

STOP

HARCÈLEMENT SEXUEL

**AGISSONS ENSEMBLE CONTRE
LE HARCÈLEMENT SEXUEL
DANS LES LIEUX DE FORMATION**

Guide d'accompagnement
en cas de harcèlement sexuel



DEPARTEMENT DE LA FORMATION,
DE LA JEUNESSE ET DE LA CULTURE

Direction générale de l'enseignement
postobligatoire (DGEP)

Unité de promotion de la santé et de
prévention en milieu scolaire (Unité PSPS)

DEPARTEMENT DES INFRASTRUCTURES
ET DES RESSOURCES HUMAINES

Bureau de l'égalité entre les femmes
et les hommes

STOP

**HARCÈLEMENT
SEXUEL**

RÉDACTION

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

Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire

Seema Ney, cheffe de projet respect de la diversité à l'école

Claire Girardet, cheffe de projet santé mentale

Direction générale de l'enseignement postobligatoire

Cécile Maud Tirelli, cheffe Unité affaires juridiques

Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH)

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes

Sabine Eddé, chargée de projet égalité des chances

Irène Schmidlin, juriste et cheffe de projet violence domestique

RELECTURES ET CONSULTATION

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

Secrétariat général

Véronique Berseth, déléguée départementale à la protection du climat scolaire

Dre Caroline Dayer, déléguée départementale aux questions d'homophobie et de transphobie

Direction générale de l'enfance et de la jeunesse

• Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire

Martine Barraud, Eileen Morrow Blaser, Cristina Fiorini Bernasconi, Sophie Schubert,

Alexandra Papastefanou, Mary-Claude Martin, Sandra Maistrello, Désirée Atkinson, Marie Torres

• Unité de pilotage de la prévention

Kim Carrasco, Laetitia Amiet, Morgane Cottens

• Unité d'appui juridique

Valérie Risse

Direction générale de l'enseignement postobligatoire

Guillaume Ruiz, adjoint au Directeur général

Carole Scheurer, Unité administration et communication

Nadia Gois Marta, Unité affaires juridiques

Directions écoles du postobligatoire

Oriane Cochand, directrice, CPNV - Centre professionnel du Nord vaudois

Christophe Unger, directeur et Pierre-André Favre, directeur adjoint, ETML - Ecole Technique,

Ecole des Métiers de Lausanne

Patrick Godat et la Direction du Gymnase du Bugnon

Yves Deluz, directeur, Gymnase de Nyon

Jacques-Frédéric Siegler, directeur, Ecole professionnelle de Montreux

Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH)

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud

Nils Kapferer, juriste

Diana dos Santos Pêgo, chargée de projet

Département de la santé et de l'action sociale (DSAS)

Direction générale de la santé

Christina Akré, directrice a.i. Direction santé communautaire

RÉSEAU PARTENAIRES

Police cantonale vaudoise

Police municipale Lausanne

Fondation PROFA - centre LAVI

ESPAS, Espace de soutien et de prévention – Abus sexuels

RÉALISATION GRAPHIQUE

Creatives & Yona Lee Studio

TABLE DES MATIÈRES

1. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?	8
1.1 Les formes de harcèlement sexuel	12
1.2 Sexisme	14
1.3 On ne peut plus draguer?!	15
1.4 Les conséquences du harcèlement sexuel	15
2. Harcèlement sexuel dans les lieux de formation	16
2.1 Principes de base	18
2.2 Prévention et sensibilisation : que faire en amont au sein de l'école	18
2.3 Rôle des professionnel·le·s dans l'accompagnement des situations	20
2.4 Victimes, témoins, auteur·e·s : les différentes parties	21
Victime	21
Témoign(s)	24
Auteur·e	25
3. Procédures selon les personnes impliquées	26
3.1 Entre élèves	29
3.2 Entre un·e élève et un·e professionnel·le de l'établissement scolaire	32
3.3 Entre un·e apprenti·e (ou un·e élève en stage) et un·e personne travaillant ou fréquentant l'entreprise formatrice	33
4. Dans quelles situations faut-il contacter la police ?	34
5. Contacts	40
6. Annexes	44
Annexe I - Exemple de charte ou document interne concernant les différentes formes de harcèlement à l'école (harcèlement sexuel, harcèlement-intimidation entre élèves, etc.)	46
Annexe II - Prévenir, c'est agir : ressources à l'intention des professionnel·le·s	50
Annexe III - Cadre légal	54

Mesdames, Messieurs,

Le harcèlement sexuel n'a pas sa place dans les lieux de formation ! Tel est le message que veut faire passer l'Etat de Vaud dans le cadre de la campagne de prévention du harcèlement sexuel menée dans les écoles du postobligatoire depuis 2018.

Reconnu comme une forme de violence, le harcèlement sexuel constitue l'une des manifestations du sexisme structurel qui continue, en 2021, à faire obstacle dans les faits à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Discrimination basée sur le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne, il peut entraver l'intégration de chacune et chacun dans la société et peut avoir des conséquences graves sur les personnes qui en sont victimes. Conscient de cette problématique, le Conseil d'Etat vaudois, qui a pour mission de promouvoir l'égalité de droit et de fait entre les sexes à tous les niveaux, veut y apporter des solutions concrètes.

La prise en charge systématique des situations de harcèlement sexuel implique pour les professionnel·le·s des écoles d'agir de manière concertée et coordonnée avec leurs collègues et, en particulier, en étroite collaboration avec l'équipe ressource de leur école. Il s'agit de protéger la victime présumée tout en agissant avec proportionnalité.

La publication de ce guide s'inscrit dans le cadre de la campagne de prévention du harcèlement sexuel qui se déploie depuis 2018 dans les écoles. Il est l'une des actions déployées par l'Etat de Vaud dans ce domaine. La nouvelle campagne mise en œuvre dès la rentrée 2021 s'adresse tant aux écoles professionnelles qu'aux gymnases. Menée conjointement par le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH), la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) et l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (Unité PSPS), elle a pour but de mettre en œuvre des actions coordonnées, tant dans la prévention auprès des jeunes, que face à l'accompagnement des situations de harcèlement sexuel qui pourraient survenir au sein des écoles.

Le présent guide d'accompagnement a pour vocation de répondre à une demande importante provenant de nos professionnel·le·s face à des situations qui peuvent s'avérer particulièrement délicates à gérer. Il vise à fournir aux Directions, aux membres des équipes ressources mais également à l'ensemble des professionnel·le·s des écoles, les principales clés de compréhension du harcèlement sexuel et de ses manifestations, d'une part. Par ailleurs, il est un outil d'accompagnement permettant de déterminer les actions à mettre en place, tant pour le

prévenir au sein de l'école, que pour réagir dans des cas concrets et accompagner les élèves qui en seraient témoins, victimes ou auteur-e-s.

Il est important d'expliquer aux jeunes que le harcèlement sexuel n'est toléré ni sur les lieux de formation, ni nulle part ailleurs, et de leur faire comprendre qu'ils et elles ne sont pas seul-e-s lorsque de telles situations se produisent ; des personnes au sein des écoles, ou à l'extérieur, sont là pour les écouter, les aider et les orienter si nécessaire.

Chaque cas de harcèlement sexuel étant unique, la prise en charge des victimes, mais également des auteur-e-s, varie selon les situations. Ce guide décrit les procédures à mettre en place selon diverses configurations de cas, leur degré de gravité et les personnes impliquées. Prévenir le harcèlement sexuel et agir contre celui-ci, c'est œuvrer pour la promotion de l'égalité des chances dans les lieux de formation et, de ce fait, dans notre société. Nous espérons que ce guide, et en parallèle la campagne de sensibilisation, participeront à l'instauration d'un environnement de formation exempt de comportements discriminatoires, et notamment de harcèlement sexuel, permettant ainsi à chacune et à chacun d'apprendre dans des espaces emprunts du respect de toutes et tous, indépendamment de leur sexe, de leur orientation affective et sexuelle ou de leur identité de genre.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ce guide et aux efforts qui sont déployés pour faire des lieux de formation du Canton de Vaud des endroits sans harcèlement sexuel.



Nuria Gorrite

Présidente du Conseil d'Etat
Cheffe du Département des infrastructures
et des ressources humaines



Cesla Amarelle

Cheffe du Département de la formation,
de la jeunesse et de la culture

1.

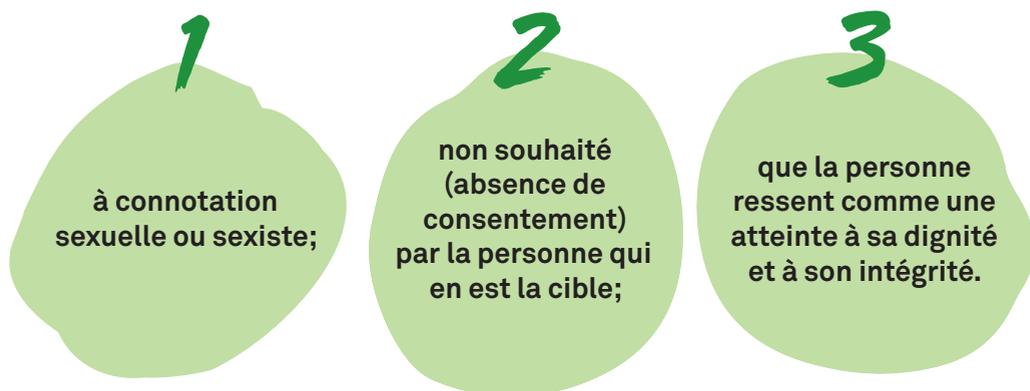
QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?



Par harcèlement sexuel, on entend toute forme de comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel ou sexiste, imposé à une personne et qui porte atteinte à sa dignité, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Par harcèlement sexuel, on entend toute forme de comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel ou sexiste, imposé à une personne et qui porte atteinte à sa dignité, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexuel présente toujours trois aspects essentiels. Il s'agit d'un comportement :



Ce qui est déterminant, c'est le ressenti de la victime et non l'intention de l'auteur-e. Il n'est pas nécessaire que les faits se répètent, il peut s'agir d'un acte isolé.

