



| | | |
|--------------|--|--|
| Directive | N° 3.1.19 | Dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement |
| Public cible | Collaborateur.trice, Etudiant.e, Vacataire | |

LA DIRECTION DE LA HAUTE ÉCOLE DE SANTÉ VAUD – HESAV

Vu le Code civil suisse (CC) du 10 décembre 1907 ;

Vu le Code des obligations (CO) du 30 mars 1911 ;

Vu le Code pénal suisse (CP) du 21 décembre 1937 ;

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

Vu la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD) du 12 novembre 2001 ;

Vu le Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD) du 9 décembre 2002 ;

Vu la Loi sur les hautes écoles vaudoises de type HES (LHEV) du 11 juin 2013 ;

Vu le Règlement d'application de la loi du 11 juin 2013 sur les hautes écoles vaudoises de type HES (RLHEV) ;

Vu la Brochure du Secrétariat d'Etat à l'économie Conditions de travail - Mobbing et autres formes de harcèlement ;

Vu la politique-cadre HES-SO de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et sexiste à l'encontre des personnes aux études ;

Arrête :

I Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

¹La présente directive s'applique à la communauté de HESAV (ci-après la communauté).

²La communauté se compose du personnel d'enseignement et de recherche, du personnel administratif et technique, des collaborateur.trice.s engagé.e.s sur des fonds extérieurs à l'Etat ainsi qu'à l'ensemble des étudiant.e.s y compris les étudiant.e.s en mobilité.

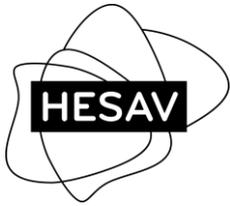
³La présente directive s'applique aussi aux professeur.e.s invité.e.s et aux vacataires y compris les patient.e.s simulé.e.s et les patient.e.s expert.e.s.

Art. 2 Principes généraux

¹HESAV, en tant qu'employeur et institution de formation, veille à la protection de la sécurité, de la santé et de la personnalité de l'ensemble des membres de sa communauté.

²HESAV met en place des mesures de sensibilisation, de prévention et de soutien afin de lutter contre les discriminations et le harcèlement et les conséquences qui peuvent en résulter notamment sur la santé physique et psychique des membres de sa communauté.

³HESAV prévoit un dispositif institutionnel de prévention et de gestion des situations de discrimination ou de harcèlement. HESAV met à disposition de ses collaborateur.trice.s et des étudiant.e.s des personnes ressources internes et leur donne la possibilité de s'adresser à un prestataire externe spécialisé désigné par la Direction.



| | | |
|--------------|--|--|
| Directive | N° 3.1.19 | Dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement |
| Public cible | Collaborateur.trice, Etudiant.e, Vacataire | |

Art. 3 Définition : discrimination et formes de harcèlement¹

¹On entend par discrimination tout propos ou agissement visant à discriminer une personne (ou groupe de personnes), à la déprécier, à l'isoler ou à l'exclure du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions et/ou pratiques religieuses, philosophiques ou politiques, ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

²Le harcèlement se définit comme soumettre quelqu'un à d'incessantes attaques, à des demandes, des critiques, des réclamations continuelles. Au sens large, le harcèlement correspond à une répétition de propos et/ou de comportements qui cherchent à dégrader les conditions de vie et le climat de travail de la victime.

³Deux formes de harcèlement sont à distinguer :

⁴Le harcèlement psychologique (aussi appelé mobbing) est généralement défini comme :

- (a) Des agissements tracassiers, une communication hostile ou un refus de communiquer constituant des attaques directes ou indirectes envers une personne.
- (b) Des agissements hostiles répétés, systématiques et étalés sur une période de longue durée. La forme des attaques peut changer de jour en jour.
- (c) Des agissements vécus comme hostiles par la personne ciblée. Il peut arriver que la victime ne distingue aucune intention négative au départ, et en prenne conscience après coup.
- (d) Des agissements visant à nuire à la réputation de la personne ciblée ou à l'exclure ou à l'isoler.
- (e) La personne ciblée se retrouve en position d'infériorité en raison des actes précités.

