, présentation de matériel pornographique, etc. ont été taxées de harcèlement sexuel par diverses décisions de justice⁸.

De nombreux actes législatifs cantonaux intègrent également à la définition du harcèlement sexuel des manifestations qui ne tombent pas sous le coup du droit pénal⁹.

⁷ Dans son message relatif à la LEg, le Conseil fédéral relève que : « Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes: remarques sexistes, commentaires grossiers ou embarrassants, usage de matériel pornographique, attouchements, invitations gênantes, avances accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles, agressions sexuelles ... ».

⁸ Le site www.leg.ch répertorie les arrêts rendus en vertu de la LEg. Il est actualisé en permanence.

⁹ Ainsi l'ordonnance du canton de BL (http://www.baselland.ch/docs/recht/sgs_1-1/108.31.htm).

La loi impose à l'employeur l'obligation de créer des conditions de travail et de prendre des mesures propres à prévenir le harcèlement sexuel.

Art. 5, al. 3 LEg Droits des travailleurs

Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

La LEg a pour particularité d'attribuer à l'employeur la responsabilité de la protection contre le harcèlement sexuel. L'action au sens de la LEg est par conséquent dirigée contre l'employeur et non contre le harceleur ou la harceuse. En cas de harcèlement sexuel avéré, l'employeur doit verser une indemnité à moins qu'il ne puisse prouver qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin (art. 5, al. 3 LEg). Pour agir contre le harceleur ou la harceuse, il faut déposer une dénonciation pénale (cf. chapitre 3.3.).

La LEg n'est pas applicable lorsque l'élève est victime de harcèlement sexuel à l'école professionnelle. L'élève n'est en effet pas lié-e à l'école par un rapport de travail. Si par contre l'élève est victime de harcèlement sexuel dans l'entreprise d'apprentissage et qu'il ou elle lui est donc lié-e par un contrat d'apprentissage ou de stage, la LEg s'applique.

Les élèves ont un statut spécial par rapport à l'école qui se caractérise d'une part par un rapport de subordination de l'élève et d'autre part par l'obligation faite à l'école de veiller au sort des élèves. D'une manière générale, on peut affirmer que c'est à la direction de l'école de veiller à la prévention du harcèlement sexuel.

Harcèlement sexuel au travail au sens des articles 4 et 5 de la loi sur l'égalité: récapitulation

Action	Contre l'employeur
Droits des employé-e-s	Interdiction du risque de harcèlement sexuel, droit à une aide si les circonstances peuvent favoriser le harcèlement sexuel Cessation du harcèlement sexuel Constatation du harcèlement sexuel Indemnisation par l'employeur à concurrence d'un maximum de six mois de salaire (sur la base du salaire moyen suisse) Eventuellement dommages-intérêts, réparation du tort moral, autres prétentions découlant de dispositions contractuelles (art. 5, al. 1, 3, 4 et 5 LEg)
Qualité pour agir	Victime du harcèlement sexuel Les syndicats selon les circonstances (sans droit à des indemnités)
Prescription	10 ans (art. 127 CO) Le délai de prescription peut être plus court pour les employé-e-s du canton (cf. les dispositions cantonales). Se reporter aux lois cantonales publiées sur le site www.sks-coc.ch , rubrique Liens.
Instance	Selon le droit cantonal Tous les cantons ont l'obligation de désigner des offices de conciliation qui ont pour tâche de conseiller les parties et de les aider à trouver un accord. La procédure de conciliation est gratuite (art. 11 LEg). La procédure est obligatoire ou facultative, selon les cantons. Dans certains cantons, la procédure de conciliation ne s'applique qu'aux rapports de travail de droit privé, dans d'autres, aux rapports de travail de droit public également. Pour une récapitulation des procédures cantonales, consulter le site : www.equality-office.ch/f/recht-schlichtung.htm
Particularités	Si une action est intentée à la fois contre l'employeur et contre le harceleur ou la harceuse, il y a risque de collusion, car il peut s'agir selon la situation d'une seule et même personne.

3.3. DROIT PÉNAL

Selon le cas, le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'élément constitutif de différentes infractions sanctionnées par le droit pénal, crime ou délit contre la liberté ou infraction contre l'intégrité sexuelle (menaces et contrainte, art. 180 et 181 CPS ; infractions contre l'intégrité sexuelle, art. 187 à 198 CPS).

Si une procédure pénale est engagée, le harceleur ou la harceuse doit rendre des comptes. La victime n'a dans ce cas pas qualité de partie, elle est simplement entendue comme témoin. C'est l'Etat qui endosse le rôle du demandeur.

Art. 188, al. 1 CPS Actes d'ordre sexuel avec des personnes dépendantes

Celui qui, profitant de rapports d'éducation, de confiance ou de travail, ou de liens de dépendance d'une autre nature, aura commis un acte d'ordre sexuel sur un mineur âgé de plus de 16 ans, celui qui, profitant de liens de dépendance, aura entraîné une telle personne à commettre un acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Art. 193 CPS Abus de la détresse

Celui qui, profitant de la détresse où se trouve la victime ou d'un lien de dépendance fondé sur des rapports de travail ou d'un lien de dépendance de toute autre nature, aura déterminé celle-ci à commettre ou à subir un acte d'ordre sexuel sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Art. 197, al. 1 à 3^{bis} CPS Pornographie

¹ Celui qui aura offert, montré, rendu accessibles à une personne de moins de 16 ans ou mis à sa disposition des écrits, enregistrements sonores ou visuels, images ou autres objets pornographiques ou des représentations pornographiques, ou les aura diffusés à la radio ou à la télévision, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

² Celui qui aura exposé ou montré en public des objets ou des représentations visés au ch. 1 ou les aura offerts à une personne qui n'en voulait pas, sera puni de l'amende. (...)

