



AIDE | UNIL

RAPPORT ANNUEL 2023



MESSAGE DE LA DIRECTION

Assurer un environnement de travail et d'études serein, inspirant et respectueux est l'une des intentions prioritaires de la Direction. Aujourd'hui, la publication du premier rapport annuel Aide|UNIL contribue à concrétiser cet engagement. En effet, les divers échanges avec les membres de la communauté UNIL durant la conceptualisation d'Aide|UNIL ont montré que la transparence sur les situations existantes et les mesures prises (dans le respect des exigences légales en matière de confidentialité et de devoir de protection des membres de la communauté) était absolument cruciale pour renforcer une culture basée sur le respect et la confiance mutuelle.

Aujourd'hui, c'est grâce à des membres de l'UNIL qui ont eu le courage d'entreprendre des démarches et ont fait confiance à Aide|UNIL que nous pouvons partager ce premier bilan d'activité du dispositif. Nous les en remercions chaleureusement, car nous réalisons la difficulté de faire part de problématiques souvent sensibles. Or, cette prise de contact est une étape essentielle, sans laquelle il nous est impossible d'assurer notre rôle de protection et de prendre, sur la base d'analyses approfondies des situations, des mesures adaptées en toute proportionnalité.

Lors de sa première année d'existence, Aide|UNIL a été sollicité de manière mesurée, avec une utilisation proportionnée de l'ensemble des ressources mises à disposition, ce qui semble démontrer que les différentes «portes d'entrée» permettent bel et bien de répondre à la diversité des besoins de la communauté. Nous continuons de suivre avec attention l'évolution des besoins des membres de l'UNIL et d'écouter les retours qui nous parviennent afin d'adapter le dispositif, en continu, aux attentes et aux réalités des environnements de travail et d'études de chacun-e.

Nous saisissons cette occasion pour vous remercier, chères et chers membres de la communauté UNIL, pour votre appui et votre engagement quotidien dans la création d'un environnement de travail et d'études où chacun-e se sente bienvenu-e, valorisé-e et respecté-e !

Pour la Direction de l'Université de Lausanne
Pré Liliane Michalik, Vice-Rectrice Egalité, Diversité et Carrières
Pr Jérôme Rossier, Vice-Recteur Ressources Humaines



INTRODUCTION / AIDE|UNIL

A) MISSIONS

- 1) Signalements
- 2) Transformation de la culture
- 3) Coordination et monitoring
- 4) Gouvernance

B) FONCTIONNEMENT D'AIDE|UNIL EN MATIERE DE SIGNALEMENTS

- 1) La personne souhaite trouver de l'aide
- 2) La personne souhaite signaler la situation afin que des mesures soient prises
- 3) La personne souhaite déposer plainte

SIGNALEMENTS : 2023 EN CHIFFRES

A) SOLLICITATION DES RESSOURCES AIDE|UNIL

- 1) Délégation AIDE|UNIL
- 2) Personnes de confiance
- 3) Ombudspersonne

B) SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

C) BUREAU DE L'EGALITE

D) GRADUATE CAMPUS

TRANSFORMATION DE LA CULTURE : 2023 EN CHIFFRES

A) COMMUNICATIONS ET SENSIBILISATIONS

B) FORMATIONS

C) PROCESSUS INSTITUTIONNELS

COORDINATION ET MONITORING : 2023 EN CHIFFRES

PERSPECTIVES

RÉFÉRENCES

ANNEXES

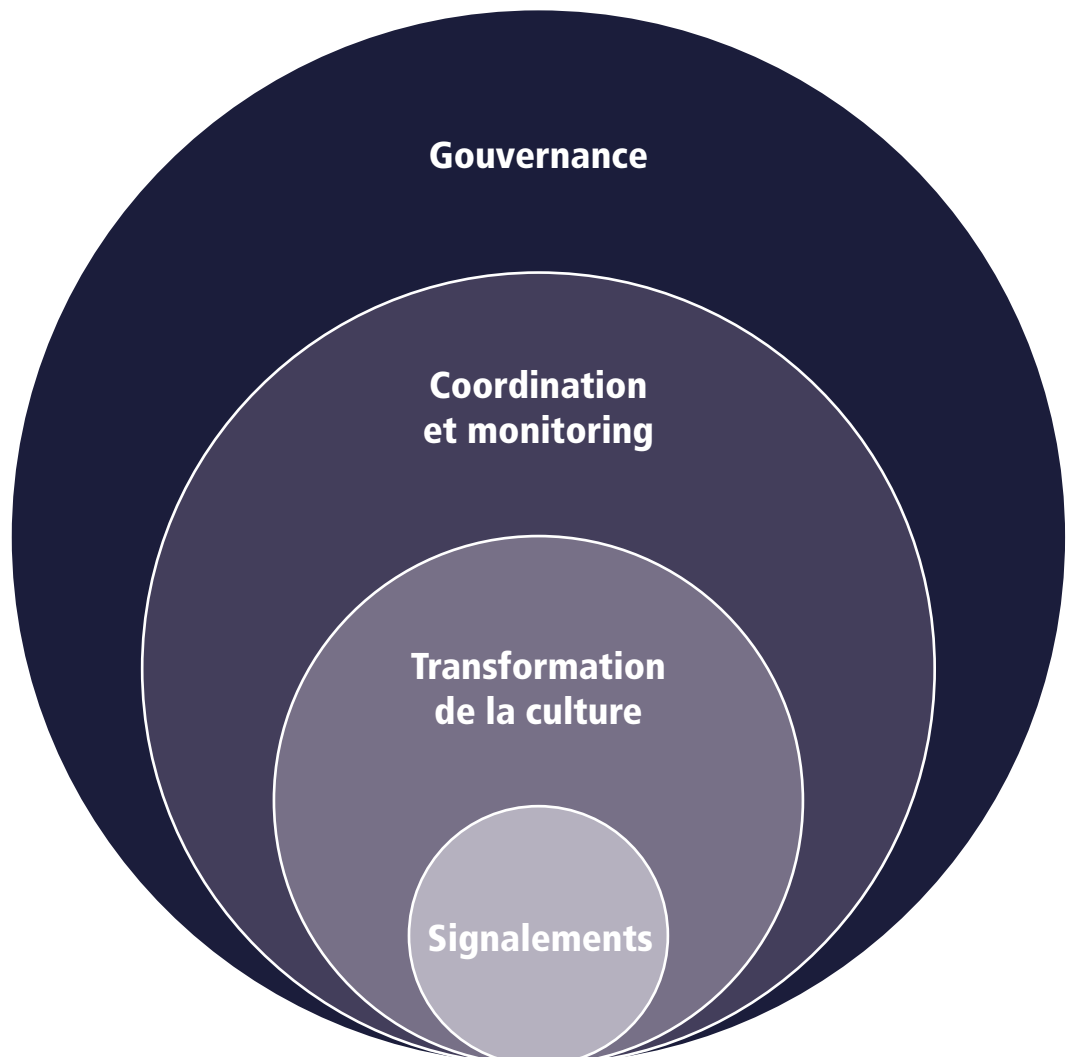
INTRODUCTION / AIDE|UNIL

En 2023 a été inauguré Aide|UNIL, le dispositif de protection du climat de travail et d'études de l'UNIL visant à soutenir les membres de la communauté face à toute problématique interpersonnelle telle que les conflits de longue durée, le harcèlement psychologique ou sexuel, ou encore les discriminations. Aide|UNIL est un ensemble de ressources mises à la disposition de la communauté UNIL à la suite d'une année de réflexion consultative, durant laquelle plus de 45 membres, représentatifs de tous les corps de l'UNIL, se sont réunis mensuellement dans le cadre d'un comité de pilotage.

