

# Journée de réflexion sur la prévention du harcèlement

Le 15 novembre 2017 - Le Mont-sur-Lausanne



Compte-rendu  
réalisé par



## Compte - rendu

Ce document sert de compte-rendu des présentations et des discussions qui ont eu lieu lors de la Journée de réflexion. Par souci de synthèse, les propos ont été résumés tout en espérant que la retranscription ci-après reste fidèle aux discours et présentations des auteur-e-s.

Le compte-rendu et les documents qui l'accompagnent (présentation des intervenant.e.s) sont à disposition sur le site de [Lausanne Région](#) ainsi que sur celui de [REL'IER](#).

# Préambule

La Journée de réflexion sur la **prévention du harcèlement, intitulée «Harcelé, harceleur: ne restons pas témoin»**, a eu lieu le mercredi 15 novembre 2017 de 12h00 à 17h00 à la salle communale du Mont-sur-Lausanne. La commission Prévention et dépendances de Lausanne Région a confié l'organisation de l'évènement à REL'IER.

91 participant.e.s se sont inscrit.e.s, parmi lesquel.le.s 46 professionnel.le.s, 20 politiques et 9 représentant.e.s des administrations communales ou cantonale.

Les buts de la journée étaient de :

1) prendre du recul sur le thème pour bien le mettre en contexte : de quoi parle-t-on ?, quelle est la définition du harcèlement ?, quel est l'état de la problématique, entre réalité et sentiments subjectifs ? (partie conceptuelle, conférence)

2) apporter des pistes concrètes sur ce qu'il est possible de faire selon les contextes spécifiques : quel est l'état de la problématique du harcèlement dans tel contexte ?, quelles ressources existe-il ?, comment agir pour prévenir le harcèlement dans ses différentes formes ?, quel est le rôle des politiques et des travailleurs sociaux et travailleuses sociales? (partie pratique, ateliers interactifs)

En guise de conclusion à la journée, 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.

## Remerciements

Un grand merci aux intervenant.e.s de la conférence et des ateliers, aux membres de la Commission Prévention et dépendance de Lausanne Région, à l'équipe de REL'IER, ainsi qu'aux participant.e.s à la journée.

L'intérêt démontré pour le thème du harcèlement souligne à la fois la réalité de la problématique et la volonté de trouver ensemble des pistes pour y répondre.

Merci également à [Narcisse](#), artiste slammeur, qui nous a gratifié de plusieurs interludes bien à propos sur le thème du harcèlement. Merci enfin à la Commune du Mont-sur-Lausanne pour la mise à disposition de la salle communale, à M. Spinazza pour la préparation et le rangement de la salle, ainsi qu'à Albin, Ardian et Daniel nos trois jeunes hôtes d'accueil de Renens, et enfin à B-Traiteur de la Fondation Bartimée pour son excellent buffet.

Article de presse sur l'évènement : Prévenir le harcèlement, Le Régional, 9.11.2017. [Consultable ici](#)

# 1ère partie conceptuelle: de quoi parle-t-on ?

## 1. Prévenir le harcèlement : des écueils aux leviers

Conférence de Dre [Caroline Dayer](#)

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

Réfléchir sur la question du harcèlement, c'est à la fois chercher à prévenir les violences et les discriminations, mais également à promouvoir l'égalité et la santé. C'est une thématique qui met en relief des questions de rapports de pouvoir entre auteurs et victimes, ainsi que de normes sociétales suscitant des comportements banalisés, mais pourtant peu banals. Les conséquences peuvent être graves et durables: échecs scolaires, difficultés au travail, problèmes psychosomatiques, diminution de l'estime de soi, dépression, voire suicide dans les cas les plus extrêmes.

L'actualité donne aujourd'hui une belle opportunité d'améliorer la situation en ce sens, encore faut-il bien savoir de quoi l'on parle. Il faut donc clarifier pour pouvoir comprendre et ensuite agir ou réagir. Il faut tout d'abord se rendre compte que les situations de violence, de harcèlement ne sont que la partie immergée de l'iceberg des rapports de pouvoir, dans un domaine où le secret, le tabou et la banalisation règnent.

