

POLITIQUE-CADRE HES-SO DE PRÉVENTION ET DE GESTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE À L'ENCONTRE DES PERSONNES AUX ÉTUDES

« NON » EST UNE PHRASE COMPLÈTE!

Auteure : Rebecca Bendjama pour le Dicastère Qualité, avec l'appui d'un groupe de travail

Version finale adoptée par le Rectorat le 2 novembre 2020

TABLE DES MATIERES

Politique-cadre HES-SO de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et sexiste à l'encontre des personnes aux études	1
« NON » EST UNE PHRASE COMPLÈTE	1
Table des matières.....	2
Introduction	4
Politique-cadre.....	5
I/ Préambule	5
II/ Définitions	5
1. Harcèlement sexuel ou sexiste.....	5
2. Harcèlement sexuel ou sexiste aux études	6
3. Continuum des violences sexistes et imbrication	6
4. Consentement sexuel et culture du viol.....	6
5. Harcèlement moral ou psychologique lorsqu'il est aussi harcèlement sexuel ou sexiste .	7
III/ Étudier en milieu HES.....	7
IV/ Principe général	8
V/ Objectifs.....	8
VI/ Dispositions normatives.....	8
1. Dispositions normatives sur le plan civil.....	9
2. Dispositions normatives sur le plan pénal.....	9
3. Dispositions normatives sur le plan académique	9
VII/ Devoir collectif et responsabilité individuelle	10
VIII/ Principes en matière de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et sexiste	11
1. Principe de justice	11
2. Principe de proportionnalité.....	12
3. Principe de respect des compétences	12
4. Principe de confidentialité	12
5. Principe d'autonomie.....	12
6. Principe de proximité.....	12
7. Principe de solidarité.....	12
Recommandations.....	13
I/ Cadre juridique.....	13
1. Texte normatif.....	13
2. Charte	15
II/ Responsabilités et compétences.....	15

III/	Prévention et sensibilisation	16
	1. Développement et soutien de campagnes de sensibilisation.....	16
	2. Communication.....	16
IV/	Formations	17
V/	Accompagnement des personnes impliquées dans une situation de harcèlement sexuel ou sexiste.....	17
	1. Accompagnement des personnes victimes	17
	2. Accompagnement des personnes témoins ou confidentes	18
	3. Accompagnement des auteur_es d’actes relevant du harcèlement sexuel ou sexiste ..	18
VI/	Environnement.....	18
VII/	Bilan.....	18
	Références et ressources.....	20

INTRODUCTION

Le harcèlement sexuel et sexiste peut survenir partout et à n'importe quel moment, sans qu'un contexte ou profil type puisse être identifié. Toutes les classes sociales, tous les niveaux hiérarchiques, et toutes les institutions sont concernées par ce phénomène. Une constante cependant : les femmes et les personnesⁱⁱ marginalisées en raison de leur identité ou de leur expression de genre, ou encore de leurs sexualités (réelles, supposées ou imaginées) en sont majoritairement les victimes, tandis que les personnes auteures sont principalement des hommes. Au sein de la population étudiante, la proportion de femmes victimes de harcèlement sexuel, sexiste ou moral dans le cadre de leur formation s'élève à un taux compris entre 15% à 20%, et celle des hommes 3 à 5%, à ce qui, ramené à l'échelle de la HES-SO représente plus de 1600 femmes étudiantes et environ 300 hommes étudiantsⁱⁱⁱ. À ces estimations, s'ajoutent les personnes qui ne se reconnaissent pas dans les catégories femme ou homme (personnes trans*, personnes non-binaires, personnes intersexuées), qui sont fréquemment la cible de harcèlement.

Le Rectorat considère que la question du harcèlement vis-à-vis des personnes aux études^{iv} est l'affaire de toute la communauté HES-SO, que l'équité de traitement doit être garantie pour chacun_e, et que le devoir de protection de ces personnes est une responsabilité collective. Il souhaite donc agir de manière volontariste et s'appuyer sur les initiatives existantes pour développer, au bénéfice de l'ensemble des hautes écoles de la HES-SO, une politique commune afin de prévenir et gérer le harcèlement sexuel et sexiste envers la population étudiante. La politique-cadre et les recommandations qui suivent ont été développées dans cette optique.

La notion de harcèlement recouvre plusieurs types de violences : sexuelles, sexistes et morales ou psychologiques. La présente politique-cadre se concentre sur le harcèlement sexuel et sexiste. Elle pourra être complétée dans une version ultérieure par des éléments spécifiques au harcèlement moral ou psychologique qui fait tout autant partie des préoccupations du Rectorat de la HES-SO.

I/ PRÉAMBULE

La Haute école spécialisée de Suisse occidentale (ci-après HES-SO) reconnaît que le harcèlement sexuel et sexiste des personnes aux études est une réalité^v dans le contexte de la formation, qu'il cause des préjudices aux personnes qui en sont la cible, et qu'il a un impact négatif sur la qualité de travail et de formation. Elle reconnaît également qu'il constitue une atteinte à l'intégrité des personnes, une violence et un frein à l'égalité. Toutes les personnes sont potentiellement concernées mais les femmes et les minorités (notamment MOGAI/LGBTIQ+^{vi} et les personnes issues de la migration, racisées, ou en situation précaire) sont les plus touchées. **La HES-SO ne tolère aucune forme de harcèlement.**

Le harcèlement sexuel et sexiste vis-à-vis des personnes aux études est l'affaire de toute la communauté HES-SO. La non-discrimination et l'équité de traitement doit être garantie pour l'ensemble des personnes aux études. La protection de ces dernières est une responsabilité collective. De fait, la présente politique-cadre vise avant tout la prévention et la gestion du harcèlement sexuel et sexiste à l'encontre des personnes aux études. Elle peut cependant servir d'inspiration pour les politiques-cadres sur le harcèlement sexuel et sexiste à l'encontre du personnel des hautes écoles de la HES-SO qui est du ressort de l'autorité d'engagement et ne fait donc pas l'objet de la présente politique-cadre.

Les hautes écoles de la HES-SO poursuivent leur travail pour prévenir et gérer le harcèlement sexuel et sexiste à l'encontre des personnes aux études dans leur établissement, en cohérence avec la présente politique-cadre^{vii}. Elles s'assurent que le point de vue de la personne ciblée par le harcèlement soit entendu, respecté et soutenu tant dans le contexte de la haute école que sur les divers lieux de formation et de vie estudiantine dans le respect des principes exposés au point VIII.

II/ DÉFINITIONS

1. Harcèlement sexuel ou sexiste

Le harcèlement sexuel ou sexiste désigne tout comportement (paroles, gestes, actes de la part de personnes ou de groupes) à caractère sexuel ou sexiste, imposé à 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 ses pratiques sexuelles, que celles-ci soient réelles, supposées ou imaginées. Il peut s'agir, par exemple, de plaisanteries, remarques ou insultes sexistes, de gestes à caractère sexuel, d'envoi non-consenti de propos gênants ou d'images pornographiques, de chantage sexuel, de contacts physiques non désirés, d'agressions sexuelles, de tentatives de viol, etc^{viii}. Le harcèlement sexuel et sexiste résulte généralement d'actes répétés mais peut également, selon la gravité des faits, résulter d'un seul acte.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes rappelle une règle simple permettant de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle ou au contraire un cas de harcèlement sexuel : 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. Ainsi, même si une personne

n'a ni la conscience ni la volonté d'importuner une autre personne par ses propos ou attitudes sexuels déplacés, le harcèlement sexuel pourra être constitué^{ix}.

