

---

## Procès-verbal de la rencontre Direction / CoPers

du mardi 9 novembre 2021, 14h00 – 15h30, salle 318, bâtiment Amphipôle

---

<b>Direction</b>	<b>M. Frédéric Herman, Recteur</b> <b>Mme Liliane Michalik, Vice-rectrice</b> <b>M. Benoît Frund, Vice-recteur</b> <b>M. Marc de Perrot, Secrétaire général</b> <b>M. Étienne Fivat, Responsable du Service des RH</b>
<b>CoPers</b>	<b>M. Jean-Moïse Rochat, Président, PAT</b> <b>Mme Erica van de Waal, Vice-présidente, corps professoral</b> <b>M. David Zandirad, Vice-président, corps intermédiaire</b> <b>M. Nicolas Bancel, corps professoral</b> <b>Mme Isabelle Raymond, PAT</b> <b>Mme Marj Tonini, PAT</b> <b>Mme Anne-Christel Zeiter-Grau, corps intermédiaire</b> <b>Mme Gaële Goastellec, corps intermédiaire</b> <b>M. Laurent Zufferey, PAT</b>
	<b>M. Marco Mazzilli, chargé du PV</b>

La session est ouverte à 14h06.

**1. Procès-verbal du 18 mai 2021 (annexe)**

Le procès-verbal du 18 mai 2021 est approuvé à l'unanimité sans commentaires.

**2. Suivi des mesures concernant le service UniSEP et dispositif de protection incendie**

M. Rochat annonce à la Direction, pour marquer le contexte justifiant un tel point à l'ordre du jour, avoir déjà exécuté un *briefing* avec une partie des membres de la CoPers le matin même. Ils auraient été avertis par un collaborateur d'UniSEP qu'une ambiance de travail problématique régnerait au sein du service et que les consignes de sécurité en matière d'incendie ne seraient pas respectées ; il signale aussi qu'une réunion avait d'abord eu lieu avec M. Pasquier au printemps 2021, puis avec M. Frund en automne, mais elles n'ont pas permis de résoudre les deux points évoqués par le collaborateur selon la CoPers.

La CoPers souhaite également transmettre la surveillance du volet sécurité incendie au Conseil de l'Université, car il ne relève pas de la compétence de ladite commission et ce d'autant plus que le Conseil inclut dans sa représentation les étudiant·e·s qui sont aussi concerné·e·s par ce problème.

M. Frund répond en soulignant que l'alerte lancée par le collaborateur est problématique. Il considère que la Direction ne saurait simultanément mettre sur le même plan ses problèmes particuliers – soit les allégations sur l'ambiance de travail – et généraux – soit les normes de sécurité qui seraient hypothétiquement violées. Il estime ainsi que le tri est inévitable et que les deux questions doivent être dissociées.

M. Frund complète en garantissant à la CoPers avoir mandaté un expert extérieur pour procéder à une vérification du protocole incendie de l'Anthropole. Il s'avère, selon les conclusions présentées, que l'équipement sécuritaire est respecté. Il s'engage pareillement à produire le document d'attestation des résultats au cas où la CoPers le solliciterait.

M. Frund pointe un problème concernant le rez-de-chaussée de l'Anthropole. En effet, il déplore que certaines portes de secours soient bloquées. Il assure toutefois avoir déjà pris les mesures nécessaires, puisque d'ici la fin de l'année les travaux de modification/correction dus seront entrepris.

M. Frund rappelle que ces portes de secours – au nombre de quatre – sont certes fermées, mais qu'elles s'ouvrent toujours automatiquement en cas d'alarme. L'impossibilité de l'ouverture ne touche que le niveau manuel.

Il conclut que des éléments sont encore à corriger, mais qu'aucun danger réel n'est encouru par la communauté universitaire ; il insiste sur le fait que le service en charge de la sécurité a dû faire passer la problématique de la protection contre les incendies au second degré en raison de la pandémie, mais que désormais que la gestion du virus s'améliore, les services seront moins accaparés pour cette fin. Les ressources qui lui avaient été soustraites pour des fins de sécurité face au virus vont derechef lui être attribuées. Pour toutes ces raisons, il suggère de transmettre le sujet à la prochaine CoPers ; il ne comprend pas la réflexion de l'actuelle CoPers selon laquelle il sied d'affecter cette affaire au Conseil, qui selon lui n'est pas compétent en la matière.