Caroline Dayer propose de considérer la question du harcèlement à travers le concept de l'injure. L'injure a le pouvoir de blesser et de dévaloriser, elle se tapit dans l'ombre comme un sniper, elle prend par surprise et au dépourvu. Instrument de contrôle et outil de sanction, l'injure participe de l'artillerie des oppressions qui se déclinent de façon plus ou moins audibles, visibles et dicibles, des préaux aux réseaux sociaux, de la rue à la disco, du contexte professionnel à l'arène politique.

Le harcèlement peut être vécu comme le spectre de violences ordinaires qui plane comme une épée de Damoclès. Le harcèlement se distingue d'autres formes de violences par le caractère régulier et durable d'attaques physiques, verbales, voire virtuelles. Quel que soit son contexte d'apparition, le harcèlement opère comme un outil de contrôle et de sanction de la police du genre. Se pose alors la question de savoir comment intervenir à chaud et prévenir à froid...

Les différents contextes de harcèlement discutés lors de cette journée présentent certaines particularités dont il faut tenir compte :

- A l'école : phénomène issu d'une dynamique de groupe, soulignant son côté asymétrique
- Dans la rue : expression du harcèlement dans l'espace public, caractère répété pour les victimes
- Au travail : question du rapport de pouvoir, de climat de travail, obligation légale de l'employeur.se
- Sur les réseaux sociaux : forte amplification des effets et frontières floues entre le réel et le virtuel

Au-delà de ces particularités, comment alors donner une définition générique du harcèlement ?

La définition proposée par le Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes sur le harcèlement sexuel nous donne un élément essentiel : « tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité »<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> [www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html](http://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html)

D'aucun.e.s se demandent alors comment distinguer entre le harcèlement et la drague ? Comment définir les limites de ce qui est tolérable ou pas ? La réponse est pourtant simple : « ce qui distingue les deux types de situations n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement »<sup>1</sup>. Il s'agit certainement là d'un critère constitutif du harcèlement : l'unilatéralité de l'attitude, l'absence de réciprocité dans l'interaction. Le consentement se situe donc au cœur de ces enjeux.

Il faut souligner ensuite que le harcèlement n'est pas qu'une affaire de victimes et d'auteur.e.s, mais également de témoins. L'absence de réaction de ces personnes accentue le rapport de force mais elles ne savent souvent pas comment faire. Afin que la prévention des situations de harcèlement et leur traitement soient efficaces et durables, il est donc nécessaire de prendre en compte la dynamique exercée entre les personnes qui sont auteures, cibles, témoins. Les témoins peuvent ainsi jouer un rôle essentiel non seulement dans le déroulement du harcèlement mais également dans sa résolution. En ce sens, il est 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.

En guise de pistes d'action, afin d'agir ou de réagir face au harcèlement, il y a trois axes majeurs :

- **Intervenir** de façon adéquate face ou suite à une situation
- **Prévenir** les situations en repérant les dynamiques délétères
- **Promouvoir** l'égalité, le respect, le vivre ensemble (scolaire, professionnel, social, etc.)

Enfin, sur chacun de ces axes, il faut soigner l'articulation entre :

- Plan individuel : posture professionnelle, citoyenne
- Plan collectif : groupe de référence, réseau interne et externe
- Plan institutionnel, politique : cadres légaux et organisationnels, charte

#### Ressources

- Dayer, C. *Sous les pavés, le genre : hacker le sexisme*. Editions de L'Aube, 2014.
- Dayer, C. *Le pouvoir de l'injure : guide de prévention des violences et des discriminations*. Editions de L'Aube, 2017.
- Dayer, C. *Le pouvoir de l'injure*. Article dans le Temps, 7.3.2017. [Consultable ici](#).

#### Contact

[dayercaroline@gmail.com](mailto:dayercaroline@gmail.com)

---

<sup>1</sup> <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Sexuelle-Belaestigung.html>

# 2ème partie pratique: contextes du harcèlement et pistes d'action

## 1. Harcèlement à l'école

Animation par [Basile Perret](#), consultat en appui aux projets PSPS (promotion de la santé et prévention en milieu scolaire)

Animation par [Sophie Schubert-Gründisch](#), responsable cantonale de la médiation scolaire

Secondés par Myriam Romano-Malagrifa, Municipale à Renens, et Sophie Arnaud, cheffe de projet à REL'IER

### **Présentation : prévenir les dynamiques d'intimidation en milieu scolaire**

En tant que lieu favorisant non seulement les apprentissages scolaires, mais également les apprentissages sociaux, l'école est un lieu-clé pour la prévention du harcèlement. Il faut noter que dans le cadre scolaire, les spécialistes préfèrent parler d'intimidation plutôt que de harcèlement, pour souligner le fait qu'il peut s'agir d'un phénomène de groupe sans intention de nuire.