2. Harcèlement sexuel ou sexiste aux études

On parle de harcèlement sexuel et sexiste aux études dans les cas suivants :

- lorsque les personnes impliquées sont liées par **une relation de formation** ; une telle relation peut avoir lieu par exemple entre une personne impliquée dans la formation (membre du personnel d'enseignement, vacataire, personne impliquée dans la formation pratique) et une personne aux études, entre deux ou plusieurs personnes aux études ou encore entre une personne impliquée sur les lieux de formations (y compris collègues, patientèle, clientèle, bénéficiaire, usagers et usagères) et une personne aux études^x ;
- si le harcèlement a lieu dans le cadre de l'activité de formation, que ce soit sur les lieux d'études ou ailleurs ;
- si le harcèlement a lieu lors d'une activité liée à la vie estudiantine (p. ex. soirées ou activités récréatives).

Le harcèlement sexuel ou sexiste peut se dérouler en présentiel ou à distance, via les technologies de l'information et de la communication (courrier électronique, réseaux sociaux, messagerie instantanée, etc.). Le **cyber-harcèlement sexuel ou sexiste** dont les personnes aux études sont la cible fait donc partie des comportements concernés par la présente politique-cadre.

3. Continuum des violences sexistes et imbrication

Le harcèlement sexuel et sexiste fait partie d'un ensemble de violences commises, qui le sont le plus souvent à l'encontre de femmes et de personnes marginalisées en raison de leur identité ou de leur expression de genre, ou de leurs sexualités, que celles-ci soient réelles, supposées ou imaginées. Il s'agit **du continuum des violences sexistes**, qui comprend différents comportements oppressifs, individuels ou collectifs, pouvant par exemple se dérouler dans le cadre de la famille, dans un contexte amoureux ou amical, sur un lieu de travail ou de formation ou encore à un niveau institutionnel. Ces comportements oppressifs, dont le harcèlement sexuel et sexiste, contribuent à dicter notamment aux femmes et aux autres personnes marginalisées en raison de leur identité ou de leur expression de genre, ou de leurs sexualités, ce qu'elles ont le droit ou non de faire. Ainsi, ils contribuent à exercer un contrôle social sur ces personnes.

Le harcèlement sexuel et sexiste relève du sexisme et s'imbrique avec **d'autres rapports de domination** tels que le racisme et le rapport social de classe, ou encore avec des discriminations relatives à l'apparence physique, à l'âge ou au handicap.

4. Consentement sexuel et culture du viol

La question du **consentement** est déterminante puisque c'est précisément ce qui fait défaut dans les situations de harcèlement et d'agressions sexuelles. Le « consentement sexuel » désigne l'accord volontaire donné par une personne en vue de ou dans le cadre d'une activité sexuelle. L'accord doit être clairement verbalisé ou démontré de manière non verbale, et le choix de la personne doit être libre et éclairé, sans pression ni menace, sans quoi il n'est pas valable. Ainsi, une personne qui cède (par exemple suite à des demandes insistantes) ou qui n'ose pas refuser (par exemple en raison d'un rapport de pouvoir dans une relation d'enseignement ou de travail) n'est pas consentante. Le fait d'abuser d'une personne qui a pris de l'alcool, de la drogue ou

d'autres substances qui altèrent la conscience, le fait d'abuser d'une personne qui dort ou est inconsciente ou encore le fait d'abuser d'une personne qui se trouve dans un état de vulnérabilité temporaire ou continu^{xi} invalide le libre consentement. Un geste de recul, un simple « non » (même de la tête ou chuchoté) ou un manque d'enthousiasme devraient alerter sur le fait que la personne n'est pas consentante. De plus, une personne qui exprime son consentement peut le renouveler ou y mettre fin sans condition. **Une activité sexuelle qui se déroule sans le consentement valable d'une personne est une situation de violence, de contrainte et de domination.**

La notion de consentement est aussi à relier aux nombreuses croyances, idées reçues et préjugés qui concernent le viol et les violences sexuelles, et qui participent à maintenir celles-ci. Par « **culture du viol** », on désigne cet ensemble de croyances ou « mythes » qui sont utilisés pour justifier les agressions sexuelles, et qui contribuent à la fois à les rendre tabou et à les banaliser. Ces croyances contribuent notamment à déresponsabiliser les personnes auteur_es, à responsabiliser et culpabiliser les personnes victimes – par exemple sous prétexte que la personne aurait trop bu, porté un vêtement trop aguicheur ou par une accusation de mensonge –, ainsi qu'à entraver l'identification des violences. S'agissant de la culture du viol également, plusieurs rapports de domination peuvent s'imbriquer, par exemple au travers de stéréotypes touchant des personnes racisées ou marginalisées en raison de leur identité ou expression de genre, ou de leurs pratiques sexuelles (réelles, supposées ou imaginées).

5. Harcèlement moral ou psychologique lorsqu'il est aussi harcèlement sexuel ou sexiste

Le harcèlement moral ou psychologique peut être défini comme une forme d'abus de pouvoir exercé à l'encontre d'une personne, et qui vise à l'humilier, la déstabiliser, l'inférioriser, l'isoler, la marginaliser, voire à l'exclure. Ce type de harcèlement n'est pris en compte dans la présente politique-cadre que lorsqu'il se combine ou se confond avec une forme de harcèlement sexuel ou sexiste au sens défini ci-dessus (y compris lorsque d'autres rapports de pouvoir s'imbriquent avec le genre).

III/ ÉTUDIER EN MILIEU HES

Le harcèlement présente des spécificités dans l'enseignement supérieur : d'une part la relation entre les membres du corps professoral et du corps étudiant est asymétrique en termes de pouvoir. D'autre part, sur les lieux de stage ou de formation pratique, les personnes aux études sont prises dans un lien de double dépendance vis-à-vis de l'entreprise ou de l'institution d'accueil ainsi que de l'établissement de formation, les exposant à des risques dans les deux milieux, chacun susceptible de remettre leur formation en cause. Finalement, le harcèlement peut aussi se passer entre étudiant_es.

Selon les types de formations et les contextes d'apprentissage, des personnes aux études peuvent encourir des risques particuliers relevant du harcèlement sexuel ou sexiste. Par exemple, les formations et contextes d'apprentissage (y compris formation pratique) dans lesquels la posture corporelle ou la proximité des corps occupe une place importante, les contextes d'apprentissages impliquant un enseignement individuel, les stéréotypes véhiculés par certaines professions telles que les métiers du « care » ou des services, ou les contextes dans lesquels les femmes se retrouvent minoritaires sont susceptibles d'augmenter les risques de harcèlement sexuel ou sexiste. De plus, lorsque la formation pratique implique une relation avec des publics bénéficiaires, les personnes aux études sont confrontées à un risque supplémentaire que leurs limites en matière d'intégrité corporelle ou de consentement soient transgressées ; à cela s'ajoute une forme de

relativisation, voire de normalisation des situations de harcèlement sexuel ou sexiste que ces personnes peuvent subir.

IV/ PRINCIPE GÉNÉRAL

La HES-SO veille à la protection de la personnalité, au respect de la non-discrimination et de la dignité de l'ensemble des personnes aux études en son sein. Chacune de ces personnes a droit à un traitement correct et respectueux dans les différents contextes de formation, autant dans les hautes écoles où se déroule la formation, que sur les lieux de formation pratique (y compris les stages) et dans le cadre de la vie sur le campus. Ce traitement respectueux et non discriminant est attendu tant de la part du personnel des hautes écoles, que des autres personnes aux études, ou encore de la part des personnes externes impliquées dans la formation (y compris clientèle, patientèle, bénéficiaires, usagers et usagères), chacun_e dans son rôle respectif. L'intégrité physique et psychique de chacun_e doit être respectée.

Les Directions des hautes écoles garantissent la mise en œuvre d'un dispositif institutionnel (procédures et mesures) consacrant le respect de la protection de la personnalité et de la dignité ainsi que le principe de non-discrimination et l'accès à ce dernier pour les personnes aux études.

