

principaux axes demandent à être travaillés :

- Intervenir de façon adéquate face à une situation, la traiter et la suivre.

- Prévenir les situations en posant en amont des cadres clairs et cohérents auxquels se référer et repérer les dynamiques délétères.

- Promouvoir l'égalité, la santé, le respect, la citoyenneté, le vivre ensemble (scolaire, professionnel, social, etc.)

A l'école, le seul fait que les adultes disent «stop» face à une situation de violence permet déjà de donner un triple message: **aux cibles directes** (tu n'as pas à subir ces actes), **aux auteurs** (ces actes sont inadmissibles), **aux témoins** (si vous deviez aussi être la cible de violence; vous êtes dans un cadre qui vous écoute et vous soutient; vous avez un pouvoir d'action en réagissant et/ou en parlant à des adultes sans craindre d'être la prochaine cible ou de passer pour une balance).

Sur chaque axe, il s'agit de soigner l'articulation entre ces trois plans:

- Plan individuel: posture professionnelle, citoyenne; pratiques égalitaires et inclusives.

- Plan collectif: groupe de référence; réseau interne et externe.

- Plan institutionnel, politique: cadres légaux et organisationnels; règlement et charte.

En contexte scolaire comme professionnel, la participation active des personnes à cette dynamique et la réalisation de projets se montrent porteuses.

En définitive, quel que soit

Harcèlement au travail, ou comment démêler le vrai du faux

Animation: [Nicole Golay](#) (directrice du [Groupe Impact](#)).
Serge Sandoz, municipale à Cheseaux.

Le traitement des conflits, la protection contre les discriminations et le harcèlement est un devoir légal de l'employeur.se (art. 328 CO, art. 6 LT, art. 4 LEg). Le code des obligations et la loi sur le travail requièrent de l'employeur.se qu'il.elle protège la personnalité des employé.e.s. La problématique du harcèlement au travail couvre à la fois les situations de harcèlement psychologique (ou mobbing) et de harcèlement sexuel.

Pistes d'action

- En cas d'allégations ou de soupçons de harcèlement, mener une investigation visant à établir des faits, à confirmer l'existence ou non du harcèlement, à déterminer qui en est l'auteur et la victime.
- S'il s'agit d'un conflit, il faut en évaluer la gravité, le traiter rapidement, et le résoudre. Dans le cadre du travail, les conflits liés à l'activité professionnelle et les conflits interpersonnels sont souvent imbriqués. Un conflit non-traité va évoluer et se péjorer progressivement, ne laissant que des perdants.
- L'aide de professionnels externes au service, une instance spécialisée, indépendante et neutre comme le Groupe Impact, est utile, voire nécessaire pour cette résolution.

Ressources

Conflits et harcèlement au travail. Brochure de présentation du Groupe Impact. Téléchargeable [ici](#).
Ressources sur le harcèlement sexuel et psychologique sur le lieu de travail. Site du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Consultable [ici](#).
Non c'est non. Site d'information sur le harcèlement au travail: www.non-c-non.ch.

le type de harcèlement, il demande à être inscrit dans un double objectif, de prévention des violences et des discriminations d'une part et de promotion de la santé, de l'égalité et des droits humains d'autre part.

Ressources

Dayer, Caroline. (2017). *Le pouvoir de l'injure: guide de prévention des violences et des discriminations*. Editions de L'Aube.
Dayer, Caroline. (2017 Poche). *Sous les pavés, le genre: hacker le sexisme*. Editions de L'Aube.

Agenda

→ 14 juin 2018

AG et Colloque du GREA : Les sciences du cerveau au service du rétablissement

Programme et inscription <http://www.grea.ch>

→ 19 juin 2018

Plateforme d'échange sur la qualité des résultats (QuaTheDA-E)

Programme et inscription <http://www.infodrog.ch>

→ 27 au 29 juin 2018

4^{ème} symposium international multidisciplinaire sur le jeu excessif

Informations et programme http://gambling-problems-sympo.ch/sites/default/files/Congres_JHA_2018_Programme2V_fr_140318.pdf