³ Celui qui aura fabriqué, importé, pris en dépôt, mis en circulation, promu, exposé, offert, montré, rendu accessibles ou mis à la disposition des objets ou représentations visés au ch. 1, ayant comme contenu des actes d'ordre sexuel avec des enfants, des animaux, des excréments humains ou comprenant des actes de violence, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire. (...).

^{3bis} Celui qui aura acquis, obtenu par voie électronique ou d'une autre manière ou possédé des objets ou des représentations visés au ch. 1 qui ont comme contenu des actes d'ordre sexuel avec des enfants ou des animaux ou comprenant des actes de violence, sera puni d'une peine privative de liberté d'un an au plus ou d'une peine pécuniaire. (...).

Art. 198 CPS Désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel¹⁰

Celui qui aura causé du scandale en se livrant à un acte d'ordre sexuel en présence d'une personne qui y aura été inopinément confrontée, celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières, sera, sur plainte, puni d'une amende.

Concernant l'article 198 CPS, signalons que le harcèlement sexuel est poursuivi uniquement sur plainte de la victime. Si cette dernière retire sa plainte, la procédure est irrémédiablement close. Les autres dispositions concernent des délits poursuivis d'office. Si une plainte a été déposée, c'est l'Etat qui dans ces cas poursuit la procédure. La victime peut alors tout au plus interrompre les poursuites en refusant de témoigner.

La victime ne devrait en aucun cas être contrainte de déposer plainte pénale. Certaines législations cantonales obligent par contre l'école ou l'autorité de surveillance à le faire (voir les dispositions cantonales).

L'employeur doit en tout cas (même en l'absence de plainte pénale), et indépendamment de l'issue d'une éventuelle procédure pénale, prendre les mesures nécessaires dans son entreprise. Ducret partage cette opinion :

« En effet, la responsabilité de l'employeur est indépendante de la poursuite pénale et repose sur d'autres critères que celle-ci. Ainsi, le principe de la présomption d'innocence, applicable en matière pénale, et qui interdit la condamnation d'une personne dont la culpabilité n'a pas été prouvée, n'est pas transposable tel quel dans les procédures internes aux entreprises. Un employeur a parfaitement le droit, voire même le devoir, de déplacer, sanctionner ou licencier un collaborateur accusé de harcèlement sexuel, même si sa culpabilité n'a pas pu être formellement prouvée. Par ailleurs, l'employeur ne saurait rester inactif en attendant l'issue d'une éventuelle plainte pénale. (...) une procédure pénale peut être longue, et pendant ce temps les relations de travail risquent de se dégrader très sérieusement. Par conséquent, l'employeur doit agir et prendre des mesures, sans attendre que la justice pénale se soit prononcée. »¹¹

4. Responsabilité de la direction de l'école

4.1. TÂCHES DE LA DIRECTION

Prévenir le harcèlement sexuel dans l'école.

Intervenir immédiatement en cas de harcèlement sexuel.

Montrer l'exemple et, si des membres du personnel ou des élèves ont un comportement équivoque, condamner clairement cette attitude.

¹⁰ Le texte français du Code pénal n'utilise pas le terme de « harcèlement sexuel », alors qu'en allemand on a bien « sexuelle Belästigung ».

¹¹ Ducret 2001: p. 57.

Ce que cela implique concrètement :

Prêter attention aux indices, signes (p. ex. changement inexplicable de comportement, absences fréquentes, maladie), bavardages, rumeurs ou observations personnelles, présomptions. Interpeller les personnes concernées et leur poser des questions.

Ne pas attendre si des accusations sont formulées (personne relatant un cas, personne se plaignant). La direction doit alors intervenir : en entendant la victime et en assurant sa protection, en entendant la personne accusée, en évaluant la situation et en prenant des décisions sur la suite des opérations, en ordonnant des mesures (cf. récapitulation).

Recourir impérativement à des spécialistes si les cas sont complexes. Même en cas de doute, nous recommandons à la direction de solliciter de l'aide et des conseils sur les démarches à entreprendre (centre de consultation, centre d'aide aux victimes, service juridique).

Récapitulation des démarches à entreprendre par la direction en cas de harcèlement sexuel

La présente récapitulation ne fait qu'énoncer les grands principes et ne dispense par la direction de solliciter des conseils dans les cas concrets.

Cas de figure 1 : La personne accusée est un enseignant ou une enseignante, un employé ou une employée

Premier entretien :

- Entendre la victime : Que s'est-il passé exactement ? Pas de confrontation de la personne accusée et de la victime contre la volonté de cette dernière (cf. chapitre 4.2. « Principes applicables à la protection des victimes »). Informer la victime qu'elle peut se faire accompagner par une personne de confiance à chaque entretien.
- Définir les rôles : Préciser que le rôle et les tâches de la direction d'une part et du centre de consultation/de la personne de confiance d'autre part sont différents (cf. chapitre 4.4. Comparaison des tâches et obligations de la direction et des personnes de référence et de confiance). Indiquer que la direction ne pourra pas toujours garantir l'anonymat (selon la législation cantonale, cf. chapitre 4.2. « Principes applicables à la protection des victimes »), en particulier si une enquête est ouverte.
- Discuter la suite des opérations et éventuellement des mesures provisoires.

Deuxième entretien :

- Informer la personne accusée des reproches formés à son encontre et des bases légales.
- Entendre la personne accusée.

