



Conférence de presse
18 septembre 2018

Campagne de sensibilisation au harcèlement sexuel auprès des apprenti-e-s

Madame Jacqueline de Quattro,
Conseillère d'Etat
Madame Cesla Amarelle,
Conseillère d'Etat

Département du territoire et de l'environnement (DTE)

Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC)

Contexte de la campagne

- ▶ Axe de travail de la Commission cantonale consultative de l'égalité (CCCE), présidée par le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH).
- ▶ Collaboration entre le BEFH, l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (PSPS) et la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP).

Pourquoi cibler les apprenti-e-s?

- ▶ Moment important pour l'intégration professionnelle
- ▶ Confrontation à un monde d'adultes
- ▶ Derniers et dernières arrivé-e-s dans l'entreprise
- ▶ Conjuguent leur formation entre le centre professionnel et l'entreprise
- ▶ Crainte de ne pas finir sa formation
- ▶ Crainte de ne pas retrouver de place d'apprentissage
- ▶ Crainte de perdre sa future place de travail
- ▶ Avenir professionnel en jeu

La campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel auprès des apprenti-e-s

En amont de l'affichage public

- ▶ Ateliers avec les équipes PSPS, les professionnel-le-s du milieu des centres de formations et les directions des écoles professionnelles en avril-mai-septembre-octobre 2018 (5 ateliers)
- ▶ Diffusion d'un flyer d'information et de ressources auprès des apprenti-e-s, des Directions des centres professionnels et des entreprises formatrices en août 2018

Affichage public

- ▶ Campagne dans les transports publics vaudois et dans les trains CFF.

La campagne en visuel




 BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les hommes et les femmes

 ARMIÉS

 SANTÉ SEXUELLE

 Centre d'accompagnement
professionnel
de Vevey

L'affiche: dans les transports publics vaudois et dans le RER Vaud (770)

Le flyer : distribué aux apprenti-e-s et aux Directions des entreprises formatrices (30'000)




 BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les hommes et les femmes

 ARMIÉS

 SANTÉ SEXUELLE

 Centre d'accompagnement
professionnel
de Vevey

Campagne d'affichage public

- ▶ Du 17 au 30 septembre dans les transports publics vaudois, puis du 24 septembre au 6 octobre au CFF dans les trains du RER Vaud.
- ▶ Plus de 770 affiches sur tout le territoire vaudois.
- ▶ Plus de 9'000'000 de personnes touchées.
- ▶ Tous les visuels utilisés ont été réalisés par des apprenti·e·s du Centre de Enseignement Professionnel de Vevey (CEPV).

Le rôle des employeur-euse-s



Informations à l'intention des employeuses et employeurs, harcèlement sexuel sur le lieu de travail (2008) - *Brochure écrite par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et le Secrétariat d'Etat à l'économie (photo de couverture)*

Obligations légales de l'employeur-euse

► **Loi sur l'égalité (LEg), article 3 - Interdiction de discriminer:**

« 1 - Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

2 - L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

3 - Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.»

Obligations légales de l'employeur-euse

- ▶ **Loi sur l'égalité (LEg), article 4 - 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.»

Obligations légales de l'employeur-euse

► **Loi sur l'égalité (LEg), article 5 – Droits des travailleurs**

« Quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative:

- a. d'interdire la discrimination ou, d'y renoncer, si elle est imminente;
- b. de faire cesser la discrimination, si elle persiste;
- c. de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste;
- d. d'ordonner le paiement du salaire.»

Obligations légales de l'employeur-euse

► **Loi sur l'égalité (LEg), article 5 – 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. »

Obligations légales de l'employeur-euse

► **Code des obligations (CO), article 328 :**

« 1 - L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. 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.

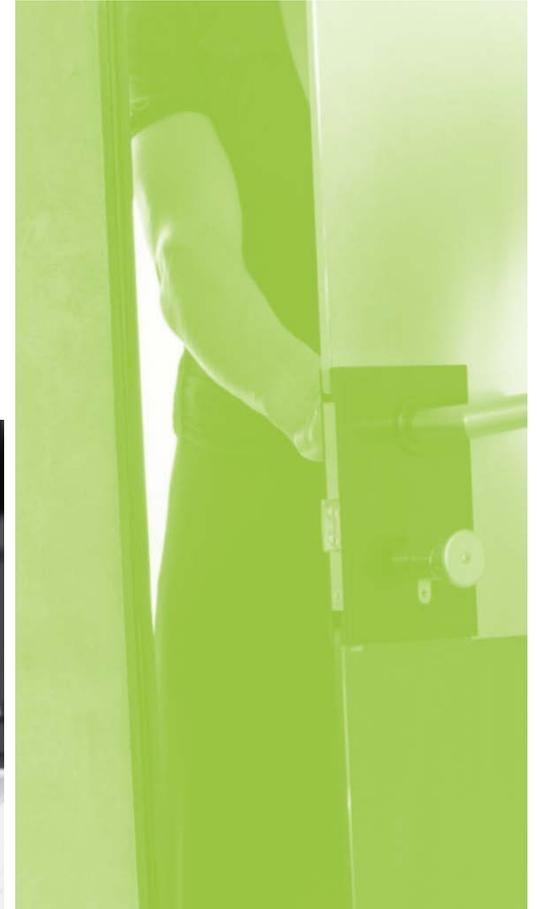
2 - Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.»