Formation

▶ 4 et 5 juin 2018

Alcool et violence domestique

Programme et inscription www.grea.ch

▶ 8 au 29 juin 2018

Formation de base en addictions

Programme et inscription www.grea.ch

▶ 14 et 15 juin

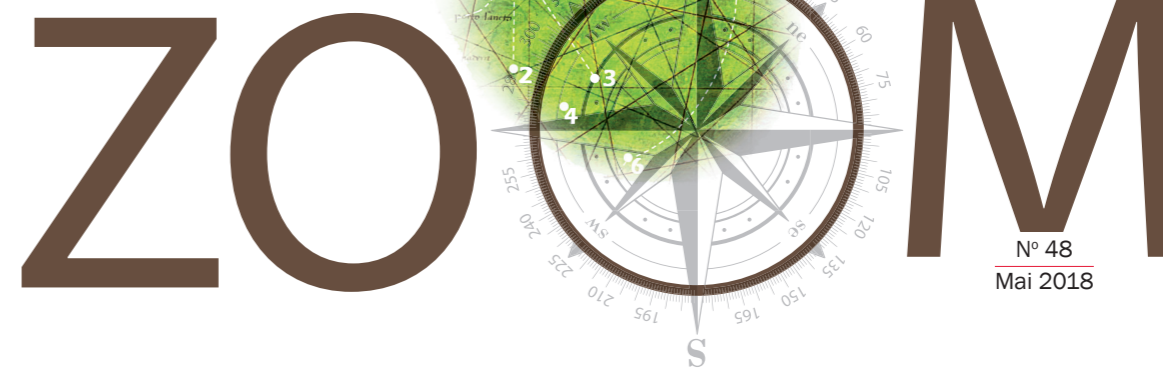
Adolescence et consommation de substances, UNIL-EPFL

Programme et inscription www.formation-continue-unil-epfl.ch/

▶ 15 et 19 juin 2018

Alcool, drogues et psychotropes au travail

Programme et inscription www.addictionsuisse.ch



REL'IER
Informations Réseau Addictions

A propos d'addiction en région lausannoise et dans le canton de Vaud

parole à... | agenda | pour en savoir plus | infos réseau

Harcèlement... et si ce n'était plus une fatalité ?

Il y a quelques mois, la question du harcèlement sexuel a défrayé la chronique des deux côtés de l'Atlantique. La mise en lumière de comportements sordides, connus et tus, qui pour certaines situations dureraient depuis de nombreuses années a pris une ampleur nouvelle dans la presse. Ces situations révèlent également des abus de pouvoir et l'impunité qui les ont accompagnées. Ce qui est vrai ici dans le cadre du harcèlement sexuel, l'est aussi pour d'autres types de harcèlement (*mobbing, bullying, ...*), exprimé dans différents contextes (école, travail, rue, etc.). Dans chaque situation il y a des conséquences pour les victimes.

Pourtant, le harcèlement n'est pas un phé-

nomène nouveau. Ce qui a changé est le fait que cette problématique soit visibilisée et que la tolérance sociale ait diminué face à ces comportements. Le harcèlement fait peur et crée un sentiment d'insécurité. Des mesures concrètes pour le dénoncer et le faire cesser sont aujourd'hui en oeuvre. Elles visent les protagonistes du harcèlement, mais aussi plus largement les personnes en contact avec ces protagonistes et la population générale. En effet, l'expression du harcèlement n'est que la partie émergée d'un iceberg. Ce qu'il faut changer dans la partie immergée, ce sont les mentalités et les comportements.

En novembre 2017, REL'IER a organisé, avec le soutien de la

Commission Prévention et dépendances de Lausanne Région, une journée de réflexion intitulée **Harcelé, harceleur: ne restons pas témoin!** Cette manifestation a réuni plus de 90 personnes, dont des professionnel.le.s, des représentant.e.s politiques ainsi que des administrateurs.e.s des administrations communales ou cantonales. Les objectifs de cette journée étaient, d'une part, de définir le harcèlement: De quoi parle-t-on? Quelle est la définition du harcèlement? Où en est la problématique, entre réalité et sentiments subjectifs? D'autre part, il s'agissait d'apporter des pistes concrètes sur ce qu'il est possible de faire selon les contextes spécifiques, ainsi que de réfléchir au rôle des

politiques, des travailleurs sociaux et travailleuses sociales et plus largement des citoyens.e.s.

En guise de conclusion, une table ronde, animée par REL'IER, et réunissant les différent.e.s intervenant.e.s a cherché, au-delà des spécificités propres à chaque contexte et chaque acteur et actrice, à dégager un fil rouge commun sur la prévention du harcèlement.

Dans ce numéro de Zoom, nous donnerons la Parole à la Dre Caroline Dayer, chercheuse, formatrice et consultante, experte en prévention des violences et des discriminations. Des encadrés présenteront, quant à eux, les pistes d'action et ressources principales qui ont émergé des ateliers.

Infos Relais

Nous vous invitons à visiter le nouveau site de REL'IER à l'adresse suivante:

relier.relais.ch

Docteure et chercheuse, formatrice et consultante, experte en prévention des violences et des discriminations

Comment peut-on définir le harcèlement ?

Définir le harcèlement se montre incontournable car la manière de le concevoir préfigure les pistes d'action à mettre en œuvre. Autrement dit, les clarifications conceptuelles ont des implications pratiques, d'autant plus que le harcèlement ne se déploie pas de la même façon en fonction des contextes.