V/ OBJECTIFS

La présente politique-cadre a pour but de :

- Donner les orientations générales des pratiques à favoriser au sein des hautes écoles en matière de prévention du harcèlement sexuel et sexiste.
- Donner les orientations générales des pratiques à favoriser au sein des hautes écoles en matière de gestion des cas de harcèlement sexuel ou sexiste, pour les personnes qui en sont la cible comme pour celles qui en sont les auteur_es.
- Soutenir les hautes écoles dans les travaux qu'elles mènent sur ces thématiques.
- Protéger les personnes aux études qui sont la cible de harcèlement sexuel ou sexiste en leur garantissant l'accès à l'information ainsi qu'à des moyens de réagir et de se défendre. Par exemple, en faisant appel à une procédure de traitement de la plainte, et en assurant, dans la mesure du possible et dans le respect des compétences, leur protection face à d'éventuelles représailles.
- Donner à l'ensemble de la communauté HES-SO des outils pour réagir et offrir un soutien adéquat aux personnes aux études rencontrant des situations de harcèlement sexuel ou sexiste, aux personnes qui en sont directement témoins ainsi qu'aux personnes auxquelles une situation est communiquée.
- Donner des recommandations générales sur les rôles des différentes personnes, instances ou fonctions en matière de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et sexiste à l'encontre des personnes aux études.

VI/ DISPOSITIONS NORMATIVES

Différentes dispositions normatives peuvent entrer en ligne de compte en cas de harcèlement sexuel ou sexiste sur les plans civil, pénal et académique.

1. Dispositions normatives sur le plan civil

Sur le plan civil, peuvent notamment s'appliquer les articles 28 et suivants du Code civil (CC) qui protègent la personnalité et les articles 41 et suivants du Code des obligations (CO) qui permettent de demander des dommages-intérêts et la réparation du tort moral. De plus, l'article 6 de la loi sur le travail (LTr) et l'ordonnance 3 y relative (OLT 3) obligent l'employeur à protéger la santé et l'intégrité personnelle des personnes employées.

La LTr et ses ordonnances trouvent application dans le cadre des stages ou des périodes de formation pratique effectués par des personnes aux études à la HES-SO, pour autant que l'institution d'accueil soit soumise à la LTr. En effet, l'article 1 alinéa 2 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) prévoit **que les apprenti_es, les stagiaires, les volontaires et les autres personnes travaillant dans l'entreprise principalement à des fins de formation ou pour se préparer au choix d'une profession sont également des « travailleurs »^{xii} au sens de la LTr**. Ainsi, les institutions d'accueil soumises à cette loi et auprès desquelles les personnes aux études effectuent leur stage ou leur formation pratique ont le devoir de protéger la santé et l'intégrité personnelle des étudiant_es qu'elles emploient.

La définition du travailleur^{xiii} et partant, du contrat de travail fixée par l'OLT 1 est plus large que celle du CO (article 319). Selon ce dernier, la rémunération de la personne est un élément constitutif du contrat de travail. De ce fait, si un contrat de stage ou de formation pratique prévoit un salaire et répond à la définition du contrat de travail fixée par le CO, ou s'il stipule que les dispositions sur le contrat de travail (article 319 ss CO) sont applicables pour le surplus, l'article 328 CO selon lequel **l'employeur_e doit protéger la personnalité des personnes employées, en particulier prévenir et empêcher tout harcèlement sexuel sur le lieu de travail**, est également applicable.

De plus, si les rapports de travail entre l'étudiant_e en stage ou en formation pratique et l'institution d'accueil sont régis par le CO ou le droit public (fédéral, cantonal ou communal), les articles 3 et 4 (interdiction des comportements discriminatoires), l'article 5 (droits des travailleurs en cas de discrimination) et l'article 10 (protection contre le congé, uniquement si rapports de travail régis par le CO) de la loi sur l'égalité (LEg) trouvent application.

2. Dispositions normatives sur le plan pénal

Sur le plan pénal, peuvent notamment s'appliquer les articles 122 et suivants, 173 et suivants, 187 et suivants du Code pénal suisse (CP) qui prohibent des comportements portant atteinte à l'intégrité physique, à l'honneur, ainsi qu'à l'intégrité sexuelle. De plus, la loi sur l'aide aux victimes (LAVI) prévoit diverses formes d'aide aux victimes ayant subi une atteinte directe à leur intégrité physique, psychique ou sexuelle, ainsi qu'aux proches de celles-ci.

3. Dispositions normatives sur le plan académique

Sur le plan académique, peuvent notamment s'appliquer les dispositions normatives permettant le prononcé de sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes aux études à la HES-SO, auteures de harcèlement (en particulier l'article 37 du règlement sur la formation de base (Bachelor et Master) à la HES-SO, et toutes dispositions similaires prévues, par exemple dans les règlements d'études adoptés par les hautes écoles de la HES-SO).

Les dispositions normatives applicables au personnel des hautes écoles de la HES-SO prévoyant le prononcé de sanctions ou de mesures à leur encontre peuvent également trouver application dans un cas de harcèlement commis par un_e membre du personnel vis-à-vis d'une personne aux études à la HES-SO.

Dans le cadre de la formation pratique et des stages, les accords entre les hautes écoles et les institutions d'accueil concernées peuvent prévoir des clauses relatives au prononcé de mesures et de sanctions qui pourraient s'appliquer, en cas de harcèlement, à l'encontre de la personne aux études, auteure de harcèlement^{xiv}.

Enfin, vont pouvoir s'appliquer dans un cas de harcèlement où l'auteur_e et/ou la victime de harcèlement est une personne aux études à la HES-SO, **les dispositifs institutionnels des hautes écoles en matière de prévention et de gestion des cas de harcèlement sexuel ou sexiste, concrétisés par un texte normatif y relatif** (à mettre en place par les hautes écoles de la HES-SO qui n'en disposent pas encore, selon recommandations ci-après).

VII/ DEVOIR COLLECTIF ET RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE

Le harcèlement sexuel et sexiste vis-à-vis des personnes aux études est l'affaire de toute la communauté HES-SO qui entend faire preuve d'un comportement exemplaire en la matière. Chaque membre de la communauté HES-SO contribue à la création d'un climat de travail et d'études respectueux, égalitaire et exempt de toute forme de violence ou de discrimination.

Le Rectorat de la HES-SO garantit l'équité de traitement pour l'ensemble des personnes aux études en son sein et favorise, à l'aide d'une politique-cadre et de recommandations, la mise en œuvre dans chaque haute école de la HES-SO d'un dispositif de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et sexiste à l'encontre des personnes aux études. Il favorise par ailleurs le partage et la diffusion de bonnes pratiques, notamment via une page web dédiée à cette thématique.

Les directions des hautes écoles de la HES-SO mettent en place un dispositif de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et sexiste à l'encontre des personnes aux études. Un tel dispositif vise à favoriser la protection des personnes qui sont la cible de harcèlement sexuel ou sexiste et l'accès à des moyens de s'informer, de réagir, de se défendre, de faire appel à une procédure de traitement de la plainte le cas échéant, en assurant dans la mesure du possible et dans le respect des compétences leur protection face à des représailles, la protection de leur personnalité et de leur dignité dans le cadre de leurs études (y compris formation pratique et stages).

Les personnes en charge d'une responsabilité particulière, par exemple conseil aux études, ressources humaines, groupe de référence, service égalité, etc. ont ou acquièrent les compétences nécessaires pour informer et orienter de manière adéquate les personnes cibles ou témoins de harcèlement sexuel ou sexiste à l'encontre des personnes aux études. Toute personne susceptible d'intervenir dans les hautes écoles auprès de victimes de harcèlement sexuel ou sexiste devrait avoir à portée de main une liste des ressources internes et externes à jour.

