

## BOUQUET DE PROPOSITIONS

### **« Pour une politique cohérente vis-à-vis du harcèlement, du harcèlement sexuel et des discriminations à l'Université de Lausanne »**

La série de propositions de mesures décrites ci-après fait suite à l'interpellation du 29 septembre, et à la réponse de la Direction du 17 novembre. Ce bouquet de propositions enjoint la Direction de considérer la question du harcèlement, du harcèlement sexuel et des discriminations à l'encontre des collaboratrices et collaborateurs, et des étudiantes et étudiants, comme une problématique prioritaire contre laquelle notre institution doit lutter de manière ambitieuse.

Au regard des cas rencontrés ces dernières années par les associations, les signataires ne peuvent que déplorer le manque de moyens mis en place afin de prévenir de tels problèmes, de les contenir une fois survenus, ou encore d'empêcher qu'ils se répètent une fois ceux-ci rendus publiques et avérés.

Le harcèlement et le harcèlement sexuel peuvent avoir lieu dans le cadre d'un rapport de hiérarchie, mais les cas de harcèlement « horizontal » ont également lieu, comme l'ont révélé des enquêtes comme celle menée en faculté des Sciences Sociales et Politiques entre 2014 et 2015. Selon cette enquête, la prévalence des cas de harcèlement moral et sexuel est importante et atteint même les 15% dans le corps professoral. Le problème est donc largement sous-estimé, et concerne tous les corps de l'Université.

Le harcèlement est un problème trop sérieux pour que l'Université reste plus longtemps sans une ligne politique claire et cohérente sur sa prévention et sa gestion. Les mesures présentées apportent des solutions adaptées et s'inscrivent dans une vision d'ensemble du problème. Elles ne se sont pas exhaustives, et nous n'entrerons d'ailleurs pas dans le détail de leur application. Cela est évidemment de la compétence de la Direction. Elles répondent par contre à des besoins réels que nous avons identifiés au fil des années.

Les signataires remercient le Conseil de l'Université de soutenir ces propositions qui permettront de donner un signal fort, autant à l'interne que vis-à-vis de l'extérieur, concernant un problème fréquent au sein des services publics, et qui facilitera par la suite le travail de la Direction.

**Signataires :**

## PROPOSITION 1 : POSTULAT

### « Pour une prévention du harcèlement à l'Université de Lausanne »

Le harcèlement et le harcèlement sexuel ont des répercussions à large échelle sur le fonctionnement de l'Université :

- détérioration des conditions de travail ;
- perte de productivité des collaboratrices et collaborateurs ;
- congés maladie plus fréquents (sans remplacements possibles selon leur durée) ;
- allongement de la durée des thèses ;
- préterition de l'image de l'institution lorsque les problèmes relationnels dégénèrent ;
- travail additionnel pour les services centraux devant gérer ces cas en aval ;
- remplacement des personnes démissionnaires ou licenciées ;
- etc.

Etant admis que toutes les situations problématiques ne sauraient être évitées, les signataires affirment néanmoins que beaucoup d'entre elles le pourraient, moyennant des stratégies de prévention efficaces. Tous les comportements inadéquats ne sont pas le fruit d'intentions malveillantes, certains résultent d'une méconnaissance des lois, ou encore d'un manque de formation des cadres à la gestion d'une équipe.

Dans sa communication du 17 novembre, la Direction a proposé des mesures en quatre axes qui sont bienvenues mais paraissent cependant insuffisantes. En conséquence, les signataires demandent à la Direction à prendre acte du manque réel de moyens de prévention, et à mettre en place les mesures suivantes :

- **Pour l'entier des cadres** (au sein des corps professoral, intermédiaire et du PAT) : la mise en place de formations obligatoires sur la gestion d'équipe, sensibilisant aux questions de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination, à la gestion de conflits, et au devoir de confidentialité dans la gestion de ceux-ci. De telles formations ont lieu à l'Etat de Vaud, il pourrait simplement s'agir de s'en inspirer. Dans le cas des personnes nouvellement en place, ces formations devraient être suivies lors de la première année d'engagement.
- **Pour toute victime potentielle** (à savoir, tout membre de l'Université) : la rédaction d'une brochure et/ou d'une page ([www.unil.ch/harcelement](http://www.unil.ch/harcelement)) sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, et les discriminations définissant ces derniers, leur portée légale, et la liste exhaustive et à jour des ressources à disposition de la communauté universitaire pour les aider face à ces différents problèmes. Une indication précise des procédures possibles (groupe IMPACT, prud'hommes, poursuites pénales, etc.) fera partie des objectifs de ce document.

En réponse à la présente proposition, nous remercions la Direction de présenter prochainement les mesures de prévention proposées, et de définir le calendrier de leur mise en place.

