

Directive 03_25 Directive pour la protection contre les atteintes à l'intégrité et la prévention du harcèlement au sein de la HEP Vaud

Du 11 juillet 2025 (en vigueur)

Le Comité de direction de la Haute école pédagogique du canton de Vaud (ci-après : HEP Vaud)

- vu l'art. 7 de la Loi sur la Haute école pédagogique du 12 décembre 2007 (LHEP)
- vu la Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD)
- vu la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (LTr)
- vu la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (Leg)
- vu la Loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (CO),

arrête

Chapitre I – Principes généraux

Article 1 – Objet

¹ La Haute école pédagogique (ci-après : HEP Vaud) veille à la protection de l'intégrité de la personne de l'ensemble des membres de l'institution, comprenant le personnel et la population estudiantine.

² À cette fin, la présente directive vise à prévenir et gérer toute forme d'atteinte aux droits de l'intégrité de la personne tant dans les rapports de travail et d'études.

³ La présente directive concerne :

- a) les comportements portant atteinte à l'intégrité de la personne ;
- b) le rôle de la HEP Vaud en sa qualité d'employeur et d'institution de formation ;
- c) les obligations du personnel d'encadrement et/ou de formation, des collaboratrices et collaborateurs, ainsi que des étudiantes et étudiants ;
- d) les instances internes et externes, ainsi que la procédure de signalement et les mesures encourues en cas de comportement avéré portant atteinte à l'intégrité de la personne.

⁴ À cette fin, la HEP Vaud met en place un système de prévention et gestion des atteintes à l'intégrité de la personne et encourage la formation en la matière.

Article 2 – Champ d'application

¹ La présente directive s'applique au personnel et à la population estudiantine de la HEP Vaud. Elle concerne les atteintes à l'intégrité de la personne survenant tant dans les rapports de travail que d'études au sein de la HEP Vaud.

² Par personnel, on entend toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de la HEP Vaud, indépendamment de la fonction occupée et de la nature juridique de leur contrat de travail. En font également partie les intérimaires, intervenant·e·s extérieur·e·s au sens de la Directive 03_20, auxiliaires et le personnel en formation (apprenti·e·s

stagiaires), qui sont assimilés aux termes de collaboratrice et collaborateur.

³ Fait partie de la population estudiantine au sens de la présente directive toute personne immatriculée en qualité d'étudiant·e au sein de la HEP Vaud, ainsi que toute personne admise en formation continue.

⁴ Les conflits interpersonnels, tels que les disputes ou désaccords qui ne portent pas atteinte à l'intégrité de la personne, n'entrent pas dans le champ d'application de la présente directive.

⁵ Pour les atteintes à l'intégrité de la personne survenant dans le cadre de la formation pratique en emploi, l'étudiant·e se réfère au dispositif mis en place par l'État de Vaud¹.

Chapitre II - Définitions

Article 3 – Comportements portant atteinte à l'intégrité de la personne

¹ L'atteinte à l'intégrité de la personne se définit au sens de la présente directive comme une agression dirigée contre la personne dans sa globalité. Il s'agit de comportements qui transgressent les limites et s'en prennent à l'autre pour l'atteindre dans son estime de soi².

² Constituent notamment des atteintes aux droits de la personnalité :

- a) la discrimination ;
- b) la violence physique, morale ou verbale ;
- c) le harcèlement psychologique (ou mobbing) ;
- d) le harcèlement sexuel.

Article 4 – Discrimination

¹ Les discriminations au sens de la présente directive se définissent comme des inégalités de traitement, directes ou indirectes, qui désavantagent, humilient, menacent ou mettent en danger de manière injustifiée l'intégrité d'une personne sur la base de caractéristiques liées, par exemple à la physionomie, l'ethnicité, l'appartenance religieuse ou le genre. Il est notamment proscrit de discriminer, soit directement, soit indirectement, toute personne du fait de son sexe, de son orientation sexuelle, de son genre, d'une grossesse, de son état civil, de sa situation familiale ou sociale, de son origine, de son âge, de sa langue, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, du fait d'une caractéristique corporelle, mentale ou psychique³.