A MISSIONS

S'appuyant sur un large ensemble de ressources, telles que les derniers résultats scientifiques concernant la lutte contre le harcèlement sexuel ou les discriminations, ou encore les recommandations internationales, fédérales ou syndicales en matière de climat de travail et d'études, Aide|UNIL ancre ses missions dans un cadre conceptuel composé de quatre dimensions complémentaires.

Fig. 1
Cadre conceptuel
Aide|UNIL



1

SIGNALEMENTS

L'objectif de cette dimension est d'améliorer les processus de signalement et les réponses qui leur sont apportées. Or, il existe peu de résultats de recherche démontrant l'efficacité des processus de signalement en cas de problématique interpersonnelle¹. Différents facteurs peuvent expliquer cette absence, notamment le niveau élevé de confidentialité requis pour traiter ces situations, mais aussi le faible nombre de signalements lié aux craintes de représailles ou à l'inefficacité du processus. Afin de contribuer à libérer la parole, Aide|UNIL a choisi de proposer des options variées de signalement, avec différents niveaux de confidentialité, tout en s'assurant que des réponses adaptées et proportionnées aux faits rapportés soient mises en œuvre. En parallèle, une attention particulière est apportée afin de protéger en tout temps les membres de la communauté contre les dénonciations abusives².

L'UNIL s'inspire donc d'une «approche centrée sur la victime»³ dans ses propositions de réponses aux signalements reçus. Cette approche suit les principes ci-après :

- ➔ proposer des espaces de parole complètement confidentiels;
- ➔ apporter, au besoin, soutien et assistance;
- ➔ informer au maximum les personnes potentiellement victimes des choix qui s'offrent à elles et de leurs implications, y compris dans le dépôt d'une plainte formelle si nécessaire;
- ➔ respecter leurs décisions concernant leur implication dans les procédures;
- ➔ s'assurer que des réparations ou des sanctions soient prises si/quand les faits sont établis.

2

TRANSFORMATION DE LA CULTURE

De nombreuses contributions démontrent que la culture d'une institution, le climat organisationnel et les modalités quotidiennes d'interactions ont un impact sur les niveaux de harcèlement psychologique ou sexuel et de discrimination dans une organisation⁴. Par exemple, les incivilités, le manque de confiance envers l'institution, ainsi qu'un climat perçu comme négatif sont mis en relation avec de plus hauts niveaux de harcèlement sexuel⁵. Ainsi, contribuer à transformer la culture est un axe central de l'action d'Aide|UNIL pour, d'une part, réduire les incivilités ou toute autre atteinte potentielle et, d'autre part, améliorer la confiance dans l'institution et dans les actions prises en cas de problématiques interpersonnelles. Cette transformation s'envisage par des actions menées à différents niveaux incluant notamment des plans de formations, des actions de communication, la mise à jour des réglementations et des réflexions visant à améliorer les processus institutionnels.

1 Bondestam et Lundqvist, «Sexual harassment in higher education – a systematic review».

2 Voir [Annexe I – Atteintes à la réputation](#)

3 United Nations, «Victims Rights First».

4 Buchanan et al., «A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment»; Dipboye et Colella, Discrimination at Work; Green, «Work Culture and Discrimination».

5 Buchanan et al., «A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment», 688; National Academies of Sciences, Sexual Harassment of Women, 125; Estrada et al., «Evaluating a Brief Scale Measuring Psychological Climate for Sexual Harassment», 411.

3

COORDINATION ET MONITORING

Afin d'améliorer la coordination du dispositif Aide|UNIL, la Direction a notamment créé le poste de Délégué-e à la protection du climat de travail et d'études. Cette fonction a pour missions de mettre en synergie toutes les ressources et expertises existantes à l'UNIL afin d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail et d'études, de soutenir les membres de la communauté qui en font la demande, de s'assurer du bon fonctionnement d'Aide|UNIL, et, à cette fin, de contribuer au développement d'outils d'évaluation du dispositif, Aide|UNIL étant conçu comme un dispositif souple, amené à s'améliorer en continu. Dans le présent rapport, il est proposé d'utiliser le terme de Délégation pour se référer à ce poste afin d'adopter une écriture inclusive et de tenir compte des éventuels soutiens (personne suppléante, assistance de direction, etc.).

En matière de suivi du dispositif, différents outils sont à disposition ou en cours de développement :

- ➔ les retours d'expérience des membres de l'UNIL ;
- ➔ les résultats de l'enquête bisannuelle sur le climat de travail et d'études, qui renseigne sur le bien-être général des membres de la communauté, sur les fréquences des situations interpersonnelles problématiques, ainsi que sur les connaissances concernant les ressources offertes et les réponses apportées ;
- ➔ les statistiques sur le fonctionnement d'Aide|UNIL, publiées dans le présent rapport.

