

# Egalité et Diversité, prévention du harcèlement: espace de dialogue autour des préoccupations des milieux de formation pratique et pistes d'action

Virginie Stucki, professeure associée  
Virgile Paupelin, assistant HES

4 avril 2025, Journée des PF - filière ergothérapie

# Buts de l'atelier

- Identifier et analyser les préoccupations des milieux de formation pratique en matière d'égalité et diversité
- Identifier des ressources et explorer des stratégies pour favoriser un environnement plus inclusif et respectueux

# Notion clés – liées au harcèlement

- Les **atteintes à l'intégrité** englobent toute souffrance physique ou psychique infligée à autrui. Cette notion recouvre, plus largement, tout type de comportements qui peuvent porter atteinte à l'estime de soi, à la dignité, à la réputation ou à l'honneur.
- Le **harcèlement psychologique ou mobbing** est un ensemble de propos ou d'agissements hostiles, répétés de manière fréquente et durable, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à nuire ou portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne dans le cadre de son travail ou de sa formation. (HETSL, n.d.)

# Notion clés – liées au harcèlement

- Le **harcèlement sexuel ou sexiste** désigne tout comportement (paroles, gestes, actes de la part de personnes ou de groupes) à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe, qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité.
- Un comportement a un **caractère sexiste** s'il est adressé à une personne en raison de son sexe, son genre ou son orientation sexuelle et affective, que celle-ci soit réelle, supposée ou imaginée.
- Ce qui est pris en compte pour caractériser une situation de harcèlement sexuel n'est pas l'intention de la personne qui agit, mais **la manière dont la personne concernée perçoit, reçoit ou ressent ce comportement.**  
(HETSL, n.d.)

# Notions clés – liées au plan d'action LGBTIQ HETSL

## Identité de genre

- La reconnaissance de la diversité de genre implique le respect des personnes dans leur identité, que celle-ci soit **cisgenre** (personnes qui se reconnaissent dans le sexe qui leur a été assigné à la naissance) **ou transgenre** (personnes qui ne se reconnaissent pas dans le sexe qui leur a été assigné à la naissance, c'est-à-dire au sexe qui a été inscrit à l'état civil), Parmi les personnes trans, les personnes **non binaires** sont des personnes qui ne se reconnaissent pas dans le système binaire du genre. Il existe une diversité d'identités de genre et de manières de s'autodéfinir.

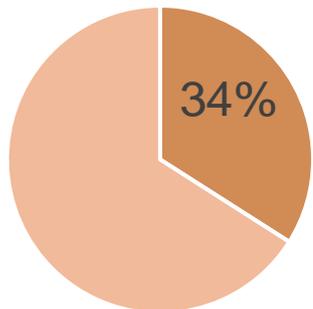
## Orientation affective et sexuelle

- L'orientation affective et sexuelle correspond à **l'attrance que l'on a pour d'autres personnes**. Elle est différente de l'identité de genre. Une personne peut ainsi être attirée par des personnes du même genre, tout en étant cisgenre, et inversement. Il existe aussi une diversité de manières de vivre sa vie affective et sa sexualité.

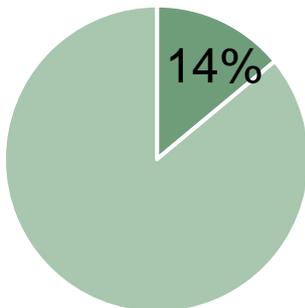
## Intersexuation

- Une personne intersexe est née avec des **caractéristiques de sexe qui ne coïncident pas avec la construction des catégories binaires mâle et femelle**.

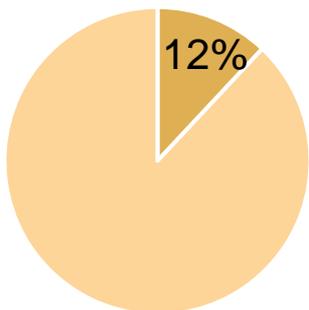
# Notions et chiffres clés (rappel)



Remarques dégradantes  
ou sexistes



Histoires ou  
discussions à  
caractère sexuel



Allusions d'ordre sexuel sur  
l'apparence

## Profil des victimes :

- Les femmes (et parmi elles, les étudiantes)
- Les personnes LGBTIQ
- Les membres d'autres groupes minoritaires (personnes racisées, en situation de handicap)

**Profil des auteurices**, parmi les situations recensées au sein du corps étudiant (% des personnes cibles/victimes):

68% autres étudiant·e·x·s

24% personnes externes (lieu de stage, patient·e·x·s, etc.)