Diverses lois, au niveau national et international, régissent la protection des personnes contre les discriminations fondées sur le sexe et les violences sexuelles, comprenant le harcèlement sexuel, soit explicitement, soit dans le cadre de la protection générale de l'intégrité psychique et physique.

La Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1)¹ indique que :

« 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 des femmes, leur grossesse. » (LEg, art. 3 al. 1)

« 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. » (LEg, art. 4)

La Convention du 11 mai 2011 du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite Convention d'Istanbul; RS 0.311.35)² prévoit que :

« Les Parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires pour que toute forme de comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit soumise à des sanctions pénales ou autres sanctions légales. » (Convention d'Istanbul, art. 40).

D'autres lois figurent en annexe (Annexe III).

¹ Adoptée le 24.03.1995 par l'Assemblée fédérale de la Confédération suisse, entrée en vigueur le 01.07.1996.

² Adoptée le 11.05.2017 par les Etats membres du Conseil de l'Europe à Istanbul, entrée en vigueur pour la Suisse le 01.04.2018.

1.1 LES FORMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel peut prendre des formes verbales, non-verbales et physiques, notamment :

- plaisanteries, remarques et insultes portant sur le sexe, le genre et/ou l'orientation affective et sexuelle ;
- remarques sur le physique ou la tenue vestimentaire ;
- propos ou plaisanteries à connotation sexuelle, propositions explicitement sexuelles, ambiguës ou embarrassantes ;
- regards insistants, obscènes, sifflements ;
- envoi de contenu gênant ou à caractère pornographique non consenti par message, courriel, réseaux sociaux ou tout autre moyen de communication ;
- promesses d'avantages en échange d'actes sexuels, menaces ou pressions ;
- contacts physiques non souhaités ;
- attouchements sexuels (attouchements, caresses, baisers imposés) ;
- contraintes sexuelles, tentative de viol ou viol³.

Le harcèlement sexuel peut durer sur une courte ou longue période, les actes peuvent être uniques ou se répéter et être le fait d'un groupe ou d'une seule personne, femme ou homme. Certains de ces actes sont punissables pénalement.



³ Les différentes formes du harcèlement sexuel selon la définition de la Confédération suisse. Le document de la Confédération peut être téléchargé sur le site internet : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>

« CONTRAINTE SEXUELLE » ET « VIOL »

Dans la continuité des violences sexistes et sexuelles, le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'agressions physiques et/ou sexuelles, dont la tentative de contrainte sexuelle, la contrainte sexuelle, la tentative de viol ou le viol constituent des infractions au code pénal suisse (CP ; RS 311.0) selon les dispositions suivantes :

Contrainte sexuelle – art. 189 al. 1 CP :

Celui qui, notamment en usant de menace ou de violence envers une personne, en exerçant sur elle des pressions d'ordre psychique ou en la mettant hors d'état de résister l'aura contrainte à subir un acte analogue à l'acte sexuel ou un autre acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de dix ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Viol – art. 190 al. 1 CP :

Celui qui, notamment en usant de menace ou de violence, en exerçant sur sa victime des pressions d'ordre psychique ou en la mettant hors d'état de résister, aura contraint une personne de sexe féminin à subir l'acte sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de un à dix ans.

Selon le droit pénal suisse, est relative au « viol » la pénétration pénovaginale⁴ et est relatif à la « contrainte sexuelle » tout autre acte analogue à l'acte sexuel ou d'ordre sexuel (tels que la sodomie, le rapport buco-génital (fellation ou cunnilingus), le baiser lingual, la masturbation et certains types d'attouchements notamment).

D'autres comportements à connotation sexuelle peuvent également être constitutifs d'infractions pénales punissables selon d'autres articles de loi.

⁴ Une révision de la notion de viol dans le code pénal est cependant en cours au niveau fédéral. Cette définition pourrait ainsi changer prochainement.

1.2 SEXISME

Le sexisme peut être défini comme toutes les croyances, attitudes ou comportements discriminatoires basés sur le sexe et sur des considérations stéréotypées des sexes. Il s'agit d'un ensemble d'idées ou d'actions qui hiérarchisent les sexes, postulant la supériorité de la catégorie hommes sur la catégorie femmes.

Il est possible de distinguer deux types de sexisme, le sexisme dit hostile et le sexisme dit bienveillant. Le sexisme hostile consiste en des attitudes, comportements, commentaires qui sont explicitement négatifs et hostiles à l'encontre de la personne ciblée (Dardenne et al., 2018, p. 122). Par exemple, des remarques telles que « Les femmes sont nulles en mathématiques » ou « Les femmes ne savent pas conduire ». Le sexisme bienveillant consiste en des attitudes, comportements, commentaires qui semblent positifs et bienveillants de prime abord, mais qui se basent sur des stéréotypes de genre et qui sont ainsi discriminatoires (Dardenne et al., 2018, p. 122). Le sexisme bienveillant se présente donc généralement sous une forme plus subtile. Par exemple, face à une tâche qui demande de la force, de partir du principe qu'une femme ne sera pas capable de l'accomplir (en totalité ou en partie) et lui dire que ce n'est pas grave si elle n'y arrive pas ou encore des remarques telles que « Tu iras loin dans la vie parce que tu es jolie ». Les recherches révèlent que le sexisme bienveillant est également néfaste et qu'il a notamment un impact négatif chez les femmes en matière de performance⁵.

De la blague sexiste aux violences sexuelles, l'ensemble des faits et des actes qui contribuent à blesser, humilier et rabaisser les personnes en fonction de leur sexe, de leur genre et/ou de leur orientation affective et sexuelle constituent un continuum de violences. Le harcèlement sexuel s'inscrit dans celui-ci. Il importe ainsi de ne pas minimiser les différentes formes de sexisme. La banalisation du sexisme crée en effet un terrain propice aux violences sexuelles. En ce sens, la sensibilisation est cruciale, celle-ci permettant une prise de conscience de ces stéréotypes et violences ainsi que le développement d'un esprit réflexif.

⁵ Dardenne Benoît, Huart Johanne, Silvestre Aude. « Sexisme positif : bienveillance et chaleur », in Faniko Kléa, Bourguignon David, Sarrasin Oriane, Guimond Serge (dir.), *Psychologie de la discrimination et des préjugés : de la théorie à la pratique*, Louvain-la-Neuve, de Boeck Supérieur, 2018, pp. 120-128.

1.3 ON NE PEUT PLUS DRAGUER ?!

Il importe de distinguer clairement les rapports de séduction du harcèlement sexuel. Dans le premier cas, les relations sont réciproques et/ou consenties. Dans le second cas, il s'agit d'un rapport non désiré, blessant ou dégradant. La différence entre drague et harcèlement sexuel s'identifie dans la notion de consentement. La drague est un jeu qui se pratique à deux, alors que le harcèlement sexuel est imposé par une personne à une autre.

1.4 LES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Les conséquences du harcèlement sexuel sur la santé peuvent être nombreuses et d'ordre psychologique, physique et/ou psychosomatique. Le harcèlement sexuel peut entraîner une perte de confiance en soi ou de motivation, un sentiment de honte, de culpabilité, du stress, des troubles du sommeil et de la concentration, des crises d'angoisses, une dépression, de l'anxiété, une perte ou prise de poids, un état suicidaire, etc.

Le harcèlement sexuel peut avoir des répercussions graves sur le parcours de vie d'une personne, son parcours de formation, et/ou son insertion professionnelle et sociale. Il importe de ne pas en minimiser les effets.

DISTINCTION ENTRE HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT-INTIMIDATION ENTRE ÉLÈVES

Il est nécessaire de différencier le harcèlement sexuel du harcèlement-intimidation entre élèves. Alors que le harcèlement-intimidation entre élèves est caractérisé par la répétition des violences, une seule occurrence peut suffire en cas de harcèlement sexuel.

Le harcèlement-intimidation entre élèves se définit par une « répétition de violences, un phénomène de groupe exerçant une asymétrie et engendrant une incapacité à se défendre pour l'élève qui en est la cible. La pression à la conformité et la peur sont le ciment du groupe »⁶.

⁶ Dayer, Caroline. (2020). *Quand les violences se donnent un genre : enjeux et pratiques de management*. 3D Journal de la fédération des associations des directrices et directeurs des établissements de formation officiels vaudois, 5, 10-13.

2.

HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES LIEUX DE FORMATION



Lors d'une suspicion de harcèlement sexuel, il est important que la réaction de l'école soit rapide. Celle-ci doit cependant être proportionnée en fonction de la situation. Il est nécessaire de définir en amont un dispositif institutionnel de prise en charge des cas de harcèlement sexuel et de le faire connaître parmi le personnel et les élèves.

2.1 PRINCIPES DE BASE

La direction de l'école a la responsabilité et le devoir de :

- prévenir le harcèlement sexuel dans l'école,
- intervenir en cas de harcèlement sexuel,
- s'employer à le faire cesser.

Lors d'une suspicion de harcèlement sexuel, il est important que la réaction de l'école soit rapide. Celle-ci doit cependant être proportionnée en fonction de la situation. Il est nécessaire de définir en amont un dispositif institutionnel de prise en charge des cas de harcèlement sexuel et de le faire connaître parmi le personnel et les élèves.

Toute personne de l'établissement doit immédiatement rappeler à l'ordre la personne qui a des comportements inadéquats (qualificatifs grossiers, vexants ou humiliants, moqueries, railleries, remarques discriminatoires à caractère raciste, sexiste, homophobe ou transphobe, attaques verbales et menaces, attouchements non consentis, etc.) en lui rappelant les règles en vigueur dans l'établissement (RLEO, art. 100 al. 1 – Attitude des élèves). L'inaction de l'institution face à des situations manifestes n'est pas envisageable.