4

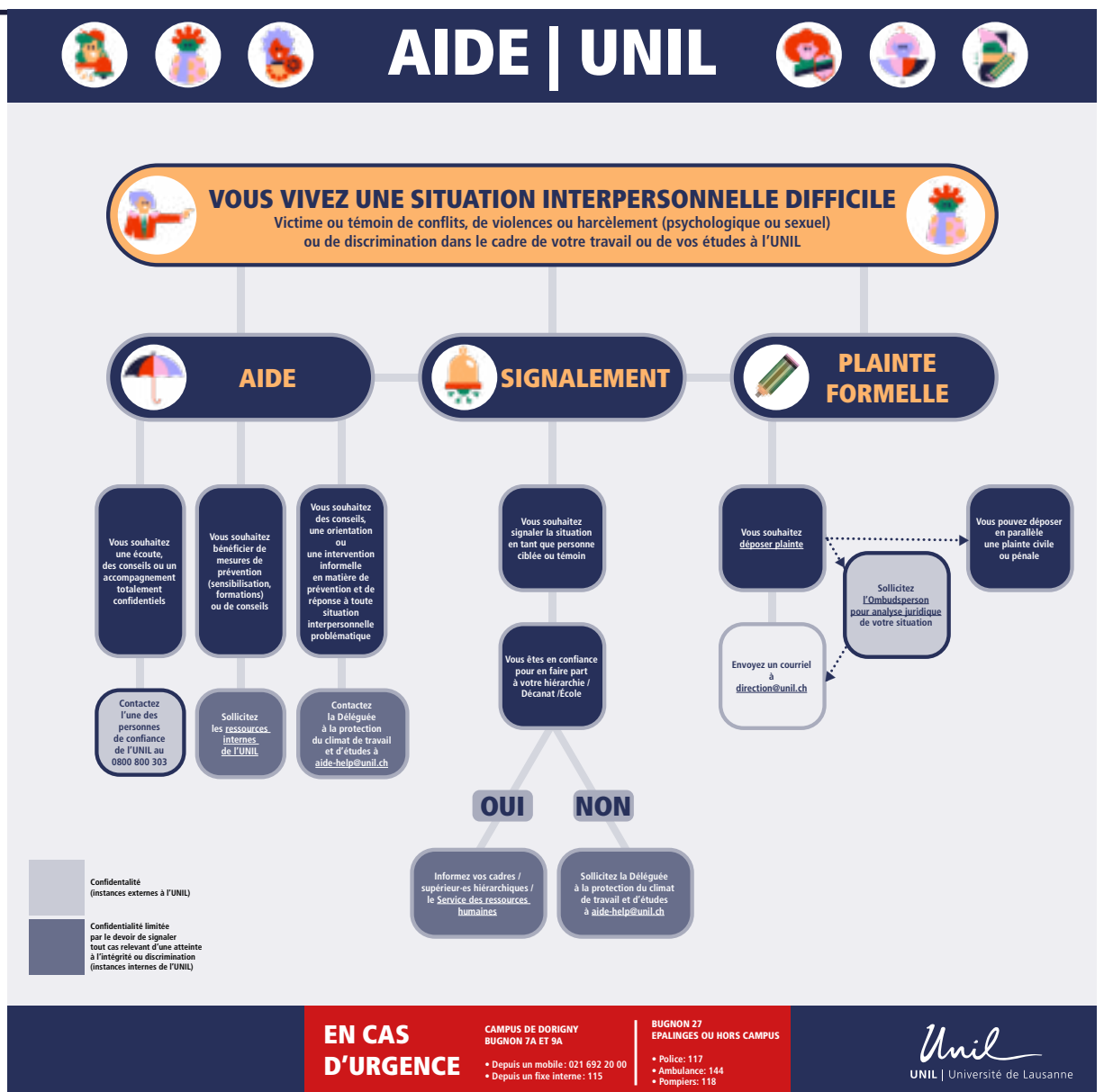
GOUVERNANCE

Afin de se doter de processus de pilotage représentatifs et informés, la Direction a établi un Comité de suivi pour Aide|UNIL. Composé de membres représentant les facultés, ainsi que les différents corps de l'université, ce Comité a pour mission d'analyser le fonctionnement d'Aide|UNIL sur la base des indicateurs existants et des retours des membres de la communauté afin de produire des recommandations d'amélioration pour la Direction.



Si une personne a le sentiment de vivre une situation interpersonnelle difficile dans le cadre de son travail ou de ses études à l'UNIL, ou en est témoin, elle peut activer, en fonction de ses besoins et des implications de ses choix, une ou plusieurs des ressources présentées sur le site internet Aide|UNIL et dans l'arbre décisionnel suivant.

Fig. 2
Arbre décisionnel



Elle peut choisir une ressource externe et confidentielle, ou interne avec un devoir d'action :

Ressources confidentielles

- Les Personnes de confiance sont expertes en droit du travail et en soutien aux personnes victimes d'atteintes à la personnalité. Externes à l'Université, elles confèrent une confidentialité totale aux échanges. Elles peuvent être contactées indifféremment par téléphone au 0800 800 303, via le formulaire de signalement en ligne, ou par leurs courriels respectifs accessibles sur la [page dédiée Aide|UNIL](#). Elles proposent écoute, soutien, conseil, ainsi qu'un accompagnement sur demande, pour l'ensemble des membres de la communauté UNIL qui les sollicitent. La contrepartie de cette confidentialité est que les Personnes de confiance ne peuvent pas agir directement pour que la situation s'améliore, à moins que la personne qui les sollicite lève la confidentialité et les autorise à contacter une personne interne à l'Université de Lausanne.
- [Accueil santé \(UNISEP\)](#) et la [Consultation psychothérapeutique \(SASME\)](#) pour les personnes étudiantes, et les [Infirmières et infirmiers en santé au travail \(UNISEP\)](#), sont des ressources Unisanté ou CHUV (en collaboration avec les services centraux précités), au bénéfice du secret médical offrant écoute, consultation et orientation, en matière de santé respectivement dans le cadre des études ou du travail.

Ressources internes à l'UNIL, dont la confidentialité est encadrée par le devoir de fidélité envers l'employeur et l'obligation de protéger la personnalité du personnel

- La [Délégation à la protection du climat de travail et d'études](#) est un point de contact pour toute personne ayant des questions ou des doutes concernant son climat de travail ou d'études ou toute relation interpersonnelle dans ce cadre. Composée d'employé-es de l'UNIL, sa confidentialité est limitée par le devoir d'informer l'employeur de toute atteinte potentielle à l'intégrité des personnes qui la sollicitent ; elle agit toutefois en garantissant une discrétion aux échanges. Ayant une connaissance approfondie des processus et un regard permettant un suivi des situations, elle propose écoute, orientation, informations sur les implications des choix possibles, et accompagnement sur demande vers toute instance compétente pour le traitement des situations.
- Soutiens spécialisés des services centraux, à disposition pour une réponse adaptée à chaque type de problématique: le [SASME](#), notamment pour les ressources financières destinées aux personnes étudiantes ; le [Bureau de l'égalité](#) pour tout conseil et orientation sur les questions d'égalité, de diversité et d'inclusion ; le [Graduate Campus](#) pour toute question en lien avec la relation de supervision et de carrière pour les personnes doctorantes et post-doctorantes ; le [Service des ressources humaines](#) pour toute question en lien avec un contrat de travail, l'organisation du travail, ou pour tout appui en matière de gestion d'équipe.



- Idéalement, les personnes cadres ou supérieures hiérarchiques (par exemple, une personne professeure responsable de groupe, une personne directrice d'institut, une personne cheffe d'unité ou de service, etc.) sont les mieux à même de répondre aux problématiques interpersonnelles dans le cadre du travail. Les personnes cadres ou supérieures hiérarchiques peuvent aussi solliciter en tout temps le soutien d'Aide|UNIL ou du Service des Ressources Humaines pour toute question ou pour un appui en lien avec une situation interpersonnelle dans leurs équipes. Dans le cas où la personne mise en cause est étudiante, les décanats respectifs sont en charge du suivi de ces situations.
- Si la sollicitation des personnes cadres, supérieures hiérarchiques ou du décanat/école paraît difficile pour la personne concernée, elle peut aussi contacter dans un premier temps la Déléguée à la protection du climat de travail et d'études pour recevoir de plus amples conseils et informations sur les options à disposition en fonction de la situation.
- Lorsque la personne mise en cause est employée, l'entité en charge, sur délégation de la Direction, de recevoir les dénonciations, de les instruire, et de proposer des mesures est le Service des ressources humaines (SRH). Il offre accueil, écoute, analyse, instruction, et propositions de décision pour les signalements et dénonciations qui lui sont confiées. Comme précédemment mentionné, les Décanats sont en charge de l'analyse du signalement et de l'orientation et accompagnement (si nécessaire) lorsque la personne mise en cause est étudiante.
- Les témoignages et signalements sont une étape importante afin d'ouvrir le dialogue et de réfléchir constructivement à des modalités apaisées de travail ou d'étude. Toutefois, aucune sanction n'est jamais prononcée sans que des faits n'aient été clarifiés et établis dans le cadre d'un processus formel conduit par le Service des ressources humaines ou un-e prestataire externe mandaté-e à cet effet.



- ➔ Si des faits graves concernent une situation interpersonnelle dans le cadre du travail ou des études, il est possible en tout temps de déposer une plainte auprès de la Direction de l'UNIL, qui sera en charge d'y donner suite.
- ➔ Si la personne mise en cause est étudiante, après analyse, la Direction peut décider de saisir le Conseil de Discipline.
- ➔ Si un doute persiste sur la situation ou que les personnes souhaitent une analyse juridique de la recevabilité de leur plainte et un appui pour sa rédaction, il est possible de consulter au préalable l'Ombudspersonne de l'UNIL.
- ➔ Si les faits relèvent du droit pénal ou civil (infractions sévères, violences, etc.), les membres de la communauté sont encouragés en tout temps, et en parallèle à toute procédure administrative UNIL, à déposer plainte auprès des tribunaux pénaux et civils compétents.