Les membres des directions des hautes écoles et les personnes assumant des fonctions cadres contribuent à un environnement de travail et d'études sain du point de vue du harcèlement sexuel et sexiste. Ces personnes prennent des mesures correctives si un comportement contraire à la présente politique-cadre est révélé. Elles rappellent que le harcèlement sexuel et sexiste n'est toléré en aucune circonstance.

Les personnes qui constatent, suspectent ou sont mises au courant d'un cas de harcèlement sexuel ou sexiste dans le cadre de leurs activités au sein de la HES-SO sont encouragées, dans la mesure où cela ne les expose pas, ni la personne cible, à des risques de représailles, et en respectant le consentement de la personne concernée, à chercher du soutien auprès des personnes ressources de leur haute école.

L'ensemble du personnel des hautes écoles est sensibilisé aux problématiques liées au harcèlement sexuel et sexiste de manière à ne pas minimiser les situations constatées ou qui lui sont communiquées. Les membres du personnel sont encouragé_es à prendre au sérieux les signes, les indications ou toute manifestation de cas de harcèlement sexuel ou sexiste. Les dispositifs en place devraient être connus du personnel dans le but de pouvoir orienter les personnes cibles et les personnes alliées vers les services ou personnes en charge de l'accompagnement de ces cas.

Les personnes aux études contribuent également à un climat exempt de harcèlement sexuel ou sexiste, que ce soit sur les lieux de formation ou lors d'activités (y compris récréatives) liées à la vie estudiantine à l'extérieur de ces lieux.

Les personnes qui pensent avoir, ou avoir eu, un comportement entrant dans la définition du harcèlement sexuel ou sexiste, auxquelles une personne a signalé que leurs comportements relevaient du harcèlement sexuel ou sexiste, ou qui se posent des questions sur leur comportement, ont la responsabilité d'accorder de l'importance à cette question et peuvent s'adresser à une instance ou une personne ressource de leur haute école pour les accompagner dans leur démarche.

VIII/ PRINCIPES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE GESTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE

Dans la mise en œuvre des mesures de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et sexiste, les principes suivants sont privilégiés :

1. Principe de justice

Toute personne qui s'estime victime ou qui est accusée de harcèlement sexuel ou sexiste :

- est traitée de manière équitable, impartiale et sans risque de représailles ;
- est entendue par une personne qui est formée de manière adéquate à l'accompagnement des situations de harcèlement sexuel ou sexiste ;
- est accompagnée de manière à trouver les informations, le soutien et les conseils nécessaires pour faire face à la situation qu'elle traverse ou a traversé.

Dans le cadre de la procédure formelle de traitement d'une plainte/d'un signalement à l'interne, les hautes écoles veillent à respecter la personnalité de toutes les personnes concernées. En outre, en vertu du droit d'être entendu, la personne accusée du harcèlement doit pouvoir en principe avoir accès au dossier de la cause et partant, à la plainte/au signalement déposé à l'interne contre elle.

2. Principe de proportionnalité

Chaque situation est différente et implique un traitement au cas par cas, qui tient compte notamment de la gravité des faits rapportés.

3. Principe de respect des compétences

Les situations dénoncées pénalement sont traitées par les autorités pénales compétentes. Dans ces situations, seules ces dernières sont compétentes pour enquêter et juger des situations de harcèlement sexuel ou sexiste. Les hautes écoles n'ont pas à s'y substituer.

4. Principe de confidentialité

Les personnes qui s'estiment victimes de harcèlement ou qui s'estiment accusées à tort de harcèlement, ainsi que les éventuelles personnes témoins ou confidentes doivent avoir la possibilité de s'adresser, dans un cadre informel et confidentiel, à des personnes ressources internes, mutualisées ou externes à la haute école afin d'obtenir notamment les informations ou les orientations dont elles ont besoin. Dans ce cadre, les personnes ressources précitées doivent en principe obtenir l'accord de la personne concernée sur l'étendue et les destinataires de l'information qu'elles sont autorisées à transmettre.

Dans le cadre d'une plainte formelle, bien que la confidentialité ne puisse pas être entière (notamment parce que la personne incriminée a le droit d'être entendue et de consulter son dossier), les personnes qui recueillent une plainte ou un signalement veillent également au respect de ce principe.

5. Principe d'autonomie

La personne qui s'estime victime de harcèlement sexuel ou sexiste est laissée entièrement libre d'entreprendre ou non des démarches y relatives (par exemple le dépôt d'une plainte pénale).

6. Principe de proximité

Il est plus facile de demander de l'aide à une personne avec qui on se sent en confiance. Dans cette optique, les hautes écoles offrent à leur personnel la possibilité de se former aux bonnes pratiques à adopter face à des situations de harcèlement sexuel ou sexiste. Une diversité des profils parmi les personnes ressources peut également favoriser ce principe.

7. Principe de solidarité

Toute personne qui estime être témoin d'une situation de discrimination ou de harcèlement au sein des hautes écoles est encouragée à manifester clairement son désaccord à la personne responsable du comportement observé et à proposer à la personne harcelée de s'adresser à une instance ou à une personne ressource.

RECOMMANDATIONS

Le Rectorat de la HES-SO recommande aux hautes écoles de mettre en place et de recourir à un dispositif comportant au moins les moyens d'action ci-après. Il peut être interne, externalisé ou mutualisé avec d'autres institutions. Dans tous les cas, il permet le cas échéant la prise de sanctions à l'encontre des personnes qui sont reconnues comme ayant eu un comportement relevant du harcèlement sexuel ou sexiste.

Il est courant que les situations de harcèlement sexuel ou sexiste ne soient pas dénoncées, par exemple en raison de la honte que les personnes qui en sont victimes éprouvent, de la crainte de subir des représailles, de la peur de ne pas être entendues ou que leur parole soit mise en doute. De plus, les ressources mises à disposition ne sont pas systématiquement utilisées par les personnes qui ont subi du harcèlement sexuel ou sexiste. Par exemple, des personnes banalisent l'expérience de harcèlement vécue ou préfèrent oublier que d'exposer leur situation. Or, il est important que la parole soit libérée et que les personnes qui sont la cible de harcèlement sexuel et sexiste puissent obtenir des informations, des conseils ainsi que du soutien. Le harcèlement sexuel ou sexiste peut en effet avoir des impacts importants sur la santé physique et psychique ou encore sur la vie professionnelle, par exemple en cas d'arrêt de leurs études ou d'échec. Afin que les personnes aux études qui sont la cible de harcèlement sexuel ou sexiste puissent être accompagnées, il importe que le dispositif décline les éléments suivants.

I/ CADRE JURIDIQUE

En sa qualité d'institution de formation, la HES-SO attache une grande importance à la santé, à la sécurité, ainsi qu'au bien-être de ses étudiant_es et ne tolère, comme déjà mentionné, aucune forme de harcèlement quel qu'il soit dans le cadre de ses formations. En outre, chacun_e se doit de respecter de par la loi l'intégrité physique, sexuelle et psychique des autres, notamment dans les relations d'études, de travail ainsi que dans le cadre de la vie communautaire en général. Le respect constitue une valeur fondamentale de la HES-SO. Ainsi, cette dernière se doit de veiller à la protection de la personnalité et de la dignité de ses étudiant_es dans le cadre de leurs études (y compris lors de stages et de formation pratique) par la mise en place de moyens visant à prévenir ou stopper d'éventuelles atteintes. Dans ce but, le Rectorat de la HES-SO recommande aux hautes écoles qui ne l'auraient pas encore fait de se doter d'une part d'un **dispositif institutionnel** en matière de prévention et de gestion des cas de harcèlement sexuel ou sexiste, **concrétisé par un texte normatif ad hoc** (par exemple règlement, procédure de gestion des cas) et d'autre part d'une **charte définissant les valeurs fondamentales à respecter** qui serait, à tout le moins, adoptée formellement par la direction de la haute école concernée et qui engagerait tous les membres de la communauté académique de cette haute école.

