

INTERPELLATION

MESURES DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES AUTRES ATTEINTES A LA PERSONNALITE : DE LA PAROLE AUX ACTES

Le 3 novembre 2021, la Direction de l'UNIL a publié un communiqué exprimant sa volonté de renforcer le dispositif contre le harcèlement sexuel et le sexisme¹. Il s'agira en substance de créer une cellule autonome d'écoute et d'accueil, de confier les enquêtes administratives à de nouveaux prestataires et de prendre des mesures de prévention. Les engagements ainsi pris par la Direction sont à saluer, car ils vont dans le sens des recommandations de l'audit « *Analyse du processus suivi suite à des allégations de harcèlement sexuel au sein de deux facultés de l'Université de Lausanne* », remis à la Direction le 23 juin 2021². De nombreuses interrogations subsistent néanmoins sur la portée des mesures annoncées, compte tenu notamment des recommandations figurant dans le *Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail* (ci-après le Kit de prévention)³ élaboré par le Canton de Vaud, et dans la documentation du Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après SECO) et du Bureau fédéral de l'égalité (ci-après BFEG)⁴.

Cela nous amène à poser cinq questions à la Direction, comme les art. 29 al. 2 LUL et 31 RI nous en donnent le droit. Ces questions sont classées par thèmes qui font à chaque fois l'objet d'une introduction.

A. Portée du dispositif prévu par la direction

La Direction ne se réfère qu'au harcèlement sexuel et au sexisme. Mais en réalité, elle a plus largement l'obligation de lutter contre toute forme de harcèlement sexuel ou psychologique et contre toute autre atteinte à la personne. Cette obligation vaut à l'égard des collaborateurs/trices de l'UNIL⁵ et des étudiant.e.s⁶, comme l'indique 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* (dont nous partons de l'idée qu'elle sera pour le surplus adaptée en fonction du nouveau dispositif).

Question 1 : la Direction de l'UNIL peut-elle confirmer que le dispositif qu'elle entend déployer en janvier 2022 concerne aussi bien le harcèlement sexuel que psychologique et toutes les autres formes d'atteinte à la personne et modifier sa communication, et si besoin son dispositif, dans ce sens ?

¹ <https://news.unil.ch/display/1635923629393>

² https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfj/dges/fichiers_pdf/211102-Analyse_processus_23_06_2021_KL_VF.pdf

³ <https://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vie-professionnelle/#c2027118>

⁴ <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitsschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Sexuelle-Belaestigung.html>

⁵ Cf. art. 328 CO, art. 6 al. 1 LTr et art. 3 à 5 LEg.

⁶ Cf. not. art. 28 ss CC et 4 ss LRCA.

B. Cellule autonome d'écoute et d'accueil

Les explications de la Direction sur la composition de la future cellule autonome d'écoute et d'accueil (ci-après la cellule d'accueil) ne sont pas claires. En effet, dans son communiqué du 3 novembre 2021, elle explique avoir recruté une personne qui entrera en fonction le 1^{er} décembre 2021, pour mettre en œuvre rapidement cette cellule, sans préciser s'il s'agira d'une instance interne ou externe à l'UNIL, ni confirmer que, conformément aux recommandations de l'audit, cette cellule sera distincte du Bureau de médiation. Mais lors de la séance du Conseil de l'UNIL du 30 septembre 2021, la Direction a évoqué un recours au Collectif de défense, à savoir le cabinet d'avocat.e.s genevois mandaté par la RTS pour recueillir les témoignages sur les cas potentiels de harcèlement et émettre des recommandations quant à l'ouverture d'enquêtes administratives.

Selon la Direction, la cellule d'accueil sera « *un point d'entrée simple et unique pour identifier les besoins des personnes et mettre en œuvre les mesures adaptées à chaque situation* ». Il conviendrait de déterminer si cela signifie que⁷ :

- Tout membre de la communauté universitaire se sentant victime de harcèlement ou d'une autre atteinte à la personne pourra s'adresser à la cellule d'accueil, y-compris les étudiant.e.s, qui n'auront donc plus à passer par le Bureau de médiation.
- Le cellule d'accueil fera également office de bureau des plaintes de harcèlement, qu'elle transmettra à la Direction pour enquête administrative, ou directement au Conseil de discipline si la plainte concerne un.e étudiant.e.
- La cellule d'écoute sera chargée de conseiller la Direction pour la suite à donner à une dénonciation, ou à des soupçons de harcèlement ou de sexisme à l'encontre d'un.e collaborateur/trice (ouverture ou non d'une enquête administrative) ou d'un.e étudiante (renvoi ou non devant le Conseil de discipline).