Article 5 – Violence

¹ La violence comprend toute forme d'agression ou d'atteinte physique ainsi que les vexations verbales ou les menaces qui sont proférées ou exercées par des personnes externes ou internes à l'encontre de collaboratrices ou collaborateurs, ou d'étudiantes ou étudiants et qui mettent en danger leur santé, leur sécurité ou leur bien-être.

² La violence verbale est utilisée pour intimider, humilier ou contrôler une personne ou un groupe et peut être annonciatrice de violence physique⁴. Elle peut notamment prendre les formes suivantes :

- a) les insultes ;
- b) le silence ou faire comme si la personne n'existait pas ;
- c) les propos dégradants ou humiliants ;
- d) les hurlements.

¹ <https://www.vd.ch/etat-droit-finances/etat-employeur/protection-de-la-personnalite-conflits-et-harcèlement-au-travail>

² SECO « Liste de contrôle – Protection de l'intégrité personnelle au travail » (2015), disponible à l'adresse suivante : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/checkliste---schutz-der-persoentlichen-integritaet-am-arbeitsplat.html

³ Commission fédérale contre le racisme (CFR), Définition de la discrimination (2020), disponible à l'adresse suivante : <https://www.ekr.admin.ch/themes/f502.html>

⁴ Conseil de l'Europe, « La violence verbale et le discours de haine », disponible à l'adresse suivante : <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/verbal-violence-and-hate-speech>

³ La violence écrite peut être réalisée sur papier comme par l'utilisation d'outils technologiques. Elle peut être anonyme, notamment en cas de commentaires injurieux en ligne⁵.

⁴ La violence physique est un acte ayant pour intention ou conséquence la douleur et/ou une blessure physique. Elle peut également viser à réduire la maîtrise de soi de l'autre⁶.

Article 6 – Harcèlement psychologique (ou mobbing)

¹ Le harcèlement psychologique (ou mobbing) fait référence à un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne⁷. Il n'y a toutefois pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou d'études, ni du fait qu'un membre du personnel ou de la population estudiantine serait invité – même de façon pressante, répétée – à se conformer à ses obligations, ou encore du fait que le travail d'un·e employé·e ou les travaux académiques d'un·e étudiant·e font l'objet de critiques⁸.

² Les actes de harcèlement peuvent être, par exemple, des atteintes :

- a) à la possibilité de communiquer ou de recevoir des informations : empêcher la personne de s'exprimer, l'interrompre, l'insulter, la priver d'informations ;
- b) aux relations sociales : isolement, exclusion ;
- c) à la réputation sociale : moqueries, insultes, rumeurs, humiliations ;
- d) à la qualité de vie et à la situation professionnelle : la personne se voit attribuer des tâches absurdes, inadaptées ou injurieuses, subir des critiques gratuites, est privée de tâches importantes ;
- e) à la santé : menace de violence physique, voies de fait⁹.

Article 7 – Harcèlement sexuel

¹ Le harcèlement sexuel se définit comme tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne, 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 sexuelle¹⁰.

Article 8 – Personne de confiance

¹ Au sens de la présente directive, on entend par personne de confiance une personne désignée par le Comité de direction qui garantit un rapport de confiance, notamment en termes de confidentialité et d'impartialité, avec les personnes qui demandent son conseil.

Chapitre III – Engagements et déclaration d'intention

Article 9 – Engagements du Comité de direction de la HEP Vaud

¹ Le Comité de direction s'engage à respecter et à faire respecter la présente directive en garantissant un climat de travail et d'études respectueux de l'intégrité de la personne.

² Le Comité de direction ne tolère aucune forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, par ou envers le personnel, la population estudiantine ou toute personne externe collaborant avec l'institution.

³ Le Comité de direction est garant d'un cadre qui permet la mise en œuvre de la valeur de respect qui est portée par

⁵ <https://www.acoeurdhomme.com/les-formes-de-violences/>

⁶ Conseil de l'Europe, « La violence physique », disponible à l'adresse <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/physical-violence>

⁷ Définition du Tribunal fédéral, Arrêts 8C_398 /2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1)

⁸ Arrêts 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 ; 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2 ; 4C.109/2005 du 31 mai 2005 consid. 4 ; 4C-276/2004 du 12 octobre 2004 consid. 4.1

⁹ SECO, « Mobbing et autres formes de harcèlement – Protection de l'intégrité personnelle au travail » (2016)

¹⁰ Art. 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (Leg ; RS 151.1)

l'institution.