## PROPOSITION 2 : POSTULAT

### « Pour une meilleure prise en charge des victimes de harcèlement à l'Université de Lausanne »

Le dispositif de prise en charge du harcèlement n'est pas au point à l'Université de Lausanne. Les associations du Corps intermédiaire le constatent régulièrement. Les personnes qui ont des questions sur le harcèlement, qui aimeraient être accompagnées pour identifier une situation problématique, qui en ont été témoins ou qui sont victimes de harcèlement ne savent pas vers qui se tourner. La Direction a pointé une vingtaine de structures, qu'elle souhaite former à la gestion du harcèlement et des conflits. Le problème majeur est qu'aucune des structures existantes n'est parfaitement adéquate pour accueillir les demandes des victimes potentielles et avérées :

- **Le bureau de médiation**, comme son nom l'indique, n'a pas pour mission de porter des situations dont la discussion ne peut pas être la réponse.
- **DialogUNIL** porte dans son nom la même ambiguïté. Créer pour aborder ce genre de problème, il repose sur l'implication du personnel de l'UNIL, mais sans que ceux.celles-ci ne soient des professionnel.le.s des conflits de travail. Qui plus est, il est inactif depuis maintenant plusieurs années. Sa réactivation, si elle est souhaitable, n'est pas suffisante comme mesure de soutien, et ne saurait se substituer à l'aide de professionnels qualifiés.
- **Le service des ressources humaines** semble le mieux adapté, même si cela n'est pas clairement indiqué. Par contre, tous les collaborateur.trice.s de ce service ne sont pas formés à ces situations. De plus, en devant gérer les questions liées au contrat de travail, aux absences, et aux conditions de travail, les victimes ressentent un mélange des genres qui les retiennent souvent de les contacter.
- **Les associations (du Corps intermédiaire, du Corps étudiant, et plus largement certaines associations de la communauté universitaire)** réalisent un travail de suivi, même si cela ne fait pas partie de leur attribution de se substituer aux services de l'institution. Par ailleurs, tous les corps ne possèdent pas ce type d'instances pour les soutenir.

Pour pallier à ce manque, les signataires demandent à la Direction de mettre en place d'un dispositif clairement identifié consacré au harcèlement, par la création d'une structure dédiée :

- **Pour les victimes potentielles**, cette structure permettrait d'identifier les situations et de renseigner les collaborateur.trice.s de l'UNIL sur les questions de harcèlement.
- **Pour les victimes avérées**, cette structure serait chargée d'accompagner les victimes dans les procédures de plaintes que ce soit à l'interne et auprès du groupe IMPACT. Cette structure devrait être indépendante des autres services de l'UNIL pour permettre la discrétion que ce genre de situation peut impliquer.
- **Pour comprendre la situation**, cette structure serait également à même d'observer l'évolution de la situation, d'en tenir le monitoring, et de proposer des mesures pour lutter contre le harcèlement à l'UNIL.

## PROPOSITION 3 : POSTULAT

### « Pour plus transparence, et des sanctions adaptées à la gravité des cas de harcèlement à l'Université de Lausanne »

Cette motion donne suite à de nombreux cas de mobbing, de harcèlement sexuel, ou à caractères discriminatoires signalés aux associations ces dernières années.

Bien que préoccupant, ces cas ne sont que la pointe de l'iceberg. Un risque certain existe qu'une majorité de situations problématiques ne sont jamais dénoncées à l'Université. Les recherches scientifiques<sup>1</sup> sur ces questions montrent en particulier que le nombre de plaintes ne saurait refléter le nombre de cas – systématiquement sous-estimé – et que les auteurs de mobbing et de harcèlement sexuel ont un taux de récurrence élevé.

Une actualité récente vient corroborer l'expérience des associations recevant les membres du Corps intermédiaire. Une information du journal *20 minutes* parue en juillet, et reprise dans *Le Temps* du samedi 3 décembre dernier, a mis la communauté universitaire en émoi, à juste titre. Un professeur de l'Université, dont les faits de harcèlement sexuel auprès de ses collaboratrices ont été attestés par une procédure IMPACT a simplement été transféré dans un autre département de l'Université sans que des mesures n'aient été prévues pour garantir la sécurité de ses nouvelles collaboratrices.