2.2 PRÉVENTION ET SENSIBILISATION : QUE FAIRE EN AMONT AU SEIN DE L'ÉCOLE

Divers éléments permettent de prévenir le harcèlement sexuel, d'agir et de faciliter sa prise en charge de manière coordonnée :

- Une mention explicite que le harcèlement sexuel est interdit à l'école dans un document interne de l'école⁷ ainsi qu'un positionnement systématique des professionnel·le·s face à de tels actes ;
- La constitution d'une équipe ressource⁸ et la transmission régulière de ses coordonnées auprès de l'ensemble du personnel de l'école et des élèves ;
- Une sensibilisation du personnel de l'école dans son ensemble ;
- L'organisation d'activités de sensibilisation avec et par les élèves, sous la forme de projets de promotion de la santé et de prévention (PSPS)⁹.

⁷ Un exemple de charte est proposé en annexe (Annexe I). D'autres exemples de règlements d'établissement interdisant le harcèlement sexuel sont disponibles à cette adresse : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>

LA SITUATION PARTICULIÈRE DES APPRENTI·E·S (OU STAGIAIRES)

Les apprenti·e·s peuvent être confronté·e·s au harcèlement sexuel, aussi bien aux cours professionnels et interentreprises qu'au sein de l'entreprise formatrice. L'apprentissage est un moment clé pour leur intégration professionnelle. Elles et ils se retrouvent dans des relations professionnelles marquées par la hiérarchisation et peuvent ainsi avoir le sentiment de disposer de ressources limitées pour réagir.

De plus, il peut leur être difficile de dénoncer les cas de harcèlement sexuel par crainte de ne pas pouvoir terminer leur formation, de ne pas retrouver de place d'apprentissage ou de perdre leur future place de travail. Par analogie, les gymnasien·ne·s en stage peuvent rencontrer ces mêmes rapports asymétriques.

33%

des personnes interrogées ont déjà été harcelées sexuellement sur le lieu de travail.

70%

des personnes interrogées ont déjà été harcelées sexuellement, peu importe où.



Les femmes sont plus souvent touchées (80%), mais presque un homme sur deux est aussi concerné.

Source : Harcèlement sexuel et mobbing à l'apprentissage, enquête réalisée par Unia auprès de 800 apprenti·e·s, 2019

⁸ Suivant la composition des établissements, l'équipe ressource peut être constituée notamment de membres de la direction, infirmiers ou infirmières en milieu scolaire, médiateurs ou médiatrices scolaires, médecins scolaires. Les psychologues scolaires, conseillers ou conseillères aux apprenti·e·s, commissaires professionnel·le·s, aumôniers ou aumônnières, voire d'autres professionnel·le·s de l'école peuvent également en faire partie selon les lieux.

⁹ Une présentation de ressources possibles est proposée en annexe (Annexe II).

2.3 RÔLE DES PROFESSIONNEL·LE·S DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS

Les professionnel·le·s informé·e·s de situations de harcèlement sexuel assurent un rôle d'écoute et d'orientation vers l'équipe ressource. Les équipes ressource prennent en charge l'accompagnement des situations de harcèlement sexuel dans leurs rôles respectifs. La direction reste garante du cadre institutionnel et des éventuels relais à faire sur les situations. Les rôles de chacun·e au sein de l'école face à une situation de harcèlement sexuel et les modalités de prise en charge sont définis dans une procédure interne à l'établissement de manière à anticiper les éventuelles situations¹⁰.

<i>FONCTION</i>	<i>RÔLES</i>
Membre de la direction	Prévient le harcèlement sexuel dans l'école. Intervient immédiatement en cas de harcèlement sexuel.
Infirmier ou infirmière en milieu scolaire	Apporte son expertise. Procède à une évaluation clinique de la santé de la victime présumée. Assure soins, soutien ainsi qu'une orientation et un accompagnement vers les instances spécialisées si nécessaire.
Médecin scolaire	Apporte son expertise. Procède à une évaluation clinique en collaboration avec l'infirmier ou l'infirmière en milieu scolaire. Assure un rôle de médecin-conseil pour les élèves et leur famille.
Médiateur ou médiatrice scolaire	Offre un accueil et une écoute. Assure un soutien et un accompagnement, ainsi qu'une orientation et un accompagnement vers les instances spécialisées si nécessaire.
Enseignant·e·s	Peuvent être informé·e·s de situations par des élèves. Assurent un rôle d'écoute et d'orientation vers l'équipe ressource.
Commissaire professionnel·le / Conseiller ou conseillère aux apprenti·e·s	Avertit la ou le chef·fe de pôle de la branche concernée dans les meilleurs délais après la prise de connaissance d'une situation de harcèlement sexuel. Assure un rôle d'écoute, de soutien et d'accompagnement.
Psychologue en milieu scolaire	Assure un rôle d'écoute, de soutien et d'accompagnement, ainsi qu'un rôle d'orientation et d'accompagnement vers les instances spécialisées si nécessaire.
Aumônier ou aumônière	Assure un rôle d'écoute, de soutien et d'accompagnement.

¹⁰ Le document *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, informations à l'intention des employeuses et employeurs*, du Bureau fédéral entre femmes et hommes (BFEG) peut également aider à l'élaboration d'une procédure. Il est disponible en ligne : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>

2.4 VICTIMES, TÉMOINS, AUTEUR·E·S : LES DIFFÉRENTES PARTIES

Le terme « victime présumée » est utilisé tant que les actes n'ont pu être établis formellement et « victime » ou « victime avérée » lorsque les actes ont été reconnus par l'auteur·e ou lorsqu'ils ont pu être établis. Il en va de même avec les termes auteur·e et auteur·e présumé·e.

Victime

Il est important de se rappeler que peu de victimes de harcèlement sexuel osent parler. Cela peut être particulièrement le cas pour les élèves. En effet, elles et ils peuvent craindre les répercussions de leur démarche sur leur parcours professionnel, leur future carrière et/ou d'éventuelles représailles. Il est donc nécessaire d'adopter une posture non-jugeante et non-stigmatisante. Si une victime témoigne, la souffrance est d'autant plus importante pour elle en cas d'inaction des professionnel·le·s de l'école.

Selon les situations, s'il est nécessaire d'établir les faits et s'il n'y a pas d'urgence à mettre la victime présumée en sécurité, il convient d'inviter la personne à :

- établir un « journal de bord », mentionnant les personnes présentes, l'ensemble des mots, attitudes, comportements et interactions problématiques avec mention des dates, heures et lieux¹¹ ;
- conserver les éléments tels que les courriels, captures d'écran, messages et autres documents qui permettent d'établir les faits.

Ces éléments peuvent permettre d'établir un dossier en cas de dépôt de plainte pénale.

¹¹ Association Viol-Secours, Centre LAVI, Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (2010). *Violences sexuelles contre les femmes, que faire ?*

Afin de ne pas faire reposer la responsabilité de la résolution de la situation sur la victime, de surcroît en regard de l'asymétrie de la relation entre la victime et l'auteur-e présumé-e, il convient de :

- discuter avec elle de ce qui est envisageable ;
- si cela est possible pour la personne, s'opposer aux comportements inadéquats et exprimer son désaccord à la personne qui harcèle (par oral ou par écrit)¹² ;
- selon les actes et les besoins, orienter la victime présumée vers les ressources de soutien internes ou externes (un Centre LAVI par exemple) et s'organiser avec les personnes ressources dédiées pour l'y accompagner si elle le souhaite.

Il est important de discuter avec la victime des éventuelles mesures qui seront prises par l'école pour s'employer à faire cesser le harcèlement sexuel (communication transparente). Comme pour la prise en charge des situations de (cyber)harcèlement-intimidation entre élèves, il est recommandé de dire à la victime que ses paroles ont été entendues, de lui signifier qu'elle ou il a bien fait de parler et de ne pas hésiter à se confier à nouveau si le harcèlement sexuel continue ou se reproduit. La priorité doit toujours être accordée à la protection de la victime tout en veillant à ne pas lui faire subir une double peine par mesure de protection, par exemple en l'excluant des activités scolaires.

Suivant les situations, il est nécessaire de s'assurer de l'état de santé général de la victime présumée en collaboration avec l'infirmier ou l'infirmière en milieu scolaire ou encore la ou le médecin scolaire, voire de l'accompagner vers des services spécialisés (centre LAVI).

¹² Il faut néanmoins être conscient-e que cela ne permet pas toujours de résoudre une situation. Il est important d'accompagner la personne dans ses démarches.

Si la victime présumée est mineure, il faut l'informer que l'école a une obligation légale d'annoncer certaines situations aux représentant·e-s légales ou légaux, ainsi que de procéder à un signalement à la Justice de paix et à la Direction générale de l'enfance et de la jeunesse si son développement physique, psychique, affectif ou social est menacé et que ses parents ne peuvent y remédier seuls. L'école a également la possibilité de dénoncer la situation aux autorités de poursuites pénales si l'infraction se poursuit d'office.

A cet égard, les dispositions légales suivantes sont applicables :

Article 26a de la loi vaudoise du 4 mai 2004 sur la protection des mineurs (LProMin ; BLV 850.41) – Signalement :

¹ Toute personne peut signaler la situation d'un enfant semblant avoir besoin d'aide. Elle adresse son signalement simultanément à l'autorité de protection de l'enfant et au service (en charge de la protection des mineurs).

² L'obligation de signaler, simultanément à l'autorité de protection de l'enfant et au service, le cas d'un enfant semblant avoir besoin d'aide [...] est réglée par la loi vaudoise d'application du droit fédéral de la protection de l'adulte et de l'enfant (LVPAE).

Article 32 de la loi d'application du 29 mai 2012 du droit fédéral de la protection de l'adulte et de l'enfant (LVPAE ; BLV 211.255) – Signalement d'une situation d'un mineur ayant besoin d'aide :

¹ Toute personne qui, dans le cadre de l'exercice d'une profession, d'une charge ou d'une fonction en relation avec les mineurs, qu'elle soit exercée à titre principal accessoire ou auxiliaire, a connaissance de la situation d'un mineur semblant avoir besoin d'aide, a l'obligation de la signaler simultanément à l'autorité de protection et au service en charge de la protection des mineurs.

