

## Note

<b>Concerne</b>	Réponse à l'interpellation d'A. Morin, L. Hort et E. Fernandes « Pour un dispositif Aide conforme aux bonnes pratiques en la matière » (25.04.2023)
<b>Destinataire</b>	Conseil de l'UNIL
<b>Date</b>	12 septembre 2023

## Préambule

Lutter contre toute forme d'atteinte à l'intégrité des personnes dans le contexte de leur travail ou de leurs études afin de garantir que chacun·e trouve à l'Université un cadre respectueux et propice à son épanouissement est l'une des priorités de la Direction<sup>1</sup>.

Le dispositif Aide | UNIL est conçu dans ce but. Inspiré de résultats scientifiques<sup>2</sup>, de recommandations et réglementations internationales<sup>3</sup>, fédérales<sup>4</sup>, cantonales<sup>5</sup>, syndicales<sup>6</sup> et associatives<sup>7</sup>, il a été développé en collaboration avec un Comité de pilotage représentant tous les corps de l'UNIL ainsi que les syndicats. Fortement axé sur la transformation de la culture, le dispositif est pensé en étroite coordination avec les juristes spécialistes.

Reconnaissant la complexité et la sensibilité de la thématique, ainsi que les limites des connaissances actuelles en matière d'efficacité des dispositifs de lutte contre le harcèlement<sup>8</sup>, Aide | UNIL propose différents canaux pour que les membres de la communauté puissent contribuer à l'amélioration continue du dispositif : la mise en place d'un Comité de suivi ayant pour rôle d'analyser le dispositif et de proposer des axes d'amélioration, la passation biennale d'une enquête permettant de suivre l'évolution du climat de travail et d'études à l'UNIL, le développement d'indicateurs de suivi d'activité et la publication d'un rapport annuel Aide | UNIL, ainsi que, prochainement, la mise à disposition d'un formulaire de satisfaction concernant les soutiens proposés.

La Direction, préoccupée par les résultats de l'enquête 2022 sur le climat de travail et d'études à l'UNIL et fortement engagée pour l'amélioration continue de celui-ci, remercie les interpellant·e·s pour leurs contributions et répond comme suit aux questions posées.

---

<sup>1</sup> Voir notamment l'Exposé des Motifs et Proposition de Décret pour le plan stratégique pluriannuel de l'UNIL, p. 22, mesure 4.2.1. Voir aussi le plan d'intentions de l'UNIL 2021-2026, p. 42.

<sup>2</sup> Bondestam et Lundqvist, « Sexual harassment in higher education – a systematic review »; Buchanan et al., « A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment »; National Academies of Sciences, *Evaluating the Effectiveness of Interventions to Prevent and Address Sexual Harassment*; National Academies of Sciences, *Sexual Harassment of Women*.

<sup>3</sup> « Convention C190 – Convention (n°190) sur la violence et le harcèlement (2019) »; Conseil de l'Europe, [Recommandation CM/Rec\(2019\)1 sur la prévention et la lutte contre le sexisme](#).

<sup>4</sup> « RS 151.1 - Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg) »; « RS 822.11 - Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr) ».

<sup>5</sup> « Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail - fiche pour les directions (FR) ».

<sup>6</sup> Bovolenta, « Agissons ensemble contre le harcèlement sexuel et le mobbing! ».

<sup>7</sup> 500 Women Scientists, « Addressing Gender Inequality in Academia in Switzerland ».

<sup>8</sup> Bondestam et Lundqvist, « Sexual harassment in higher education – a systematic review », 397; 405-8.

**1. La Direction prévoit-elle d'élaborer une nouvelle version de la directive 0.4 concernant la prévention et la gestion des conflits ainsi que des atteintes à la personnalité au sein de la communauté universitaire, en suivant les recommandations du canton et de la Confédération à ce sujet, et si besoin avec le concours d'un-e expert-e reconnu-e en la matière (p.ex. un-e juriste spécialisée en droit du travail, en droit administratif et en protection des données) ?**

La révision de la directive 0.4 a été initiée dans le contexte du développement du dispositif Aide | UNIL. Cette révision est encore en cours au Service juridique, qui s'est adjoint l'expertise du pôle juridique du Service des ressources humaines, des personnes de confiance spécialistes en droit du travail, de la Déléguée à la protection du climat de travail et d'études et du Délégué à la protection des données.