De façon générale, il faut qu'un ensemble d'éléments soient réunis pour permettre à l'intimidation de fonctionner : 1) le silence des cibles par honte ou peur de représailles ; 2) l'invisibilité des actes commis pour les adultes ; 3) le risque de surenchère ; 4) le type de réaction des pairs ; 5) la dynamique de groupe.

En 2012, des enquêtes ont été menées auprès des directions d'écoles primaires ainsi qu'auprès des élèves, pour réaliser un état des lieux relatif à la violence et au harcèlement en milieu scolaire. Les résultats ont montré notamment que ce phénomène est plus persistant que d'autres formes de violence en milieu scolaire : env. 10% des jeunes sont concernés par le harcèlement, qu'ils soient victimes et/ou auteurs, un taux stable depuis 10 ans.

Suite à ces enquêtes, un plan d'action cantonal a été lancé en 2015, structuré en 3 axes principaux :

- Poursuivre et développer la prévention au sein des écoles ;
- Soutenir les acteurs scolaires pour renforcer leurs compétences en matière de suivi et de prise en charge d'élèves en situation difficile ;
- Renforcer la collaboration interinstitutionnelle à l'interne de l'école ainsi qu'à l'externe.

Dans le canton de Vaud, les demandes d'intervention dans les écoles sont faites par les établissements scolaires (ES) à l'unité PSPS. L'unité PSPS promeut la mise en place de mesures destinées aux adultes avant d'intervenir auprès des élèves. Il est souvent possible de partir de l'existant, de ce que font déjà les acteurs scolaires et de leur donner un espace de discussion et d'échange sur les réactions à adopter dans certaines situations.

Il faut souligner ici que chaque professionnel.le de la vie scolaire (enseignant.e, médiateur.trice, infirmier.ère, médecin, psychologue, chauffeur du bus, etc.) a un rôle à jouer, chacun.e à son niveau. Mais pour réduire le risque que le ou la professionnel.le hésite à intervenir, et pour éviter d'agir dans l'émotion, il est utile de réaliser un protocole qui établit clairement le rôle de chacun.e. De plus, une sensibilisation de tous les acteurs est importante car certains ne reconnaissent peut-être pas le problème et ne prennent pas au sérieux la plainte de l'élève. Face à une situation, il peut également arriver qu'un adulte se sente limité dans son action, par peur de représailles sur l'élève victime ou par manque de

légitimité perçue à intervenir, par exemple si la situation se passe hors du périmètre scolaire. Pour renforcer les compétences des acteurs scolaires, cela peut ainsi consister en l'organisation de journées de sensibilisation ou journées pédagogiques, de mise en place d'outils ou de protocole ad hoc.

Par la suite, tout un travail en amont doit être fait auprès des élèves pour que les protagonistes d'une situation d'intimidation (victime, témoin, auteur) sachent à qui s'adresser. Par ailleurs, les élèves témoins de telles situations peuvent avoir peur d'intervenir : à cause des conséquences, de ne pas être pris au sérieux, de sentiment d'inutilité de la démarche, de passer pour un traître, etc. Il faut diminuer ces craintes car les témoins ont un rôle important à jouer.

Enfin, il est important qu'il y ait une position institutionnelle claire, portée et communiquée par la direction de l'ES et que les actions des équipes de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (PSPS) soit validées, soutenues et visibilisées par les directions des ES.

### **Pistes d'action**

- Mettre en place et développer des actions destinées à tous les acteurs de la vie scolaire ;
- 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 communiqué adéquatement à tous les acteurs ;
- Définir qui fait quoi, comment, 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.](#)
- Refuser l'oppression quotidienne - la prévention du harcèlement à l'école (Pr. Debarbieux, 2011). [Téléchargeable ici.](#)
- L'évolution de la violence chez les jeunes en Suisse - Conférence de presse, 21.5.2015. [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.](#)
- Le harcèlement scolaire - le vaincre c'est possible. Conférence Bellon, 2016. [Téléchargeable ici](#) et [consultable ici.](#)
- Le harcèlement scolaire. Interview de Basile Perret sur RTS- Tribu, 9.1.2017. [Consultable ici.](#)
- Le harcèlement scolaire vu par l'ancien juge Lachat. 24heures, 21.9.2017. [Consultable ici.](#)