1. Texte normatif

Le texte normatif *ad hoc* concrétisant le dispositif institutionnel devrait au moins prévoir les éléments suivants :

- **Champ d'application**

Le dispositif et le texte normatif ad hoc devraient au minimum s'appliquer en matière de prévention et de gestion des cas de harcèlement sexuel ou sexiste commis par ou à l'encontre d'une personne

aux études dans le cadre de sa formation, y compris dans les contextes de stage, de formation pratique ou d'activités (également récréatives) liées à la vie estudiantine.

Les hautes écoles sont cependant libres de prévoir une application plus large, notamment que le dispositif et le texte normatif ad hoc s'appliquent plus généralement aux situations de harcèlement sexuel ou sexiste rencontrés ou commis par l'ensemble de la communauté de la haute école, personnes aux études comme membres du personnel. Ils peuvent de plus s'étendre à d'autres situations telles que le harcèlement moral ou psychologique, les discriminations ou les atteintes à la personnalité de manière générale.

- ***Devoirs de la communauté de la haute école***

Il est recommandé que le texte normatif ad hoc contienne une mention selon laquelle chaque membre de la communauté académique de la haute école doit observer un comportement adéquat et respectueux vis-à-vis des autres dans ses relations d'études, de travail et dans le cadre de la vie communautaire en général, en particulier vis-à-vis des étudiant_es, des membres du personnel, de l'institution d'accueil pour les stages ou la formation pratique, des partenaires extérieurs ainsi que des publics.

- ***Tolérance zéro face au harcèlement sexuel et sexiste***

Il est recommandé que le texte normatif ad hoc contienne une mention selon laquelle la haute école ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel ou sexiste.

- ***Définitions du harcèlement sexuel et sexiste***

Le texte normatif ad hoc devrait contenir une définition du harcèlement sexuel et du harcèlement sexiste. Ces définitions doivent correspondre aux dispositions normatives prévues par la loi (voir point VI).

- ***Moyens à disposition***

Le texte normatif ad hoc devrait renseigner sur les moyens à disposition des personnes aux études qui sont la cible de harcèlement sexuel ou sexiste, des personnes qui ont été témoins ou auxquelles une situation de harcèlement sexuel ou sexiste a été rapportée, ainsi que des personnes qui s'estiment accusées à tort.

Il devrait comporter des informations sur les actions possibles, que celles-ci soient formelles ou informelles (entretien, médiation, plainte/signalement à l'interne et traitement, etc.). Il devrait décrire la procédure formelle de traitement des cas de harcèlement signalés pouvant aboutir, le cas échéant, au prononcé d'une sanction ou d'une mesure (notamment il devrait prévoir qui instruit les cas, quelles sont les éventuelles mesures et sanctions et qui les prononce, etc.).

- ***Sanctions et mesures provisionnelles***

S'agissant des mesures et des sanctions pouvant être prononcées, il est recommandé que le texte normatif ad hoc renvoie aux dispositions normatives en la matière applicables aux personnes aux études (par exemple. art. 37 du règlement sur la formation de base (Bachelor et Master) à la HES-SO) ainsi qu'à celles applicables au personnel de la haute école concernée. Cette manière de faire

assure que cela correspond et est conforme à ce qui est déjà prévu à ce sujet, en particulier dans les textes normatifs de rang supérieur.

Il faudrait que le texte normatif ad hoc prévoie également la possibilité pour la haute école de prononcer des mesures provisionnelles (par exemple mise à distance, suspension ou exclusion provisoire, transfert provisoire de la personne employée, etc.) à l'encontre de la personne incriminée^{xxvi}, si cela n'est pas déjà prévu dans une disposition normative à laquelle il renvoie.

- ***Interdiction des représailles***

Le texte normatif ad hoc peut rappeler que les représailles sont interdites et qu'elles peuvent donner lieu au prononcé de sanctions ou de mesures à l'encontre de leur auteur_e, que ce soit une personne aux études ou un membre du personnel.

- ***Voies de droit***

Le texte normatif ad hoc devrait contenir une mention relative aux voies de droit en cas de contestation des mesures ou sanctions prononcées.

- ***Conformité aux textes normatifs de rang supérieur***

Les éléments prévus dans le texte normatif ad hoc, notamment ceux relatifs aux sanctions disciplinaires et à l'autorité compétente pour les prononcer doivent être conformes à ce que prévoient les textes normatifs de rang supérieur (par exemple article 37 du règlement sur la formation de base (Bachelor et Master) à la HES-SO).

2. Charte

Le Rectorat de la HES-SO recommande aux directions des hautes écoles qui ne l'auraient pas encore fait d'adopter formellement une charte définissant les valeurs fondamentales à respecter et qui engagerait toute la communauté de cette haute école. La charte pourrait par exemple mentionner expressément que les membres de la communauté ont le devoir de la respecter et de représenter les valeurs de la haute école.

II/ RESPONSABILITÉS ET COMPÉTENCES

Étant donné la diversité des hautes écoles et des dispositifs déjà déployés ou en construction, celles-ci gardent leur autonomie en la matière, dans le respect de la présente politique-cadre. Il est dès lors essentiel que chaque haute école fixe les responsabilités et compétences des différentes personnes et instances ressources dans l'institution. Les responsabilités et compétences des instances ou personnes externes ou mutualisées devraient également être fixées.

Les hautes écoles peuvent mettre à disposition des personnes aux études plusieurs instances, par exemple une instance compétente à l'interne (ou mutualisée) et une instance compétente à l'externe. **Les cas rencontrés dans les stages et formations pratiques devraient pouvoir être pris en considération par ces instances.**

En cas de conflit d'intérêts, les personnes engagées dans ces ressources se récuse.

III/ PRÉVENTION ET SENSIBILISATION

1. Développement et soutien de campagnes de sensibilisation

Chaque haute école réalise et soutient des campagnes de prévention et de sensibilisation en matière de harcèlement sexuel et sexiste, qu'elles soient propres à la haute école ou partagées avec d'autres. Ces campagnes peuvent être adaptées aux différents groupes fréquentant les hautes écoles. Elles visent à :

- informer la communauté de l'ampleur du problème, des différentes formes de violences sexuelles et sexistes, des attitudes aidantes à privilégier, de l'importance de lutter contre toutes les manifestations relevant du harcèlement sexuel et sexiste dans une perspective de tolérance zéro ;
- déconstruire les normes de genre et les perceptions ou croyances préjudiciables envers les victimes, dénoncer la culture du viol et la culture sexiste ;
- véhiculer un message clair quant à la responsabilité des personnes qui commettent des actes relevant du harcèlement sexuel et sexiste, tout en respectant le principe de présomption d'innocence ;
- informer sur les ressources disponibles.

L'utilisation d'une diversité de moyens de communication et l'intensification des campagnes lors des moments clés (rentrée académique, visite du campus, semaine du 8 mars ou d'autres journées consacrées à la dénonciation de violences et d'inégalités, etc.) sont recommandées.

Dans un même objectif de prévention et de sensibilisation, les hautes écoles soutiennent, dans la mesure du possible, le travail d'associations et de collectifs de personnes aux études travaillant sur cette problématique, ainsi que la création de tels collectifs s'ils ne sont pas encore constitués. Elles encouragent l'intégration de cette thématique dans les enseignements et la recherche.