² Sont notamment astreints à cette obligation les membres des autorités judiciaires, scolaires et ecclésiastiques, les professionnels de la santé et les membres du corps enseignant, les intervenants dans le domaine du sport, les préfets, les municipalités, les fonctionnaires de police et les travailleurs sociaux, les éducateurs, les psychologues scolaires, les psychomotriciens et les logopédistes.

Article 34 RLProMin – Mise en danger :

¹ Est considéré comme mis en danger dans son développement tout mineur exposé à un risque de mauvais traitements, à des mauvais traitements ou à des circonstances, lesquels sont de nature à entraver ou entravent son développement physique, psychique, affectif ou social.

² Sont notamment considérés comme mauvais traitements les mauvais traitements physiques, la maltraitance psychique, les négligences ou carences et les abus sexuels.

Les autres dispositions légales, notamment de la LproMin et LVPAE, figurent en annexe (Annexe III).

Témoïn(s)

Le climat d'étude et de travail des écoles étant basés sur la confiance et le respect de chacun-e, les personnes qui sont témoins de situations susceptibles de relever du harcèlement sexuel sont encouragées à agir afin de permettre à la victime de sortir de son isolement et de lui venir en aide. Intervenir sur le moment, si cela est possible, peut changer une situation.

Les indications suivantes peuvent être transmises aux élèves :

Vous êtes témoin de harcèlement sexuel ? Vous pouvez aider la personne harcelée en appliquant les mesures suivantes :

- Opposez-vous fermement au comportement inadéquat de l'auteur-e, ne l'encouragez pas (ne riez pas avec les autres quand des propos ou blagues sexistes sont tenus par exemple).
- Soutenez la victime en lui offrant votre écoute sans jugement.
- Encouragez la victime à rassembler des preuves (lettres, courriels, messages, etc.)
- Orientez-la auprès d'une personne de confiance (équipe ressource de l'école / dans l'entreprise).

Auteur·e

Une fois la sécurité des victimes et des témoins assurée, et si la situation est avérée ou laisse porter à croire qu'elle l'est, il est important d'effectuer un travail de conscientisation de la personne mise en cause. Suivant les situations, et selon les besoins de la victime, diverses modalités de réparation peuvent être discutées avec l'auteur·e et proposées afin que la formation puisse être poursuivie pour l'ensemble des personnes.

Il convient de porter attention à une vulnérabilité éventuelle de la personne mise en cause et d'éviter les risques de stigmatisation qui pourraient survenir à son encontre. Sur un plan pénal, il convient de rappeler que le principe de la présomption d'innocence est applicable aux cas de harcèlement sexuel constitutifs d'une infraction pénale. Ce principe affirme que l'innocence d'une personne est présumée tant que celle-ci n'est pas condamnée par un jugement entré en force prouvant sa culpabilité (Code de procédure pénale suisse ; art. 10 al. 1 CCP ; RS 312.0).

Des sanctions administratives, respectant les principes du droit administratif, peuvent être prises contre un·e auteur·e dont les agissements sont avérés ou admis.

3.

PROCÉDURES SELON LES PERSONNES IMPLIQUÉES



Chaque situation de harcèlement sexuel est unique. Il est important de toujours mettre en œuvre une procédure adaptée à la situation en évaluant la gravité des faits, l'urgence de la situation ainsi que d'autres facteurs, tels que l'âge des personnes impliquées.

Chaque situation de harcèlement sexuel est unique. Il est important de toujours mettre en œuvre une procédure adaptée à la situation en évaluant la gravité des faits, l'urgence de la situation ainsi que d'autres facteurs, tels que l'âge des personnes impliquées.

A noter également le fait que quelles que soient la configuration et ses spécificités, l'accompagnement ainsi que le retour à l'école et/ou sur le lieu de travail des personnes impliquées doivent faire partie intégrante de la réflexion menée.

Toute action mise en place doit veiller à protéger la victime présumée tout en respectant la présomption d'innocence de la personne mise en cause. Il est conseillé de suivre les étapes suivantes pour analyser et réagir efficacement à la situation.

UNE SITUATION SURVIENT

Vous observez une situation de harcèlement sexuel ou une situation vous est rapportée.

RÉUNIR L'ÉQUIPE RESSOURCE

Réunissez les membres de l'équipe ressource pour analyser la situation afin de définir les démarches à entreprendre.

IDENTIFIER LES PERSONNES IMPLIQUÉES

Identifiez les personnes impliquées dans la situation de harcèlement sexuel afin de déterminer quelles sont les mesures à mettre en place.

ÉTABLIR LES FAITS

Au sein de l'équipe ressource, définissez l'urgence, la gravité, la mise en danger, l'âge.

Voir points **3.1** **3.2** **3.3** ci-après

En fonction de l'analyse de la situation, mettre en place les mesures définies.

Chaque situation de harcèlement sexuel étant unique, il est complexe de proposer une procédure générale. Il conviendra toujours d'adapter les mesures à entreprendre aux spécificités du cas concret que l'établissement doit gérer. Dans la procédure qui suit, organisée en fonction des configurations des personnes impliquées et pour offrir des lignes directrices les plus pertinentes possibles, les différentes situations ont été catégorisées ainsi :

- faits potentiellement graves et/ou nécessitant une prise en charge urgente (dont notamment les infractions pénales poursuivies d'office) ;
- actes de moindre gravité, en tenant compte de la perception de la victime, celle-ci étant centrale dans la prise en charge d'une situation.

3.1 ENTRE ÉLÈVES

Faits potentiellement graves et/ou nécessitant une prise en charge urgente

- Informer la victime présumée de la possibilité de dénoncer les faits (dénonciation ou dépôt d'une plainte pénale), de l'existence des institutions qui peuvent la soutenir (centre LAVI, soutien psychologique et juridique) et que certains faits doivent être signalés aux autorités compétentes par la direction de l'école (infractions poursuivies d'office ou situations de signalement).
- Accompagner la victime présumée dans ses démarches.
- Assurer la prise en charge de la victime présumée durant les semaines qui suivent et lui proposer un accompagnement dans la gestion du quotidien à l'école.
- Garder des traces des faits (dont la retranscription des dires) et des mesures entreprises, car un rapport sur la situation pourra être demandé.

Si la victime présumée est mineure, la situation doit être rapportée à ses représentant·e·s légales ou légaux et, le cas échéant, signalée à la Direction générale de l'enfance et de la jeunesse ainsi qu'à l'autorité de protection (Justice de paix) lorsque le développement physique, psychique, affectif ou social du ou de la mineur·e est menacé et que ses parents ne peuvent y remédier seuls¹³. La situation d'un·e élève majeur·e doit parfois aussi être signalée aux autorités compétentes selon la gravité des faits rapportés et le contexte (mise en danger notamment).

¹³ Signaler un·e mineur·e en danger dans son développement : voir le site internet de la DGEJ : <https://www.vd.ch/prestation-detail/prestation/signaler-un-mineur-en-danger-dans-son-developpement/>

Actes de moindre gravité, en tenant compte de la perception de la victime, ou ne nécessitant pas une prise en charge urgente

- S'assurer de l'accompagnement de la victime présumée dans tous les cas. Si elle ne souhaite pas que la situation soit prise en charge par l'école, respecter sa demande, mais l'accompagner en maintenant des rencontres régulières afin de s'assurer de son état de santé général (infirmier ou infirmière en milieu scolaire, médecin scolaire).
- Concernant les personnes mineures, réfléchir à l'information à transmettre aux parents et/ou aux autorités compétentes (obligation de dénoncer toute situation de mise en danger). Si la victime est majeure, discuter ensemble d'une éventuelle information à ses parents.
- Selon les faits, et durant les semaines qui suivent, accompagner la victime présumée dans l'élaboration d'une collecte d'éléments étayant les faits (journal de bord, captures d'écran, etc.).
- Si la situation est prise en charge par l'école (lorsqu'il n'y a pas de prise en charge par la police au vu des faits), recevoir l'auteur·e présumé·e, l'informer des faits rapportés et l'entendre sur ceux-ci (en respectant le droit d'être entendu·e). Rappeler le règlement ou la directive de l'établissement et le cadre légal. Consigner les dires de l'auteur·e présumé·e. Réfléchir à l'information à transmettre aux parents de l'auteur·e présumé·e si celui-ci ou celle-ci est mineur·e.

En cas de reconnaissance du harcèlement sexuel par l'auteur·e ou lorsque les actes sont établis

Discuter avec la victime au préalable des formes de réparation possibles.

Annoncer à l'auteur·e que des mesures d'encadrement et/ou des sanctions administratives seront prises, en fonction de la gravité et/ou de l'impact sur la victime (demande d'excuses à la victime, avertissement écrit, conseil de discipline, sanctions disciplinaires, transfert d'établissement, exclusion temporaire ou définitive, etc.). Les sanctions doivent être proportionnées et tenir compte des éventuelles réparations par l'auteur·e.

Informar la victime avérée des mesures prises par l'école.

En cas de non reconnaissance du harcèlement sexuel par l'auteur·e ou lors de difficulté à établir les actes

Planifier une séance avec l'équipe ressource afin de définir les suites à donner (poursuivre l'appréciation de la situation). Collaborer avec l'équipe enseignante (enseignant·e principal·e par exemple) afin d'observer et suivre la situation. Poursuivre les mesures d'accompagnement de la victime et de l'auteur·e présumé·e·s.

3.2 ENTRE UN·E ÉLÈVE ET UN·E PROFESSIONNEL·LE DE L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE

Toute situation impliquant un·e professionnel·le de l'école doit être annoncée, sans délai, à la direction.