Pour ACIDUL, qui défend les intérêts de l'une des victimes, ce cas est emblématique d'une mauvaise prise en charge des cas de harcèlement à l'UNIL. Par le passé, d'autres situations similaires se sont malheureusement présentées. Dans le cas des cadres, il n'est pas rare qu'une même personne se voie régulièrement attribuer de nouveaux collaborateurs et collaboratrices sous sa supervision, même après que de nombreux problèmes ont éclaté dans son équipe. Dans le cas cité plus haut, la victime défendue par ACIDUL ne s'est jamais vu notifier par écrit des décisions prises quant aux sanctions contre son agresseur. Les signataires déplorent le manque de transparence dans la gestion des cas avérés, notamment en termes de communication aux victimes, qui ne se sentent pas reconnues comme telles. Pour l'Université, le risque est que les personnes ne recourent plus aux procédures internes si celles-ci estiment qu'elles ne sont pas à la hauteur.

Selon nous, plusieurs raisons sont en cause :

- Les procédures actuelles sont peu claires pour les victimes qui souvent renoncent à dénoncer les cas, et aucun mécanisme d'alerte ou de facilitation des plaintes n'existent pour le moment. Pour qu'une procédure soit lancée il

---

<sup>1</sup> Pour une bibliographie introductive non-exhaustive soulignant la sous-estimation du problème, plus particulièrement du harcèlement sexuel :

- Arvey, R. D., & Cavanaugh, M. A. (1995). Using Surveys to Assess the Prevalence of Sexual Harassment - Some Methodological Problems. *Journal of Social Issues*, 51(1), 39-52.
- Bagilhole, B., & Woodward, H. (1995). An Occupational Hazard Warning - Academic Life Can Seriously Damage Your Health - an Investigation of Sexual Harassment of Women Academics in a UK University. *British Journal of Sociology of Education*, 16(1), 37-51.
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., et al. (1988). The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 152-175.

faut souvent que les comportements fautifs se répètent au fil du temps. Ce ne sont donc que les cas les plus graves qui sont connus.

- Dès lors qu'une situation problématique est signalée, rien n'est mis en place pour protéger la personnalité des personnes plaignantes.
- Lorsque le harcèlement est attesté, cela ne mène pas forcément à des sanctions, ni à une protection des futures victimes. Dès lors, en l'absence de procédures administratives convaincantes à l'Université, seules les démarches en justice pénale ont une chance de rendre justice aux victimes et de protéger la communauté universitaire.
- Il existe une grande opacité quant au problème du harcèlement à l'Université et à son traitement. Même quand des mesures sont prises, cela donne le sentiment que rien n'est fait et que les coupables sont impunis.

Estimant que la prise en charge actuelle des cas de harcèlement moral et sexuel à l'Université de Lausanne n'est pas à la hauteur d'une institution publique et qu'un grand nombre de cas n'ont simplement pas pu être traités de manière adéquate ces dernières années, les signataires proposent au Conseil de l'Université de traiter ces cas avec le sérieux qu'ils requièrent, et proposent en particulier :

- **En termes de reconnaissance du problème** : la qualification du mobbing, du harcèlement sexuel, et de tout comportement de nature discriminatoire comme « fautes graves » à même de justifier la rupture du rapport de travail, comme l'a rappelé le Vice-Recteur Pasquier dans *Le Temps* du 3 décembre.
- **En termes de suivi des cas** : un meilleur suivi des plaintes et un meilleur soutien aux victimes. Les procédures actuelles doivent être revues et simplifiées. Nos propositions quant à la communication et à la création structure dédiée au harcèlement vont dans ce sens.
- **En termes de transparence** : la communication systématique de toute plainte interne (ou auprès du groupe IMPACT) à son dépôt, des suites données par la Direction et des conclusions d'un éventuel rapport IMPACT en séance du Conseil de l'Université. Ces communications veilleront au respect de l'anonymat des personnes plaignantes autant que des personnes accusées, mais situeront les cas dans la mesure du raisonnable (faculté, voire unité de recherche, nature de la plainte, nombre de personnes plaignantes et de personnes faisant l'objet de la plainte). De plus, toute personne plaignante est en droit de recevoir par écrit une information de la Direction sur la mesure qui aura été définie.
- **En termes de proportionnalité** : la définition claire des sanctions possibles, et la définition d'une fourchette spécifique de sanctions appliquées aux auteurs de fautes graves précitées, lorsque ces comportements sont reconnus par les autorités, qu'il s'agisse du groupe IMPACT ou de la Justice. Cette clarification définira aussi les possibilités de non-renouvellement de contrat et de licenciement, pour les cas de fautes les plus graves. La connaissance partagée des mesures et des sanctions prévues lorsqu'un membre de la communauté (étudiant ou employé) est reconnu coupable de harcèlement ou de harcèlement sexuel pourrait également constituer un facteur dissuasif afin d'éviter que de telles situations se produisent.

Les mesures décrites permettront de garantir un meilleur traitement des cas de harcèlement et de mobbing, et un climat de travail sécurisant et apaisé pour l'ensemble de la communauté universitaire.