Tout comme la version actuelle, la directive révisée comportera les éléments recommandés par le canton et la Confédération en matière de prévention du harcèlement, à savoir une déclaration de principe, une définition des comportements inacceptables, une description des mesures de prévention et une présentation de la marche à suivre en cas d'atteinte à l'intégrité des personnes ou tout autre comportement inopportun, incluant les sanctions encourues. Conformément aux recommandations du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), la Direction associe les membres de la communauté à la révision de la directive, par le biais de différentes consultations, notamment auprès des membres du réseau UNIL d'expert·e·s sur cette thématique<sup>9</sup>, des doyen·ne·s et des membres du Comité de suivi du dispositif<sup>10</sup>.

Par ailleurs, dans son Plan d'intentions 2021-2026 (*Mesure 4.2.1 « Assurer un traitement systématique de toute situation de sexisme, harcèlement et discrimination et en prévenir l'émergence »*), la Direction décrit les grandes lignes du dispositif qu'elle entend mettre en place pour la prévention, la prise en charge et le suivi des situations de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, de sexisme ou tout autre comportement inapproprié.

**2. Une fois cette nouvelle version de la directive 0.4 publiée, la Direction reverra-t-elle son dispositif AIDE pour s'assurer qu'il soit conforme à cette directive ?**

L'amélioration continue du climat de travail et d'études à l'UNIL implique une étroite adéquation entre les prestations offertes aux membres de la communauté et les règlements de l'UNIL. En ce sens, le dispositif Aide | UNIL et la Directive 0.4 sont développés conjointement, afin de permettre une cohérence complète entre les textes réglementaires et les mesures proposées.

Comme soulevé dans le préambule, le dispositif, y compris la Directive 0.4, est pensé de manière à évoluer et s'améliorer, notamment sous l'impulsion des recommandations du Comité de suivi, d'interpellations du Conseil, de suggestions de membres de la communauté UNIL et des résultats de l'enquête sur le climat de travail et d'études.

---

<sup>9</sup> Réseau d'expert·e·s ayant pris part au Comité de pilotage du projet et voué à évoluer afin d'intégrer le maximum de personnes spécialisées sur ces thématiques.

<sup>10</sup> Le Comité de suivi du dispositif est chargé de monitorer le fonctionnement de celui-ci et de formuler des recommandations à l'intention de la Direction afin de l'améliorer. Il est composé de 9 membres permanent·e·s, représentant les différentes facultés et les différents corps. Selon les besoins, il peut s'adjoindre ponctuellement l'expertise de membres invité·e·s (représentant·e syndical·e, Déléguée à la protection du climat de travail et d'études, vice-recteur·trice).

**3. La Direction peut-elle d'ores et déjà (soit sans attendre la nouvelle version de la directive 0.4) corriger son dispositif AIDE afin que :**

**a) Toutes les déclarations de principe qui y figurent soient conformes à la loi, et toutes les situations problématiques qui y sont évoquées soient définies, là encore de façon conforme à la loi ?**

L'interpellation mentionne que « *le dispositif contient une déclaration de principe selon laquelle le sexisme sous toutes ses formes n'est en aucun cas toléré à l'UNIL.* » Selon les interpellant·e·s, cette déclaration pourrait constituer une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression et d'opinion.

La définition du sexisme telle qu'elle est comprise par la Direction ne se fonde pas uniquement sur la LEg<sup>11</sup>, mais sur l'interdiction de la discrimination au sens des droits humains. Selon le Tribunal fédéral, il y a discrimination, au sens de l'art. 8 al. 2 Cst., lorsqu'une personne est traitée différemment en raison de son appartenance à un groupe particulier qui, historiquement ou dans la réalité sociale actuelle, souffre d'exclusion ou de dépréciation<sup>12</sup>. Ainsi, la discrimination consiste à traiter différemment et défavorablement sans raison objective des personnes dans des situations similaires en se basant sur des motifs prohibés tels que la race, le sexe ou toute autre situation liée à l'identité de la personne<sup>13</sup>.

En formulant la déclaration de principe précitée comme telle, la Direction se fonde sur une partie de la doctrine juridique, qui considère que toutes les manifestations du sexisme, y compris celles qui conduisent à la violation d'un ou de plusieurs droits humains, sont fondées sur des normes sociales et notamment sur des stéréotypes liés au genre et qu'ainsi le sexisme contribue au phénomène plus général de violence fondée sur le genre<sup>14</sup>. En outre, la définition du sexisme donnée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe<sup>15</sup> montre que celui-ci porte atteinte à la dignité de la personne qui en est la cible.