Se faire une idée, prendre des décisions :

- Les soupçons étaient infondés : expliquer pourquoi à la personne qui s'est plainte. Discuter avec elle de la manière de rétablir (ou d'établir) une bonne ambiance de travail ou d'apprentissage.
- Les soupçons se confirment : dire clairement à la personne accusée que son comportement ne sera pas toléré. Lui demander de présenter des excuses à la victime. Prendre les mesures nécessaires (mutation, coaching, ouverture d'une procédure, etc.).
- Constituer un dossier sur les faits, la décision et la sanction.

Cas de figure 2 : La personne accusée est un ou une élève

Premier entretien :

- Entendre la victime : Que s'est-il passé exactement ? Pas de confrontation de la personne accusée et de la victime contre la volonté de cette dernière (cf. chapitre 4.2. « Principes applicables à la protection des victimes »). Informer la victime qu'elle peut se faire accompagner par une personne de confiance à chaque entretien.
- Définir les rôles : Préciser que le rôle et les tâches de la direction d'une part et du centre de consultation/de la personne de confiance d'autre part sont différents (cf. chapitre 4.4. Comparaison des tâches et obligations de la direction et des personnes de référence et de confiance). Indiquer que la direction ne pourra pas toujours garantir l'anonymat (cf. chapitre 4.2. « Principes applicables à la protection des victimes »), en particulier si une enquête est ouverte.
- Discuter la suite des opérations et éventuellement des mesures provisoires.

Deuxième entretien :

- Informer la personne accusée des reproches formés à son encontre et des bases légales.
- Entendre la personne accusée.

Se faire une idée, prendre des décisions :

- Les soupçons étaient infondés : expliquer pourquoi à la personne qui s'est plainte. Discuter avec elle de la manière de d'établir une bonne ambiance de travail ou d'apprentissage.
- Les soupçons se confirment : dire clairement à la personne accusée que son comportement ne sera pas toléré. Lui demander de présenter des excuses à la victime. Prendre les mesures nécessaires (mutation, mesure disciplinaire, coaching, ouverture d'une procédure, etc.). Selon l'âge de l'élève, informer ses parents.
- Constituer un dossier sur les faits, la décision et la sanction.

Cas de figure 3 : La personne accusée n'appartient pas au personnel de l'école, mais à celui de l'entreprise de formation (formateur/trice, supérieur-e) ou à sa clientèle

- Entendre la victime : l'informer des bases légales et des options possibles. Lui demander de constituer un dossier sur ce qui s'est passé. La diriger vers un centre de consultation ou un centre d'aide aux victimes.
- Informer l'autorité de surveillance : selon les dispositions cantonales et uniquement si la victime donne son accord (cf. chapitre 4.2. Principes applicables à la protection des victimes). Se renseigner auprès du service juridique compétent pour connaître exactement la réglementation cantonale.

La direction doit toujours mener son action sur deux tableaux :

- Ecouter, soutenir et protéger la victime
- Ecouter la personne accusée, prendre des mesures et/ou des sanctions contre elle

Conseil pratique : En cas de doute, demander conseil à un centre de consultation, à un centre d'aide aux victimes ou au service juridique de l'unité administrative compétente.

4.2. PRINCIPES APPLICABLES À LA PROTECTION DES VICTIMES

Dans le cas du harcèlement sexuel, l'auteur-e dépasse les limites fixées par sa victime, l'agresse. La direction de l'école a la responsabilité de faire cesser le harcèlement et de protéger la victime. Contrairement à ce qui se passe dans le cas des conflits opposant deux personnes ou plus, la direction n'a pas de fonction de conciliation et n'a pas à rechercher une solution à l'amiable entre les parties.

Les principes suivants s'appliquent à la protection des victimes de harcèlement sexuel :

- Accorder dans tous les cas la priorité à la protection de la victime
- N'entreprendre aucune démarche sans en avoir préalablement discuté avec la victime et sans avoir obtenu son accord (sauf en cas de risques graves menaçant d'autres personnes)
- Ne pas organiser de confrontation entre la victime et l'auteur-e
- Faire en sorte rapidement que la victime et l'auteur-e ne soient plus en contact
- Déplacer en principe l'auteur-e, pas la victime

Confidentialité

Souvent, la victime ne souhaite pas que le cas soit rendu public. Le respect total de la confidentialité et de l'anonymat ne peut toutefois être exigé que des personnes de confiance qui n'exercent pas la responsabilité de l'employeur et qui sont soumises au secret de fonction. Le personnel enseignant, la direction et les membres de l'autorité de surveillance doivent peser les intérêts en présence : ceux de la victime de conserver l'anonymat, ceux des tierces personnes menacées dont la victime a révélé l'identité. En ne réagissant pas aux risques d'agression auxquels peuvent être exposées d'autres personnes, la direction peut selon les cas se voir reprocher d'avoir négligé son obligation de prévention.

De nombreuses lois cantonales prévoient d'ailleurs une obligation de dénonciation en cas de présomption d'atteinte grave (cf. dispositions cantonales). Se renseigner auprès du service juridique compétent pour connaître exactement la réglementation cantonale.

Sur ces questions délicates, demander conseil à un centre de consultation ou au service spécialisé de votre canton (cf. chapitre 6 Conseil).

4.3. AIDE-MÉMOIRE POUR LA PRÉVENTION

- Les enseignants et enseignantes sont-ils bien conscients de leurs responsabilités concernant la prévention du harcèlement sexuel dans leur classe ?
- Les enseignants et enseignantes savent-ils quels sont leurs droits s'ils sont harcelés par des membres du personnel de l'école ou par des élèves ?
- Les enseignants et enseignantes savent-ils comment réagir aux différentes constellations de harcèlement sexuel ? Connaissent-ils leur rôle et leurs tâches ?
- La marche à suivre est-elle réglementée à l'école ?