⁵Le harcèlement sexuel et sexiste est généralement défini comme tout comportement à caractère sexuel qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Sont compris notamment :

- (a) Les allusions sexuelles ou remarques désobligeantes sur le physique des personnes.
- (b) Les remarques sexistes et plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement et l'orientation sexuelle des personnes.
- (c) La présentation et la diffusion de matériel pornographique.
- (d) Les invitations insistantes avec intentions sexuelles.
- (e) Les contacts physiques non désirés.
- (f) Les avances avec promesses d'avantages ou menaces de représailles.
- (g) Les filatures de la personne à l'intérieur ou à l'extérieur de l'institution.
- (h) Les attouchements, les contraintes ou le viol.

⁶Qu'il soit psychologique, sexuel ou sexiste, le harcèlement est une forme grave d'atteinte à la personnalité.

Art. 4 Devoir collectif et responsabilités individuelles

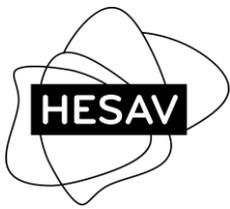
¹La Direction ne tolère aucune discrimination ou harcèlement à l'égard des membres de la communauté dans le cadre de leur activité à HESAV ou de leur cursus. Les membres de la Direction et les personnes assumant des fonctions de conduite s'engagent à protéger l'intégrité personnelle des membres de la communauté.

²Chaque membre de la communauté HESAV contribue à la création d'un climat de travail et d'études respectueux, égalitaire et exempt de toute forme de violence ou de discrimination.

³Les personnes mobilisées dans les ressources internes citées dans l'art. 7 ont ou acquièrent les compétences nécessaires pour informer et orienter de manière adéquate les personnes cibles ou témoins de harcèlement ou de discrimination à l'encontre d'un.e ou des membres de la communauté.

⁴Les personnes qui constatent, suspectent ou sont mises au courant d'un cas de harcèlement ou de discrimination dans le cadre de leurs activités au sein de l'école sont encouragées à chercher du soutien auprès des personnes ressources de l'école.

¹ Définitions inspirées de la brochure du SECO « Mobbing et autres types de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail »- année de parution 2014 rééditée en 2016.



| | | |
|--------------|--|--|
| Directive | N° 3.1.19 | Dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement |
| Public cible | Collaborateur.trice, Etudiant.e, Vacataire | |

⁵Les étudiant.e.s contribuent également à un climat exempt de harcèlement ou de discrimination, 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.

⁶Tout membre de la communauté qui se considère victime, accusé à tort ou témoin de discrimination et/ou de harcèlement peut en tout temps le signaler par oral ou par écrit aux personnes ressources de l'école.

II Dispositif institutionnel

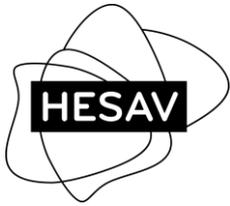
Art. 5 Généralités

¹La Direction de HESAV met en place un dispositif de prévention et de gestion du harcèlement ou de la discrimination à l'encontre des membres de la communauté.

²Ce dispositif vise à favoriser la protection des personnes qui sont la cible de harcèlement ou de discrimination 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) ou de leur activité professionnelle.

³Le dispositif mis en œuvre respecte les principes suivants :

- (a) Principe de justice : toute personne qui s'estime victime ou accusée à tort de harcèlement ou de discrimination est traitée de manière équitable, impartiale et sans risque de représailles, elle est écoutée par des personnes formées et est accompagnée pour lui permettre de faire face à la situation qu'elle traverse.
- (b) 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.
- (c) 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. HESAV n'a pas à s'y substituer.
- (d) Principe de confidentialité : Les personnes qui s'estiment victimes de harcèlement ou de discrimination ou qui s'estiment accusées à tort de harcèlement ou de discrimination, 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 HESAV afin d'obtenir notamment les informations ou les orientations dont elles ont besoin.
- (e) Principe d'autonomie : La personne qui s'estime victime de harcèlement ou de discrimination est laissée entièrement libre d'entreprendre ou non des démarches y relatives (par exemple le dépôt d'une plainte pénale).
- (f) Principe de proximité : HESAV met en place une politique de prévention et de sensibilisation ainsi qu'un dispositif de signalement.
- (g) 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 personne ressource.



