© Bureau Egalité UNIL

Dispositif Aide | UNIL

Plan de lutte contre le harcèlement et les discriminations

Christelle Rigual, PhD, Cheffe de projet

24 novembre 2022

ÉGALITÉ DIVERSITÉ INCLUSION UNIL

Agenda

- Bref état des lieux de la thématique
- Brève presentation du projet
- Présentation des premières mesures du dispositif (lancement printemps 2023)

Lutte contre le harcèlement psychologique/sexuel et les discriminations:
Un état de la question

ÉGALITÉ
DIVERSITÉ
INCLUSION
UNIL

Sources consultées

Publications scientifiques

Rapports scientifiques conduits par des réseaux universitaires (US, UK)

Conventions internationales de l'OIT

Recommandations de la Confédération

Recommandations des syndicats

Recommandations des associations

Dispositifs d'autres Universités

Connaissances scientifiques dans la lutte contre le harcèlement psychologique/sexuel et les discriminations

- **Consensus study**: la lutte contre le harcèlement et les discriminations passe avant tout par une transformation de la culture et du climat organisationnel (National Academies of Sciences, 2018, p. 121)

- Facteurs organisationnels prédictifs de plus hauts niveaux de harcèlement:
  - Climat organisationnel négatif (Buchanan et al, 2014, p. 688); incivilités (NAS, 2018, p. 125)
  - Perception de tolérance de l'organisation envers le harcèlement (Estrada et al, 2011, p. 411)
  - Contexte de genre (National Science Academy; Buchanan et al, 2014, p. 689)

- Absence de recherche et de résultats scientifique sur l'efficacité des dispositifs (Bondestam, F., and M. Lundqvist. 2020b)

Nouveau dispositif

Projet et propositions de mesures

Objectifs du nouveau dispositif

- Souhaite promouvoir une culture inclusive de respect
- Est développé inductivement en consultation avec tous les corps de l'Université
- Ancre ses propositions dans les plus récents résultats scientifiques
- Adopte une approche globale visant à
    - Transformer la culture à travers des formations, des sensibilisations, de la communication, des règlementations
    - Améliorer les processus pour signaler et traiter les plaintes pour harcèlements sexuel et psychologique, discriminations, conflits, et enrichir les mesures adoptées pour adresser les situations
    - Coordonner les acteurs et les ressources de l'UNIL sur ces thématiques
    - Adopter une approche d'amélioration en continu par le développement d'outils d'évaluations