- Les enseignants et enseignantes savent-ils à qui demander conseil ? Y a-t-il, dans l'école et hors de l'école, des personnes de référence auxquelles ils peuvent s'adresser ?
- Une feuille d'information a-t-elle été éditée à l'usage des élèves ?
- L'école a-t-elle un code de conduite que le corps enseignant, le personnel et les élèves se sentent tenus de respecter et qu'ils ont éventuellement signé ?
- Des règles définissent-elles les mesures auxquelles s'exposent les personnes qui violent le code de conduite ?
- Le respect des limites est-il un thème fréquent de discussion à l'école, sans parti-pris ?
- Avez-vous, membres de la direction, un dossier à portée de main contenant les informations les plus importantes, la réglementation, les adresses de centres de consultation ?

4.4. COMPARAISON DES TÂCHES ET OBLIGATIONS DE LA DIRECTION ET DES PERSONNES DE RÉFÉRENCE ET DE CONFIANCE

	Membre de la direction	Personne de référence / de confiance
But de l'intervention	Protéger et soutenir la personne demandant conseil	Soutenir la personne demandant conseil
	Mettre fin au harcèlement	Mettre fin au harcèlement
	Protéger l'employeur (canton)	
Tâches	Entendre la personne concernée	Entendre la personne concernée et la conseiller
	Informer la personne demandant conseil de la quasi-impossibilité de conserver l'anonymat	Informer et conseiller la personne demandant conseil sur les diverses possibilités d'action, sur les chances et les risques
	Entendre la personne accusée	
	Prendre des mesures	Informer sur les possibilités d'action prévues par la législation (procédure formelle ou informelle selon la législation cantonale, droit civil, droit pénal)
	Organiser la formation et la prévention	Possibilité de solliciter des entretiens, p. ex. entre le ou la supérieur-e et la victime (mais uniquement avec l'accord de cette dernière et sans endosser le rôle du juge d'instruction !)

		Accompagner éventuellement la victime dans un centre de consultation
Obligations	Prévenir le harcèlement sexuel	N'agir qu'avec l'accord de la victime
	Informier l'autorité supérieure	Respecter le secret de fonction (s'en faire libérer pour pouvoir parler)
	Constituer des dossiers sur les cas	Constituer une documentation caviardée sur les cas
	Demander conseil aux services spécialisés dans les cas compliqués	Demander conseil aux services spécialisés dans les cas compliqués

4.5. PRINCIPES À OBSERVER POUR LA COMMUNICATION

- Aborder le thème du harcèlement sexuel à l'école peut susciter rumeurs et spéculations (« Qu'est-ce que cela cache? » etc.). Eviter cela en pratiquant une politique d'information claire et délibérée. Définir une stratégie (qui informer, quand, comment ?).
- Le risque existe que le thème, chargé d'émotions, soit abordé à mots couverts ou de façon moralisatrice. Choisir délibérément un langage ouvert et objectif, en abordant par exemple d'emblée la question des bases légales.
- Dédramatiser le thème en insistant sur le profit que peuvent retirer l'école en tant qu'institution et les individus qui la composent d'une bonne maîtrise de la question.
- Réfléchir soigneusement à la manière dont les groupes cibles vont percevoir l'information. En cas de doute, mener des tests auprès des personnes concernées.
- On a tendance à personnaliser le thème, autrement dit à l'associer à certaines personnes ou certains groupes et à le leur déléguer (« il s'en occupe, qu'est-ce que cela cache ... »). Préciser clairement qui fait quoi et à quel titre dans le cadre des mesures prévues.
- Eviter de faire de la question un « thème à part » qui sera oublié dès son traitement achevé. Se demander dès le début à quel canal ou train de mesures préexistant (campagne, contrôle qualité, etc.) l'intégrer pour en assurer la pérennité.

5. Modèles

Les modèles ci-après peuvent servir de base à la discussion et être adaptés ensuite aux besoins spécifiques de l'école.

5.1. CODE DE CONDUITE

Les principes ci-après s'appliquent aux relations entre le corps enseignant, les élèves et le personnel dans l'enceinte de l'école, pendant les heures de cours et en dehors des heures de cours, ainsi que hors de l'enceinte de l'école, pendant les manifestations scolaires :

Principe 1

Respect et politesse

Les relations entre le corps enseignant, les élèves et le personnel sont fondées sur le respect mutuel et sur la politesse.

Les divergences d'opinion sont abordées ouvertement, dans le respect des règles de politesse.

Le respect mutuel implique également une tenue vestimentaire et un comportement adaptés à la vie scolaire et au monde du travail.

Principe 2

Dignité humaine

La dignité humaine doit absolument être respectée. Les écarts, dans les paroles et dans les actes, ne sont pas tolérés.

Sont notamment proscrits :

- les railleries et moqueries visant un individu ou un groupe,
- les qualificatifs grossiers, vexants ou humiliants,
- les plaisanteries et remarques discriminatoires, à caractère raciste ou sexiste par exemple,
- les attaques verbales et les menaces.

Le ton, les gestes et le langage corporel peuvent être tout aussi désobligeants, discriminatoires et humiliants que les paroles. Cette attitude est également proscrite.

L'école X ne tolère pas la violence, ni physique, ni psychique. Les représentations pornographiques et celles faisant l'apologie de la violence sont interdites.

Principe 3

Protection de l'intégrité personnelle

Tous les membres de la collectivité scolaire ont droit à l'intégrité intellectuelle et corporelle. Le harcèlement sexuel et les agressions physiques sont strictement interdits.

Il est interdit d'exploiter à des fins personnelles les rapports de dépendance découlant des fonctions ou des activités exercées à l'école X.

