

NOUVEAU DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LE SEXISME

Document de travail

NOUVEAU DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LE SEXISME

1. Enjeux généraux et opérationnels
2. Premières mesures
3. Nouveau dispositif proposé
4. Mesures et suivi lorsque les faits sont établis
5. Méthode de projet
6. Calendrier

1. ENJEUX: GÉNÉRAUX

- Promouvoir une université inclusive et respectueuse
- Lutter de manière systématique contre les atteintes à la personnalité
- Travailler à un changement de culture profond
- Repenser le dispositif: plus ambitieux pour traiter les situations de manière continue et efficiente

1. ENJEUX: OPÉRATIONNELS

- Augmenter la transparence du dispositif, pour restaurer la confiance
- Ramener les besoins psychosociaux au premier plan
- Définir, gérer et sanctionner les comportements inopportuns qui échappent au cadre juridique
- Eviter les témoignages à répétition
- Distinguer conseil/écoute et prestations/interventions
- Améliorer notre communication et sensibilisation

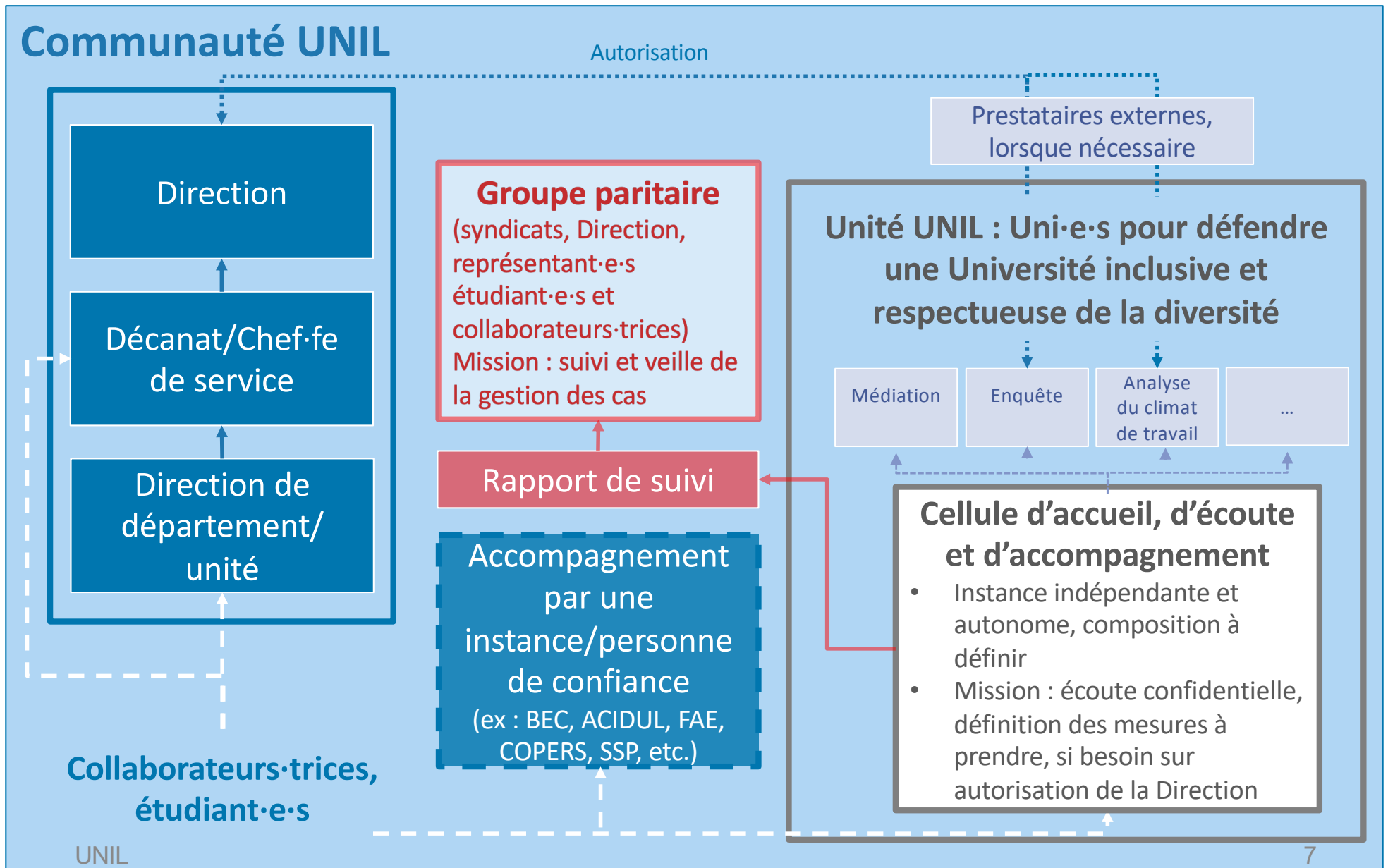