Obligations légales de l'employeur-euse

- ▶ **Loi sur le travail (LTr)** , article 6, alinéa 1, et ordonnance 3 relative à la loi sur le travail :

« Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.»

Le DFJC: prévenir - soutenir - intervenir



Les missions du DFJC

- ▶ Garantir un climat favorable à l'éducation et à la formation des jeunes.
- ▶ Assurer la protection des mineur·e·s.
- ▶ Promouvoir la cohésion sociale, le «vivre ensemble».

Un principe cardinal

- ▶ Le harcèlement sexuel n'a pas sa place...
 - à l'école
 - sur les lieux de formation
 - dans les entreprises formatrices
 - dans les écoles professionnelles
 - dans les gymnases

Deux actions distinctes, une même philosophie

- ▶ Intervenir contre les abus d'autorité des adultes sur les jeunes en formation

- ▶ Intervenir contre le harcèlement entre élèves
 - Dispositif cantonal renforcé depuis la rentrée scolaire 2018
 - Tou·te·s les élèves/jeunes en formation sont concerné·e·s.
 - Les adultes de l'école/de la formation ont des responsabilités et les assument.

Harcèlement entre élèves

- ▶ Les adultes de l'école/de la formation sont sensibilisé·e·s à l'enjeu et elles/ils sont formé·e·s à contenir les situations signalées dans leur établissement.
- ▶ Chaque élève/jeune en formation est informé·e de ses droits: elle/il a accès à des professionnel·le·s formé·e·s à l'écoute, à l'appui et à la prise de décisions appropriées et équitables.

Harcèlement sur le lieu de travail

- ▶ Les apprenti·e·s sont les employé·e·s les plus vulnérables:
 - Jeune âge; rapport hiérarchique; crainte pour leur place; précarité de l'emploi.

- ▶ 16'500 jeunes en formation professionnelle (VD, août 2018).

- ▶ 87% en entreprise avec cours à l'école professionnelle (mode dual).

Harcèlement sur le lieu de travail

- ▶ Pas de statistiques précises/récentes sur la réalité du harcèlement sur les apprenti-e-s, CH ou VD

 - ▶ Mais résultats de l'étude PNR 60 *
 - Sentiment d'être harcelé-e sur son lieu de travail en Suisse romande?
 - ▶ **18%** des femmes

 - ▶ **7%** des hommes
- (*Kriungs, Moser-Schär, Mouton, nov. 2013)

Les apprenti·e·s ont des droits

- ▶ Tu te sens harcelé·e?
 - Le droit de dire non (droit au respect).
 - Le droit de dénoncer (droit se défendre contre un délit).
 - Le droit à recevoir de l'appui de la part d'adultes compétents et bienveillants.

Où trouver écoute et aide?

- ▶ Dans les entreprises formatrices
- ▶ Dans les écoles professionnelles:
 - Médiatrices et médiateurs scolaires
 - Médecins et infirmières et infirmiers scolaires
 - Enseignant·e·s, doyen·ne·s, directrices et directeurs
 - Aumônieres et aumôniers
- ▶ Auprès des surveillant·e·s de la FoPro:
 - Conseillers et conseillères aux apprenti·e·s
 - Commissaires d'apprentissage

La DGEP, autorité de surveillance

- ▶ Les plaintes sont à relayer à la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP).
- ▶ La DGEP a la haute surveillance sur les entreprises formatrices, elle veille à ce que la sécurité des apprenti·e·s soit garantie.
- ▶ Le DFJC a le pouvoir de retirer le droit de former à une entreprise. La tolérance du harcèlement sur des apprenti·e·s est un motif pour retirer ce droit (sanction).

Les patrons ont des responsabilités

- ▶ Garantir un cadre respectueux des employé·e·s.
- ▶ Agir contre le harcèlement qui est un délit punissable.
- ▶ Mettre en place un dispositif de réponse adapté à l'entreprise (90% sont des PME...).

L'Etat apporte son appui

- ▶ Ateliers de sensibilisation pour former les adultes de la formation professionnelle à entendre les apprenti·e·s et à gérer leurs doléances.
- ▶ Documents mis à disposition sur les bonnes pratiques pour gérer les situations.
- ▶ Cellule de conseils avec des expert·e·s métiers (Unité juridique DGEP, BEFH, et Unité PSPS).

Cultiver le respect

- ▶ Ecole, formation: le DFJC place **le respect** au centre de ses politiques.
- ▶ Si chaque personne est attentive à l'autre, lui montre du respect, et évite les gestes et les commentaires à connotation sexuelle, en particulier avec les plus jeunes, le harcèlement diminuera.

Contacts en cas de questions

- ▶ DTE, Philippe Racine, Délégué départemental à la communication,
021 316 45 14
- ▶ DFJC, François Modoux, Délégué départemental à la communication,
021 316 30 65