Il est interdit aux adultes d'avoir des relations sexuelles avec les élèves, même si ces derniers ou ces dernières sont consentants ou semblent l'être ou que l'initiative leur revienne ou semble leur revenir. L'interdiction s'applique également aux élèves ayant dépassé l'âge de la scolarité obligatoire et aux élèves majeurs, dans la mesure où la relation est caractérisée par un rapport de dépendance.

Les contacts physiques qui présupposent une certaine intimité doivent être évités entre le corps enseignant et les élèves. S'ils sont nécessaires pour des raisons pédagogiques, ils doivent être annoncés, justifiés et explicités. On évitera toute équivoque.

Principe 4

Limites du mandat pédagogique

Les enseignants et les enseignantes sont conscients des limites de leur mandat et les respectent. L'investissement professionnel porte sur l'enseignement. Les enseignants et les enseignantes assument leurs responsabilités en signalant aux élèves leur volonté de les aider en cas de problème ou en abordant avec eux les problèmes manifestes. Ils ne doivent toutefois pas se comporter en thérapeutes. Ils indiquent aux jeunes où s'adresser pour obtenir une aide plus poussée et les dirigent vers le ou la spécialiste compétent-e.

Les enseignants et enseignantes rencontrent les élèves dans les locaux publics, dans les espaces communautaires et dans les salles accessibles aux tierces personnes.

Les activités en dehors des heures de cours et les entretiens individuels se déroulent dans le cadre des fonctions dictées par l'activité scolaire.

Principe 5

Fixation des limites et conseil

Le corps enseignant, les élèves et le personnel ont le droit de fixer des limites quand ils se sentent blessés dans leur intégrité personnelle. Les jeunes ont également ce droit à l'égard des adultes.

Quiconque est témoin d'un dépassement des limites avertit la personne en faute et aide la personne harcelée à exercer ses droits.

L'école désigne les personnes auxquelles les élèves, le corps enseignant et le personnel peuvent s'adresser pour obtenir des conseils en cas de dépassement des limites. Des personnes de sexe masculin et de sexe féminin doivent être désignées.

Les enseignants et les enseignantes informent les élèves de leurs droits et des possibilités qui sont les leurs d'obtenir soutien et conseil dans et hors de l'enceinte de l'école.

Source : Adapté du code de conduite de l'école cantonale Kantonsschule Zürcher Oberland, www.kzo.ch

Pour plus de précisions, se reporter aux documents suivants :

- Notice concernant le code de conduite à l'usage du corps enseignant et du personnel
- J'ai droit au respect ! – Informations concernant le code de conduite à l'usage des élèves

5.2. NOTICE CONCERNANT LE CODE DE CONDUITE À L'USAGE DU CORPS ENSEIGNANT ET DU PERSONNEL

Bases

En adoptant le code de conduite, la direction adhère à une conception de la profession telle que définie par l'association LCH (Lehrerinnen und Lehrer Schweiz).

Ce code complète et précise les règles suivantes en vigueur à l'école :

- Bases légales concernant l'intégrité sexuelle (lois fédérales, dispositions cantonales)
- Charte de l'école
- Manuel d'assurance-qualité de l'école
- Principes d'égalité
- Autres règles ?

Marche à suivre

Quiconque, membre de l'école X, a le sentiment que sa dignité personnelle est bafouée a le droit de se défendre.

La personne s'adressera si possible directement à celles qui bafouent sa dignité pour les rendre attentives à leur comportement et à son impact. Sinon, et en tout cas, le personnel, le corps enseignant et les élèves ont le droit de demander conseil sur la manière de procéder.

Les personnes qui sont témoins d'un dépassement des limites ou qui dépassent elles-mêmes les limites fixées par d'autres ont elles aussi droit au conseil.

Personnes de référence

A qui les élèves peuvent-ils ou peuvent-elles s'adresser ?

Les personnes suivantes peuvent leur offrir un soutien :

- a) A l'école : nom, numéro de téléphone, courriel
- b) Hors de l'école : nom, numéro de téléphone, courriel
- c) Le maître ou la maîtresse de classe ou un autre enseignant ou une autre enseignante de confiance

Les personnes indiquées sous a) à c) sont tenues de soutenir les élèves dans l'exercice de leurs droits. Elles agissent dans la confidentialité, à moins qu'une tierce personne ne soit menacée.

- d) La direction de l'école : Les membres de la direction examinent l'affaire en leur qualité de cadres assumant des responsabilités et ils ne peuvent pas garantir le respect de la confidentialité dans tous les cas. Quiconque s'adresse à la direction a droit à un entretien et à une réponse.

A qui les membres du corps enseignant et du personnel peuvent-ils ou peuvent-elles s'adresser ?

Les personnes suivantes peuvent leur offrir un soutien :

- a) A l'école : nom, numéro de téléphone, courriel
- b) Hors de l'école : p. ex. service cantonal compétent, personnes de confiance, autres personnes, nom, numéro de téléphone, courriel

Les personnes indiquées sous a) et b) sont tenues de soutenir les membres du corps enseignant et du personnel dans l'exercice de leurs droits. Elles agissent dans confidentialité (cf. restriction ci-dessus).

- c) La direction de l'école : Les membres de la direction examinent l'affaire en leur qualité de cadres assumant des responsabilités. Quiconque s'adresse à la direction a droit à un entretien et à une réponse.

Droit d'être entendu-e

Quiconque fait l'objet d'une plainte auprès de la direction de l'école doit en être informé-e et doit être entendu-e. La direction ne peut taire l'identité de l'auteur-e de la plainte que si la protection de la victime l'exige impérativement. La direction décide de la suite des opérations.

Mesures

En cas de violation grave et prouvée du code de conduite, les élèves sont sanctionnés conformément au règlement disciplinaire de l'école X.