2. Communication

Les hautes écoles rendent accessibles^{xvii} les renseignements complets et pertinents sur le harcèlement sexuel et sexiste, par exemple par une ou plusieurs pages web (pouvant également développer d'autres thématiques voisines), qui peuvent par exemple contenir :

- des informations légales et administratives, un lien vers la politique-cadre et vers le texte normatif de la haute école se rapportant à la prévention et à la gestion des cas de harcèlement sexuel ou sexiste ;
- des informations sur les ressources disponibles à l'interne ou à l'externe de la haute école, y compris des liens vers des associations, des collectifs étudiants, des sites internet et groupes sur les réseaux sociaux dédiés au harcèlement sexuel et sexiste, des documents élaborés sur le harcèlement sexuel et sexiste aux études, etc. ; des ressources en cas de situations nécessitant une intervention urgente devraient également figurer, telles que numéro des urgences médicales, de la police, etc. ;
- des renseignements sur la problématique, tels que des définitions du harcèlement sexuel et sexiste ; des exemples de situations en lien avec les formations proposées dans la haute école ; des informations sur les conséquences du harcèlement sexuel et sexiste sur les personnes qui en sont la cible, etc. ;
- tout autre élément jugé utile dans le cadre de la prévention et la gestion du harcèlement sexuel et sexiste, comme par exemple des FAQ, des rubriques « Que faire ? » adaptées à différentes

situations (cible, témoin, confident_e, auteur_e, etc.), des liens vers des textes scientifiques, des rapports qui traitent du harcèlement sexuel ou sexiste, ou plus largement des violences sexuelles et sexistes, des outils tels que des grilles permettant de récolter des preuves, des guides ou flyers produits dans le cadre d'une campagne de sensibilisation, des résultats d'enquêtes menées sur ces thématiques au sein de la haute école.

La HES-SO met à disposition de ses hautes écoles les ressources dont elle dispose afin de soutenir le travail de prévention, de sensibilisation et de communication des hautes écoles et de favoriser l'harmonisation des pratiques. Les hautes écoles peuvent notamment se référer aux ressources déposées et mises en lien sur le site web de la HES-SO.

D'autres dispositifs tels qu'un plan de communication sur les textes normatifs des hautes écoles ou un système de veille permettant de renseigner sur le nombre de plaintes déposées et de cas signalés à l'interne sont encouragés.

IV/ FORMATIONS

Les hautes écoles encouragent la formation de leur personnel et des personnes aux études, en particulier les membres des comités d'associations et de collectifs estudiantins, sur ces thématiques de manière à être à même de répondre, chacun_e à son échelle, à ces objectifs de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et sexiste.

Il est également primordial que les personnes ressources et toute autre personne appelée à jouer un rôle clé dans le dispositif de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et sexiste, en particulier les personnes amenées à accompagner des personnes qui sont ou ont été la cible de harcèlement, des personnes qui en ont été témoins ou confident_es, ou des personnes qui en sont auteur_es, suivent une formation afin d'acquérir ou développer les compétences nécessaires à leur rôle.

V/ ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU SEXISTE

1. Accompagnement des personnes victimes

L'accompagnement des personnes qui sont la cible de harcèlement sexuel ou sexiste vise à permettre la reconnaissance du vécu, de la parole et des sentiments de ces personnes. Les personnes qui réalisent l'accompagnement veillent à écarter des mécanismes courants tels que le blâme des victimes, la mise en doute de leur parole ou encore la banalisation des violences vécues. L'accompagnement garantit également les différents principes exposés dans la politique-cadre au point VIII. Il est centré sur les besoins de la personne et basé sur son consentement.

Les instances ressources (internes, externes ou mutualisées) remplissent des missions d'accueil, d'écoute, d'aide pour analyser la situation, d'information sur les démarches possibles et d'accompagnement, y compris sur les soutiens (juridiques, financiers, psychologiques, médicaux, etc.) disponibles à l'interne et à l'externe de la haute école.

Les personnes ressources qui réalisent l'accompagnement devraient être formées dans le domaine de l'accompagnement des situations de harcèlement sexuel et sexiste et avoir une bonne connaissance du dispositif et des différentes ressources à disposition dans la haute école

concernée et des bonnes pratiques à l'œuvre au sein de la HES-SO en général. Elles connaissent, utilisent et diffusent notamment les différents éléments figurant dans la politique-cadre et les recommandations, ou encore sur la page web de la HES-SO dédiée au harcèlement sexuel et sexiste. Elles s'assurent que les personnes concernées aient accès aux informations et ressources utiles.

2. Accompagnement des personnes témoins ou confidentes

Les instances et personnes ressources accueillent également les personnes qui constatent, suspectent ou sont mises au courant d'un cas de harcèlement sexuel ou sexiste dans le cadre de leurs activités au sein de la HES-SO.

L'accompagnement des personnes témoins ou confidentes de situations de harcèlement sexuel ou sexiste suit les mêmes principes et objectifs, se prémunissent des mêmes mécanismes qu'exposé ci-dessus dans la section sur l'accompagnement des personnes qui sont la cible de harcèlement sexuel ou sexiste. Il vise à permettre de guider la personne alliée dans son rôle de témoin ou de confident_e. Il appuie notamment les personnes dans leur évaluation du danger encouru par la victime et dans la prévention face à des risques de représailles. L'accompagnement remet au centre, si nécessaire, les besoins de la personne victime et son consentement.

3. Accompagnement des auteur_es d'actes relevant du harcèlement sexuel ou sexiste

Les instances et personnes ressources accueillent également les personnes dont le comportement sexuel ou sexiste a été signalé, ainsi que les personnes qui pensent avoir eu un comportement entrant dans la définition du harcèlement sexuel ou sexiste, auxquelles une personne a signalé que leurs comportements relevaient du harcèlement sexuel ou sexiste, ou qui se posent des questions sur leur comportement.

L'accompagnement de ces personnes garantit les différents principes exposés dans la politique-cadre au point VIII et se prémunir des mêmes mécanismes qu'exposé ci-dessus dans la section sur l'accompagnement des personnes qui sont la cible de harcèlement sexuel ou sexiste. Il permet de guider la personne auteur_e dans une démarche de responsabilisation de ses propres actes. Les instances ressources peuvent orienter ces personnes vers des ressources extérieures, telles que des professionnel_les spécialisé_es dans ce type d'accompagnement.


VI/ ENVIRONNEMENT

Les hautes écoles contribuent à améliorer l'environnement physique permettant à l'ensemble de la communauté HES-SO d'être et de se sentir en sécurité, comme par exemple en veillant à ce que tous les lieux bénéficient d'un éclairage adapté.

VII/ BILAN

La HES-SO procède à un bilan global de l'implantation et de l'application de la politique-cadre dans une période de 24 mois après son adoption, puis tous les cinq ans au minimum.

Les hautes écoles sont encouragées à évaluer régulièrement les divers dispositifs mis en place, y compris les ressources internes, mutualisées ou externes. Elles peuvent se doter d'un comité qui



soutient ou réalise cette évaluation, au sein duquel il est recommandé que siègent des personnes aux profils variés.

N.B : Les liens internet ont été mis à jour le 16.02.2026.