23% membres du personnel

# Notions clés (rappel)

## Où ont le plus lieu les situations de harcèlement ?

- À la cafétéria et salle de pause (37% des victimes)
- Dans les salles de cours (35% des victimes/ 50% des étudiantes victimes)
- Dans un couloir, un hall ou un ascenseur (32% des victimes)
- Sur **le lieu de FP** (27% des victimes)

# Notions clés (rappel)

## Réactions des victimes :

- 42% n'ont pas réagi
- En ont parlé à un·e·x pair·e·x : 39% parmi les étudiant·e·x·s et 29% parmi le personnel
- 1% se sont adressé·x·e·s au dispositif de prévention interne

## Parmi le corps étudiantin:

- 3% en ont parlé à leur·e·x PF
- 2% à un·e·x enseignant· e·x·s
- 2% à un·e·x resp. de filière

# Déroulement de l'atelier



**1ère partie : Identifier les préoccupations et situations rencontrées**



15'



**2ème partie : Explorer des solutions et ressources**



15'

# Déroulement de l'atelier



**1ère partie : Identifier les préoccupations et situations rencontrées**



**15'**

**1. Quels types de situations problématiques ou préoccupations avez-vous observés chez les stagiaires en lien avec l'inclusion et la prévention du harcèlement ?** (Discriminations ? Mégenrage ? Blagues déplacées ? Difficulté à faire respecter son prénom et/ou ses pronoms ? Manque de soutien de la hiérarchie ? Autres ?)

**2. Comment ces situations ont-elles été gérées jusqu'ici ?** Qu'est-ce qui a aidé, et qu'est-ce qui a été plus difficile ? (Exemples concrets bienvenus !)

**3. Quelles sont les préoccupations qui émergent de ces situations ?**

# Déroulement de l'atelier

4. Quels dispositifs ou ressources connaissez-vous déjà (institutionnels ou informels) qui aident les stagiaires dans ces situations ?

5. Quels outils ou bonnes pratiques pourraient être mis en place par les praticien·nes formateurs·rices pour mieux accompagner les stagiaires ? (Faut-il plus de sensibilisation en amont ? Un référent dans les institutions ? Un guide de bonnes pratiques ? Etc.)

6. Comment ces ressources pourraient-elles être mieux communiquées et rendues accessibles aux stagiaires ?

7. Quels mythes ou résistances percevez-vous sur ces sujets, et comment les déconstruire ? (**question bonus**)



## 2ème partie : Explorer des solutions et ressources



15'

## Poster tour



20'

### En mouvement !

- Déplacez vous entre les posters affichés
- Discutez avec les personnes ayant créé ce poster
- Utilisez les post-its pour proposer des ajouts ou modifications aux posters

# Conclusion

- Avec quoi repartez-vous de cet atelier ?
- Ressources pour la suite :
  - [floriane.rebeaud@hetsl.ch](mailto:floriane.rebeaud@hetsl.ch) en cas de questionnement durant les stages
  - Le groupe RESPECT dont vous avez la brochure
  - Les personnes ressources externes au groupe RESPECT : **Audrey Ravenswaay** et **Patrick Mangold**
  - Formation Caroline Dayer : <https://www.hetsl.ch/formation-continue/formations-courtes/formation-courte/harcelement-situer-prevenir-et-intervenir-11282975782>
  - Quelques pistes à la fin de ce support pour vous guider dans vos réflexions (cf. diapo suivante)

**Statut**

Inscriptions ouvertes

**Date-s**

04.11.2025

18.11.2025

**Horaires**

09:00 - 17:00

**Nombre de jours**

2

**Prix**

CHF 500.-

**Intervenant-e-s**

Caroline Dayer

[Inscription en ligne](#)**ENFANCE, JEUNESSE ET FAMILLES**

## Harcèlement : situer, prévenir et intervenir

### Présentation générale

Harcèlement au travail, harcèlement sexuel, harcèlement de rue, harcèlement-intimidation entre pairs, cyberharcèlement, etc. Si les phénomènes de harcèlement ne sont pas nouveaux, leur visibilité et leur traitement médiatique ont pris de l'ampleur dernièrement.