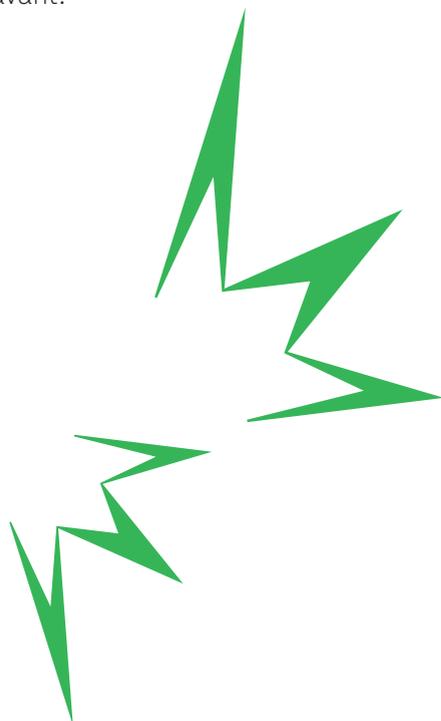
Concernant un collaborateur ou une collaboratrice de l'Etat de Vaud, la direction informe au surplus, sans délai, l'Unité affaires juridiques (UAJ) de la DGEP. Il s'agit de définir avec l'UAJ les suites à donner ainsi que les personnes qui peuvent soutenir et accompagner la victime présumée en fonction de ses besoins et de la gravité de la situation.

Il convient de rappeler que le principe de précaution est applicable aux cas de harcèlement sexuel. Ces situations doivent ainsi être accompagnées par la direction générale de l'enseignement postobligatoire.

3.3 ENTRE UN·E APPRENTI·E (OU UN·E ÉLÈVE EN STAGE) ET UN·E PERSONNE TRAVAILLANT OU FRÉQUENTANT L'ENTREPRISE FORMATRICE

Selon la loi, l'entreprise a le devoir de protéger ses collaborateurs et ses collaboratrices (articles 3 et 4 LEg ; article 6 alinéa 1 de la loi sur le travail [LTr ; RS 822.11] et article 328 alinéa 1 du Code des obligations [CO ; RS 220]). Elle doit prévenir et/ou faire cesser les situations de harcèlement dans les rapports de travail.

- Lorsque la direction de l'établissement scolaire ou de formation est informée d'une situation de harcèlement impliquant un·e apprenti·e en entreprise ou lors d'un stage, celle-ci rapporte la situation à l'Unité affaires juridiques (UAJ) de la DGEP.
- Informer également la ou le chef·fe de pôle concerné·e, qui informe la direction de l'entreprise formatrice (si celle-ci n'est pas impliquée dans le harcèlement sexuel). Envisager également une transmission d'information aux commissaires professionnel·le·s, conseillers ou conseillères aux apprenti·e·s.
- Soutenir et accompagner la victime présumée en fonction de ses besoins et de la gravité de la situation. Mettre en place des mesures d'urgence si cela s'impose, conformément aux points décrits ci-avant.



4.

**DANS QUELLES
SITUATIONS
FAUT-IL CONTACTER
LA POLICE ?**



Lorsque la situation est constitutive d'infractions poursuivies d'office par le Code pénal et selon les circonstances, il peut être nécessaire de contacter la police.

INFRACTIONS PÉNALES

POURSUIVIES SUR PLAINE

- appels téléphoniques répétés
- injures, menaces
- exhibitionnisme
- attouchements d'ordre sexuel (mains baladeuses, contact rapide par surprise)
- paroles grossières à caractère sexuel

POURSUIVIES D'OFFICE

- montrer des images ou des objets pornographiques sans y être invité·e
- contrainte sexuelle
- tentative de viol, viol
- actes sexuels avec des personnes dépendantes
- actes sexuels avec un·e enfant de moins de 16 ans

Lorsque la situation pourrait être constitutive d'infractions poursuivies d'office par le Code pénal et selon les circonstances, il peut être nécessaire de contacter la police. Celle-ci est en mesure de prendre le relais, en collaboration avec d'autres partenaires.

Elle est à même de :

- Comprendre et analyser une demande de la direction d'établissement ;
- Orienter cette demande vers le service le plus adéquat pour une prise en charge efficace :
 - Brigade des mineurs de la Police de sûreté vaudoise
 - Brigade Jeunesse de la Police de Lausanne
 - Brigade des mœurs de la Police de sûreté vaudoise
 - Division gestion des menaces et doléances citoyennes de la Police cantonale vaudoise.

Toutes les prestations de la police sont gratuites. Une prise de contact avec la police ne débouche pas forcément sur une procédure judiciaire mais peut être l'occasion d'un échange constructif et de conseils utiles.

La police est à disposition pour :

- Échanger de manière informelle et sans engagement avec une direction d'établissement scolaire
- Conseiller utilement les protagonistes en regard de la situation exposée
- Organiser des rencontres, proposer des actions en vue d'une résolution
- Procéder aux investigations utiles en cas de dépôt d'une plainte pénale.

Même si la victime d'une infraction poursuivie d'office ne souhaite pas dénoncer la situation et déposer plainte, pour des raisons qui lui sont propres, il est important que le directeur ou la directrice d'établissement prenne contact le plus rapidement possible avec la police afin d'échanger et de bénéficier de conseils utiles et pratiques ainsi que d'éviter que la situation ne s'enlise. De plus, en cas d'infraction poursuivie d'office, la police pourrait avoir besoin rapidement d'éléments lui permettant d'établir les faits.

SITUATION-TYPE EN EXEMPLE :

La direction d'école est mise au courant (par un témoin ou la victime) d'un abus sexuel (contrainte, tentative de viol ou viol, actes sexuels avec un enfant de moins de 16 ans) mais la victime elle-même ne souhaite pas dénoncer le cas plus loin. La direction a-t-elle l'obligation d'agir ? Peut-elle appeler la police et obtenir des conseils malgré le fait que la victime ne veut pas parler de son affaire ou la minimise ?

Oui. A son article 32, la loi d'application du droit fédéral de la protection de l'adulte et de l'enfant indique que toute personne en relation avec une personne mineure dans le cadre de sa profession doit signaler une situation d'un-e mineur semblant avoir besoin d'aide. Sont notamment astreints à cette obligation les membres des autorités judiciaires, scolaires (dont les membres du corps enseignant), les intervenant-e-s dans le domaine du sport, les fonctionnaires de police, les éducateurs et éducatrices, les psychologues scolaires, les psychomotriciens et psychomotriciennes, les logopédistes et ecclésiastiques notamment. Ce signalement doit être adressé à l'autorité de protection de l'enfant (Justice de Paix) et à la Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ).

Dans tous les cas de figure qui ressemblent à ce scénario, il est très important d'appeler rapidement la police pour expliquer la situation, obtenir des conseils utiles et décider conjointement de la suite de la procédure en connaissance de tous les éléments de part et d'autre¹⁵.

Selon la gravité des faits évoqués, il convient d'éviter d'entendre les personnes impliquées afin de ne pas compromettre l'instruction pénale.

Lorsqu'il y a des doutes sur la prise en charge et le meilleur accompagnement de la situation, il est toujours possible de prendre un conseil anonyme, tant auprès de la police, d'un centre LAVI que de la Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ) pour les situations de mineur·e·s.

Dans tous les cas, il importe de ne pas rester seul·e face à une situation de harcèlement sexuel. L'écoute et l'accompagnement de la victime présumée sont des éléments fondamentaux pour une prise en charge adéquate, tout comme la réaction de l'école face à ces situations.

¹⁵ Contacts au chapitre 5

5.

CONTACTS

**Vous avez des questions
ou besoin de conseils ?
Ne restez pas seul·e·s face
à une situation de
harcèlement sexuel !**

Le Secrétariat général du DFJC, l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (PSPS) et l'Unité affaires juridiques de la DGEP peuvent vous soutenir et répondre à vos questions en cas de situation de harcèlement sexuel :

- Secrétariat général – Département de la formation, de la jeunesse et de la culture
harcèlement.sexuel-ecole@vd.ch
- Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (PSPS)
021 623 36 14 – unite.psp@avasad.ch
- Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP)
Unité affaires juridiques (UAJ)
021 316 63 09

POLICE CANTONALE

En cas d'urgence	117	La centrale de la police cantonale répond à toutes les situations d'urgence ou concernant des infractions pénales.
Pour les autres situations	Section prévention criminelle et relations avec les citoyens 021 644 80 27 info.police@vd.ch prevention.criminalite@vd.ch menaces@vd.ch Division des mineurs 021 557 02 25 dmin@vd.ch	Pour les établissements scolaires vaudois, excepté à Lausanne, contacts, conseils et orientation sur les situations ou lorsqu'il y a un doute sur la prise en charge d'une situation.

POLICE JUDICIAIRE LAUSANNE

En cas d'urgence	117	
Pour les autres situations	Brigade Jeunesse 021 315 36 68 / 021 315 36 60 centrale.police@lausanne.ch	Concernant les cas s'étant déroulés sur le territoire de la commune de Lausanne, et les établissements scolaires lausannois, ce sont la Brigade des mœurs et la Brigade Jeunesse qui sont compétentes.

CENTRES LAVI

www.lavi.ch

021 631 03 00

La LAVI (loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions) a pour but de fournir une aide efficace aux victimes d'infractions et à renforcer leurs droits. Consultations confidentielles et gratuites, sur rendez-vous à Lausanne, Aigle ou Yverdon-les-Bains.

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE (DGEJ)

www.vd.ch/themes/population/enfance-jeunesse-et-famille/protection-des-mineurs/

021 316 54 99

La loi vaudoise sur la protection des mineurs indique que les professionnel·le·s exerçant une profession, une charge ou une fonction en relation avec les mineur·e·s, ont l'obligation de signaler, par l'intermédiaire de leur hiérarchie, une situation d'un·e mineur·e en danger dans son développement, si ses parents n'y remédient pas. Le signalement se fait simultanément à la DGEJ et à l'autorité de protection de l'enfant (Justice de paix) au moyen d'un formulaire électronique. Toute personne susceptible de signaler un enfant en danger dans son développement peut demander conseil préalablement à la DGEJ, notamment en cas de doute sur la démarche à entreprendre.

BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (BEFH)

info.befh@vd.ch

021 316 61 24

Le BEFH conseille les particulier·e·s et les autorités sur toutes les questions liées à l'égalité entre femmes et hommes. Il informe notamment les entreprises des mesures de prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il soutient et oriente les personnes concernées par ce phénomène. Il collabore avec les différents départements et services et l'Administration cantonale vaudoise, diffuse de l'information et organise des rencontres entre les différent·e·s professionnel·le·s.

6.