Si l'on considère le sexisme comme une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, autrement dit un comportement contribuant aux violences fondées sur le sexe et portant atteinte à la dignité des femmes sans motif raisonnable, ce comportement n'est pas protégé par la liberté d'expression, puisqu'il constitue une discrimination prohibée. En effet, aux termes de l'art. 36 Cst., la liberté d'expression peut être restreinte si elle entraîne une discrimination contraire aux droits fondamentaux.

Par ailleurs, l'interpellation fait référence à la description des situations problématiques sur le site internet Aide | UNIL. Celui-ci présente la définition des comportements inacceptables que sont les atteintes à la personnalité (telles que le harcèlement psychologique ou sexuel) ou encore différentes formes de discriminations (telles que le sexisme ou le racisme). Les formes que ces comportements peuvent revêtir sont multiples, que celles-ci soient verbales, non verbales, visuelles, physiques ou autres. Si le site internet fournit des exemples concrets de manifestations des phénomènes décrits, il paraît difficile d'en décliner les formes de manière

---

<sup>11</sup> Ceci dit, il convient de préciser que le Tribunal fédéral a confirmé que les remarques sexistes constituent du harcèlement sexuel au sens de la LEg (ATF 8C\_74/2019 du 21 octobre 2020).

<sup>12</sup> ATF 147 III 49, consid. 9.5

<sup>13</sup> Marlétaz, L'harmonisation des lois cantonales d'aide sociale : une analyse des obligations internationales des droits humains, Zurich 2021, p. 155.

<sup>14</sup> Balzaretti, L'interdiction de la publicité sexiste et la prévention de la violence fondée sur le genre, in : ex ante 1/2020 p. 3ss, 2020, p. 5.

<sup>15</sup> [Recommandation CM/Rec\(2019\)1 sur la prévention et la lutte contre le sexisme.](#)

exhaustive. En revanche, le formulaire de signalement liste certaines formes de harcèlement et discrimination, ce dans le but de permettre aux personnes concernées d'identifier leur situation de la manière la plus ouverte possible, sans forcément l'avoir qualifiée au préalable de l'un des comportements inacceptables décrits, éventuellement aussi parce que leur vécu n'entrerait pas dans l'une de ces catégories.

En ce qui concerne le terme de « discriminations hétérocissexistes » auquel font référence les interpellant·e·s, la remarque a été prise en compte et le terme explicité <sup>16</sup>.

**b) Une ou plusieurs personnes de confiance interne(s) soient désigné(s), en plus des personnes de confiance externes ?**

Selon les recommandations du canton et de la Confédération, les personnes de confiance peuvent être internes *ou* externes à l'institution. Le Comité de pilotage s'est prononcé en faveur de la mise en place de personnes de confiance uniquement externes. Cette externalité garantit en effet une impartialité et une confidentialité maximales<sup>17</sup>, les personnes de confiance n'étant pas sous contrat UNIL et n'étant donc pas liées par le devoir de fidélité. Ce choix permet de proposer une prestation professionnelle, avec une expertise élevée, tout en offrant une confidentialité totale, ce qui a été privilégié afin de maximiser la confiance dans le dispositif.

En complément des personnes de confiance externes, le dispositif est pensé pour capitaliser sur un réseau interne existant d'actrices et acteurs multiples (responsables hiérarchiques, services et unités pertinentes, associations et commissions, Déléguée à la protection du climat de travail et d'études), qui peuvent aussi être sollicité·e·s. Cette multiplicité de canaux, reflétant l'organisation de l'UNIL et offrant différentes prestations et niveaux de confidentialité (secret médical pour Accueil santé, Santé au travail et la consultation psychothérapeutique, secret professionnel pour l'aumônerie, confidentialité limitée par le cadre légal pour toute personne employée par l'UNIL, etc.), a pour objectif de répondre au mieux à la diversité des personnes, des situations et des besoins.

**c) La CoPers soit mentionnée dans les autres ressources internes à disposition du personnel de l'UNIL ?**

La CoPers est effectivement une ressource importante pour les collaboratrices et collaborateurs de l'UNIL. Son absence dans la liste des ressources internes à disposition du personnel figurant sur le site internet résultait d'un oubli, désormais corrigé<sup>18</sup>.