M. Rochat remercie M. Frund pour les mesures déjà activées et lui témoigne sa croyance dans l'effectivité de celles-ci. Il l'incite cependant à donner des explications quant au fait que le collaborateur avait dénoncé un manque de ressources – ce que M. Frund admet au demeurant – et qui pouvait se traduire, par exemple, par un non-accomplissement d'exercices de simulation d'incendie. Pour l'intégralité de la CoPers, il en va de la sécurité des collaboratrices et collaborateurs, mais aussi du corps étudiant qui d'ailleurs n'en est pas au courant.

M. Rochat conçoit que la Direction devrait rendre des comptes de cette gestion. Il met l'accent de nouveau sur le fait que le dossier devrait être transmis au Bureau du Conseil pour décharger la prochaine CoPers, d'autant que le Conseil a la faculté de représenter les étudiant-e-s.

M. Frund désapprouve ce procédé puisque la Direction n'est pas soumise au Conseil et considère que cela révèle d'une mauvaise compréhension du système.

M. Rochat ajoute aussi que M. Frund aurait énoncé dans leur entretien être au courant de plusieurs zones d'ombres dans le domaine de la sécurité incendie, ainsi qu'un manque de ressources allouées à ce pôle.

M. Frund dément avoir mentionné des zones d'ombres, mais admet le manque de ressources et M. Rochat pense que l'échange pourrait être résolu par la consultation du PV de leur entretien.

Mme Zeiter-Grau signale pour sa part que la désignation du responsable importe peu, aussi longtemps que le problème est résolu. Elle pense que la confusion se trouve au niveau terminologique. Elle ne veut pas que la CoPers contrôle la Direction, mais plutôt que celle-ci transmette des informations de sa propre initiative au Conseil

M. Herman admet cette possibilité, mais soulève qu'il serait souhaitable que cela ne revête pas la forme d'un assujettissement à rendre des comptes.

M. de Perrot explique qu'une transmission au Conseil de l'UNIL par la CoPers, inciterait probablement celui-ci à émettre une interpellation à la Direction, qui répondrait par une explication sur la situation. Il n'y aurait pas supervision continue par le Conseil, mais transmission ponctuelle par la Direction de l'information demandée par le Conseil.

Mme Zeiter-Grau renouvelle son opinion et considère que la Direction devrait informer sans être interpellée ; il s'agirait en quelque sort d'un état de suivi de l'évolution des choses.

M. Herman la rejoint. Il clôt en motivant la CoPers à prendre contact avec le Bureau du Conseil pour le mettre au courant de la situation.

M. Rochat accepte cette méthode de procéder.

\* \* \* \* \*

### 3. Élection de la prochaine CoPers

M. de Perrot annonce que la procédure d'élection de la prochaine CoPers est menée de manière à garantir que l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de l'UNIL aient conscience de l'importance d'une participation à celle-ci. De nouvelles candidatures arrivent encore au Secrétariat général. Il est optimiste et pense que l'on peut espérer que la future commission se composera de 12 membres, pour autant qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité, soit :

- Avoir été engagé-e depuis six mois au moins, à savoir au moins depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021
- Garantir une présence effective à l'UNIL d'un an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour pouvoir assister aux séances de la CoPers

M. de Perrot rappelle que des dérogations à ces conditions pourraient être envisagées, tant que l'on peut garantir que les personnes élues auront les conditions pour s'engager pleinement.

Pour ce qui est du PAT, sept candidatures ont été reçues à ce stade. Pour le corps intermédiaire, dix candidatures ont été reçues. Finalement, pour ce qui est du corps professoral, cinq candidatures ont été reçues, dont une semble *a priori* contraire aux règles d'éligibilité.

### 4. Périmètre de consultation de la CoPers

M. Rochat informe que lui-même et M. Zandirad ont rencontré Mme Michalik, ainsi que M. Rossier pour une séance préliminaire qui a notamment porté sur le mode de consultation de la future CoPers. Il en est ressorti que ladite commission devrait être consultée plus régulièrement. De plus, il salue qu'un accord se soit formé sur une liste de conditions de consultation ; elle vise en particulier à encourager la Direction à consulter la CoPers en cas de modification des directives RH ou celles ayant trait aux conditions de travail. Ces listes, établies avec des arguments, sont distribuées par M. Zufferey à toutes et tous. M. Rochat invoque l'art. 2 de la *Directive 1.27 d'établissement de la Commission du personnel de l'UNIL*, pour justifier une telle démarche et l'établissement de la liste mentionnant les critères. En sus des directives du domaine 1., la liste inclut les directives suivantes (0.2., 0.3., 0.3.bis, 0.4., 0.7., 0.11., 2.4., 3.4., 3.22., 4.2., 4.5., 4.6.).