ANNEXES



Annexe | Exemple de charte ou document interne concernant les différentes formes de harcèlement à l'école (harcèlement sexuel, harcèlement-intimidation entre élèves, etc.)

Charte de [nom école] relative aux différentes formes de harcèlement à l'école (harcèlement sexuel, harcèlement-intimidation entre élèves, etc.)

1. Déclaration de principe

Tout acte de violence physique, verbale, psychologique ou à caractère raciste, sexiste, homophobe ou transphobe, de même que tout propos méprisant se rapportant à l'apparence physique ou à l'appartenance sociale, religieuse ou ethnique des élèves, des adultes qui les entourent, ou de toute autre personne sont interdits à [nom école]. Le harcèlement-intimidation entre élèves, le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel ne sont pas tolérés à [nom école].

[nom école] veille à la protection de la personnalité et de la dignité des élèves et du personnel (enseignant-e-s, collaboratrices et collaborateurs administratifs). L'intégrité physique et psychique de chacun-e doit être respectée.

2. Définitions

Le **harcèlement psychologique** se définit par une succession de propos ou de comportements hostiles, fréquents et répétés, qui tendent à dénigrer ou à isoler une personne ou à l'écartier de son poste.

Les agressions peuvent être directes ou indirectes. Il se manifeste par exemple par le fait :

- de l'ignorer, de lancer des rumeurs à son sujet, de la calomnier,
- d'abîmer, saboter ou nuire à son travail, son matériel,
- tout autre comportement visant à dégrader ses conditions de vie et de travail.

Le **harcèlement sexuel** désigne tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'assignation à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement sexuel peut prendre des formes verbales, non-verbales et physiques. Il se manifeste par exemple par :

- des plaisanteries, remarques et insultes portant sur le sexe, le genre et/ou l'orientation affective et sexuelle ;
- des remarques sur le physique ou la tenue vestimentaire ;
- des propos ou plaisanteries à connotation sexuelle, propositions explicitement sexuelles, ambiguës ou embarrassantes ;
- des regards insistants, obscènes, sifflements ;
- l'envoi de contenu gênant ou à caractère pornographique non consenti par message, courriel, réseaux sociaux ou tout autre moyen de communication ;
- des promesses d'avantages en échange d'actes sexuels, menaces ou pression ;
- des contacts physiques non souhaités ;
- des attouchements sexuels (attouchements, caresses, baisers imposés) ;
- des contraintes sexuelles, tentative de viol ou viol.

Ce qui est déterminant, c'est le ressenti de la victime et non l'intention de l'auteur-e. Il n'est pas nécessaire que les faits se répètent, il peut s'agir d'un acte isolé. Le harcèlement sexuel peut durer sur une courte ou longue période, les actes peuvent être uniques ou se répéter et être le fait d'un groupe ou d'une seule personne. Certains de ces actes sont punissables pénalement.

Le **harcèlement-intimidation entre élèves** se définit par une répétition de violences et un phénomène de groupe exerçant une asymétrie et engendrant une incapacité à se défendre pour l'élève qui en est la cible. La pression à la conformité et la peur sont le ciment du groupe.

3. Champ d'application

La charte se réfère aux dispositions en vigueur du droit suisse, de la loi sur l'égalité (LEg; RS 151.1), la loi sur le travail (LTr; RS 822.11), le Code des obligations (CO; RS 220) et le Code pénal (CP; RS 311.0).

La présente charte s'applique à l'ensemble des élèves, des collaboratrices et collaborateurs de l'école.

4. Droits et devoirs des collaborateurs et collaboratrices ainsi que des élèves

La direction de l'école s'engage à :

- prévenir toute forme de harcèlement et faire respecter la présente charte,
- traiter systématiquement les plaintes pour harcèlement sexuel et soutenir la personne présumée victime,
- sanctionner l'auteur-e avéré-e du harcèlement sexuel de manière proportionnée en fonction des actes commis,
- intervenir en cas de situation de harcèlement-intimidation entre élèves en activant le protocole préconisé par le dispositif cantonal (Unité PSPS).

L'ensemble des collaborateurs, collaboratrices et élèves s'engagent à :

- adopter un comportement adéquat et respectueux envers les collaborateurs, collaboratrices et les élèves ;
- respecter la présente charte.

5. Dispositif institutionnel

Si une personne a le sentiment de subir du harcèlement quel qu'il soit, elle peut faire appel à l'un-e des membres du groupe ressource [*selon dénomination école*] (infirmiers et infirmières en milieu scolaire, médiateurs et médiatrices, médecins scolaires, éducateurs et éducatrices en milieu scolaire, aumôniers et aumônières, etc.).

6. Mesures de protection

Des mesures de protection de la victime présumée peuvent être prises, particulièrement en cas de harcèlement sexuel, telles que des mesures d'éloignement de l'auteur-e présumé-e.

7. Sanctions

Le harcèlement sexuel est sanctionné proportionnellement aux actes commis. Une ou plusieurs des sanctions suivantes peuvent être prises :

- avertissement écrit ;
- retenue ;

- exclusion temporaire ou définitive.

Les phénomènes de harcèlement-intimidation entre élèves suivent une autre démarche de résolution.

8. Dénonciation

Selon la gravité des faits, les circonstances et l'âge des personnes concernées, la direction peut être amenée à dénoncer la situation et/ou l'auteur·e présumé·e aux autorités compétentes.

9. Application de la charte

La présente charte complète le règlement interne du [date]. Elle entre en vigueur dès son approbation par la directrice ou le directeur de [nom école].

La conférence du corps enseignant a adopté la présente charte le [date].

Annexe II - Prévenir, c'est agir : ressources à l'intention des professionnel-le-s

Différentes ressources peuvent être utilisées pour sensibiliser les élèves aux questions de harcèlement sexuel et de consentement. Une liste non-exhaustive est présentée ci-après. L'Unité PSPS est à disposition pour accompagner l'organisation de sensibilisations, conférences, journées pédagogiques, et autres projets. Avant tout projet de sensibilisation impliquant les élèves, il importe de mettre en place une information à destination des professionnel-le-s de l'école.

OUTILS DE SENSIBILISATION



Exposition ETM-elles

Affiches réalisées par trois étudiantes de l'ETML. Les affiches permettent d'ouvrir la discussion sur le harcèlement sexuel et ses conséquences.

L'exposition est disponible à l'Unité PSPS. Elle peut être utilisée dans le cadre d'un projet de sensibilisation.



Exposition #UniUnie contre le harcèlement

L'exposition #UniUnie contre le harcèlement du Service égalité de l'Université de Genève permet d'ouvrir la discussion sur le harcèlement sexuel et ses conséquences.

L'exposition est disponible à l'Unité PSPS. Elle peut être utilisée dans le cadre d'un projet de sensibilisation.



Exposition interactive par les Georgette in love - PROFA

Projet de sensibilisation par l'équipe Georgette in Love de PROFA sur la thématique du harcèlement sexuel, du sexisme et du consentement. Exposition interactive menée par des jeunes (sensibilisation par les pairs).

<https://www.profa.ch/services-2/centre-de-competences-prevention-vih-ist/georgette-in-love/#1521533992498-3f325962-e9ac41bc-421578f0-a40602ce-ef25a595-ec3>



L'école de l'égalité – Cycle 3

Matériel pédagogique élaboré par les Bureaux de l'égalité romands, à destination de la scolarité obligatoire. Plusieurs séquences de la brochure pour le cycle 3 conviennent pour un usage au postobligatoire (séquences sur le sexting ou le harcèlement de rue notamment, qui abordent la notion de consentement).

<https://egalite.ch/projets/lecole-de-legalite/>



Campagne de sensibilisation contre le harcèlement de rue de la Ville de Lausanne

<https://www.mdhr.ch/>

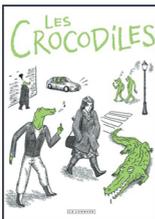
Campagne de sensibilisation au harcèlement de rue de la Ville de Lausanne. L'invitation à visiter un musée fictif du harcèlement de rue, le MdHR, illustre la volonté de voir le harcèlement de rue appartenir un jour au passé. Une vidéo, dans laquelle l'humoriste Yann Marguet sert de guide, a été réalisée pour se projeter dans cet avenir que l'on espère proche.



Bande dessinée interactive
La drague au travail

<https://www.ladragueautravail.ch/>

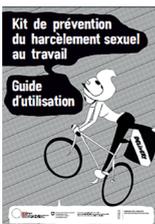
La bande dessinée interactive *La drague au travail*, réalisée par le 2^e observatoire, permet de se questionner sur des situations de harcèlement sexuel au travail.



Bande dessinée *Les Crocodiles*
Mathieu, Thomas. (2014). *Les Crocodiles*. Edition Le Lombard

Plusieurs planches de la bande dessinée *Les Crocodiles*, de Thomas Mathieu, peuvent être utilisées pour ouvrir la discussion dans le cadre d'un projet de sensibilisation. L'auteur illustre des témoignages de femmes liés aux problématiques comme le harcèlement de rue, le machisme et le sexisme. Le lecteur ou la lectrice est invité à se questionner sur les comportements décrits.

NB : Il est nécessaire de choisir les illustrations, toutes ne convenant pas à un cadre scolaire.



Kit de prévention du harcèlement sexuel

CSDE

<https://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vie-professionnelle/#c2027118>

Kit clé en main, réalisé par la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE) qui permet d'informer et de sensibiliser les entreprises en matière de harcèlement sexuel et sexiste au travail, avec notamment une vidéo qui explicite le harcèlement sexuel.

OUTILS THÉORIQUES – DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE



Publications du SECO sur le harcèlement sexuel

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcèlement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>

Le SECO, Secrétariat d'Etat à l'économie, met à disposition plusieurs documents sur le harcèlement sexuel.



Du sexisme ordinaire aux violences sexuelles : repérer pour agir. Guide à l'intention des professionnel-le-s

<https://www.ge.ch/document/du-sexisme-ordinaire-aux-violences-sexuelles-reperer-agir-guide-intention-professionnel-2018/telecharger>

Guide de prévention destiné à lutter contre la propagation de stéréotypes sexistes et à prévenir les actes de violence. Il est destiné aux professionnel-le-s qui encadrent les enfants et les jeunes.