Références sur le harcèlement sexuel et sexiste dans le contexte des formations des hautes écoles et des professions auxquelles elles préparent

- Battistini, M. (2018). #metoo 4: de la campagne #metoo à la prévention du harcèlement sexuel. <https://www.gendercampus.ch/fr/blog/post/metoo-4-de-la-campagne-metoo-a-la-prevention-du-harcelement-sexuel> .
- Bereni L., Lépinard É., Lieber M., « Contre le harcèlement et les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur : quelles réponses politiques et institutionnelles ? », *Nouvelles Questions Féministes*, 2003/1 (Vol. 22), p. 134-137. DOI : 10.3917/nqf.221.0134. URL: <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2003-1-page-134.html>.
- Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M. F., Duhamel, N., Kurtzman, L., ... & Demers, S. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*.
- Hamel, C. (2008). Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université: La France n'est toujours pas en conformité avec le droit européen !. *Mouvements*, 55-56(3), 34-45. doi:10.3917/mouv.055.0034.
- Martin, H. & Perrin, C. (2012). L'agencement hiérarchique de l'égalité : Discours de physiothérapeutes face à des situations thérapeutiques potentiellement sexualisées. *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 31(2), 14-31. doi:10.3917/nqf.312.0014.
- Martin, H., Perrin, C. & Damidot, P. (2014). Les cadres sexués du travail émotionnel dans la relation thérapeutique en physiothérapie. *Travailler*, 32(2), 9-31. doi:10.3917/trav.032.0009.
- Savoie, L., Pelland, M. A., Morin, S., Boudreau, L. C., & Grandisson, S. (2018). L'invisibilité de la violence sexuelle ordinaire chez les étudiantes universitaires : des expériences à comprendre. *Recherches féministes*, 31(2), 141-158.

Ressources utilisées dans le cadre de la réflexion sur le langage inclusif

- HES-SO Rectorat - Service Développement Institutionnel RH & diversité. (2019). Pour une communication inclusive. Delémont : HES-SO Rectorat. URL : https://www.hes-so.ch/fileadmin/documents/HES-SO/Documents_HES-SO/pdf/Ingenieuse.ch/HES-SO-brochure-inclusive-10649.pdf .
- Coalition contre le harcèlement sexuel dans les lieux de formation. (2017). « Non au harcèlement sexuel dans les lieux de formations » : https://unige.swisscovery.sls.ch/discovery/fulldisplay/alma991002009859705502/41SLS_P_UGE:VU1.

- Transgender Network Switzerland (TGNS). (2020 [2016]). Trans - Brochure d'information rédigée par des personnes trans pour les personnes trans et pour toutes les autres. Berne : TGNS. URL : <https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2020/02/TGNS-Broschure-Trans-Web-2020-fr.pdf>.

Documentation principale utilisée dans le cadre de la rédaction de la politique-cadre et des recommandations^{xix}

- Le document de cadrage sur la prévention du harcèlement à la HES-SO, produit par Q. Delval dans la cadre de sa fonction d'adjoint scientifique Égalité & Diversité au Rectorat de la HES-SO ;
- La brochure « Non au harcèlement sexuel dans les lieux de formations » : https://unige.swisscovery.sls.ch/discovery/fulldisplay/alma991002009859705502/41SLSP_UGE:VU1, développée par la Coalition contre le harcèlement sexuel dans les lieux de formation ;
- La brochure « Le Harcèlement sexuel : on n'en veut pas ! », développée par la Haute école de travail social de la HES-SO Valais : <https://www.hes-so.ch/la-hes-so/egalite-et-diversite/prevention-contre-le-harcelement-sexuel-et-sexiste/brochure-le-harcelement-sexuel-on-nen-veut-pas> ;
- La documentation sur la prévention et la gestion du harcèlement produite par la Haute école de travail et de la santé Lausanne (HETSL, anciennement EESP) – www.hetsl.ch ;
- La documentation sur la prévention et la gestion du harcèlement et de la discrimination produite par la Haute école d'ingénierie et de gestion du canton de Vaud (HEIG-VD) – www.heig-vaud.ch ;
- Le site internet de la HES-SO Genève – www.hesge.ch ;
- Le guide de l'Université de Genève en matière de harcèlement : https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/5315/1092/5882/GuideHarcelement_UNIGE.pdf ;
- Le rapport de l'enquête ESSIMU cité ci-dessus : Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M. F., Duhamel, N., Kurtzman, L., ... & Demers, S. (2016). Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU ;
- Documents sur la page web du BFEG : <https://www.ebg.admin.ch/fr/prevenir-le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail>

Contributions

Les personnes et groupes suivants ont contribué à la construction de la politique-cadre et des recommandations.

La conception, les recherches nécessaires, la construction et l'écriture du document ont été réalisées par Geneviève Le Fort (responsabilité des travaux), Quentin Delval (travail préalable dont le document de cadrage), Christelle Froidevaux (recherches et rédaction des sections comportant des aspects juridiques) et Rebecca Bendjama.

L'orientation des travaux, la relecture des différentes versions, y compris les corrections, les suggestions de modifications, etc. ont été réalisées par le groupe de travail HES-SO « Harcèlement » sur la période du 01.02.2020 au 18.08.2020, composé de représentant_es du Collectif d'étudiant-es en lutte contre les violences sexistes (CELVS, Valeria Marino), du groupe Regroupement d'Etudiant.e.s Actifs/Actives Contre le Harcèlement (REACH) de l'HESAV (Victoria Caversaccio, Audrey Gasser, Manon Chabloz et Joycia Piquet), du Collectif de lutte contre les attitudes sexistes en milieu hospitalier (CLASH) (Joanna Grossrieder), de l'association Eyes Up (Max Felder et Léonore Porchet), de Valentin Zambaz (HEG-FR), de Marita Hofstetter (MATS HES-SO Master), d'Hélène Martin (HETSL), de Sylvain Hugon (HEIG-VD), de Clothilde Palazzo (HETS-VS), de Pauline Marchand (HESAV) et de Catherine Lehnherr (HETS-FR). L'ensemble des travaux a bénéficié de leurs compétences et de leur participation.

Les travaux ont aussi bénéficié de la participation des personnes en charge de l'égalité des chances et de la diversité au sein de la HES-SO (répondant_es égalité, membres des groupes d'appuis, autres personnes ressources sur les thématiques du harcèlement) et de personnes sollicitées dans le cadre de ces travaux.

NOTES

ⁱ Nous empruntons cette phrase à Jane Fonda, qui la reprend elle-même des Alcooliques Anonymes dans une interview, le 20 octobre 2018, après avoir reçu le prix Lumière à Lyon.

ⁱⁱ Le langage utilisé dans un texte n'est jamais anodin et peut contribuer à la (re)production de violences. C'est pourquoi, nous adoptons ici une écriture inclusive particulière qui vise à inclure explicitement non seulement les femmes – par contraste avec le choix du masculin générique –, mais également les personnes trans* (voir par exemple https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2011/11/TransFlyer_FR-2.pdf), intersexuées et non binaires. Le choix que nous avons retenu dans ce but est le recours à des expressions génériques ou des pluriels désignant aussi bien le féminin, le masculin que la non-binarité. Lorsque le recours à de telles expressions est malaisé (par exemple parce qu'elles ne permettent pas une bonne compréhension du texte ou parce que de telles expressions n'ont pas été trouvées), nous avons adopté le signe typographique du tiret bas – appelé également « gender gap » –, sur la base d'une brochure rédigée par des personnes trans* (TGNS, 2020). Pour les auteur_es, ce signe typographique, lorsqu'il est utilisé à l'intérieur des mots, permet de mettre en évidence l'existence d'un espace entre le masculin et le féminin.

ⁱⁱⁱ <https://web.archive.org/web/20170711015024/https://www.formatation-sans-harcelement.ch/> (lien archivé)

^{iv} Les personnes aux études concernées par la politique-cadre et les recommandations sont en premier lieu les personnes immatriculées dans les filières Bachelor et Master de la HES-SO, et de manière plus générale toutes les personnes qui étudient à la HES-SO, notamment celles qui suivent une formation continue, ainsi que les personnes ayant un statut d'auditeur_trice.