2. PREMIÈRES MESURES

- Changement de prestataire
- Suivi RH des personnes impliquées (victimes, mises en cause ou sanctionnées)
- Renforcement de la communication (étudiant·e·s, Décanats, Conseil de l'UNIL)
- Formation obligatoire aux nouveaux·elles enseignant·e·s (dans un premier temps, ensuite cadres)

2. PREMIÈRES MESURES: FORMATION OBLIGATOIRE

Hautes écoles suisses et UNIL	2h
Enseigner à l'UNIL	4h
Être chercheur à l'UNIL	4h
Egalité, diversité et inclusion	2h
Management, leadership, gestion d'équipe	8h
Conflits et atteintes à la personnalité	2h
Processus RH / Processus financier/ Processus administratifs	4h

3. NOUVEAU DISPOSITIF PROPOSÉ



4. MESURES ET SUIVI LORSQUE LES FAITS SONT ETABLIS

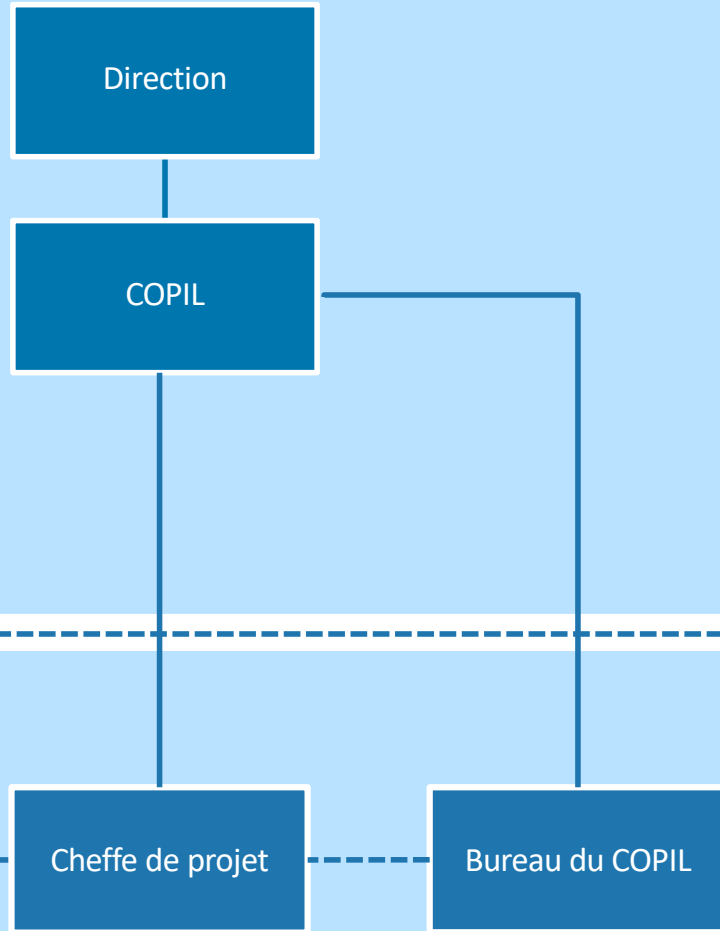
- Etudiant·e·s (Conseil de discipline):
Avertissement, Suspension, Exclusion
- Collaborateurs·trices (Direction):
Mise en garde, Avertissement « simple », Avertissement avec menace de licenciement, licenciement ordinaire (suppose un avertissement préalable et une répétition des faits durant la période de 2 ans), Licenciement avec effet immédiat.