⁴ Le Comité de direction assure un soutien au personnel et à la population estudiantine, en cas d'atteinte à l'intégrité de la personne.

Article 10 – Engagements du personnel

¹ Il est attendu du personnel de la HEP Vaud qu'il observe en tout temps une attitude digne et qu'il respecte l'intégrité de toutes les personnes avec lesquelles il interagit.

² Toute personne exposée à une quelconque forme d'atteinte à l'intégrité est encouragée à :

- a) faire savoir à l'autrice ou l'auteur que son comportement n'est pas adéquat ;
- b) s'adresser aux instances ou personnes désignées au chapitre IV de la présente directive

³ Tout membre du personnel ayant un comportement portant atteinte à l'intégrité de la personne tel que mentionné à l'art 3 s'expose notamment aux sanctions prévues par l'art. 13 al. 1 let. a de la présente directive.

Chapitre IV – Instances et marche à suivre

Article 11 – Instances internes et externes

¹ Le Comité de direction désigne les instances internes et externes chargées de recevoir le personnel et la population estudiantine de la HEP Vaud et de traiter leurs signalements. Il s'agit notamment :

- a) des personnes de confiance, référencées sur le site web ;
- b) de l'instance pour la promotion de l'égalité (ipé) ;
- c) des personnes de confiance externes, dont la Clinique du travail ;

² Tout membre du personnel et de la population estudiantine de la HEP Vaud se sentant atteint-e à l'intégrité de sa personne peut s'adresser selon son libre choix à une des instances mise en place par le Comité de direction. L'ipé peut assister les personnes dans leur choix de la ou des instances les mieux adaptées à leur situation.

³ Les instances désignées sont chargées de fournir un accompagnement et orienter les personnes vers les instances compétentes. Elles peuvent également soutenir la personne en vue d'une demande d'enquête auprès du Comité de direction.

Article 12 – Demande d'investigation

¹ Tout membre du personnel et de la population estudiantine de la HEP Vaud se sentant atteint-e à l'intégrité de sa personne peut adresser une demande écrite d'investigation au Comité de direction.

² Le Comité de direction procède lui-même à l'instruction ou désigne à cette fin une collaboratrice ou un collaborateur interne disposant des compétences professionnelles nécessaires. Il peut également mandater une experte ou un expert externe et faire appel à plusieurs personnes internes et externes.

³ À sa demande, la personne requérante peut être accompagnée d'une personne de son choix, notamment par une personne ressource de l'ipé ou les personnes de confiance auxquelles elle s'est adressée, pendant la procédure d'investigation.

⁴ Une fois l'investigation terminée, le Comité de direction ou la ou les personnes désignées consigne ses conclusions dans un document communiqué aux parties.

Article 13 – Sanctions

¹ Une fois l'investigation terminée, le Comité de direction peut :

- a) Selon la gravité des conclusions de l'instruction, prononcer un avertissement ou les sanctions qui s'imposent

dans le cadre d'une procédure disciplinaire au sens de la LPers à l'encontre des collaborateurs ou collaboratrices de la HEP Vaud.

- b) Selon la gravité des conclusions de l'instruction, prononcer les sanctions disciplinaires prévues à l'art. 57 LHEP et 75 s. RLHEP à l'encontre d'une ou plusieurs personnes de la population estudiantine.

Chapitre V – Disposition finales

Article 14 – Voies de droit

¹ Les décisions du Comité de direction prises en application du présent règlement sont susceptibles de recours conformément à l'article 58 LHEP.

Article 15 – Disposition transitoire

¹ La 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.

² Les personnes de confiance internes au sens de l'art. 11 al. 1 let. a seront nommées au semestre d'automne 2025.

Article 16 – Entrée en vigueur

¹ La présente directive entre en vigueur le jour de son adoption

Adopté par le Comité de direction

Lausanne, le 11 juillet 2025

(s) Thierry Dias
Recteur