Face à ces véritables enjeux de société, il est essentiel de définir ces différentes formes de violence, qui ne se déploient pas de la même façon en fonction des contextes. La manière de les concevoir préfigure en effet les pistes d'action à mettre en œuvre.

Sur la base d'exemples empiriques et d'éclairages théoriques, il s'agit de clarifier ces différentes notions afin de saisir leur configuration et leurs répercussions.

À partir des définitions développées, cette formation interactive propose d'amener - sur la base de situations concrètes - des pistes concrètes de prévention et d'intervention selon les contextes spécifiques, en plaçant au cœur de la réflexion et de l'action la posture et les pratiques professionnelles ainsi que l'articulation entre individuel et collectif.

### Objectifs d'apprentissage

- de quoi parle-t-on ? enjeux de définitions et de territoires
- contextes et décryptage
- transversalité et spécificité des différentes formes de harcèlement
- des clarifications conceptuelles aux implications pratiques
- intervenir, prévenir, promouvoir

# Liens

- Formation Caroline Dayer : <https://www.hetsl.ch/formation-continue/formations-courtes/formation-courte/harcelement-situer-prevenir-et-intervenir-11282975782>
- HETSL (n.d.). *Cible ou témoin de harcèlement, de discriminations ou d'autres formes de violence ?*. HES·SO. [https://www.hetsl.ch/fileadmin/user\\_upload/ecole/egalite-diversite/Depli\\_Prevention\\_harcelement\\_2024\\_Web.pdf](https://www.hetsl.ch/fileadmin/user_upload/ecole/egalite-diversite/Depli_Prevention_harcelement_2024_Web.pdf)
- Reached : <https://hesav.ch/associations/reached> => REACHED est un groupe d'étudiant.e.s créé en 2019, puis élargi en 2023, pour répondre aux problématiques de harcèlement sexuel et de discrimination dans les soins et vous soutenir, si vous y êtes confronté.e.s. Il est destiné aux étudiant.e.s HESAV
- Politique cadre de la HES·SO : <https://intra3.hes-so.ch/modules/InternetFiles/readfile.asp?SharepointDLCDocId=HESSO-943-2738>
- Enquête HES·SO sur le harcèlement : <https://www.hes-so.ch/la-hes-so/egalite-et-diversite/prevention-contre-le-harcelement-sexuel-et-sexiste/enquete-hes-so-sur-le-harcelement>
- Prévention contre le harcèlement sexuel et sexiste (HES·SO) : <https://www.hes-so.ch/la-hes-so/egalite-et-diversite/prevention-contre-le-harcelement-sexuel-et-sexiste>

# Quelques conseils et "pistes" pour respecter les personnes trans et non binaires<sup>1</sup>

- Toujours accepter et respecter l'identité de genre d'une personne, même si on ne la comprend pas ; chaque personne est la mieux placée pour savoir qui elle est.
- Ne pas *outer*, c'est-à-dire révéler l'identité de genre d'une personne sans qu'elle ne l'ait demandé.
- Toujours utiliser le pronom et le prénom qui correspondent à son identité de genre, même en son absence (sauf devant une personne qui n'est pas censée connaître son identité de genre).
- En cas d'utilisation de la messagerie électronique, s'assurer que le prénom, pronom et accords soient bien à jour, notamment lorsqu'on transfère ou copie un ancien message.
- Corriger les personnes qui n'utilisent pas le bon pronom ou prénom.
- Ne pas déduire l'identité de genre d'une personne sur la base de son apparence.

<sup>1</sup> Re254A Memento accompagnant la directive Re254 sur la reconnaissance de l'identité de genre.

# Quelques conseils pour respecter les personnes trans et non binaires<sup>1</sup>

- En cas de doute, ne pas hésiter à poser des questions sur le pronom et accord à utiliser, au lieu de faire des suppositions.
- Les questions invasives sur l'intimité, les éventuelles opérations et autres aspects d'une transition sont à proscrire, sauf si la personne en parle spontanément.
- Pour éviter toute maladresse, éviter les formes genrées (par ex. « Monsieur », « Madame »).
- L'erreur est humaine : en cas de maladresse, s'excuser et corriger son erreur.
- Proscrire les injures, les plaisanteries et le langage familier dévalorisant les personnes LGBTIQ et réagir si on est témoin de tels comportements.

<sup>1</sup> Re254A Memento accompagnant la directive Re254 sur la reconnaissance de l'identité de genre.