Développement et renforcement du suivi:

- Suivi RH des personnes impliquées, formation, coaching, etc.
- Suivi collectif: restitutions, débriefings, « médiation restaurative », etc.

5. MÉTHODE DE PROJET

Pilotage



Mise en œuvre

5. MÉTHODE DE PROJET: LE COPIL

Sont représentés:

Direction

Service des ressources humaines

Service Juridique

Bureau de l'égalité des chances

Graduate campus

Bureau médiation et conseil

Syndicats

FAE

ACIDUL

COPERS ...

5. MÉTHODE DE PROJET: LES RÔLES

Direction	Membres de la Direction	Instance de validation des grandes orientations
COPIL	Représentant.e direction; Service des ressources humaines; Service Juridique; Bureau de l'égalité des chances; Graduate campus; Bureau médiation et conseil; Syndicats; FAE; ACIDUL; COPERS...	Instance de pré-validation et lien avec la Direction
Cheffe de projet	Christelle Rigual	Coordination du projet, conceptualisation et mise en œuvre du dispositif
Bureau du COPIL	2-3 membres du COPIL	Suivi opérationnel du projet
Expert.e-s internes ou externes	Toute compétence nécessaire, mandat par le·la chef·fe de projet (CEG, PlaGe, 2 ^{ème} observatoire, SJ, SRJ, etc.)	Réalisation des mesures



5. MÉTHODE DE PROJET: CHEFFE DE PROJET

Christelle Rigual, PhD

Politologue avec une expertise dans les domaines des relations internationales, du genre, et de l'enseignement supérieur. Expérience approfondie de gestion de projets de politiques publiques, notamment sur des questions de genre.

Formations

BA en Science Politique, UNIL

Master et PhD en Science Politique/Relations Internationales, IHEID

Post-doc (projet FNS r4d) au Centre Genre de l'IHEID

Certificat en Management, Harvard Business School Online

Expérience

Recherche, coordination, et enseignement (UNIL, IHEID, Sciences Po Lille) en relations internationales et études genre

Responsable de missions à la DGES sur des questions de harcèlement

10 ans d'expérience dans le domaine de la santé mentale



6. CALENDRIER 2021

15.08.21	Sélection d'autres prestataires pour les enquêtes. Mise en place d'un suivi RH systématique des personnes impliquées	Direction, SRH
30.08.21	Mandat à la formation continue pour une formation pour les nouveaux collaborateurs	Direction, FCUE
30.09.21	Mise au concours du poste de chef·fe de projet et désignation du comité de recrutement Renforcement de notre communication aux différents acteurs de notre communauté (conseil, facultés, associations, etc.)	Direction, SRH
05.10.21	Validation formelle et définition des différent·e·s acteurs·trices au sein du dispositif	Direction
15.12.21	Le COPIL se forme et succède au GT harcèlement	Cheffe de projet
31.12.21	Définition des missions des instances du dispositif (cellule d'écoute et d'accompagnement, groupe paritaire, etc.)	COPIL

6. CALENDRIER 2022-23

02.22	Lancement du dispositif (Unité UNIL HELP) (mise en œuvre, plan de communication et formation)	Direction, Cheffe de projet, COPIL
06.22	1 ^{ère} formation pour les nouveaux·elles enseignant·e·s	FCUE
06.22	Nouvelle directive sur le harcèlement et le sexisme à l'UNIL	Direction, Cheffe de projet, COPIL
06.22	Constitution du groupe paritaire, à la place du COPIL	Direction, Cheffe de projet, COPIL
09.22	Campagne d'information à l'intention de la communauté UNIL	Direction, Chef·fe de projet, Groupe paritaire
04.23	Premier rapport de suivi de l'Unité UNIL HELP au groupe paritaire	Unité UNIL HELP
06.23	Première rencontre du groupe paritaire	Groupe paritaire