Selon l'art. 11 de la Directive de la Direction 1.27 relative à la Commission du personnel, « *les membres de la Commission sont tenus de ne pas divulguer les informations sensibles et celles transmises à titre confidentiel* ». Néanmoins, si des informations graves devaient être portées à leur connaissance en lien avec des atteintes à l'intégrité, elles et ils ont l'obligation de les rapporter à la Direction. En effet, au même titre que d'autres ressources internes à disposition du personnel (i.e. services et Déléguée), les membres de la CoPers sont employé·e·s par l'UNIL et soumis·es au devoir de fidélité vis-à-vis de l'employeur. Si la Doctrine confirme qu'une commission du personnel doit être indépendante de l'employeur, en ce sens qu'elle doit

---

<sup>16</sup> <https://www.unil.ch/aide-help/home/menuinst/trouver-de-l-aide.html>

<sup>17</sup> Voir à ce propos «Pour une Entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique.» Véronique Ducret, Georg Editeur, Genève, 2001, pp. 90-91.

<sup>18</sup> <https://www.unil.ch/aide-help/home/menuinst/trouver-de-l-aide/ressources-internes-unil.html>  
> [Pour les collaborateur·trice·s](#)

défendre l'intérêt des employé·e·s dans leur ensemble, cela ne doit pas être interprété comme une limitation du devoir de fidélité.

**d) La démarche informelle (recours aux personnes de confiance) soit mieux distinguée de la démarche formelle (dépôt d'une plainte administrative) ?**

Le site internet est pensé afin de présenter de manière distincte les différentes démarches pour « trouver de l'aide » (recours aux personnes de confiance, aux ressources internes et/ou sollicitation de la hiérarchie), pour « signaler une situation » (aux personnes de confiance uniquement ou également à la Déléguée à la protection du climat de travail et d'études) et pour « déposer plainte ».

Pour chacune de ces démarches, les implications en termes de confidentialité et de capacité d'action de l'UNIL sont précisées. Pour ce qui est du signalement, les différentes modalités d'anonymat et de confidentialité ainsi que leurs implications sont également distinguées : les signalements transmis uniquement aux personnes de confiance (confidentiels) peuvent être anonymes, tandis que les signalements transmis à la Déléguée (non confidentiels) ne peuvent être anonymes et la Déléguée peut élaborer des propositions d'action ou transmettre la situation pour intervention aux services compétents, tels que la Direction ou le Service des ressources humaines. Enfin, la plainte ouvre une procédure administrative interne, se doit d'être nominative, et est adressée directement à la Direction.

**e) Les plaintes formelles ne soient pas envoyées immédiatement à la Direction (ou à un·e collaborateur ou collaboratrice dépendant directement de celle-ci), mais à une instance interne indépendante, sur le modèle de la *Cellule Respect* de l'EPFL, ou à l'*ombudsperson* ?**

Le dispositif Aide | UNIL prévoit cette possibilité. Avant de transmettre une plainte formelle à la Direction - qui est tenue, en tant qu'employeuse, de prendre des mesures en cas d'atteinte à la personnalité, et seule habilitée à le faire -, les personnes souhaitant déposer plainte peuvent en effet bénéficier de l'accompagnement d'une *Ombudsperson*<sup>19</sup>, personne externe à l'UNIL et indépendante de celle-ci. L'*Ombudsperson* peut également fournir des conseils et formuler des recommandations à la Direction.

Dans les cas où la plainte risque de placer la Direction dans une situation de conflit d'intérêt, par exemple parce qu'elle concernerait l'un·e de ses membres, la personne concernée se retire du processus de traitement de la plainte. Par ailleurs, le Comité de suivi surveille le fonctionnement du dispositif, notamment eu égard au traitement des plaintes, qui a du reste toujours été assuré jusqu'ici.

**f) Dès que les faits qui lui sont rapportés ne peuvent être établis d'emblée avec certitude, la Direction confie une enquête à une instance externe spécialisée et impartiale, comme le recommande le SECO ?**

Lorsque la plainte vise un·e membre du personnel de l'UNIL, le cas relève de la compétence de la Direction, qui peut mener une pré-analyse de la situation et, si les faits ne peuvent être établis avec certitude, mandate une instance externe pour la conduite d'une enquête. Le choix des prestataires externes se fait au cas par cas, selon la nature des faits reprochés et les personnes impliquées, afin de garantir l'expertise et l'impartialité de l'instance mandatée.

---

<sup>19</sup> <https://www.unil.ch/aide-help/home/menuinst/deposer-plainte.html>

Lorsque la plainte vise un·e étudiant·e ou un·e auditeur·trice, la Direction saisit le Conseil de discipline. Dans des cas relevant du droit pénal, la Direction dénonce le cas au Ministère public.