Les membres du corps enseignant et du personnel qui bafouent la dignité et violent l'intégrité sexuelle d'autres personnes de l'école sont soumis, en leur qualité d'employé-e-s du canton, à la loi cantonale sur le personnel (*ou à une autre base légale du canton X*) et s'exposent à l'ouverture d'une procédure et à des mesures au sens de (*base légale cantonale*).

Fausses accusations

Les personnes qui en accusent délibérément d'autres de violation de l'intégrité sexuelle s'exposent aussi à des mesures.

Information et prévention

Les membres du corps enseignant et du personnel ainsi que les élèves de l'école X sont informés comme il se doit du code de conduite et des modalités de sa mise en œuvre.

Les manifestations organisées régulièrement dans les classes et à l'école sont l'occasion d'aborder la question de la prévention du harcèlement sexuel, afin que le code de conduite ne reste pas lettre morte.

Tous les élèves sont informé-e-s au début de leur formation. Le maître ou la maîtresse de classe veille à ce que ses élèves lisent le code de conduite et sachent que ses règles sont obligatoires à l'école.

Signature de la direction

Signature du comité de la conférence des enseignants et enseignantes

Signature de la présidence du conseil de l'école

5.3. J'AI DROIT AU RESPECT ! - INFORMATIONS CONCERNANT LE CODE DE CONDUITE À L'USAGE DES ÉLÈVES

Toute personne membre de l'école X a droit au respect. L'école ne tolère pas les propos désobligeants, ni le harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence. Les règles du code de conduite sont claires à ce sujet. Toute personne ayant le sentiment d'être bafouée dans sa dignité et harcelée a le droit de se défendre et de solliciter de l'aide.

Que faire si on se moque de vous, si on vous harcèle ou si on vous menace ?

- Fiez-vous à votre jugement.
- Dites clairement non.
- Dites à la personne que vous ne tolérez pas son attitude. Dites-lui d'arrêter.
- Parlez-en avec une personne de confiance.
- Notez ce qu'est passé exactement, à quel moment et à quel endroit.
- Demandez de l'aide et du soutien. Adressez-vous à des personnes à qui vous faites confiance.

Qui peut vous aider ?

Diverses personnes peuvent vous offrir conseils et soutien.

a) Le maître ou la maîtresse de classe ou un autre membre du corps enseignant en qui vous avez confiance

Tout-e enseignant-e est tenu-e de vous aider, de réfléchir avec vous à ce qu'il convient de faire et à qui vous auriez intérêt à vous adresser. Le cas échéant, il ou elle vous accompagnera chez la personne ou au service que vous allez solliciter.

b) La personne de confiance ou le service social de l'école : nom, téléphone, courriel

Fixez un rendez-vous avec le service social scolaire. Vous pouvez demander à être reçu-e par un homme ou par une femme. La personne vous entendra et vous conseillera sur ce que vous pouvez faire. Elle est tenue au secret et n'entreprendra des démarches que si vous le souhaitez.

c) Un service hors de l'école : nom, téléphone, courriel

Ces personnes sont elles aussi tenues au secret et n'entreprendront des démarches que si vous le souhaitez.

d) La direction de l'école

La direction a la responsabilité d'examiner l'affaire. Elle est tenue de veiller à ce que vous ne soyez harcelé-e ni par des adultes, ni par des élèves et à ce que vos droits soient respectés.

Vous trouvez aussi des informations et des conseils en ligne sur Internet.

www.comeva.ch Informations et conseils en ligne pour les jeunes sur la sexualité et la violence sexuelle

www.ciao.ch Informations et conseils en ligne pour les jeunes sur la sexualité, les abus sexuels dans le sport, les relations amoureuses, l'alcool, la drogue, etc.

Je ne peux plus faire de compliments ?**Le flirt est interdit ?**

Non, il n'est pas interdit de flirter ! Il y a un monde entre le flirt et le harcèlement sexuel.

Le flirt est valorisant et gratifiant pour les deux partenaires. C'est agréable et stimulant. Les deux personnes manifestent, verbalement ou non, leur consentement et leur volonté de nouer des contacts. Le flirt respecte les limites. Quand une des deux personnes dit non, l'autre respecte sa volonté.

Le harcèlement sexuel, par contre, est interdit. C'est un comportement blessant et humiliant, dénué de respect. Une seule des deux personnes en tire satisfaction. L'autre ne ressent que tristesse, peur ou colère. Souvent, les personnes harcelées perdent confiance en elles ou mêmes culpabilisent, elles n'osent pas se défendre.

Pourtant, c'est la personne qui dépasse les limites et qui passe outre au refus qui est responsable.

Que faire si vous avez dépassé les limites fixées par une autre personne ou si vous avez cette impression ?

- Quand on vous dit non, respectez-le.
- Demandez à la personne si vous l'avez blessée.
- Présentez des excuses et dites que vous ne recommencerez pas.
- Adressez-vous à un-e adulte en qui vous avez confiance. Le service social scolaire vous conseillera également sur ce que vous pouvez faire. Il est tenu de garder le secret dans une certaine mesure.
- Pour pouvez aussi consulter des sites qui vous conseilleront en toute confidentialité.

Que se passera-t-il si vous n'observez pas le code de conduite ?

En ne respectant pas le code de conduite, vous vous exposez à des mesures disciplinaires qui peuvent aller de ... à l'exclusion et Les personnes qui portent délibérément de fausses accusations contre d'autres personnes s'exposent aussi à des sanctions.

Cette note d'information fait partie intégrante du code de conduite de l'école X du (date).

J'atteste par ma signature avoir pris connaissance du contenu du code de conduite et de la note d'information.