Si la plainte concerne une personne employée, la Direction, par le Service juridique ou le Service des ressources humaines, l'analyse, conduit une instruction préliminaire et prononce une proposition de décision. Si les faits allégués sont difficiles à établir ou contestés, la Direction peut demander l'ouverture d'une enquête administrative. Ce mandat est généralement confié à des entités externes expertes dans ce type de responsabilités, le plus souvent des cabinets d'avocat-es. Tout est mis en œuvre pour que le processus se déroule dans des délais raisonnables, mais le temps de l'enquête peut parfois être long, et se prolonger dans certains cas au-delà de six mois. Une fois le rapport reçu, et après consultation des parties prenantes, la Direction décide de la suite des démarches sur la base des faits établis et des recommandations proposées par les mandataires.

En matière de mesures, la Direction, en collaboration avec le Service des ressources humaines, dispose d'un large éventail de possibilités afin de trouver les propositions les plus adaptées à la situation. Au moment de la réception de la plainte, il peut être décidé d'une instruction par le Service des ressources humaines, ou encore d'une analyse du climat de travail si les éléments portent sur toute une entité. Durant le temps de l'instruction ou de l'enquête, des mesures de protection peuvent être prises, comme différentes formes d'éloignement (télétravail, changement de bureau, libération de l'obligation de travailler, changement d'encadrement/de hiérarchie, mise en place de tiers garant-es, etc.). Un soutien est proposé aux personnes impliquées dans la procédure, en les informant notamment des ressources Aide|UNIL à disposition et en leur proposant un point de contact institutionnel (par exemple, une personne du Service des ressources humaines) pour le suivi de la procédure.

Une fois l'enquête ou l'instruction terminée, des décisions administratives peuvent être prises, de manière proportionnée, graduelle et adaptée à la posture de la personne mise en cause. Elles peuvent inclure, selon la gravité des faits retenus, les mesures suivantes :

- ➔ rappel du cadre ;
- ➔ obligation de suivre des mesures d'appui (formations, coaching, supervision, etc.);
- ➔ suspension des activités de supervision ;
- ➔ décision de transfert interne ou de modification des activités et responsabilités professionnelles;
- ➔ avertissement avec ou sans menace de licenciement en cas de récidive ;
- ➔ décision de résiliation des rapports de travail ;
- ➔ décision de résiliation immédiate des rapports de travail.

SIGNALEMENTS : 2023 EN CHIFFRES

Le fonctionnement d'Aide|UNIL (voir la section I. B) permet aux membres de la communauté souhaitant faire part de problématiques interpersonnelles de solliciter différentes ressources dont les expertises, spécificités et degrés de confidentialité varient. Les personnes peuvent ainsi s'adresser à la ressource de leur choix dans un premier temps, voire solliciter plusieurs entités selon leurs besoins. Afin de respecter la discrétion nécessaire au suivi de ces situations, il n'est pas souhaitable de recouper ici toutes ces trajectoires.

Ce rapport propose ainsi une synthèse des sollicitations auprès de quatre ressources centrales pour la prévention et les réponses aux signalements de situations problématiques : Aide|UNIL (Délégation, Personnes de confiance, Ombudspersonne), le Service des ressources humaines (SRH), le Bureau de l'égalité et le Graduate Campus.

A SOLLICITATION DES RESSOURCES AIDE|UNIL

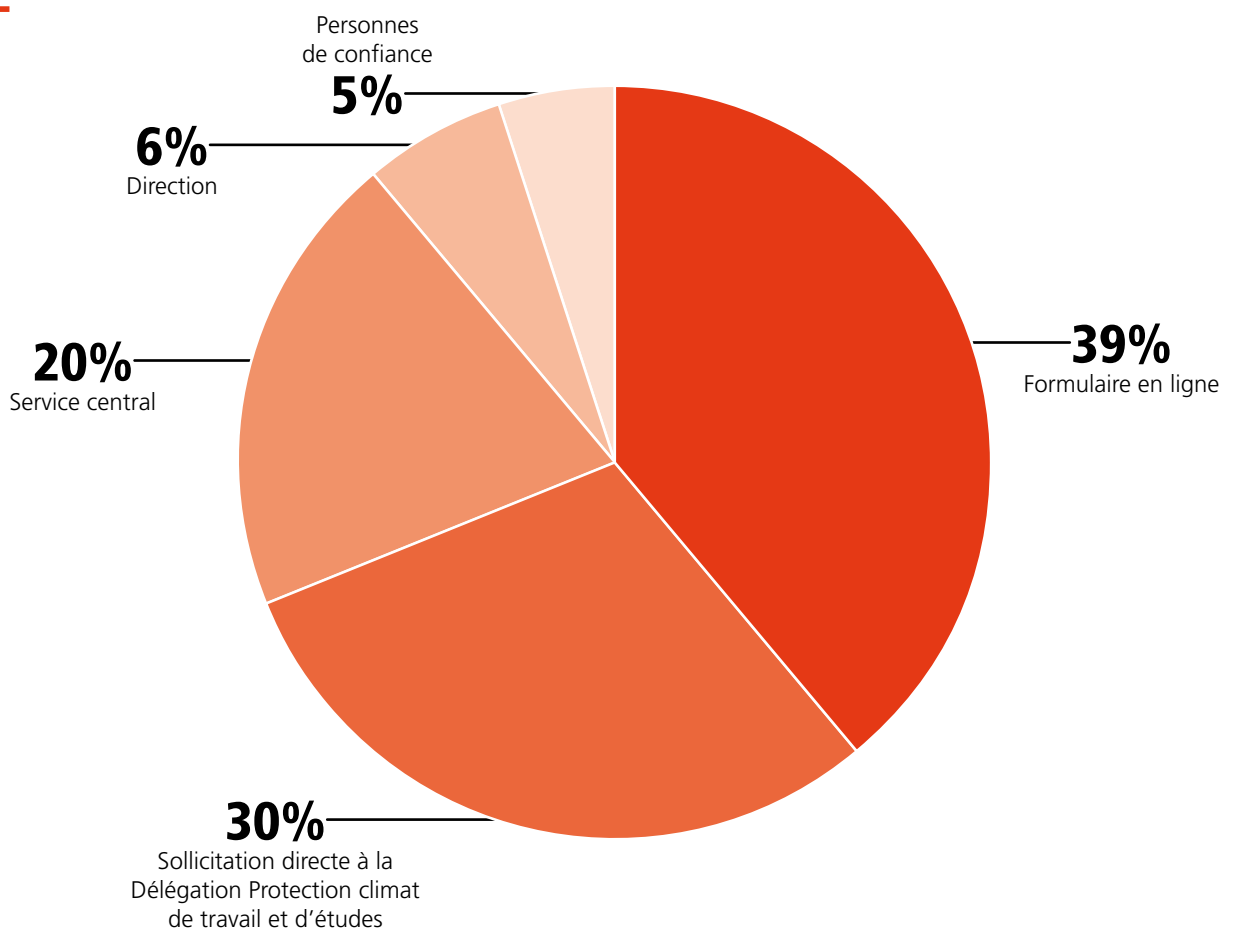
En 2023⁶, les ressources Aide|UNIL ont été sollicitées à 191 reprises. La Délégation a reçu 74 demandes de contact, les Personnes de confiance 112, l'Ombudspersonne 5. Deux situations ont été redirigées pour une médiation. Il est intéressant de noter que les différentes ressources Aide|UNIL ont bel et bien été sollicitées en 2023, ce qui semble démontrer que la variété des portes d'entrées offertes répond à un besoin de la communauté universitaire.