| | | |
|--------------|--|--|
| Directive | N° 3.1.19 | Dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement |
| Public cible | Collaborateur.trice, Etudiant.e, Vacataire | |

Art. 6 Prévention et sensibilisation

¹HESAV réalise et soutient des campagnes de prévention et de sensibilisation en matière de harcèlement ou de discrimination, qu'elles soient propres à la haute école ou partagées avec d'autres. Elles visent à :

- (a) Informer la communauté des différentes formes de harcèlement ou de discrimination, des attitudes aidantes à privilégier, de l'importance de lutter contre toutes les manifestations relevant du harcèlement ou de la discrimination dans une perspective de tolérance zéro.
- (b) Déconstruire les normes de genre et les perceptions ou croyances préjudiciables envers les victimes, dénoncer la culture du viol et la culture sexiste.
- (c) Véhiculer un message clair quant à la responsabilité des personnes qui commettent des actes relevant du harcèlement sexuel et sexiste ou de tout autre type de harcèlement ou de discrimination, tout en respectant le principe de présomption d'innocence.
- (d) Informer sur les ressources disponibles.

²HESAV soutient le travail d'associations et de collectifs d'étudiant.e.s travaillant sur cette problématique.

³HESAV encourage l'intégration de cette thématique dans les enseignements et la recherche.

Art. 7 Ressources internes

¹L'accompagnement des personnes victimes de harcèlement ou de discrimination vise à permettre la reconnaissance de leur vécu, de leur parole et de leurs sentiments.

²Les instances internes 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 disponibles à l'interne et à l'externe de la haute école.

³Les personnes ressources qui réalisent l'accompagnement sont formées dans le domaine de l'accompagnement des situations de harcèlement ou de discrimination et ont une bonne connaissance du dispositif et des différentes ressources à disposition dans la haute école.

⁴Les ressources internes n'ont pas pour mission d'instruire et de traiter le dossier (enquête, médiation, etc.), ni d'accompagner les personnes dans la suite de leurs démarches. Elles se récuse en cas de conflit d'intérêt.

⁵Les étudiant.e.s peuvent recourir à un soutien confidentiel, dans la limite du respect légal, auprès des instances suivantes :

- (a) Le collectif REACHED (Regroupement Etudiant d'Action Contre le Harcèlement et les Discriminations).
- (b) Le service de santé.

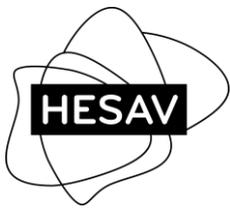
⁶Les membres du personnel et les vacataires peuvent recourir à un soutien confidentiel, dans la limite du respect légal, auprès des instances suivantes :

- (a) Le.la délégué.e à l'égalité et à la diversité.
- (b) Le.la responsable des ressources humaines.
- (c) Le service de santé.

Art. 8 Confidentialité

¹Tout.e intervenant.e externe, s'engage à garder confidentiels tous les éléments portés à leur connaissance.

²Tout.e intervenant.e interne respecte ses obligations de confidentialité découlant de leur relation de travail dans les limites légales.



| | | |
|--------------|--|--|
| Directive | N° 3.1.19 | Dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement |
| Public cible | Collaborateur.trice, Etudiant.e, Vacataire | |

III Mesures de soutien et d'accompagnement

Art. 9 Personne ressource à l'interne pour les collaborateur.trice.s et les vacataires : Le.la délégué.e à l'égalité et à la diversité

Le.la délégué.e à l'égalité et à la diversité a notamment pour missions :

- (a) D'écouter toute personne souhaitant évoquer une situation de discrimination ou de harcèlement liée à sa fonction professionnelle.
- (b) D'aider à analyser la situation telle qu'elle est vécue.
- (c) D'informer des différents dispositifs, interlocuteur.trice.s et instances à disposition de la personne, au sein de HESAV et au-dehors de celle-ci.