Par exemple, le harcèlement sexuel dans les relations de travail est interdit par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Il correspond à toute conduite à caractère sexuel ou basée sur le sexe, qui n'est pas souhaitée par la personne qui le subit et qui porte atteinte à sa dignité. Ce qui importe n'est pas l'intention de la personne qui agit mais l'effet produit et le ressenti de celle qui est visée. Comportement discriminatoire et importun, il constitue une atteinte à l'égalité en contexte professionnel. La loi sur le travail impose aux employeurs et employeuses de prévoir des mesures pour prévenir et mettre fin au harcèlement, afin de protéger l'intégrité des travailleurs et travailleuses.

Le harcèlement de rue ne se cantonne pas à la rue mais traverse les espaces publics. Il recouvre une diversité de conduites dont une partie est pénale. Il renvoie à des interpellations, verbales ou non, intrusives et non désirées, marquant un rapport de pouvoir relatif au sexe, au genre ou à l'orientation affective et sexuelle. La dimension répétitive de ce type de harcèlement provient d'actes d'un ou de plusieurs individus (généralement inconnus), croisés simultanément ou successivement. Par rapport au contexte scolaire, il est judicieux de parler d'intimidation entre élèves dans le sens où elle renvoie à un phénomène de groupe,

exerçant une asymétrie et engendrant une incapacité de se défendre. La pression à la conformité et la peur sont le ciment du groupe qui ne constitue pas un bloc monolithique. C'est donc cet effet de groupe, à caractère répétitif et nocif, qu'il s'agit de déconstruire. Quant au cyber-harcèlement, il réfère à une forme de harcèlement opérée par divers canaux numériques. Il opère comme une caisse de résonance, un amplificateur qui a pour particularité de briser les frontières temporelles (24 heures sur 24) et spatiales

(où qu'on soit). Par contre, il est possible d'en garder des traces, notamment par des captures d'écran.

Quel que soit son contexte d'apparition, le harcèlement peut être vécu comme le spectre des violences ordinaires qui plane comme une épée de Damoclès; il opère comme un outil de contrôle et de sanction. Il ne représente que la pointe de l'iceberg des rapports de pouvoir qui imposent des relations asymétriques et sans réciprocité, qui sous-tendent des interpellations non désirées et plongent

dans le mutisme. Il crée du malaise voire de l'insécurité et l'enjeu transversal consiste à briser le silence.

Quelles sont les conséquences du harcèlement pour les victimes ?

Les répercussions se déploient à différents niveaux, elles peuvent être graves et durables: échecs scolaires, difficultés au travail, problèmes psychosomatiques, diminution de l'estime de soi, anxiété, dépression, voire suicide. Le harcèlement affecte la santé, physique comme psychique, de la personne. Il engendre de l'isolement et de la souffrance, il nourrit un sentiment d'impuissance et d'injustice.

A l'école et au travail, il nuit aux conditions d'apprentissage et au développement de compétences, il engendre de l'absentéisme, du décrochage, une détérioration du climat scolaire ou professionnel. Il entrave le sentiment d'appartenance ainsi que les aspirations scolaires et professionnelles.

Dans les espaces publics, il enraie la liberté de mouvement, nuit à la qualité de vie, force les personnes à développer des stratégies et modifier leur conduite.

Les coûts du harcèlement sont autant psychiques que physiques, relationnels qu'économiques. Il constitue un enjeu de politiques publiques en termes de santé et de sécurité, de conditions d'apprentissage et de travail, de qualité de vie et de citoyenneté.

Que pouvez-vous dire de l'importance des témoins ?

La prévention et le traitement des situations de harcèlement demande à s'inscrire dans une perspective qui prend en compte la dynamique des personnes qui sont auteures, cibles et témoins. L'absence de réaction de ces dernières

Harcèlement à l'école

Animation: [Basile Perret](#), consultant en appui aux projets PSPS et [Sophie Schubert](#), responsable cantonale de la médiation scolaire. [Myriam Romano](#), municipale à Renens.

Dans le canton de Vaud, l'unité PSPS promeut la mise en place de mesures destinées aux adultes avant d'intervenir auprès des élèves.

Pistes d'action

- Mettre en place et développer des actions destinées à tous les acteurs de la vie scolaire (enseignant.e.s, médiateur.rice.s, psychologues, directeur.rice.s, responsable de cantines, chauffeurs de bus, etc.);
- Améliorer la communication entre tous les acteurs scolaires (élèves, enseignant.e.s, médiateur.rice.s, psychologues, directeur.rice.s et parents) afin d'aboutir à un discours collectif et cohérent;
- Promouvoir un message institutionnel fort et communiquer adéquatement à tous les acteurs;
- Définir qui fait quoi, comment et quand, en cas de suspicion d'intimidation, par exemple en réalisant un protocole d'intervention pour définir des marches à suivre;
- Sensibiliser les acteurs scolaires à la réalité de la problématique et aux moyens de la résoudre;
- Être plus à l'écoute des élèves et plus attentif à leurs changements de comportements en adoptant une attitude de bienveillance;
- Sensibiliser les élèves au rôle du témoin, les rassurer dans l'utilité d'un signalement et garantir leur anonymat pour diminuer la peur de représailles.