## **Contact**

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

AVASAD - Rte de Chavannes 37 Ouest - 1014 Lausanne

[www.vd.ch/unite-psps](http://www.vd.ch/unite-psps)

### **Basile Perret**

Consultant en appui aux projets PSPS - Chef de projet « Harcèlement et violences entre élèves : prévention en milieu scolaire »

021 623 39 44 - 079 159 26 85

[basile.perret@avasad.ch](mailto:basile.perret@avasad.ch)

### **Sophie Schubert-Gründisch**

Responsable cantonale de la médiation scolaire

021 623 33 26 - 079 567 68 36

[sophie.schubert@vd.ch](mailto:sophie.schubert@vd.ch)

## 2. Harcèlement de rue

Animation par [Yolande Gerber](#), adjointe au délégué de l'Observatoire de la sécurité de la Ville de Lausanne  
Secondée par Tanguy Ausloos, délégué à la jeunesse de la Ville de Lausanne et Valérie Dupertuis, cheffe de projet à REL'IER

### Présentation : Le harcèlement de rue

Le harcèlement de rue désigne les comportements adressés aux personnes dans les lieux publics ou considérés comme tels visant à les interpeller, verbalement ou non, en leur envoyant des messages intimidants, insistants, irrespectueux, humiliants, menaçants ou insultants en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle. Le phénomène recouvre une variété de comportements : regards insistants, sifflements, commentaires sur le physique ou l'habillement, le fait d'être suivi(e), les frottements, les avances sexuelles, les attouchements. Le harcèlement de rue ne se limite pas à la rue, mais à tous les lieux publics au sens large, y compris les parcs, les transports, les bars et les discothèques. Les victimes sont principalement les femmes et les personnes LGBT (Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres). La perception de la problématique et de son importance peuvent différer selon le sexe de la personne, et plus largement au genre, mais également selon la génération. Le thème est d'actualité partout : il y a des interventions parlementaires au niveau communal, cantonal, national et international. Il ne s'agit pas que d'un problème de «grande ville», il peut également se manifester dans les petites communes.

Créé en 2002, l'Observatoire de la sécurité est rattaché au Secrétariat général de la Direction de la sécurité et de l'économie de la Ville de Lausanne. L'Observatoire a pour mission d'assurer la collecte des informations permettant de cerner plus précisément les problèmes de sécurité, d'anticiper leur évolution et de cibler les mesures propres à les résoudre ou à les prévenir, ainsi que de renforcer la coordination avec d'autres services administratifs et partenaires. L'entité comprend également l'unité de prévention pour la vie nocturne des Correspondants de nuit, dont les responsabilités sont de prévenir les nuisances et incivilités, ainsi que de désamorcer les conflits dans l'espace public en soirée, généralement entre 18h et 2h.

Suite à une interpellation au conseil communal début 2016, une enquête exploratoire a été menée pendant l'été suivant par l'Observatoire en collaboration avec l'institut de recherche Idiap auprès de plus de 200 personnes, en majorité des jeunes femmes. Le but était mieux cerner la prégnance du phénomène, ainsi que d'identifier les lieux et moments à risque. Voici quelques résultats :

- 72% des femmes âgées de 16 à 25 ans interrogées ont rapporté avoir été confrontées à au moins un épisode de harcèlement de rue à Lausanne lors des 12 derniers mois ;
- pour la moitié des femmes ayant rapporté avoir été confrontées au harcèlement de rue au cours des 12 derniers mois, les épisodes de harcèlement se sont même produits au moins une fois par mois ;
- il s'agit le plus souvent d'incivilités comme les sifflements (88% des cas), mais également d'autres comportements, constituant quant à eux des infractions pénales, et ce, dans des proportions non négligeables : 63% des victimes ont dit avoir été insultées et 32% ont dit avoir subi des attouchements. Par ailleurs, (42%), des victimes recensées dans ce cadre ont rapporté avoir été suivies ;

- Des éléments de contexte ont été mis en évidence : 77% des victimes ont été harcelées généralement quand il faisait nuit ; et les lieux de harcèlement les plus cités sont : rue-parc (46%), bars-restaurants-discothèques (18%), gare-CFF (11%) ;
- Les auteurs sont des hommes, âgés de 25 à 35 ans pour 79% des victimes ; les auteurs agissent un peu plus souvent en groupe (55%) que seul.