²Le.la délégué.e à l'égalité et à la diversité n'a pas pour mission de prendre parti dans la situation exposée, d'instruire ou de traiter le dossier, ni d'accompagner la personne dans les éventuelles suites de sa démarche ou d'agir comme porte-parole.

³Afin de mener à bien ses missions, le.la délégué.e à l'égalité et à la diversité :

- (a) Applique une stricte confidentialité quant à ses interventions et aux informations qui lui sont communiquées dans ce cadre.
- (b) Acquière, par le biais d'une formation, des compétences spécifiques liées à une activité d'écoute et d'entretien.
- (c) Adopte une position d'impartialité.
- (d) Se récuse en cas de conflit d'intérêts.

Art. 10 Personnes ressources à l'interne pour les étudiant.e.s : Le collectif REACHED (Regroupement Etudiant d'Action Contre le Harcèlement et les Discriminations)

¹Composition : Le groupe de personnes ressources interne appelé REACHED est constitué de représentant.e.s étudiant.e.s issu.e.s de toutes les filières de formation de HESAV.

²Les membres du groupe ont pour missions :

- (a) D'écouter tout.e étudiant.e souhaitant évoquer une situation de discrimination ou de harcèlement liée à sa situation d'étudiant.e.
- (b) D'aider à analyser la situation telle qu'elle est vécue.
- (c) D'informer des différents dispositifs, interlocuteur.trice.s et instances à disposition de l'étudiant.e, au sein de HESAV et au-dehors de celle-ci.

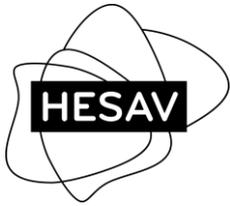
³Afin de mener à bien leurs missions, les membres du groupe :

- (a) Appliquent une stricte confidentialité quant à leurs interventions et aux informations qui leur sont communiquées dans ce cadre.
- (b) Acquière, par le biais d'une formation, des compétences spécifiques liées à une activité d'écoute et d'entretien.
- (c) Adoptent une position d'impartialité.
- (d) Se refusent en cas de conflit d'intérêts.

Art. 11 Confidentialité et reporting

¹Dans des cas de mise en danger ou en cas d'infractions pénales poursuivies d'office, les personnes ressources définies à l'art. 7 al. 5 et 6 sont tenues d'informer la Direction de HESAV. Elles en avisent préalablement les personnes concernées.

²Dans le cas où les situations prévues à l'al. 1 surviennent dans d'autres institutions, notamment dans le cadre de la formation pratique, la Direction de HESAV prend contact avec la Direction de l'institution concernée pour s'assurer d'une prise en charge adéquate de la situation.



| | | |
|--------------|--|--|
| Directive | N° 3.1.19 | Dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement |
| Public cible | Collaborateur.trice, Etudiant.e, Vacataire | |

³Le.la délégué.e à l'égalité et à la diversité et le.la responsable du collectif REACHED rencontrent la Direction au minimum une fois par an pour lui présenter, de manière anonyme et sans porter atteinte au devoir de confidentialité, le volume et type des démarches menées.

Art. 12 Prestataire externe spécialisé

¹La Direction de HESAV mandate un prestataire externe spécialisé auquel peuvent s'adresser tous les membres du personnel qui sont confrontés à la situation de discrimination ou de harcèlement dans le cadre de leur fonction.

²Le prestataire externe garantit la confidentialité de son intervention et des informations qui lui sont transmises dans ce cadre. Il bénéficie d'une position d'impartialité et d'indépendance.

³Dans des cas de mise en danger ou en cas d'infractions pénales poursuivies d'office, le prestataire externe informe la Direction de HESAV. Il en avise préalablement les personnes concernées.

⁴Le prestataire externe rédige à l'attention de la Direction un rapport succinct et anonymisé sur ses prestations.

IV Signalements formels et gestion des signalements formels

Art. 13 Signalement formel

¹Tout membre du personnel ou vacataire qui se considère victime, accusé.e à tort ou témoin de discrimination et/ou de harcèlement peut en tout temps le signaler par oral ou par écrit à son responsable hiérarchique, à la Direction de HESAV ou auprès des ressources internes (cf. art.7) ou externes (cf. art.12).