**g) Des précisions soient formulées sur la façon dont la Direction informera la communauté universitaire sur les plaintes déposées dans le cadre du dispositif AIDE et sur la suite qui leur a été donnée ?**

Chaque situation est examinée de manière individuelle, en fonction du type de plainte et de la mesure qui a été entreprise par la Direction. Selon les circonstances et dans le respect de la protection de la personnalité des personnes concernées par la procédure, la Direction peut prévoir une communication. Dans tous les cas, la Direction s'assure de faire un retour aux plaignant·e·s et de rappeler dans l'entité concernée les règles relatives à l'application du dispositif et aux comportements qui sont attendus de la part des membres de la communauté.

Par ailleurs, le rapport annuel Aide | UNIL pourrait inclure des informations statistiques (p. ex. nombre de plaintes reçues, d'enquêtes ouvertes et type de sanctions prises), en veillant à ce qu'aucune identification des personnes concernées ne soit possible par ce biais.

**h) Le dispositif AIDE respecte en tout point les règles sur la protection des données ?**

Le dispositif Aide | UNIL respecte la LPrD et le RLPers. Un potentiel d'amélioration est toutefois envisageable, notamment en ce qui concerne la transparence du traitement de données personnelles.

Concernant les données personnelles traitées, le formulaire de signalement en ligne n'oblige la personne signalante à répondre de manière précise à aucun champ que ce soit (l'option « je ne sais pas », « je ne souhaite pas répondre » et/ou « autre » étant proposée dans tous les cas). Le choix des informations communiquées revient à la personne qui les communique. Celle-ci est informée des conditions d'utilisation et des modalités de traitement des données, et consent donc au traitement de ses données lorsqu'elle transmet le formulaire aux personnes de son choix.

Concernant les données sensibles et selon la définition de l'art. 4 al. 1 ch. 2 LPrD, le dispositif Aide | UNIL peut traiter des données relatives :

- aux opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales ;
- à l'origine ethnique ;
- à la sphère intime de la personne, en particulier à son état psychique, mental ou physique.

Ces données sensibles concernent uniquement la victime qui les communique sur la base de son consentement (éclairé), en accord avec l'art. 5 al. 2 let. c LPrD. L'art. 101 al. 2 RLPers n'est donc pas applicable dans ce cas, l'UNIL se reposant sur le consentement du collaborateur ou de la collaboratrice (cf. art. 99 al. 1 RLPers).

Comme mentionné ci-dessus, le formulaire présente toutefois un potentiel d'amélioration par rapport à la transparence du traitement lors de la collecte de données. En vertu de l'art. 13 al. 2 let. d LPrD, l'UNIL doit fournir à la personne concernée une information sur le droit d'accéder aux données personnelles la concernant. Celle-ci est présente dans les informations légales dans le pied du site internet unil.ch<sup>20</sup>. Un renvoi vers cette information sera ajouté dans le formulaire et sur le site web Aide | UNIL.

Il est important de signaler que le devoir d'information, tout comme le droit d'accès aux données, peut être restreint dans certains cas pour une durée limitée, notamment lorsqu'un

---

<sup>20</sup> <https://www.unil.ch/aide-help/home/legalinformation.html>

intérêt privé ou public prépondérant l'exige (cf. art. 14 al. 1 let. b et art. 27 al. 1 let. b LPrD). Quant aux délais de rétention des données, il n'existe pas d'obligation légale de les mentionner, ni en vertu de la LPrD, ni selon la nouvelle LPD. Cette information sera fournie si elle n'expose pas inutilement le dispositif ou les personnes concernées.

Le traitement de données personnelles dans le cadre du dispositif répond également aux exigences des principes de la protection des données. La proportionnalité du traitement reste dans un rapport raisonnable entre le moyen et le résultat visé, que cela s'applique à la nature et à l'étendue des données collectées, au mode de traitement, à l'accès, à leur communication ou à leur durée de conservation. L'UNIL traite les données dans le cadre du dispositif Aide | UNIL afin de *prévenir et répondre au mieux à tout type d'atteinte à l'intégrité des personnes dans le cadre du travail ou des études à l'UNIL*, objectif qui répond à son obligation légale en tant qu'employeur. La statistique est une sous-finalité de cet objectif, pour laquelle l'UNIL peut traiter des données personnelles aux conditions de l'art. 24 LPrD, qu'elle respecte scrupuleusement.