Mme van de Waal ajoute, qu'en plus de cette disposition légale, la CoPers insiste sur la nécessité qu'il y ait davantage de consultation, car la précédente Direction n'y recourait pas de manière systématique.

M. Herman s'exprime favorablement à cette proposition qui lui semble appropriée ; le message est bien passé et que la prise en compte des critères se fera de façon plus systématique.

## 5. Modalités de télétravail du PAT scientifique

M. Fivat rappelle que lors de la rencontre précédente, la CoPers a interrogé la Direction quant aux modalités de télétravail du PAT scientifique. Certaines de ses fonctions ne sont pas soumises à la *Directive 1.40 sur les formes de travail flexible et mobile à l'UNIL*. La CoPers estimait qu'il en découle ainsi différentes incompréhensions au regard du télétravail.

M. Fivat propose de mettre à disposition pour les fonctions concernées, une convention allégée pour que les modalités du télétravail puissent être convenues avec le supérieur hiérarchique du membre du PAT scientifique concerné. Le Service des ressources humaines est à disposition pour toute question liée à son application.

## 6. Plan d'intentions

M. Herman signale, à titre liminaire, que les 6 enjeux prioritaires suivants ont été retenus depuis février-mars 2021 pour être intégrés dans le plan d'intentions :

1. Enseignement, recherche et carrière dans un monde *post-covid*
2. Transition écologique
3. Diversité et inclusion
4. Université face aux enjeux technologiques et numériques
5. Impact de la science dans la société
6. Relations *inter-* et *intra-*institutionnelles

Il explique que la procédure qui guide l'élaboration du plan d'intentions se répartit en 3 phases :

La phase initiale – déjà accomplie – consiste en la mise en place de groupes d'experts de divers horizons pour examiner la faisabilité des objectifs et pour confronter les premiers projets d'idées.

Une phase d'entretiens a ensuite été organisée - elle aussi accomplie – au cours de laquelle la Direction a procédé à des réunions avec les Décanats pour que ceux-ci formulent leurs points de vue.

Il indique qu'actuellement la dernière phase s'articule autour du tri des recommandations adressées, de la consultation des commissions ainsi que du travail d'écriture ; en toute prévision raisonnable, M. Herman espère que le plan d'intentions sera établi d'ici janvier.

La CoPers, via Mme Zeiter-Grau, soulève la problématique de l'enseignement comodal. Elle fait part de sa préoccupation vis-à-vis de celui-ci, en ce sens qu'il complique de manière non-négligeable le travail des enseignant·e·s tout en affaiblissant la qualité pédagogique de l'enseignement. Elle ne conteste pas les avantages qu'a pu fournir le système comodal, qui seraient par ailleurs à conserver

– comme le corrobore Mme Michalik, mais demande de mettre fin au choix aléatoire des étudiant-e-s qui peuvent rester à distance ou venir en présentiel ; en effet, la CoPers est d’avis qu’un tel dispositif devrait être réservé exclusivement aux membres du corps étudiant ne disposant d’aucun certificat COVID. Elle suggère ainsi à la Direction d’effectuer une campagne d’information pour sensibiliser les étudiant-e-s relativement aux problèmes suscités par le mécanisme commodal actuel et d’attirer leur attention quant au fait que celui-ci ne doit pas s’insérer dans une logique de confort.

Mme Michalik comprend la préoccupation, mais explique qu’aussi longtemps que la présente situation subsistera, le procédé binaire devra être maintenu en faveur des personnes non-titulaires du pass, nonobstant les abus subséquents. Elle souligne néanmoins que, dans une perspective *post-covid*, le but de la Direction sera de revenir à la pratique présentielle, tout en maintenant les aspects de l’enseignement à distance qui sont pédagogiquement fondés. Ceci demandera réflexion et consultations des parties prenantes. En ce qui concerne la sensibilisation, elle soutient la démarche avancée par Mme Zeiter-Grau et verra comment y donner suite.

Mme Tonini s’enquiert de l’enjeu de l’égalité et de l’inclusion ; elle souhaite savoir si la consultation portera sur chaque commission d’égalité facultaire.