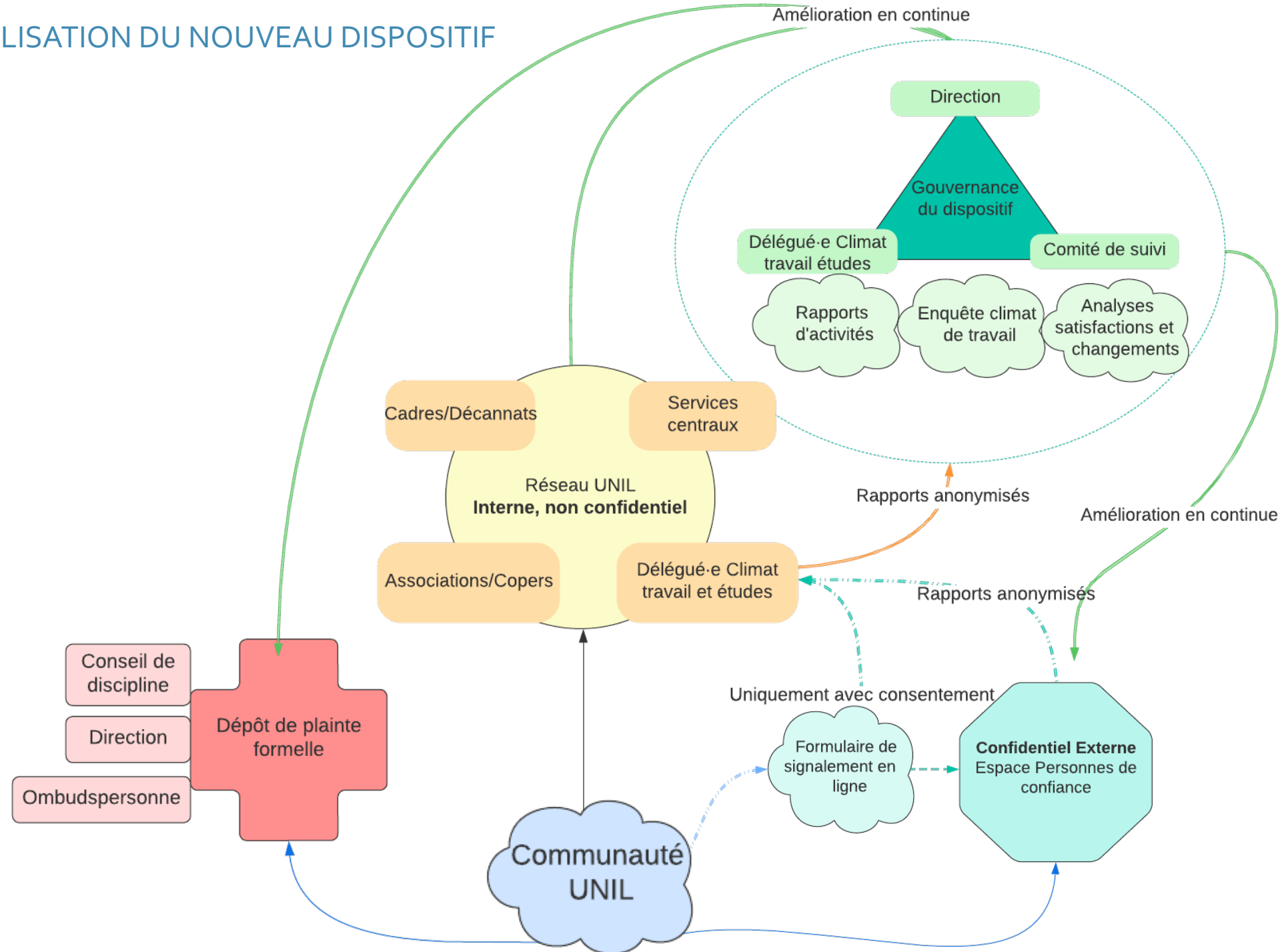
Méthode de projet

- Projet porté par la Direction, Dicastères Ressources Humaines et Egalité, Diversité, Carrières
- Création d'un poste de chef de projet, et d'un comité de pilotage consultatif représentant tous les corps universitaires, toutes les facultés, ainsi que les partenaires sociaux
- Environ 45 membres, s'étant réunis environ 1 fois par mois durant les périodes de cours de l'année 2022
  - Séances de préparations en amont des plénières en petits groupes de travail
- Entités représentées
  - Direction
  - Conseil de l'UNIL
  - Toutes les facultés
  - Services centraux: Service des ressources humaines, service juridique, Bureau de l'égalité, Graduate Campus
  - Copers
  - Acidul
  - FAE
  - Clash
  - Syndicat Service Public
  - Personnes de confiance

Dimensions et premières mesures du dispositif

- **Gouvernance**
  - Création d'un comité de suivi (2023)
- **Transformation de la culture**
  - Développement de formations
  - Communications régulières et d'ampleur
  - Adaptation des réglementations
  - Réflexions processus RH
- **Amélioration du système de signalement et de traitement des situations de conflits, harcèlement, discrimination**
  - Création d'un Espace d'accueil confidentiel (Personnes de Confiance)
  - Mise à jour du site Help et développement d'un formulaire de partage d'experience en ligne
  - Clarification du processus de dépôt de plainte administrative, mise à disposition d'une Ombudspersonne externe
  - Renforcement de la détection et des réponses aux situations problématiques
- **Coordination et monitoring**
  - Création d'un poste de délégué·e à la protection du climat de travail et d'étude et publication de rapports annuels
  - Développement et passation d'une enquête pluriannuelle sur le climat de travail et d'étude à l'UNIL
  - Système d'amélioration en continue du dispositif

VISUALISATION DU NOUVEAU DISPOSITIF



© Bureau Egalité UNIL

Questions?

Merci pour votre attention

Contact:
Projet-anti-harcelement@unil.ch

Cheffes de projet:
Dr. Christelle Rigual
Dr. Anaïd Lindemann (remplacement maternité dès le 1er décembre 2022)

ÉGALITÉ DIVERSITÉ INCLUSION UNIL