Ces comportements peuvent être subis de manière répétée et par conséquent ils peuvent rendre les lieux publics inhospitaliers et désécurisants pour qui en est victime. Les personnes appartenant aux groupes vulnérables adoptent souvent des stratégies d'évitement (itinéraire choisi, moyen de transports, habillements, déplacement en groupe, ...). Même dans ses manifestations les moins graves, qui constituent des incivilités, mais ne relèvent pas du pénal (sifflements, regards insistants, ...), le harcèlement de rue a un impact sur la qualité de vie des victimes dans les lieux publics. Outre une problématique liée au genre, le harcèlement de rue constitue également une problématique de sécurité.

### **Pistes d'action**

Suite à son processus d'enquête et de réflexion, la Ville de Lausanne a engagé un travail collectif en partenariat avec des acteurs publics, parapublics et privés afin de proposer une stratégie. En décembre 2017, un rapport-préavis est présenté pour améliorer la qualité de vie et la convivialité des espaces publics lausannois pour toutes et tous, avec des mesures articulées autour de trois axes :

- Préservation du domaine public : suivi du phénomène, mesures d'aménagement urbain (éclairage et mobilité) ;
- Renforcement des parties prenantes : formations des acteurs de la sécurité au sens large (corps de police, personnel des tl, agents de sécurité et personnel de bar), formulaire de signalement en ligne pour les victimes, flyer d'informations (avec les possibilités de poursuite pénale) ;
- Prévention : renforcement des actions de prévention dans les écoles, intégration du thème dans les brochures et sites destinés aux jeunes et aux parents, campagne de sensibilisation, y compris auprès des requérants d'asile mineurs de l'EVAM (Etablissement vaudois d'accueil des migrants).

En outre, pour les situations les plus graves en tout cas, il faut encourager le dépôt de plaintes. La Police ne recense pour l'instant qu'un nombre très faible de plaintes de la part des victimes. En effet, celles-ci se résignent, par banalisation de ce qu'elles subissent ou par crainte que la démarche n'ait aucun effet. De plus, les auteurs sont la plupart du temps inconnus donc difficilement dénonçables. Pour les comportements ne tombant pas sous le code pénal et qui sont les plus répandus (sifflements par ex.), il s'agit avant tout d'une question d'éducation. Il faut travailler en priorité avec les hommes, pour leur faire prendre conscience, si nécessaire – tous les hommes n'étant pas des harceleurs - que de tels comportements ne sont pas acceptables et indisposent les femmes.

### **Ressources**

- [www.lausanne.ch/harcelement](http://www.lausanne.ch/harcelement)
- Incivilités et harcèlement : Renforcer la prévention auprès des élèves en appuyant les établissements scolaires. Conférence de presse du 20.11.2015. [Téléchargeable ici](#).

- Lutte contre le harcèlement - [Rapport-préavis 2017/59](#) de la Ville de Lausanne : état des lieux des actions déjà mises en œuvre par la Ville et ses partenaires et nouvelles mesures ciblées pour lutter contre le harcèlement de rue.
- La Ville publie un rapport d'enquête sur le harcèlement de rue - Conférence de presse, 19.12.2016. [Téléchargeable ici.](#)
- Rapport d'enquête sur le harcèlement de rue à Lausanne – Idiap, 2016. [Téléchargeable ici.](#)

### **Contact**

Observatoire de la sécurité, Direction de la sécurité et de l'économie  
Rue du Port-Franc 18 - CP 5354 – 1002 Lausanne  
[www.lausanne.ch/observatoire](http://www.lausanne.ch/observatoire)

Yolande Gerber  
Adjointe au délégué à l'Observatoire de la sécurité  
021 315 27 18  
[yolande.gerber@lausanne.ch](mailto:yolande.gerber@lausanne.ch)

### 3. Harcèlement au travail

Animation par [Nicole Golay](#) (directrice du [Groupe Impact](#))

Secondée par Serge Sandoz, Municipal à Cheseaux-sur-Lausanne, et Kim Carrasco, chef de projet à REL'IER

#### **Présentation : Le harcèlement au travail - ou comment démêler le vrai du faux**

Le groupe Impact, créé en 1999, est une entité indépendante, rattachée administrativement à la Chancellerie d'Etat et fonctionnellement à la présidente du Conseil d'Etat. Cette structure est constituée de spécialistes de la gestion de conflits et de la problématique du harcèlement, qui sont habilités à intervenir dans tout type de problèmes relationnels.