Mme Michalik lui indique que la consultation à venir s’effectuera avec la cheffe de service et du Bureau de l’égalité, Mme Carine Carvalho, ainsi que par une rencontre avec les doyens-ennes, les vice-doyens-ennes, les présidents-e-s ou adjoints.es des commissions d’égalité de chaque faculté, lorsque que celles-ci existent. Elle complète en informant que la commission consultative d’égalité sera élargie et qu’un groupe d’expert-e-s sera constitué, sur lequel la commission pourra s’appuyer.

## **7. Dispositif de prévention du harcèlement**

M. Herman pose le cadre et circonscrit la notion d’harcèlement, en indique que le point du jour ne couvre que le sexisme et le harcèlement sexuel.

Mme Michalik marque de prime abord la volonté de la Direction de promouvoir à l’UNIL une institution respectueuse et inclusive, compétente aussi bien dans la prévention que dans la gestion des situations de souffrance au travail et aux études. Elle décrit les mesures initiées par la Direction pour atteindre ces objectifs, y compris la mise en place d’une formation obligatoire des nouveaux·elles professeurs-es à certains aspects de management ainsi qu’au sexisme et harcèlement sexuel. La Direction prévoit l’élargissement de la catégorie de personnes visées par cette formation.

Elle rapporte aussi que les Décanats et départements seront désormais informés des intentions de la Direction. Un groupe de travail a été mis en place – conduit par une personne externe recrutée dès le 1<sup>er</sup> décembre 2021 – chargé de mettre en place un nouveau dispositif de gestion des situations. Ce groupe travaillera dans les mois qui suivent le jour de séance. Le dispositif inclura une cellule d’accueil et d’écoute, qui

pourra évaluer les situations et rediriger les personnes selon les mesures à prendre (par exemple médiation, analyse du climat de travail, accompagnement). La Direction souhaite cette cellule indépendante de la Direction et pluridisciplinaire, c'est-à-dire capable de couvrir des domaines allant au-delà des aspects juridiques. Mme Michalik espère que cette cellule pourra collaborer avec la CoPers, notamment lorsque des personnes victimes n'oseront pas directement s'adresser à elle. La Direction estime que la CoPers aura aussi tout son rôle à jouer pour diriger les personnes vers cette cellule d'accueil dans le cas où des situations de sexisme ou d'harcèlement lui seraient notifiées.

Mme Michalik avise que la Direction souhaite que le traitement des cas se fasse à l'interne de la cellule, pour garantir vélocité et efficacité, et que le recours aux partenaires externes ne se fasse que si nécessaire. Un suivi tant individuel que collectif (par exemple le suivi d'une structure) est prévu dans ce nouveau dispositif.

M. Rochat, à l'expression de toute la CoPers, se dit satisfait de ce plan, mais revendique la nécessité de renforcer la confiance dans le système, car trop de victimes craignent leur hiérarchie ou tous les aspects liés à la Direction. Il pense ainsi que des moyens d'action plus dynamiques devraient être mis en place.

Il demande aussi à Mme Michalik comment il pourrait concrètement et dès maintenant aiguiller de potentielles victimes, étant donné que le plan n'est pas encore complètement achevé et accompli.

M. Fivat répond et encourage les éventuelles victimes à s'adresser au service RH pour prendre les mesures nécessaires. Il ajoute qu'elles peuvent également s'adresser au Bureau de l'égalité ou au Bureau de conseils et médiation. Ce dernier, au travers de son système *safe place* pourra également orienter les potentielles victimes vers le service RH, respectivement la Direction, le cas échéant, pour prendre les mesures qui s'imposent.

## **8. Journées végétariennes dans les cafétérias de l'UNIL, retours de collaboratrices et de collaborateurs**

M. Rochat avertit d'emblée qu'il se fait relais des remarques de collaboratrices et collaborateurs, sans prendre position au nom de la CoPers, du fait que certaines cafétérias n'offriraient pas des protéines animales chaque jour.

Mme Zeiter-Grau ajoute qu'à certaines occurrences, inversement, les cafétérias ne vendent aucun repas végétalien ou végétarien.