Ressources

Incivilités et harcèlement: Plan d'action pour renforcer la prévention auprès des élèves en appuyant les établissements scolaires. Conférence de presse du 20 novembre 2015. Téléchargeable [ici](#). Lucia, S. et al. (2015). *Enquêtes populationnelles sur la victimisation et la délinquance chez les jeunes dans le canton de Vaud*. Lausanne: Institut universitaire de médecine sociale et préventive (Raisons de santé 250). Téléchargeable [ici](#). Bellon, JP. Gardette, B. Le harcèlement scolaire - le vaincre c'est possible. ESF Editeur: 2016. Le harcèlement scolaire. Interview de Basile Perret sur RTS-Tribu, 9.1.2017. Consultable [ici](#).

accentue le rapport de force mais elles ne savent souvent pas comment faire. Les témoins peuvent ainsi jouer un rôle essentiel non seulement dans le déroulement du harcèlement mais également dans sa résolution.

Il s'agit de souligner le pouvoir d'action de ces protagonistes et de relever que le fait de

signifier son désaccord (à sa manière) permet de montrer son soutien et d'enrayer l'engrenage, que ce soit à l'école (par rapport à un.e camarade), au travail (par rapport à un.e collègue) ou sur les réseaux sociaux.

Si la cible est connue et qu'il est compliqué d'intervenir sur le moment (asymétrie trop

Harcèlement sur internet - cyberharcèlement

Animation: [Swan Kuhn et Julian Droux](#) (co-fondateurs de [Cybercoachs](#)); [Arielle Martin](#), municipale à Paudex.

Pistes d'action

- Il existe des outils pour réfléchir à l'utilisation des réseaux sociaux par des conseils pédagogiques, par ex. une application qui questionne la personne sur son intention avant l'envoi de contenus.
- Il peut être très difficile pour un jeune de parler d'une difficulté à des professionnels, notamment en milieu scolaire, par peur que tous les autres jeunes soient au courant. Il faut alors trouver le moyen de rassurer les jeunes et leur donner confiance. La sensibilisation des professionnels à la thématique est primordiale pour leur donner les outils et ressources nécessaires afin de faire face à ce phénomène.
- Il n'est ni possible ni indiqué d'interdire l'usage des réseaux sociaux aux jeunes. En revanche, il est du devoir des adultes que d'encadrer leur usage et d'informer les jeunes des risques encourus.
- Dans le cadre de l'école, il peut être utile de mettre en place des protocoles d'action pour ce genre de situation, une charte de bonne utilisation des réseaux sociaux ou encore une boîte anonyme pour dénoncer les situations.

Ressources

www.cybercoachs.ch.

Safersurfing: sécurité sur les réseaux sociaux. Prévention Suisse de la Criminalité (www.skppsc.ch), 2011. Téléchargeable sur: www.educa.ch/sites/default/files/safersurfing_fr_0.pdf.

Cyberharcèlement: agir de bon droit. Informations sur le thème du cyberharcèlement et de son cadre réglementaire. Prévention Suisse de la Criminalité (www.skppsc.ch), 2014.

forte entre pairs, rapports hiérarchiques en jeu), il est possible d'exprimer son soutien ultérieurement et directement auprès d'elle (en lui parlant en individuel, en lui envoyant un message). Dans la rue ou les transports publics, la tactique de la diversion (demander l'heure ou son chemin) constitue une astuce particulièrement pertinente.

Il est éclairant d'analyser les processus d'intimidation en contexte scolaire dans le sens où, en tant que phénomène de groupe, les personnes n'ont pas le même degré d'implication. En effet, les témoins peuvent suivre le mouvement, observer, réagir, partir. Est-ce que les témoins qui suivent

sont également des auteur.e.s? Il est donc essentiel de distinguer les types d'outils en fonction de la configuration et du contexte. Le harcèlement se fonde sur la peur et profite du silence. Il s'agit donc de renforcer la prise en charge et la communication pour que chaque personne sache à qui s'adresser sans craindre des représailles et d'améliorer le suivi des situations et la mise en œuvre de mesures effectives.

Comment agir et réagir face au harcèlement ?

En guise de pistes d'action efficaces et durables afin de réagir à chaud et d'agir à froid face au harcèlement, trois