La confidentialité conférée par les Personnes de confiance rendent les statistiques spécifiques (et globales) difficiles à produire pour deux raisons : l'accès aux données étant limité, une personne pourrait être comptabilisée deux fois (une fois chez la Délégation et une fois chez les Personnes de confiance) sans que cela soit détectable. Pour cette raison, les sections suivantes se concentrent sur l'analyse des données développées par la Délégation Aide|UNIL, plus directement accessibles. Une brève section propose par la suite une comparaison des tendances entre Délégation et Personnes de confiance.

⁶ Aide|UNIL a été inauguré en mars 2023, les données Aide|UNIL de ce rapport 2023 portent ainsi sur 10 mois. Les prochaines éditions se baseront sur les données des années civiles suivantes.

Quand la Délégation à la protection du climat de travail et d'études est saisie (voir Fig. 3), c'est, principalement, directement par les personnes ciblées (dans près de 70% des cas), ou par des témoins directs ou indirects. Les sollicitations sont adressées soit par des canaux directs de communication (téléphone, courriel, en personne dans 30% des situations), soit par le formulaire de signalement en ligne (dans 39% des cas). La Délégation est aussi sollicitée par d'autres services centraux, comme le Bureau de l'égalité, le Graduate Campus, Unisep, etc., ou encore lorsque la Direction est contactée pour une problématique en lien avec le climat de travail et d'études.

Fig. 3
Sollicitations
Délégation
Aide | UNIL 2023
par type de canal (%)



Le tableau 1 présente la répartition des signalements reçus par faculté. La catégorie «Externe» correspond aux personnes ou entités n'appartenant pas directement à l'une des facultés ou services de l'UNIL, comme par exemple, les associations, les usager-es des espaces de l'UNIL tels que cafétérias, bibliothèques ou locaux, ou encore les étudiant-es ou scientifiques d'autres universités en visite sur le campus, etc. De manière générale, il est à noter une relative similarité entre la composition des signalements auprès de la Délégation à la protection du climat de travail et d'études et la composition générale de l'UNIL, reflétant globalement les différences d'effectifs entre les facultés.

Tableau 1
Composition par facultés/unités (%) des signalements Aide|UNIL
 (La proportion des signalements Aide|UNIL par facultés/unités (%) reflète globalement la composition UNIL (taille des facultés/unités))

ORIGINE	POURCENTAGE SIGNALEMENT AIDE UNIL 2024
Direction / services centraux	11
FBM	23
FDCA	3
FGSE	7
HEC	9
Lettres	16
SSP	14
FTSR	1
Externes	16



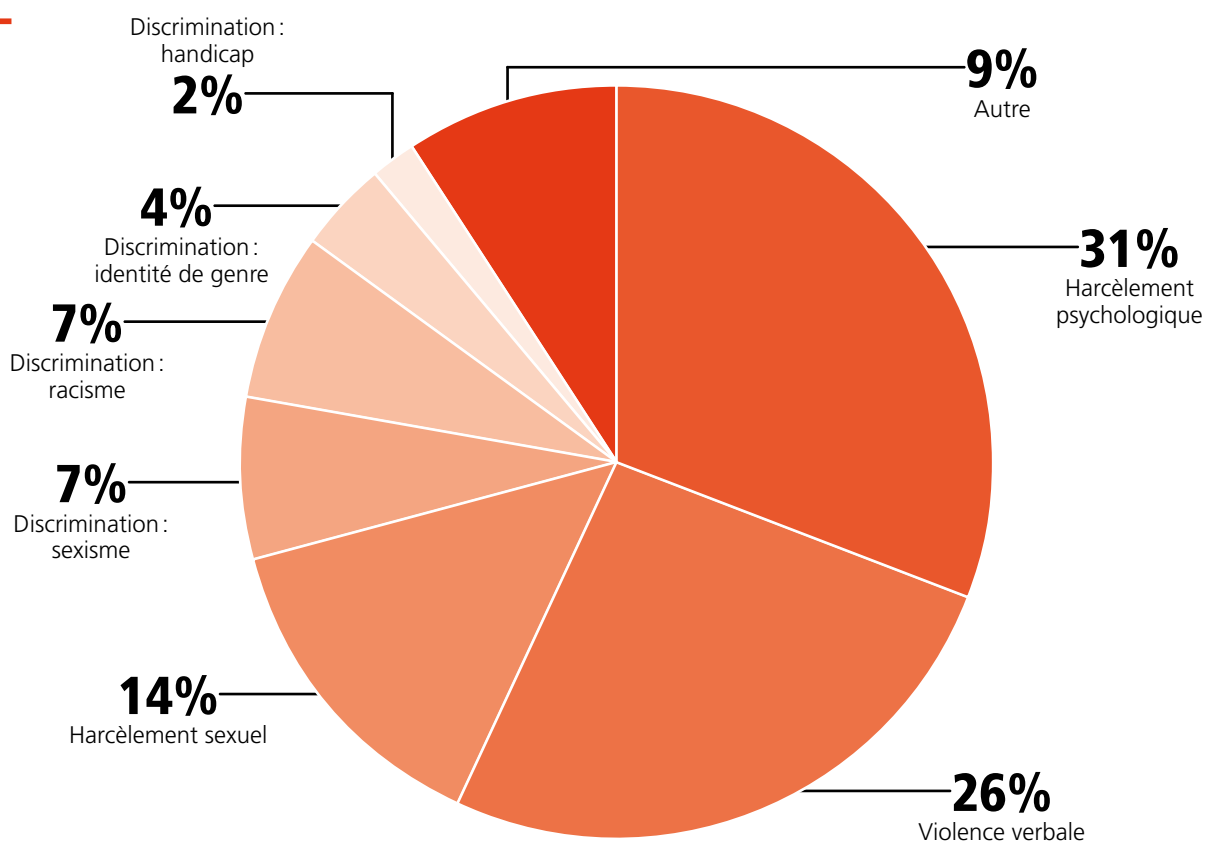
Types de problématiques signalées à la Délégation Aide|UNIL

La figure 4 présente la composition (en %) des types de problématiques signalées auprès de la Délégation Aide|UNIL durant l'année 2023, tous canaux confondus⁷. Les catégories de problématiques présentées sur la figure 4 ont été développées dans le cadre du lancement d'Aide|UNIL et correspondent à celles intégrées au formulaire de signalement en ligne. Lorsque les personnes remplissent le formulaire, elles ont ainsi la possibilité de cocher elles-mêmes le type de problématiques qu'elles signalent. Il s'agit ainsi d'auto-analyse et non pas d'un type de problématique avérée d'un point de vue juridique⁸. Il est à noter en particulier que la catégorie de «harcèlement psychologique» est fréquemment auto-reportée (représentant ici 31% des situations, voir Fig. 4), bien qu'elle soit dans les faits difficile à établir par la loi. Lorsque les signalements proviennent directement à la Délégation, celle-ci se charge de proposer une catégorie d'analyse pour le type de problématiques rencontrées. Très fréquemment, il s'agit de formes de violences verbales au sens large, s'inscrivant soit dans un conflit, soit dans des problématiques managériales ou de supervision⁹. La catégorie «harcèlement psychologique» est très peu utilisée par la Délégation pour les raisons mentionnées ci-dessus.