Le deuxième observatoire

<https://www.2e-observatoire.com/brochures-livres/>

L'association Le deuxième Observatoire est un centre de compétence en matière de harcèlement au travail ainsi qu'un institut de recherche et de formation sur les rapports de genre. De nombreuses ressources sont à disposition sur le site internet.



non-c-non

www.non-c-non.ch

Site d'information suisse sur le harcèlement au travail. Il propose des documents à télécharger (questions aidantes/ carnet de bord par exemple), ainsi que des renseignements, que l'on soit en apprentissage ou en stage, employeur ou employeuse, ou encore témoin.



Université de Lausanne – site HELP

<https://unil.ch/help/home.html>

Aucune atteinte à la personnalité et notamment le harcèlement sexuel et psychologique n'est tolérée à l'UNIL. Un site qui s'adresse à l'ensemble de la communauté universitaire afin d'expliquer ces notions, leurs conséquences, les moyens d'actions et ressources est mis à disposition.



Prévention du harcèlement sexuel et du sexisme en milieu de stage
Université de Fribourg

<https://www3.unifr.ch/med/imf/fr/formation/harcelement/>

Programme de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel et le sexisme proposé par l'institut de médecine de famille de l'Université de Fribourg.



Université de Genève – site #UniUnie

<https://uniunie.ch/>

Campagne contre le harcèlement sexuel de l'Université de Genève, avec de nombreuses informations à disposition, dont la présentation des affiches.



Le harcèlement sexuel : on n'en veut pas !

<https://www.hes-so.ch/la-hes-so/egalite-et-diversite/le-harcelement-sexuel-on-nen-veut-pas>

Brochure développée au sein de la HES-SO, dans le cadre des appels à projets égalité des chances et diversité, à destination des ressources humaines, directeurs et directrices, corps professoral et intermédiaire, étudiant·e·s et au personnel administratif et technique.



« Arrête tout de suite ! »

https://www.erz.be.ch/erz/fr/index/berufsbildung/grundbildung/informationen_fuerlehrbetriebe/belaestigung.html

Brochure contre le harcèlement sexuel de la Direction de l'instruction publique du canton de Berne.

Annexe III Cadre légal

Cette annexe présente un aperçu, non exhaustif, des différentes dispositions juridiques, nationales et internationales, qui peuvent être invoquées selon la situation de harcèlement sexuel.

Convention du 11 mai 2011 du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite Convention d'Istanbul; RS 0.311.35)

Article 40 : harcèlement sexuel

Les Parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires pour que toute forme de comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit soumise à des sanctions pénales ou autres sanctions légales.

La Convention d'Istanbul appelle aussi les Etats parties à mettre en place des programmes de sensibilisation et d'informations sur ces formes de violences et d'inclure ces éléments dans le matériel d'enseignement traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes (art. 13 et 14). La Convention appelle également à former les professionnel·le·s sur ces enjeux (art. 15).

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

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes interdit les discriminations en raison du sexe et assimile le harcèlement sexuel à une discrimination (art. 3 et 4). Parallèlement à son obligation de prévention, l'employeur ou employeuse a également l'obligation d'intervenir en présence d'un cas de harcèlement sexuel, qu'il soit le fait de collègues ou de client·e·s. La LEg n'est pas applicable lorsque l'apprenti·e est victime de harcèlement sexuel à l'école professionnelle. L'apprenti·e n'est en effet pas lié·e à l'école par un rapport de travail. Si, par contre, l'apprenti·e est victime de harcèlement sexuel au sein de son entreprise formatrice et qu'elle ou il est dès lors lié·e par un contrat d'apprentissage, la LEg s'applique. Cette loi a pour particularité d'attribuer à l'employeur ou l'employeuse la responsabilité de la

protection contre le harcèlement sexuel (art. 5). L'action au sens de la LEg est par conséquent dirigée contre l'employeur ou l'employeuse et non contre l'auteur ou l'autrice du harcèlement sexuel.

Article 3 LEg : 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.

[...]

Article 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.

Article 5 LEg : Droits des travailleurs

¹ 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 dû.

[...]

³ 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 circons-

tances 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.

[...]

Article 10 LEg : Protection contre le congé

¹ La résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice.

² Le travailleur est protégé contre le congé durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure.

³ Le travailleur qui entend contester la résiliation de son contrat de travail doit saisir le tribunal dans le délai du congé. Le juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur pour la durée de la procédure lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies.

[...]

Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220)

Article 328 CO : Protection de la personnalité du travailleur

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.

Article 324a alinéa 1 CO : Obligation de l'employeur en cas d'empêchement du travailleur

¹ Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

Article 337 CO : Résiliation immédiate des rapports de travail pour « justes motifs »

¹ L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

² Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

³ Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC ; RS 210)

Article 28 CC : Principe de la protection de la personnalité

¹ Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe.

² Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi.

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

Article 6 LTr : Obligations des employeurs et des travailleurs

¹ 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.

[...]

Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (OLT 3 – Protection de la santé ; RS 822.113)

Article 2 OLT 3 : Principe

¹ L'employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique. Il doit en particulier faire en sorte que :

- a. en matière d'ergonomie et de protection de la santé, les conditions de travail soient bonnes ;
- b. la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques ;
- c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités ;
- d. le travail soit organisé d'une façon appropriée.

[...]

Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP ; RS 311.0)

Selon les cas, le comportement de harcèlement sexuel peut être constitutif d'une ou plusieurs infractions pénales. En effet l'infraction de « harcèlement sexuel » n'existe pas en droit suisse. Les attouchements d'ordre sexuel (mains baladeuses, contact rapide par surprise), ainsi que les paroles grossières à caractère sexuel sont des comportements poursuivis à condition que la personne harcelée dépose une plainte pénale (art. 198 al. 2 CP). Il en va de même de l'injure, des menaces (pour autant que la loi ne prévoit pas le contraire) et de l'exhibitionnisme (art. 177, 180 al. 1 et 194 CP). Les appels téléphoniques répétés malgré un refus ou les messages obscènes peuvent également être poursuivis sur plainte (art. 179 septies CP). La contrainte

sexuelle et le viol sont sanctionnés par les articles 189 et 190 CP ; ces infractions sont poursuivies d'office. Il en va de même du fait de montrer des images ou des objets pornographiques à une personne de moins de 16 ans ou à une personne plus âgée sans y être invité·e (art. 197 al. 1 et 2 CP). Ces infractions sont poursuivies d'office par les autorités pénales.

Article 177 CP: Injure

¹ Celui qui, de toute autre manière, aura, par la parole, l'écriture, l'image, le geste ou par des voies de fait, attaqué autrui dans son honneur sera, sur plainte, puni d'une peine pécuniaire de 90 jours-amende au plus.

² Le juge pourra exempter le délinquant de toute peine si l'injurié a directement provoqué l'injure par une conduite répréhensible.

[...]

Article 179septies CP: Utilisation abusive d'une installation de télécommunication

Celui qui, par méchanceté ou par espièglerie, aura utilisé abusivement une installation de télécommunication pour inquiéter un tiers ou pour l'importuner sera, sur plainte, puni d'une amende.

Article 180alinéa 1 CP: Menaces

¹ Celui qui, par une menace grave, aura alarmé ou effrayé une personne sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Article 187 alinéa 1 CP: Actes d'ordre sexuel avec des enfants

¹ Celui qui aura commis un acte d'ordre sexuel sur un enfant de moins de 16 ans, celui qui aura entraîné un enfant de cet âge à commettre un acte d'ordre sexuel, celui qui aura mêlé un enfant de cet âge à un acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de cinq ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

[...]

Article 188 chiffre 1 CP : Actes d'ordre sexuel avec des personnes dépendantes

¹ 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.

[...]

Article 189 CP : Contrainte sexuelle

¹ Celui qui, notamment en usant de menace ou de violence envers une personne, en exerçant sur elle des pressions d'ordre psychique ou en la mettant hors d'état de résister l'aura contrainte à subir un acte analogue à l'acte sexuel ou un autre acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de dix ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

² ...

³ Si l'auteur a agi avec cruauté, notamment s'il a fait usage d'une arme dangereuse ou d'un autre objet dangereux, la peine sera la peine privative de liberté de trois ans au moins.

Article 190 CP : Viol

¹ Celui qui, notamment en usant de menace ou de violence, en exerçant sur sa victime des pressions d'ordre psychique ou en la mettant hors d'état de résister, aura contraint une personne de sexe féminin à subir l'acte sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de un à dix ans.

² ...

³ Si l'auteur a agi avec cruauté, notamment s'il a fait usage d'une arme dangereuse ou d'un autre objet dangereux, la peine sera la peine privative de liberté de trois ans au moins.

Article 191 CP: Actes d'ordre sexuel commis sur une personne incapable de discernement ou de résistance

Celui qui, sachant qu'une personne est incapable de discernement ou de résistance, en aura profité pour commettre sur elle l'acte sexuel, un acte analogue ou un autre acte d'ordre sexuel, sera puni d'une peine privative de liberté de dix ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Article 194 CP: Exhibitionnisme

¹ Celui qui se sera exhibé sera, sur plainte, puni d'une peine pécuniaire.

² Si l'auteur se soumet à un traitement médical, la procédure pourra être suspendue. Elle sera reprise s'il se soustrait au traitement.

Article 197 CP: Pornographie

¹ Quiconque offre, montre, rend accessibles à une personne de moins de 16 ans ou met à sa disposition des écrits, enregistrements sonores ou visuels, images ou autres objets pornographiques ou des représentations pornographiques, ou les diffuse à la radio ou à la télévision, est puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

[...]

³ Quiconque recrute un mineur pour qu'il participe à une représentation pornographique ou favorise sa participation à une telle représentation est puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

[...]

Article 198 CP: Désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel

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.

Loi vaudoise du 4 mai 2004 sur la protection des mineurs (LProMin ; BLV 850.41)

Article 13 LProMin : Buts et conditions d'intervention

¹ Les mesures de protection visent à prévenir, limiter ou faire disparaître le danger qui menace le mineur.