Date

Nom

Classe

5.4. CAHIER DES CHARGES DES PERSONNES DE RÉFÉRENCE DE L'ÉCOLE X

Droit au conseil et au soutien

Les membres du corps enseignant et du personnel ainsi que les élèves de l'école X victimes ou témoins de harcèlement sexuel, de violence ou de toute autre violation grave du code de conduite ont droit au conseil et au soutien.

Ils et elles peuvent demander à être conseillés par un homme ou par une femme.

Désignation de personnes de référence

D'entente avec les membres du corps enseignant et leurs remplaçants et remplaçantes, la direction désigne des personnes de référence spécialement formées à cet effet. Leur mandat dure généralement (2 ou 3) ans.

Les deux sexes sont également répartis parmi les personnes de référence.

(Deux ou plus, selon la taille de l'école) enseignants et enseignantes (ou d'autres personnes, du service social scolaire p. ex.) assumeront la fonction de personnes de référence pour les années scolaires

Tâches des personnes de référence

Les personnes de référence ont pour tâche principale d'offrir conseils et soutien aux personnes concernées, membres du corps enseignant, du personnel et élèves.

Elles les informent des démarches, formelles ou non, à entreprendre et leur communiquent les coordonnées des services de consultation susceptibles de leur fournir un soutien professionnel.

Elles peuvent, avec leur accord, entreprendre des démarches informelles pour mettre un terme à la violation du code de conduite et au harcèlement.

Aucune démarche n'est entreprise sans l'accord de la personne concernée.

Les personnes de référence adressent chaque année un rapport caviardé à la direction sur le nombre de consultations et sur les problèmes traités.

Compétences des personnes de référence

Les personnes de référence sont investies des compétences suivantes pour accomplir leurs tâches :

Mener des entretiens avec toutes les personnes concernées et en particulier les supérieurs hiérarchiques : le but n'est toutefois pas de mener l'enquête. C'est le rôle de la procédure formelle.

Demander à la direction de prendre des mesures provisoires : ces mesures devront être préalablement discutées avec la personne concernée.

Confidentialité et obligation de garder le secret

Les personnes de référence sont tenues de traiter toutes les demandes dans la confidentialité, même à l'égard de la direction.

Elles ne peuvent entreprendre aucune démarche sans l'accord de la personne concernée.

Elles conviennent avec la personne concernée des règles de confidentialité à l'égard p. ex. de la direction, des autres enseignants et enseignantes et, dans le cas des élèves, à l'égard des répondants et répondantes.

Le secret peut être levé dans les cas particuliers, si p. ex. des tierces personnes courent de graves risques. Les personnes de référence doivent toutefois demander conseil préalablement (*au service juridique, à un centre de consultation ou à un centre d'aide aux victimes*).

Perfectionnement

Les personnes de référence se perfectionnent régulièrement (interview, supervision, cours, etc.).

Source :

Le cahier des charges s'inspire de l'ordonnance du canton de Bâle-Campagne du 3 novembre 1998 sur la protection de l'intégrité sexuelle au travail (Verordnung über den Schutz der Sexuellen Integrität am Arbeitsplatz).

Conseil : Il est recommandé de s'assurer que le champ d'activité, les tâches et les compétences des personnes de référence soient conformes aux bases légales cantonales éventuelles.

6. Conseil

6.1. PERSONNES DE RÉFÉRENCE OU DE CONFIANCE

Certains cantons ont désigné des personnes de référence ou de confiance dont ils ont assuré la formation et qui sont chargées de conseiller et de soutenir les victimes de harcèlement sexuel. Elles ont pour tâche d'entendre les victimes et de chercher avec elles les moyens de mettre un terme au harcèlement. Elles indiquent les voies de recours et démarches juridiques envisageables. Elles sont tenues au secret et ne peuvent rien entreprendre sans l'accord de la personne concernée.

Les personnes au service de l'administration cantonale peuvent se faire conseiller gratuitement.

Le champ d'activité, les tâches et les compétences des personnes de référence ou de confiance sont réglés par le droit cantonal.

L'office du personnel, l'office de conciliation (www.equality-office.ch/f/recht-schlichtung.htm) ou le bureau de l'égalité (<http://www.equality.ch/f/membres.htm>) pourront vous dire s'il existe dans votre canton des personnes spécialement formées à l'exercice de cette fonction.

6.2. CENTRES DE CONSULTATION

De nombreux cantons ont des centres de consultation ouverts aux victimes de harcèlement et de violence sexuels. Le site www.opferhilfe-schweiz.ch en dresse la liste.

7. Bibliographie

Etudes sur l'ampleur du harcèlement sexuel et la prévention

Azuro, (éd.) (2000): Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz. Ergebnisse einer Umfrage unter weiblichen Lehrlingen in München (<http://www.azuro-muenchen.de/ausbildung/umfragen/sexuelle/sexuelle.pdf>)

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung BzGA (éd.) (2002): Partnerschaftlich handeln. Mitarbeiterorientierte Personalpolitik in der Ausbildung. Ein Bausteinmanual für TrainerInnen und AusbilderInnen, Cologne

Dupuis, Monique; Emmenegger, Barbara; Gisler, Priska (2000): anmachen platz anweisen. Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung in der höheren Ausbildung. Berne et al.: Haupt.

Bureau fédéral de l'égalité entre la femme et l'homme (éd.) (CH 1993) : Harcèlement sexuel. La réalité cachée des femmes au travail. Un rapport, OFCL, Berne

Eisner Manuel et al., (2006) : Prévention de la violence chez les jeunes. Voies vers une politique de prévention fondée sur l'évidence scientifique. Berne : Commission fédérale des étrangers CFE (éd.)