Dans tous les cas, les problématiques de violences psychologiques au sens large (toute forme de violence verbale ou de harcèlement psychologique, telle que des insultes, dénigrement, isolement, souffrances en lien avec un conflit longue durée, etc.), représentent plus de la moitié (57%) des sollicitations d'Aide|UNIL pour l'année 2023.

Un travail de consolidation et d'harmonisation des catégories des problématiques signalées est actuellement en cours. Le rapport 2024 en proposera une liste remaniée, qui sera utilisée de manière harmonisée pour chaque acteur mentionné dans le rapport Aide|UNIL.

Fig. 4
Types de problématiques signalées à la Délégation Aide|UNIL, 2023 (%)



7 Ces catégories sont indicatives des situations pour lesquelles les ressources Aide|UNIL sont sollicitées et ne peuvent être considérées comme des qualifications juridiques ou scientifiques. Il est aussi à noter que la réalité est souvent complexe, les situations partagées peuvent recouvrir plusieurs types de problématiques, évoluer avec le temps, etc. De plus, les ressources Aide|UNIL ont avant tout une posture d'écoute et non pas d'analyse ou de qualification des types de situations partagées par les personnes signalantes. Tenant compte de ces limitations, il est toutefois proposé d'utiliser ces catégories afin de pouvoir développer des indications générales sur les signalements et sollicitations reçues à des fins de transparence et d'amélioration en continu d'Aide|UNIL.

Les catégories peuvent être déterminées pour chaque situations selon 2 modalités : elles peuvent être soit utilisées directement par les personnes signalantes lorsqu'elles remplissent le formulaire de signalement en ligne, soit par les personnes ressources Aide|UNIL sur la base des indications fournies lors des premiers échanges. Dans ce second cas, les limites décrites dans le paragraphe ci-dessus s'appliquent.

Par ailleurs, pour précision, les catégories sont présentées dans la figure 4 par groupement de sous-types de problématiques afin de faciliter la lecture (violences interpersonnelles au sens large incluant harcèlement psychologique et violence verbale, violence basée sur le genre incluant harcèlement sexuel et sexisme, puis les autres formes de discriminations).

8 La jurisprudence est particulièrement restrictive en matière de harcèlement psychologique et requiert des conditions très spécifiques pour que ce type d'atteinte soit considérée comme avérée.

9 Des définitions des termes utilisés sont présentées en annexe I du présent rapport.

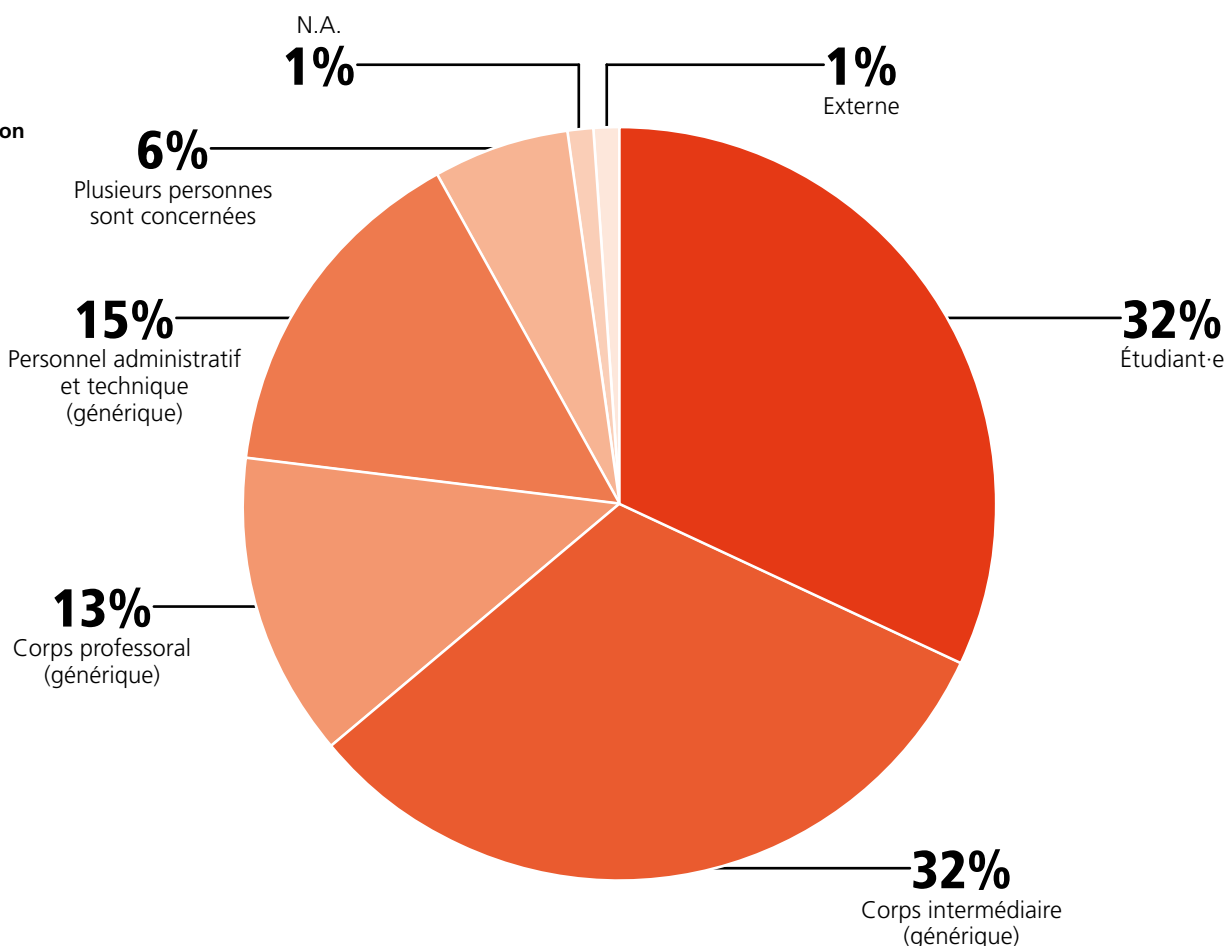
Le harcèlement sexuel, compris au sens large tel que défini par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), représente 11 situations, soit 14% des sollicitations (Fig. 4). Les personnes ayant signalé des formes de harcèlement sexuel en 2023 appartenaient majoritairement au corps étudiantin (7), puis au corps intermédiaire (3). Ajoutées aux formes de discriminations sur la base du sexe et du genre, ainsi qu'aux situations combinant de multiples problématiques, 25% des situations relèvent de formes de violences basées sur le genre au sens large, allant de formes de sexisme ordinaire à des violences sexuelles graves (dans 2 cas). Certaines situations incluent plusieurs problématiques, notamment des situations de violence verbale ou harcèlement psychologique combinées à des situations de sexisme ou de racisme. Six situations en lien avec des formes de racisme ont été signalées, dont 3 en provenance d'une même entité.

Enfin, sur les 74 signalements reçus, 6 concernaient des problématiques de violences psychologiques qui se sont déroulées en ligne. Ces situations ont été signalées par 3 personnes étudiantes, 2 personnes membres du PAT, et 1 personne membre du corps intermédiaire. Ces personnes ont reçu des conseils et orientations sur la manière de réagir, et 2 situations ont été transmises aux Décanats.