Question 2 : quelle sera l'organisation précise de la cellule autonome d'écoute et d'accueil :

- a) S'agira-t-il d'une instance externe à l'UNIL, distincte du Bureau de médiation, ou d'une instance interne ?
- b) Comment cette cellule sera-t-elle composée et organisée et comment son indépendance sera-t-elle garantie ?
- c) La Direction peut-elle préciser le rôle de cette cellule comme « *point d'entrée simple et unique pour identifier les besoins des personnes et mettre en œuvre les mesures adaptées à chaque situation* » ?

C. Enquête administrative

La Direction explique dans son communiqué du 3 novembre 2021 avoir décidé de faire appel à d'autres prestataires que le Groupe Impact pour les enquêtes administratives dirigée contre des membres du personnel de l'UNIL⁸. Ce choix s'imposait, vu les manquements du Groupe Impact qu'a révélé l'audit. La Direction ajoute que « *à tous les stades de la procédure, diverses compétences juridiques, sociales et scientifiques au sein même et hors de l'institution seront mobilisées* ». Cette affirmation est confuse. En effet, dans la mesure où il est question d'une

⁷ A la différence de ce que prévoient les art. 14 et 15 de la Directive 0.4.

⁸ Pour les étudiant.e.s, c'est le Conseil de discipline qui instruira l'affaire et prendra une décision, selon les art. 77 LUL et 105 à 109 RLUL.

enquête administrative menée par une instance externe à l'UNIL, il faut en réalité déterminer quelles règles gouverneront cette procédure, pour garantir l'impartialité des enquêteurs, la protection des droits de toutes les personnes concernées et la fiabilité des résultats de l'investigation. Si la Direction intervient dans ce processus en mobilisant des « *compétences juridiques, sociales et scientifiques* », cela pourrait vicier l'enquête et ouvrir la porte à des contestations, ce qui irait à l'encontre de l'objectif d'un renforcement des mesures de lutte contre le harcèlement⁹.

Question 3 : à quel(s) prestataire(s) externe(s) la Direction va-t-elle confier les enquêtes administratives sur les cas de harcèlement et comment les règles de procédure applicables à ces enquêtes seront-elles définies ?

D. Prévention

Selon le Kit de prévention et les recommandations du SECO et du BFEG, la prévention du harcèlement et des autres atteintes à la personnalité nécessite une communication appropriée. Par exemple, il ne suffit pas de proclamer la « *tolérance zéro* » : il faut bien plus formuler une interdiction explicite du harcèlement et des autres atteintes à la personnalité, assortie d'exemples concrets de comportements inacceptables et de la description des sanctions auxquelles s'exposent leurs auteur.e.s. Il faut de surcroît assurer la bonne diffusion de l'information. A cet égard, il est regrettable que le communiqué du 3 novembre 2021 ait seulement été publié sur le fil d'actualités de l'UNIL, au lieu d'être transmis par e-mail à chaque membre de la communauté universitaire, et proclame la mise sur pied d'un nouveau dispositif, tout en renvoyant à l'inadéquat site unil.ch/help. Cette défaillance dans le contenu et la distribution d'une communication aussi importante surprend d'autant plus que la Direction avait connaissance de l'audit depuis le 23 juin 2021 et qu'elle s'est dotée depuis le 1^{er} août 2021 d'un dicastère spécialement dévolu à la communication (aussi bien interne qu'externe, à en croire le nouvel organigramme de la Direction).

La prévention implique également une formation adéquate des responsables RH et du personnel d'encadrement. Il est en outre essentiel de prendre des sanctions effectives contre les auteurs de harcèlement ou d'autres comportements inacceptables, pouvant aller jusqu'au licenciement (ou au renvoi de l'Université, sur prononcé du Conseil de discipline, s'agissant d'un.e étudiant.e), car de telles mesures ont un effet dissuasif à l'égard des tiers.