M. Frund s'étonne de ces commentaires, car une campagne de communication est en cours, avec l'affichage d'une pastille verte indiquant qu'il s'agit d'une journée végétarienne. De plus, les restaurateurs ont l'obligation de prévoir dans leurs cafétérias respectives des menus végétariens chaque jour – un repas végétalien ne pouvant pas être assuré en raison du jeu de l'offre et la demande. La classe de

personnes souhaitant s'alimenter par voie végétalienne est effectivement trop restreinte, on ne peut pas contraindre les restaurateurs à en proposer dans tous les points de vente au risque d'avoir des invendus. Dans tous les cas, il prend note et vérifiera que la communication atteigne correctement ses fins.

Mme Tajani considère qu'il serait optimal d'instaurer un modèle calqué sur celui de la cafétéria de Géopolis instaurant un menu végétarien et carnivore quotidiennement.

Mme Zeiter-Grau propose aussi à la Direction de suggérer aux cuisiniers qu'ils retirent des produits non-végétaliens mélangés à des aliments neutres, pour que tout un chacun puisse choisir ou non de les ajouter, à l'instar de la mayonnaise pour ne retenir qu'un exemple.

M. Frund rappelle que le personnel de cuisine suit une formation complétée d'une sensibilisation à la cuisine végétalienne/végétarienne, mais elle peine à produire des effets rapides.

#### **9. Prolongation des contrats à durée déterminée, demande de clarification sur la notion de cas de force majeure**

La CoPers, via l'intervention de Mme van de Waal, appelle la Direction à préciser l'art. 24 du *Règlement sur les assistants de l'Université de Lausanne* pour en déterminer le champ d'application. Elle souhaite une explication de la notion de « *force majeure* » et de ses critères d'application.

M. Fivat détaille l'interprétation de cette terminologie en soulignant que la force majeure est retenue en cas d'impossibilité d'accès aux recherches en Suisse ou à l'étranger, ou d'impossibilité d'accomplir des étapes à l'avancement ou à la réalisation de sa thèse.

#### **10. Questions sur l'utilisation du pass sanitaire dans le cadre des conseils (facultés, écoles, etc.)**

M. Rochat met en relief, au nom de la CoPers, que certaines zones de flou demeurent en matière de réunions des conseils, puisque le pass COVID serait tantôt exigé, tantôt mis de côté.

M. de Perrot explique que dès trente personnes réunies, ledit certificat est obligatoire conformément aux dispositions légales fédérales en vigueur (*Ordonnance 3 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus – RS 818.101.24*) ; ce n'est qu'en deçà de ce nombre que le *pass* n'est pas prescrit, à la condition que le masque soit porté et que le mètre et demi de séparation soit garanti.

M. Rochat se demande alors comment une personne qui n'est pas au bénéfice du certificat peut exercer ses compétences – spécifiquement le droit de vote – dans le cadre d'une séance dépassant les trente participants.



M. de Perrot lui signifie que toute personne dans une telle situation devrait interpeller la Présidence du Conseil en question pour voir s'il est possible de lui assurer un vote à distance. Il lui apparaît tout à fait possible que la Direction diffuse un message de rappel pour assurer la clarification.

Mme Raymond demande à la Direction s'il est envisageable d'élargir l'accès au test salivaire pour les membres des conseils.

M. de Perrot se prononce par la négative ; d'une part, la Direction n'a reçu l'autorisation d'effectuer des prélèvements salivaires qu'en faveur des étudiant·e·s selon *l'Arrêté vaudois sur la restriction d'accès aux hautes écoles aux personnes disposant d'un certificat COVID-19 du 15 septembre 2021* et d'autre part, ce genre de tests ne permet pas la délivrance d'un pass tel que reconnu par l'ordonnance fédérale susmentionnée.

Il en résulte que la CoPers et la Direction conviennent qu'il faudrait une alternative, mais cela n'échoit pas à leurs compétences respectives.

M. Zandirad informe la Direction que certains agents de sécurité ne semblent pas au clair devant les bibliothèques, puisqu'ils refusent sporadiquement l'entrée d'assistant·e·s aux guichets d'emprunt / dépôt, bien que le certificat COVID ne leur soit pas requis pour s'y rendre.

M. Frund rappelle que l'équipe d'agents·es se compose de 140 personnes, ce qui implique que l'information circule lentement et que dans l'entre-temps les règles obsolètes continuent à être observées. Il remémore aussi à l'attention de la CoPers que ce personnel dépend de partenaires externes, ce qui complique la surveillance adéquate par la Direction.

## 11. Divers

Aucun point supplémentaire n'a été traité.

La session est levée à 15h56.

24.01.2022 / mm  
09.11.2021 / CoPers