²Tout.e étudiant.e qui se considère victime, accusé.e à tort ou témoin de discrimination et/ou de harcèlement peut en tout temps le signaler par oral ou par écrit à son.sa doyen.ne, son.sa responsable de programme, son.sa responsable des formations pratiques, son enseignant.e référent.e, son.sa responsable d'année, son.sa responsable de module, et tout.e enseignant.e à la direction de HESAV ou auprès des ressources internes (cf. art.7).

Art. 14 Traitement des signalements

¹Suite à un signalement, la Direction veille à établir les faits. Elle peut mandater une ressource externe spécialisée.

² Les personnes concernées sont informées des conclusions de l'investigation et sont invitées à se déterminer par écrit.

³La Direction notifie par écrit sa décision motivée et prononce d'éventuelles mesures et/ou sanctions.

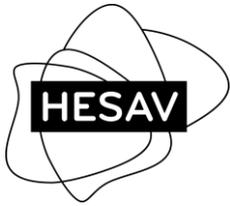
⁴La personne plaignante et la.les personne.s accusée.s disposent du droit d'être entendue.s, notamment du droit d'être assistée.s par une personne de leur choix, d'être informée.s de l'avancement de la procédure et de participer à l'administration des preuves.

⁵ Parallèlement à la procédure, des mesures de protection de la.des personne.s concernée.s et d'éventuel.le.s témoins peuvent être prises par la Direction afin qu'elle.s ne subisse.nt aucun préjudice du fait de leur signalement.

Art. 15 Sanctions

¹Les sanctions à l'encontre des membres du personnel ou des vacataires sont prononcées par la Direction et peuvent aller jusqu'à la résiliation des rapports de travail, conformément aux dispositions légales régissant la relation contractuelle avec HESAV.

²Les sanctions à l'encontre de.s étudiant.e.s qui relèvent de HESAV (étudiant.e.s bachelor, participant.e.s à la formation continue et auditeur.trice.s) sont prononcées par la Direction conformément aux dispositions légales et règlementaires.



| | | |
|--------------|--|--|
| Directive | N° 3.1.19 | Dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement |
| Public cible | Collaborateur.trice, Etudiant.e, Vacataire | |

³S'il est clairement établi qu'une accusation infondée a été portée à l'encontre d'une personne dans le but de lui nuire, les.la personne.s plaignante.s s'expose.nt à des sanctions.

⁴Les droits en matière de droit civil et pénal des personnes concernées restent acquis indépendamment des sanctions prononcées par la Direction de HESAV.

V Dispositions finales

Art. 16 Application

¹La présente directive est portée à l'attention de tous les membres de la communauté HESAV.

²La présente directive entre en vigueur le 15 juin 2023 selon la décision de la Direction du 2 mai 2023.

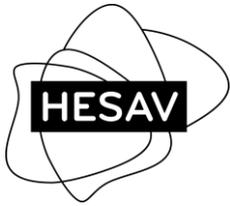
³La présente directive ne s'applique pas aux affaires dénoncées ou révélées avant son entrée en vigueur même si elles sont encore en cours au moment de son entrée en vigueur.



| | | |
|--------------|--|--|
| Directive | N° 3.1.19 | Dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement |
| Public cible | Collaborateur.trice, Etudiant.e, Vacataire | |

Documents associés

| N° du document | Titre du document |
|----------------|-------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |



| | | |
|--------------|--|--|
| Directive | N° 3.1.19 | Dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement |
| Public cible | Collaborateur.trice, Etudiant.e, Vacataire | |

Validation du document

| | | |
|-----------------------|---|---|
| Auteure | Anne-Marie Barrès, Cheffe de projets | |
| Répondant du document | Responsable RH | |
| Valideur.e.s : | Carole Wyser Directrice générale |  |
| | Pierre Zeender Directeur administratif |  |
| | Pascale Damidot Directrice de la formation |  |
| | Veronika Schoeb Directrice Ra&D et relations internationales |  |
| Validée le : | 02.05.23 | |
| Date de révision | 02.05.25 | |
| Version n° | 01.00 | |