² Lorsque le développement physique, psychique, affectif ou social d'un mineur est menacé et que les parents ne peuvent y remédier seuls, le service prend, d'entente avec les parents, les mesures de protection nécessaires.

³ Le service peut être saisi par une demande d'aide des parents, du mineur capable de discernement ou de son représentant légal ou par un signalement. Sont réservées les compétences des autorités judiciaires et de protection de l'enfant compétentes.

Article 26a LProMin : Signalement

¹ Toute personne peut signaler la situation d'un enfant semblant avoir besoin d'aide. Elle adresse son signalement simultanément à l'autorité de protection de l'enfant et au service.

² L'obligation de signaler, simultanément à l'autorité de protection de l'enfant et au service, le cas d'un enfant semblant avoir besoin d'aide [...] est réglée par la loi vaudoise d'application du droit fédéral de la protection de l'adulte et de l'enfant (LVP AE).

Loi vaudoise du 29 mai 2012 d'application du droit fédéral de la protection de l'adulte et de l'enfant (LVP AE ; BLV 211.255)

Article 32 LVP AE : Signalement d'une situation d'un mineur ayant besoin d'aide

¹ Toute personne qui, dans le cadre de l'exercice d'une profession, d'une charge ou d'une fonction en relation avec les mineurs, qu'elle soit exercée à titre principal, accessoire ou auxiliaire, a connaissance de la situation d'un mineur semblant avoir besoin d'aide, a l'obligation de la signaler simultanément à l'autorité de protection et au service en charge de la protection des mineurs.

² Sont notamment astreints à cette obligation les membres des autorités judiciaires, scolaires et ecclésiastiques, les professionnels de la santé et les membres du corps enseignant, les intervenants dans le domaine du sport, les préfets, les municipalités, les fonctionnaires de police et les travailleurs sociaux, les éducateurs, les psychologues scolaires, les psychomotriciens et les logopédistes.

Règlement vaudois du 5 avril 2017 d'application de la loi du 4 mai 2004 sur la protection des mineurs (RLProMin ; BLV 850.41.1)

Article 34 RLProMin : Mise en danger

¹ Est considéré comme mis en danger dans son développement tout mineur exposé à un risque de mauvais traitements, à des mauvais traitements ou à des circonstances, lesquels sont de nature à entraver ou entravent son développement physique, psychique, affectif ou social.

² Sont notamment considérés comme mauvais traitements les mauvais traitements physiques, la maltraitance psychique, les négligences ou carences et les abus sexuels.

³ Sont notamment considérées comme circonstances toute situation sociale où les parents sont momentanément empêchés d'exercer la responsabilité qui leur incombe en vertu de l'article 4 de la loi, par exemple en raison d'une hospitalisation, d'un emprisonnement ou d'une maladie psychique sévère.

Article 39 RLProMin : Situations visées par l'obligation de signaler

¹ Les personnes astreintes à l'obligation de signaler doivent signaler simultanément à l'autorité de protection de l'enfant et au service les situations de mise en danger du mineur dans son développement au sens de l'article 34 du présent règlement et qui peuvent justifier l'intervention du service au sens de l'article 13 de la loi.

² Pour estimer la réalisation de ces deux conditions cumulatives, la personne astreinte à l'obligation de signaler se réfère à la connaissance qu'elle a de la situation et à ses compétences professionnelles.

Article 40 RLProMin : Information des parents

¹ La personne astreinte à l'obligation de signaler informe les parents du mineur et le mineur capable de discernement de sa démarche au plus tard lors du signalement à l'autorité de protection de l'enfant et au service.

² Elle n'informe pas les parents du mineur ou des tiers de sa démarche, lorsqu'elle estime que cette communication peut entraîner une nouvelle mise en danger du mineur ou en présence d'infractions présumées commises au préjudice du mineur par des membres de sa famille.

Article 41 RLProMin : Modalités du signalement

¹ Les personnes astreintes à l'obligation de signaler qui relèvent d'une institution ou d'un établissement scolaire, public ou privé, transmettent leur signalement simultanément à l'autorité de protection de l'enfant et au service par l'intermédiaire du directeur de l'institution ou de l'établissement scolaire ou d'une personne désignée par lui.

² En cas de désaccord sur la nécessité de signaler entre le signalant et le directeur, ce dernier saisit le service pour un conseil au sens de l'article 35 du présent règlement.

[...]

Article 42 du RLProMin : Contenu du signalement

¹ Le signalement doit porter sur les faits que la personne astreinte à l'obligation de signaler a observés, ce qui lui a été relaté et ce qu'elle en pense.

² Si suite à son signalement elle apprend des faits nouveaux en relation avec ce dernier, elle en informe immédiatement l'autorité de protection de l'enfant et le service.

Loi vaudoise du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; BLV 172.31)

Article 5 alinéa 3 LPers-VD : Politique du personnel

Le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing.

Loi vaudoise du 7 juin 2011 sur l'enseignement obligatoire (LEO ; BLV 400.02)

Article 10 LEO : Egalité

¹ L'école veille à l'égalité entre filles et garçons, notamment en matière d'orientation scolaire et professionnelle.

Article 116 LEO : Droits de l'élève

¹ Chaque élève a droit à une protection particulière de son intégrité physique et psychique et au respect de sa dignité.

² Il ne doit subir ni discrimination ni arbitraire.

³ Dans toutes les décisions importantes qui le concernent directement, son avis est pris en considération, eu égard à son âge et à son degré de maturité.

⁴ L'élève est informé des règles à appliquer et des comportements attendus.

Règlement vaudois du 2 juillet 2012 d'application de la loi du 7 juin 2011 sur l'enseignement obligatoire (RLEO ; BLV 400.02.1)

Article 8 RLEO : Egalité (LEO art. 10)

¹ En collaboration avec le Bureau de l'Egalité, le département met en place des projets collectifs visant à promouvoir l'égalité de droit et de fait entre filles et garçons. Il encourage le corps enseignant à développer des initiatives dans ce sens, plus particulièrement en matière d'orientation scolaire et professionnelle.

² Le département soutient, par l'information et la communication, des actions visant à réduire les inégalités, notamment celles liées à l'origine sociale ou ethnique des élèves ou à leur orientation sexuelle.

Article 100 RLEO : Attitude des élèves (LEO art. 115)

¹ Les élèves développent une attitude constructive et respectueuse d'autrui. Ils s'abstiennent de tout acte de violence physique, verbale, psychologique ou à caractère raciste, sexiste ou homophobe, de même que de tout propos méprisant se rapportant à l'apparence physique ou à l'appartenance sociale, religieuse ou ethnique des autres élèves, des adultes qui les entourent, ou de toute autre personne.

Article 104 RLEO : Comportements justifiant une sanction (LEO art. 118)

¹ Des sanctions disciplinaires peuvent être infligées pour toute infraction aux règles en vigueur, notamment en cas de :

- e. [...]
- f. indiscipline ;
- g. insolence ;
- h. [...]
- i. actes de violence ;
- j. atteinte à la dignité d'autrui.

² Les dispositions du droit pénal sont réservées.

Loi vaudoise du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle (LVLFP ; BLV 413.01)

Article 37 LVLFP : Discipline

¹ Les règles de discipline applicables au sein des écoles professionnelles, de métiers et de maturité professionnelle sont prévues par leur règlement interne.

² Les apprentis sont tenus de respecter le règlement de l'école dans laquelle ils effectuent leur formation et de se conformer aux instructions des autorités scolaires.

Article 38 LVLFP : Sanctions

¹ En cas de violation des règles établies, les sanctions suivantes peuvent être prononcées :

- > la retenue ;
- > l'exclusion temporaire ;
- > l'exclusion définitive.

Règlement vaudois du 30 juin 2010 d'application de la loi du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle (RLVLFP ; BLV 413.01.1)

Article 64 RLVLFP : Observation du règlement interne de l'établissement (art. 37 LVLFP)

¹ L'apprenti est tenu d'observer les règles en vigueur dans l'établissement.

Article 65 RLVLFP: Responsabilité de l'établissement

¹ Le directeur, le directeur adjoint, les doyens et les maîtres assurent le maintien de l'ordre et de la discipline en classe et dans l'établissement. Ils sont tenus de faire respecter les règles en vigueur.

Règlement vaudois du 6 juillet 2016 des gymnases (RGY ; BLV 412.11.1)

Article 159 RGY : Responsabilité de l'élève

¹ L'élève est tenu d'observer les règles en vigueur de l'établissement. Il doit avoir une tenue convenable et se conduire correctement tant au dehors qu'à l'intérieur de l'établissement.

Article 160 RGY : Responsabilité de l'établissement

¹ Le directeur, les doyens et les maîtres assurent le maintien de l'ordre et la discipline en classe et dans l'établissement. Ils sont tenus de faire respecter les règles en vigueur.

Loi vaudoise du 17 septembre 1985 sur l'enseignement secondaire supérieur (LESS ; BLV 412.11)

Article 32 LESS : Sanctions

¹ Les sanctions disciplinaires suivantes peuvent être prononcées :

- > le devoir supplémentaire ;
- > l'exclusion d'une leçon ;
- > la retenue ;
- > l'exclusion temporaire ;
- > l'exclusion définitive.

² L'exclusion temporaire peut être assortie d'un changement d'établissement.

Règlement vaudois du 31 août 2011 sur la promotion de la santé et la prévention en milieu scolaire (RSPSP ; BLV 400.01.2)

Le règlement vaudois sur la promotion de la santé et la prévention en milieu scolaire (RSPSP) veille au maintien et au développement sur le plan individuel et collectif de la santé physique, mentale et sociale des enfants et des jeunes adultes dans le cadre de leur formation obligatoire et postobligatoire.

DEPARTEMENT DE LA FORMATION, DE LA JEUNESSE ET DE LA CULTURE

Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP)

Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (Unité PPS)

DEPARTEMENT DES INFRASTRUCTURES ET DES RESSOURCES HUMAINES

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes

NOVEMBRE 2021