Question 4 : quelles mesures la Direction compte-t-elle prendre pour prévenir le harcèlement, tant en ce qui concerne l'information à la communauté universitaire, que la formation du personnel et la mise en œuvre de sanctions effectives ?

E. Audits complémentaires

L'audit ne rend pas compte de l'étendue des cas de harcèlement ou d'autres atteintes à la personnalité au sein de l'UNIL, puisqu'il a visé exclusivement à analyser le processus suivi à la suite de dénonciations de harcèlement sexuel au sein de deux facultés et à déterminer si ledit

⁹ L'élaboration de règles claires de procédure est d'autant plus nécessaire que le *Règlement du Conseil d'Etat relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement* (RHCT) ne sera plus applicable, puisqu'il ne concerne que la procédure devant le Groupe impact

processus était propre à protéger l'émergence de la parole des femmes victimes ou témoins de harcèlement ou de propos sexistes.

L'audit montre ensuite qu'il a y eu, au niveau de l'UNIL, de la confusion quant au rôle du Bureau de médiation, une certaine méconnaissance des règles de preuve et un manque de soutien aux victimes, qui traduisent peut-être des dysfonctionnements au sein du Bureau de médiation et/ou des services de la Direction (p. ex. le BEC, le SRH, le service juridique). Il n'est pas exclu que ces dysfonctionnements aient empêché l'émergence de plaintes, dénonciations ou témoignages relatifs à des cas de harcèlement ou d'autres atteintes à la personnalité, qui resteraient donc impunis.

Enfin, depuis 2017, il s'est développé à l'UNIL un management fondé sur le contrôle, accompagné d'une mauvaise communication et d'une réaction autoritaire aux critiques. Pour reprendre les termes d'une lettre qu'un membre du PAT a lu le 30 septembre 2021 au conseil de l'université : « *Au cours des dernières années un sentiment diffus de malaise s'est répandu au sein du personnel de l'UNIL (qui a généré) une inquiétude à l'égard des relations de travail, une certaine forme de raidissement dans les rapports hiérarchiques, l'impression d'un soupçon pesant sur chacun...* ». Cela ressort notamment de la recommandation n° 5 de l'audit, où la Direction est invitée à veiller à ce que les personnes entendues comme témoins lors de l'investigation « *n'aient pas l'impression qu'on leur reproche d'avoir menti ou manqué de professionnalisme et soient assurées qu'elles ne subiront aucun préjudice du fait de leur témoignage* »¹⁰. Or une telle organisation du travail a pu favoriser le harcèlement ou d'autres atteintes à la personnalité.

Question 5 : la Direction ne devrait-elle pas envisager la réalisation d'un ou plusieurs audits externes en complément de celui qui lui a été remis le 23 juin 2021, afin de :

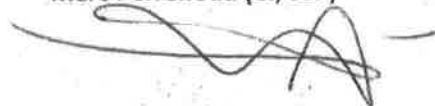
- a) Déterminer l'étendue réelle du problème de harcèlement et des autres atteintes à la personnalité au sein de l'UNIL ?
- b) Déterminer si des dysfonctionnements au sein du Bureau de médiation et/ou des services centraux, et plus largement, l'évolution de l'organisation du travail ces dernières années à l'UNIL ont pu créer un environnement propice au harcèlement et autres atteintes à la personnalité ?

Lausanne, le 15 novembre 2021

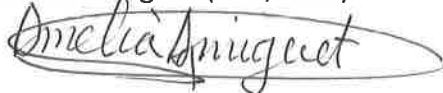
Ariane Morin (prof., FDCA)



Marc Perrenoud (CI, SSP)



Amélia Amiguet (PAT, FBM)



Clara Almeida Lozar (étudiante, SSP)



¹⁰ Parmi d'autres exemples, on peut citer la directive 0.17, en ce qui concerne les étudiant.e.s, les directives 3.11, 3.22, 4.1 et 4.24 s'agissant du corps enseignant, ou encore les problèmes rencontrés en 2020 par le corps intermédiaire à propos de la prolongation des CDD.