Le groupe est chargé de la gestion des conflits et du traitement des situations de harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel au travail pour le compte de l'administration cantonale et, sur mandat, pour certaines institutions du secteur parapublic. Le groupe Impact intervient ainsi sur deux axes :

A) Gestion des conflits : entretiens individuels, intervention d'équipe, médiation, coaching des cadres, analyse de situation de conflits. Il s'agit de la majorité des situations traitées par le groupe Impact (92% sur 2012-2016).

B) Traitement des situations de harcèlement au travail (mobbing) : investigation visant à établir les faits.

Le groupe Impact joue le rôle de tiers indépendant en tant que médiateur entre les parties. Il cherche à intervenir rapidement, avec empathie pour la personne se sentant harcelée tout en allant chercher l'autre version des faits signalés. Tous les échanges sont confidentiels et aucune action n'est entreprise sans l'accord de la personne supposée victime.

Les réactions à adopter dépendent des situations. Il peut y avoir trois niveaux dans l'action : promouvoir le bon climat de travail, prévenir les situations de harcèlement et intervenir pour gérer les situations. Le groupe Impact s'adresse également aux cadres car leurs attitudes sont essentielles à ces différents niveaux, entre évitement, capitulation, autorité et concertation.

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 LTr, art. 4 LEg). Le code des obligations et la loi sur le travail requièrent de l'employeur.se qu'ils protègent la personnalité des employé.e.s. La loi sur l'égalité place au premier plan l'interdiction de la discrimination et qualifie le harcèlement sexuel non seulement d'atteinte à la dignité, mais aussi de comportement discriminatoire. A noter que la responsabilité de l'employeur.se est également engagée quand des employé.e.s temporaires, des fournisseur.se.s ou des client.e.s sont à l'origine du harcèlement.

La problématique du harcèlement au travail couvre à la fois les situations de harcèlement psychologique (ou mobbing) et de harcèlement sexuel :

#### A) Harcèlement psychologique :

- Tout comportement hostile qui tend à agresser, dénigrer, isoler ou exclure une personne de manière répétée, fréquente et durable (trois critères cumulatifs : actes hostiles, répétition, durée) ;
- Exemples : exercer des pressions sur la victime, l'humilier, l'isoler, détruire sa réputation professionnelle et/ou sociale, compromettre sa santé.

#### B) Harcèlement sexuel :

- Tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (LEg, art. 4).
- Exemples : remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique ; remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle d'autrui ; présentation de matériel pornographique, montré ou affiché ; contacts physiques non désirés.
- Il faut distinguer deux types de harcèlement sexuel :
  - 'Chantage' : pression de la part d'un supérieur pour obtenir des faveurs sexuelles
  - 'Climat de travail empoisonné/hostile' : plaisanteries ou insultes à caractères sexistes, affichage de matériel érotique ou pornographique

Les chiffres du groupe Impact montrent ainsi qu'entre 2012 et 2016, 8% des situations signalées ont donné lieu à une investigation (6.5% pour mobbing, 1.5% pour 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, voir nécessaire pour cette résolution.

#### Ressources

- Conflits et harcèlement au travail. Brochure de présentation du Groupe Impact. [Téléchargeable ici.](#)
- Rapport d'activités de 1999 à 2013 – 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](http://www.non-c-non.ch)
- Mobbing et autres formes de harcèlement - Protection de l'intégrité personnelle au travail. SECO, 2016. [Téléchargeable ici.](#)

- Rien de plus payant qu'une bonne ambiance au travail! - Informations à l'intention des employeuses et employeurs sur le harcèlement sexuel au travail. SECO, 2008. [Téléchargeable ici.](#)
- Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Conseils destinés aux employées et employés. SECO, 2008. [Téléchargeable ici.](#)
- Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Informations à l'intention des employeuses et employeurs. SECO, 2008. [Téléchargeable ici.](#)
- Liste de contrôle Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. SECO, 2008. [Téléchargeable ici.](#)