^v La littérature scientifique fait état de la réalité, de l'ampleur et de la gravité des situations de harcèlement sexuel ou sexiste dans le domaine de la formation et dans les professions enseignées au sein des hautes écoles de la HES-SO comme dans les hautes écoles en général (voir par exemple Martin & Perrin (2012), Martin, Perrin & Damidot (2014), Battistini (2018)). Cette situation n'est pas propre à la Suisse, comme le montrent notamment les travaux de Savoie et al. (2018), Hamel (2008), Bergeron et al. (2016), Bereni, Lépinard & Lieber (2003). Par ailleurs, la profusion de publications moins académiques (telles que des guides, brochures, articles de presse, émissions radiophoniques, événements, etc.), notamment dans le sillage du mouvement #MeToo, atteste également de la réalité des cas de harcèlement et souligne les besoins en matière de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et sexiste dans le contexte des hautes écoles et dans les professions liées aux domaines d'enseignement des hautes écoles de la HES-SO. Les liens suivants et la documentation à laquelle ils renvoient en témoignent :

- <https://www.hes-so.ch/la-hes-so/egalite-et-diversite/prevention-contre-le-harcelement-sexuel-et-sexiste>;
- <https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/5315/1092/5882/GuideHarcelementUNIGE.pdf>;
- <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail/exemples-de-reglements-et-daide-memoires-sur-le-harcelement-sexu.html>;
- <https://web.archive.org/web/20250223172911/https://approche-trop.ch/> (lien archivé);
- <https://www.reiso.org/articles/themes/travail/2611-travail-du-sexisme-au-harcelement-sexuel>;
- <https://www.rts.ch/play/radio/brouhaha/audio/sexisme-a-lhopital-15-je-te-ramene-au-vestiaire?id=10331869>;
- <https://clasches.fr/wp-content/uploads/2025/11/GUIDE-VSS-CLASCHES-2023.pdf> et <https://clasches.fr/se-defendre/>.

^{vi} L'acronyme MOGAI signifie Marginalized Orientations, Gender Alignments and Intersex, ce qui peut être traduit en français par orientations et alignements de genres marginalisés et intersexes ; l'acronyme LGBTIQ+ désigne quant à lui les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans*, intersexes et queer ou en questionnement.

^{vii} Le travail de rédaction de la politique-cadre et des recommandations s'appuie sur un état des lieux de la documentation et des bonnes pratiques au sein des hautes écoles de la HES-SO et plus largement dans les hautes écoles Suisse. Il s'inspire largement de la documentation de la HEIG-VD, de la HETSL et de l'Université de Genève, ainsi que du site internet de la HES-SO Genève, ou encore de la brochure « Le harcèlement sexuel : on n'en veut pas ! », développée par la Haute école de travail social de la HES-SO Valais. Il repose de plus sur les travaux et recommandations d'autres instances telles que le Bureau fédéral de l'égalité ou des associations (de personnes aux études ou dédiées aux situations de violences). La brochure « Non au harcèlement sexuel dans les lieux de formation », publiée par la Coalition contre le harcèlement sexuel dans les lieux de formation, a été par exemple une ressource essentielle dans le cadre de ce travail, de même que des résultats d'enquêtes sur les violences sexuelles dans le contexte de la formation, notamment le rapport de Bergeron, Hébert, Ricci et al. (2016).

^{viii} D'autres exemples permettant de déterminer si une situation relève du flirt ou du harcèlement se trouvent dans la brochure « Le harcèlement sexuel : on n'en veut pas » de la HES-SO Valais-Wallis (<https://www.hes-so.ch/la-hes-so/egalite-et-diversite/prevention-contre-le-harcelement-sexuel-et-sexiste/brochure-le-harcelement-sexuel-on-nen-veut-pas>), sur le site de l'EPFL (<https://www.epfl.ch/about/respect/fr/situations-de-harcelement/de-quoi-parler-ton/harcelement-sexuel-definition/>) et dans nombre de ressources et de documents présentés à la fin de ce document.

^{ix} Documents « Qu'est-ce que le harcèlement sexuel? » : URL : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html> et « Conseils destinés aux employées et employés » ; URL : <https://www.ebg.admin.ch/fr/personnes-employees-se-defendre-contre-le-harcelement-sexuel>.

^x Le harcèlement sexuel ou sexiste aux études peut également concerner des situations dans lesquelles une relation de travail, ou une relation privée (par exemple amicale ou amoureuse) se superpose à la relation de formation.

^{xi} Par « état de vulnérabilité », nous pensons à des contextes dans lesquels les capacités des personnes à se protéger dans des situations d'exposition au risque sont diminuées (par exemple une détresse importante, un état de dépression, certaines formes de déficience intellectuelle ou de neuro-atypie peuvent diminuer celles-ci).

^{xii} Le masculin générique est employé dans les textes. Les personnes qui ne se reconnaissent pas dans le masculin sont également concernées.

^{xiii} Voir note ci-dessus.

^{xiv} C'est le cas par exemple de l'accord sur l'organisation de la formation pratique HES-SO qui doit être conclu entre la haute école et l'institution d'accueil concernées pour les périodes de formation pratique effectuées par les étudiant_es des filières bachelor des domaines Santé et Travail social de la HES-SO. En effet, son article 12, alinéas 1 à 4, prévoit que « [l]es étudiant-e-s se conforment aux orientations, aux directives, règles et usages en vigueur dans l'institution », que « [l]e praticien formateur ou la praticienne formatrice informe son/sa supérieur-e hiérarchique et la direction de la haute école en cas de violation des principes cités à l'alinéa ci-dessus ou des directives-cadres relatives à la formation de base (bachelor et master) en HES-SO », qu'« [e]n cas de faute grave, l'institution informe immédiatement la direction de la haute école. Elle peut interrompre la période de formation pratique et en indiquer les motifs à la direction de la haute école » et que « [l]a direction de la haute école peut seule décider de sanctions disciplinaires à l'encontre d'un-e étudiant-e ».

^{xv} Des mesures peuvent être prononcées à titre provisionnel par la haute école si sa bonne marche l'exige et si celles-ci répondent à un intérêt public prépondérant. Elles doivent être prises après avoir entendu la personne incriminée (sauf s'il y a péril en la demeure) et effectué une pesée des intérêts en présence.

^{xvi} Le principe de la proportionnalité (cf. définition ci-après) et le droit d'être entendu de la personne à l'encontre de laquelle des mesures ou des sanctions sont prononcées doivent être scrupuleusement respectés. Le principe de la proportionnalité exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité). Il interdit en outre toute mesure allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis.

^{xvii} L'accessibilité des informations passe notamment par un langage clair et inclusif, par la rapidité avec laquelle une personne qui fait une recherche sur le site internet parvient à l'information (nombre de clics de souris limité). Les personnes aux études devraient pouvoir identifier aisément les informations qui les concernent. Le fait de disposer de plusieurs versions de la documentation (en français, en allemand et en anglais) peut également améliorer l'accessibilité des informations pour une partie des personnes aux études.

^{xviii} Les ressources présentées ne prétendent pas à l'exhaustivité : il s'agit d'un échantillon de ressources utilisées dans la construction de la politique-cadre et des recommandations relatives à la prévention et à la gestion du harcèlement sexuel et sexiste à l'encontre des personnes aux études. De telles ressources sont susceptibles d'être modifiées en fonction de l'évolution des connaissances sur le harcèlement sexuel et sexiste.

^{xix} Si ces documents ont fait l'objet de reformulations afin d'adapter le texte au contexte de la HES-SO et de ses hautes écoles, le texte produit est parfois très proche des formulations originales en raison de la pertinence des documents dans le cadre de nos travaux. Toute notre reconnaissance va ainsi aux auteur_es de ces documents qui ont permis que notre travail soit ainsi facilité.