Statuts des personnes signalantes et signalées

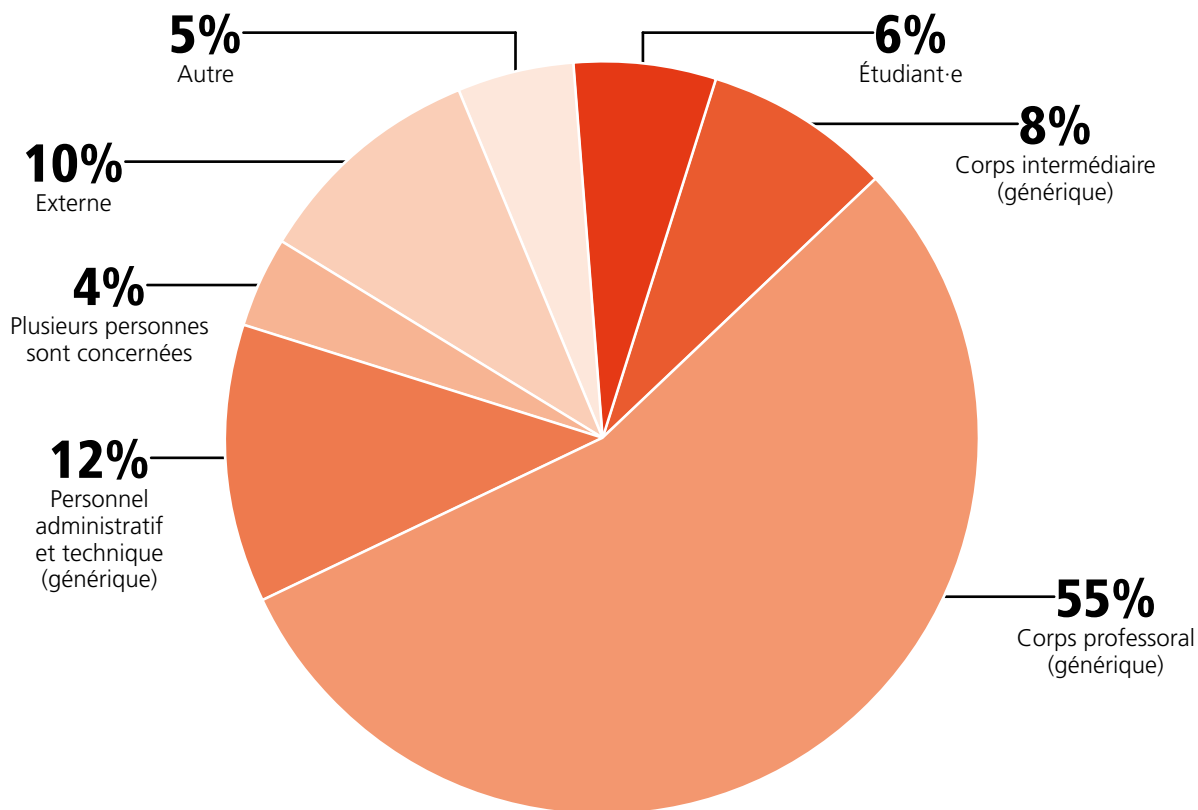
En 2023, 32% des personnes ayant sollicité Aide|UNIL étaient étudiantes, et la même proportion faisait partie du corps intermédiaire (Fig. 5). 15% des sollicitations émanaient du PAT, et 13% du corps professoral. Ces proportions ne reflètent pas exactement la composition générale de la communauté UNIL, dont le corps étudiantin représente plus de 80% de la population globale et le corps intermédiaire 4%. Cette sous-représentation du corps étudiantin pourrait s'expliquer par le tournus important de cette population, les défis à l'informer sur les ressources existantes, ou encore par un manque de confiance envers les ressources proposées. En matière de genre¹⁰, 52% des signalements ont été émis par des femmes en 2023, 31% par des hommes, 2 par des personnes non-binaires. Les autres signalements impliquaient plusieurs personnes.

Fig. 5
Statut des personnes sollicitant la Délégation Aide|UNIL, 2023 (%)



¹⁰ Les données sur le genre telles que comptabilisées ici s'appuient sur les identifications des personnes signalantes ou de la Délégation. Il s'agit du genre et non pas du sexe.

Fig. 6
Statut des personnes supposées à l'origine des problématiques signalées (%)



En 2023, les personnes supposées à l'origine des problématiques signalées (Fig. 6) appartenaient pour 53% au corps professoral, pour 17% au personnel administratif et technique, pour 7% au corps intermédiaire et pour 7% au corps étudiant. Elles appartenaient à 57% au genre masculin, à 20% au genre féminin, et dans 10% des cas, plusieurs personnes étaient concernées¹¹.

Pour 2023, on observe une situation générale reflétant des difficultés rencontrées par les personnes qui se trouvent dans des positions connues pour être précaires, discriminantes, ou génératrices de stress et de sentiment de dépendance, que ce soit en cours d'études ou de doctorat, ou par celles qui s'identifient comme femmes¹². Ces résultats font aussi écho aux résultats de l'enquête sur le climat de travail et d'études 2022 de l'Université de Lausanne (p. 5). Dans la littérature relative aux problématiques interpersonnelles dans le cadre du travail ou du milieu académique, des facteurs organisationnels tels de forts différentiels de pouvoir, un travail exigeant physiquement, un environnement ou un leadership à prédominance masculine ont été identifiés comme des prédicteurs de violences psychologiques ou sexuelles dans le contexte professionnel¹³. Les personnes appartenant à un groupe minorisé dans une entité professionnelle sont en outre davantage susceptibles d'être confrontées à des discriminations¹⁴.

11 Pour les pourcentages restants, soit rien n'a été précisé, soit il s'agit d'un signalement envers une entité ou une politique au sens large.

12 Bondestam et Lundqvist, «Sexual harassment in higher education – a systematic review»; Zara et al., «Looking for a Preventive Approach to Sexual Harassment in Academia. «A Systematic Review», 15-16; National Academies of Sciences, Sexual Harassment of Women, 47. Il est à noter toutefois la possibilité que les cadres ou supérieur-es hiérarchiques signalement moins leurs collaborateurs et collaboratrices, car ils et elles estiment que c'est de leur responsabilité de gérer ces relations de travail, y compris celles potentiellement conflictuelles ou de nature difficile.

13 National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, Sexual Harassment of Women, 47; Bureau international du Travail et Lloyd's Register Foundation, «Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail»; Lopez, Hodson, et Roscigno, «Power, Status, and Abuse at Work», 3.