## Contact

Groupe Impact  
Etat de Vaud, Chancellerie  
Rue Caroline 2 - 1014 Lausanne  
[www.vd.ch/impact](http://www.vd.ch/impact)  
021 316 59 99  
[info.impact@vd.ch](mailto:info.impact@vd.ch)

Nicole Golay  
Directrice  
021 316 61 30  
[nicole.golay@vd.ch](mailto:nicole.golay@vd.ch)

## 4. Harcèlement sur Internet

Animation par [Swan Kuhn et Julian Droux](#) (co-fondateurs de [Cybercoachs](#))  
Secondés par Arielle Martin, Municipale à Paudex, et Thibaut Terrettaz, chef de projet à REL'IER

### Présentation : Le cyberharcèlement

Cybercoachs est une association à but non lucratif ayant comme objectif la promotion d'une pratique Internet saine et avisée pour les adolescents. L'association oriente son activité autour de la sensibilisation aux médias, images et technologies de l'information et de la communication (MITIC) pour les adolescents, mais également pour les parents et les professionnels : ateliers de sensibilisation auprès des divers publics concernés, pool de compétence pluridisciplinaire au sein de l'association, réalisation de projets préventifs avec les adolescents, pour les adolescents.

Une particularité fondamentale d'Internet et des réseaux sociaux est de produire des facettes supplémentaires de l'identité « personne ». Cette identité numérique est directement liée à la représentation de soi et prend forme grâce à l'identité affichée sur les réseaux sociaux (blogs, sites de rencontres, etc.). Cette identité se définit et se construit ainsi en fonction de la représentation des autres et de leurs réactions aux publications, et ce malgré l'intention de la personne concernée.

Le problème des conflits et du harcèlement n'est pas nouveau, mais il semble accentué par les réseaux sociaux qui constituent le prolongement du harcèlement en face à face. Ainsi, 17% des jeunes en Suisse estiment avoir été harcelés sur Internet. Le drame est que le harcèlement sur Internet constitue une mémoire qui va poursuivre la personne où qu'elle aille. Cette mémoire représente néanmoins un avantage, car elle laisse des preuves.

Il est possible de considérer différents types de harcèlement sur Internet, aussi appelé « cyberstalking », comportant une gradation dans la gravité :

- Flaming : poster des messages hostiles et insultants sur un groupe de discussion online
- Harasment : enchaînement d'agissements hostiles visant à affaiblir psychologiquement une personne
- Dénigrement : entacher par son langage quelqu'un dans sa réputation, la déprécier et la rabaisser
- Outing : révéler l'identité sexuelle d'une personne sans son consentement, voire contre sa volonté.
- Usurpation d'identité : prendre délibérément l'identité d'une personne dans le but de réaliser des actions frauduleuses
- Exclusion : marginaliser des individus ne correspondant pas au modèle dominant d'un groupe, sur la base de critères tels que le handicap, l'identité sexuelle, la couleur de peau, l'âge, la religion, etc.

### Mise en situation

Les participants devaient jouer un des rôles suivants, représentés par différents profils Facebook : auteur principal, harceleur suiveur, victime, défenseur et témoin. À partir d'une page créée dans le but de se moquer de la personne harcelée par la mise en ligne d'une photo dégradante, les participants devaient

alimenter la discussion online sur la base de leur rôle respectif par le biais d'une tablette tactile connectée à internet.

Une discussion de synthèse a clos l'atelier, dont voici quelques commentaires :

- Les ressentis sont très différents selon le rôle attribué.
- Les personnes trouvaient impressionnant le volume et la rapidité à laquelle se propagent les messages. Pour les harcelés, il est quasi impossible de se défendre ou de faire quoi que ce soit.
- Les personnes avec un rôle de meneur ont exprimé une certaine satisfaction à observer d'autres personnes aimer les messages qu'ils publiaient sur Facebook. Pour les suiveurs, il est très facile d'appuyer les gens en mettant des « J'aime ».
- Les défenseurs ont exprimé un sentiment d'impuissance, car ils se sont sentis peu écoutés et vite débordés. Ils ont également senti que les harceleurs pouvaient se retourner contre eux.
- Les témoins se sentaient également impuissants et se demandaient ce qu'ils pouvaient faire. Ils ont leur importance, car ils représentent certainement la majorité des protagonistes.