Elmer Corina (2007): Sexualisierte Jugendgewalt – ein neues Phänomen?. Risikofaktoren und Präventionsansätze, in: Jahresbericht 2006 von Limita Zürich. Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung von Mädchen und Jungen. (www.limita-zh.ch)

Commission européenne (UE 1998) : Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union européenne, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales. Bruxelles, 233 p.

Gisler, Priska (2001): Belästigung, - sexuelle; Geschlechterpolitik im öffentlichen Diskurs der Schweiz . Opladen: Leske + Budrich

Härtl Sibylle, Unterstaller Adelheid, (éd.) (2003): Raus aus der Nische! Prävention von sexuellem Missbrauch als fester Bestandteil pädagogischen Handelns, Munich : AMYNA e.V.

Holzbecher Monika, Braszeit Anne, Müller Ursula, Plogstedt Sibylle (1991): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Collection du Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, volume 260, Stuttgart et al. : Kohlhammer

Olympe Heft (cahier 24/déc.2006): Sexuelle Gewalt. Präventionsansätze in transnationalen Räumen, Zurich : Nicolussy

Tschan Werner (2005): Missbrauchtes Vertrauen. Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen, Bâle et al.: Karger

Droit

Baer, Susanne (1995). Würde oder Gleichheit? - Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA. Baden-Baden : Nomos

Kummer, Karin (2002): Sexuelle Belästigung aus strafrechtlicher Sicht. Berne et al.: Haupt

Vögeli, Nicole C (1996): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Coire/Zurich : Verlag Rüegger

Guides pratiques, aide-mémoire

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.),1998: Ça suffit – Comment se défendre contre le harcèlement sexuel au travail

Ender, Bianca/Strittmatter, Anton, 2001: Personalentwicklung als Schulleitungsaufgabe. Innsbruck et al.: Studienverlag

Evangelisch-reformierte Kirche Basel-Landschaft/Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft (éd.), 2002: Sexuelle Übergriffe im Arbeitsfeld Kirche. Liestal

Ducret, Veronique, 2001: Pour une entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique, Georg Editeur, Chêne-Bourg/Genève

Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft (éd.), 2006: lustig – lästig – stopp. Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Kanton Basel-Landschaft. Liestal

FrauenMusikForum FMF (éd.), n.d. : Sexuelle Belästigung im Musikunterricht, Berne

Gleichstellungsbüro des Kantons Basel-Stadt (éd.), 2005: Sexuelle Belästigung in der Berufsbildung. Die wichtigsten Informationen für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und Lehraufsicht. www.gleichstellung.bs.ch/aktuell.htm

Küssing, Nicole, 1997: Mach mich nicht an! Ein Trainingsprogramm gegen sexuelle Belästigung, Fribourg en Br. : Lambertus-Verlag

Autres informations et liens

www.equality-office.ch – Le site du Bureau fédéral de l'égalité livre de nombreuses informations et indique des liens utiles à la rubrique « Vie professionnelle, harcèlement sexuel ».

www.agsexismus.ch – Un site consacré au harcèlement sexuel dans les cours de musique.

www.mobbing-info.ch – Un site bien fait sur le mobbing, souvent associé au harcèlement sexuel.

<http://www.sta.be.ch/site/fr/gleichstellung> – Le site du Bureau de l'égalité du canton de Berne livre des informations et indique des liens utiles à la rubrique « Travail rémunéré » et « Violence ».

8. Partenaires du projet

Une question de limites. Harcèlement sexuel – un thème de discussion à l'école professionnelle est un projet pilote des cantons de Bâle-Campagne, Berne et Zurich. Il a bénéficié des aides financières du Bureau fédéral de l'égalité.

Responsables du projet

Bureau de l'égalité du canton de Bâle-Campagne
Kreuzboden 1a, case postale, 4410 Liestal
Tél. 061 926 82 82
www.gleichstellung.bl.ch

Bureau de l'égalité du canton de Berne
Postgasse 68, case postale, 3000 Berne 8
Tél. 031 633 75 77
www.be.ch/gleichstellung

Bureau de l'égalité du canton de Zurich
Kasernenstrasse 49
8090 Zurich
Tél. 043 259 25 72
www.gleichberechtigung.zh.ch

Cheffes du projet

	Formation	Occupation actuelle	Services proposés
Karin Grütter bildbar Dornacherstrasse 192 4053 Bâle Tél. 061 321 15 06 k.gruetter@bildbar.ch www.bildbar.ch	Histo-rienne/sociologue DPG EPF aide au développement Conseil en organisa-tion et médiation	Gestion de projets: déve-loppement de l'école, santé, prévention Conseil en organisation et médiation (dans les organisations et les entreprises)	Conception et direction de projets sur le respect des limites et le harcèlement sexuel à l'école, conseil dans ces domaines Prévention du harcèlement sexuel dans les institutions et les entreprises
Annamarie Ryter bildbar Dornacherstrasse 192 4053 Bâle Tél. 061 331 37 43 a.ryter@bildbar.ch www.bildbar.ch	Histo-rienne/germaniste Enseignante à la haute école pédago-gique FHNW Coaching, dévelop-pement systémique de l'organisation, conseil d'entreprise	Suivi de projets de déve-loppement de l'école Coaching de cadres Cours de perfectionnement dans le domaine de la gestion des conflits, l'entretien d'évaluation et la conduite d'entretiens	Conception et direction de projets sur le respect des limites et le harcèlement sexuel à l'école, conseil dans ces domaines Prévention du harcèlement sexuel dans les institutions et les entreprises

Les deux cheffes de projet peuvent fournir les coordonnées d'autres expert-e-s qui ont participé au projet.