### **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 fournir 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, tels une charte de bonne utilisation des réseaux sociaux ou encore une boîte anonyme pour dénoncer les situations.

### **Ressources**

- Cyber Times. Journal de l'atelier, présentant le thème et l'association, 2017.
- « Ensemble vers une utilisation saine des outils numériques par les jeunes ». Rapport de fonctionnement de l'association Cybercoachs, 2017.
- Safersurfing : sécurité sur les réseaux sociaux. Prévention Suisse de la Criminalité ([www.skppsc.ch](http://www.skppsc.ch)), 2011. [Téléchargeable ici](#).
- Cyberharcèlement : agir de bon droit. Informations sur le thème du cyberharcèlement et de son cadre réglementaire. Prévention Suisse de la Criminalité ([www.skppsc.ch](http://www.skppsc.ch)), 2014.

### **Contact**

[www.cybercoachs.ch](http://www.cybercoachs.ch)

[association@cybercoachs.ch](mailto:association@cybercoachs.ch)

[julian.droux@cybercoachs.ch](mailto:julian.droux@cybercoachs.ch)

[swan.kuhn@cybercoachs.ch](mailto:swan.kuhn@cybercoachs.ch)

021 546 70 38

# 3ème partie conclusive : alors que faire ?

## Table ronde

avec la participation de Dre. Dayer, Mmes Gerber et Golay, MM. Kuhn et Perret  
et animée par Kim Carrasco, chef de projet à REL'IER

Le thème du harcèlement est particulièrement d'actualité et revient très régulièrement dans les médias. Pourtant, cela n'est pas un phénomène nouveau car la majorité des participants reconnaît avoir déjà été harcelée ou témoin d'une situation de harcèlement. Ce qui a changé est le fait que cette problématique est visibilisée et que la tolérance a diminué face à ces comportements. Il s'agit alors de bien savoir de quoi on parle et d'évaluer la problématique à sa juste mesure. L'avis est néanmoins largement partagé par rapport à l'importance du problème. La question est alors de déterminer les limites de ce qui est toléré ou non.

Le manque de preuves tangibles est une difficulté (à l'exception des cas de harcèlement via les réseaux sociaux qui laissent une trace en général). C'est pourquoi les témoins ont un rôle essentiel pour signaler et aider à comprendre les situations. Il faut les aider à savoir quand intervenir et montrer qu'ils ont une légitimité à le faire car il y a des solutions. Il faut travailler à diminuer la peur des conséquences, notamment en garantissant l'anonymat.

Afin de mettre en place des actions, il est pertinent d'entreprendre une démarche politique à un niveau politique. Cela peut consister par exemple en la réalisation d'un état des lieux de la problématique et la recherche de solutions pragmatiques spécifiques au contexte de chacun.e.

Le cas des réseaux sociaux est un peu paradoxal. S'ils comportent des risques, ils sont également des vecteurs d'opportunités intéressantes. Ce sont en effet des outils puissants pour contribuer à la prévention. Il faut alors savoir comment encadrer l'usage pour maximiser les avantages tout en minimisant les risques : par ex. avec un protocole régissant le bon usage.

**En conclusion**, afin d'améliorer la prévention contre le harcèlement, et quel que soit le contexte dont il s'agit (école, rue, travail, réseaux sociaux ou autres), les pistes d'action à retenir sont les suivantes :

- Travailler ensemble : professionnel.le.s, politiques, etc. ;
- Dans la durabilité : mieux vaut des plans d'action politique sur le long-terme que des actions ponctuelles désordonnées ; s'il faut répondre au cas par cas aux situations spécifiques, des actions uniques ne peuvent améliorer durablement la situation.
- Communiquer : parler du harcèlement et non le taire, il faut rendre compte de la problématique pour aider chacun à comprendre, à en saisir la réalité et à percevoir son propre rôle ;
- Aider à la prise de conscience par des messages clairs et cohérents, ainsi qu'un soutien des hiérarchies et une formation ad hoc des acteurs concernés ;
- Travailler sur la construction d'outils et de protocoles ;
- Former ou sensibiliser les professionnel.le.s en contact avec des personnes sujettes au harcèlement, comme les forces de sécurité, le personnel scolaire, les travailleurs sociaux et travailleuses sociales en lien avec la jeunesse, les employeur.euse.s, ainsi que le personnel des administrations ;
- Faire connaître les solutions et ressources à disposition.