14 Lopez, Hodson, et Roscigno, «Power, Status, and Abuse at Work», 15.

Trajectoires des signalements

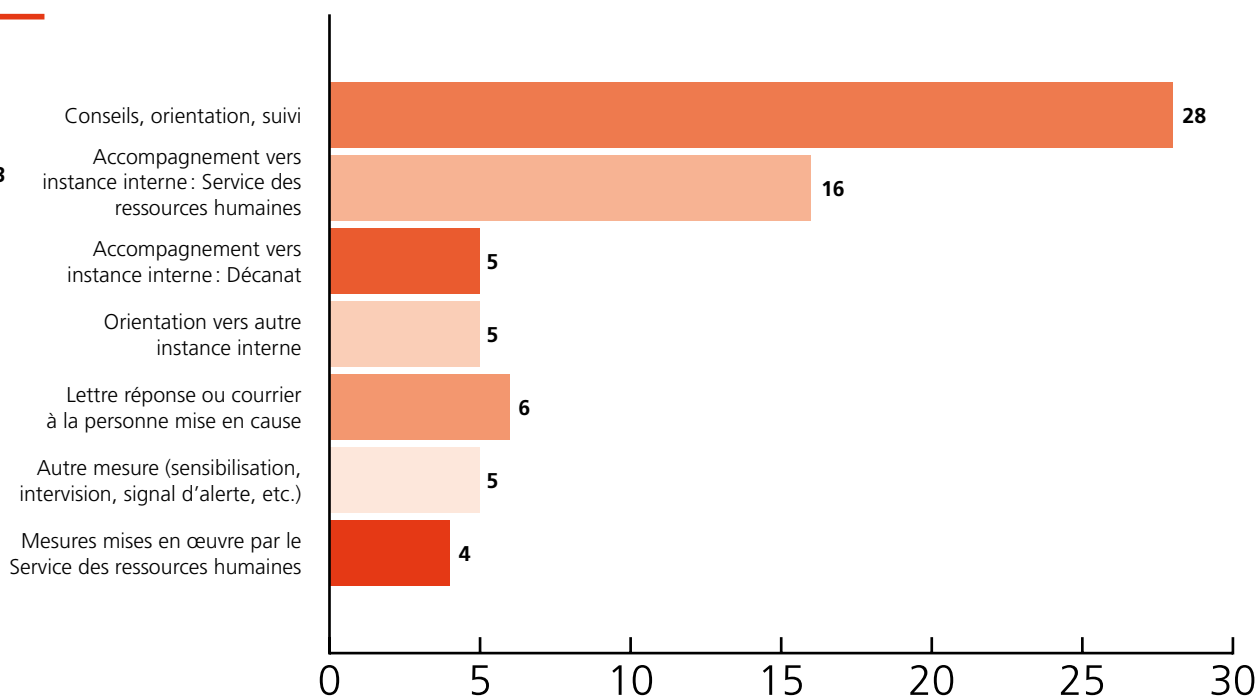
Comment sont reçus les signalements transmis à Aide|UNIL, quelles réponses leur sont apportées? Les trajectoires des signalements dépendent beaucoup des types de sollicitations, des demandes et besoins des personnes sollicitantes, et des éléments à disposition pour déterminer la situation.

Dans de nombreux cas, les personnes partagent une situation sans souhaiter qu'une suite n'y soit apportée par l'Université. Cela est notamment apparent dans l'utilisation du formulaire de signalement en ligne: dans 47% des signalements reçus via le formulaire en ligne (soit 33 signalements en 2023), les personnes ont choisi de partager leur situation uniquement avec les Personnes de confiance, et ainsi de ne pas en faire part à l'UNIL. Parmi ces signalements, 17 étaient anonymes, et 5 ne souhaitaient pas être recontactés.

Sur les 74 sollicitations reçues par la Délégation Aide|UNIL en 2023, 11 personnes n'ont pas pu être recontactées, car elles ne le souhaitaient pas ou n'ont pas laissé leurs coordonnées. Dans les autres situations, les personnes ont reçu un courriel accusant réception de leur signalement, ainsi qu'une proposition de rencontre afin de présenter les ressources Aide|UNIL, exposer les limites de confidentialité offertes par la Délégation, et explorer les besoins et options à disposition, ainsi que les implications des différents choix possibles¹⁵.

La suite de ces échanges avec la Délégation dépend des situations et des besoins exprimés par les personnes. La figure 7 ci-dessous présente une synthèse des types de réponses et accompagnements proposés par la Délégation à la protection du climat de travail et d'études¹⁶. L'approche adoptée est à la fois de respecter au maximum le choix des personnes tout en se conformant au cadre légal, notamment le devoir de fidélité envers l'employeur, qui implique de signaler à l'autorité d'engagement toute atteinte à la personnalité, qu'elle soit potentielle ou réelle. Les personnes qui sollicitent Aide|UNIL font souvent face à des difficultés interpersonnelles qui les affectent, mais elles ne souhaitent pas toujours signaler formellement leur situation, par loyauté, par peur des représailles ou d'être perçues comme une personne causant des problèmes. Dans ces cas, Aide|UNIL apporte son soutien, oriente les personnes vers les Personnes de confiance pour qu'elles puissent faire un état des lieux des problématiques qu'elles rencontrent en toute confidentialité, ou encore vers l'Ombudspersonne pour faire une analyse juridique de leur situation. Tout au long de ces échanges et de ce parcours, il est souligné et rappelé que le climat pourra difficilement changer si l'institution n'est pas formellement informée des problématiques, et les personnes sont équipées de tous les éléments nécessaires leur permettant de décider si et quand elles seront prêtes à en faire part à leurs hiérarchies respectives, au Service des ressources humaines si la personne à l'origine des problématiques est employée par l'Université, ou encore au Décanat et à la Direction si la personne mise en cause est étudiante.

Fig. 7
Mesures mises en œuvre suite à la sollicitation de la Délégation Aide|UNIL en 2023



¹⁵ Il est à noter que lorsque la Délégation est sollicitée par le formulaire de signalement en ligne, les personnes peuvent cocher l'option de «ne pas avoir besoin d'être recontacté-es mais de rester à disposition». Dans ces cas, la Délégation envoie un courriel accusant réception du formulaire de signalement et se met à disposition pour un échange si souhaité. A quelques exceptions près, toutes les personnes ainsi sollicitées ont souhaité une rencontre ou un échange, ce qui témoigne d'un certain besoin d'échange et de partage autour des situations rencontrées et transmises à Aide|UNIL via le formulaire en ligne.

¹⁶ Plusieurs mesures peuvent être mises en œuvre pour chaque situation, raison pour laquelle le nombre total de mesures proposées ici dépasse le nombre de sollicitations reçues.

L'accompagnement dans la transmission vers le Service des ressources humaines ou les Décanats représente donc une partie importante de l'activité Aide|UNIL (27% des situations). Ce parcours confère ainsi à Aide|UNIL une bonne visibilité sur lesdites mesures. 4 ont été adoptées par le Service des ressources humaines en 2023 à la suite d'un accompagnement ou une orientation d'Aide|UNIL vers ce service (telles que des mesures de protection ou un rappel du cadre).

Dans les cas où des personnes sollicitent la Délégation pour une problématique générale (par ex : un problème de sexisme, un problème de violence verbale, sans mentionner de détail ou des noms) dans certains lieux de travail ou d'études, sans toutefois vouloir donner plus de précisions, la Délégation a proposé, en partenariat avec les Personnes de confiance ou le Bureau de l'égalité, des mesures de sensibilisation telles que stands d'informations, une communication courriel à la communauté, ou une séance d'informations sur les ressources Aide|UNIL. Quand des éléments de signalement se recoupent avec des problématiques connues par le Service des ressources humaines et permettent d'identifier une entité spécifique sans qu'une personne ne soit mise en cause spécifiquement, par exemple dans des signalements de surcharge de travail ou de climat général de travail dégradé, il peut être proposé aux cadres ou supérieur-es hiérarchiques, en partenariat avec le Service des ressources humaines, l'organisation d'ateliers «Conflits, harcèlements et discriminations : comprendre, prévenir et agir». Ces ateliers visent à sensibiliser les membres de l'entité en question sur l'importance d'un climat de travail serein, sur les atteintes à la personnalité, sur les moyens de les prévenir et d'y répondre, ainsi que sur les ressources Aide|UNIL. Cette mesure a été développée une fois en 2023 (Fig. 7). Enfin, quand la Délégation ou les Personnes de confiance reçoivent plusieurs signalements solides et convergents à propos d'une même entité sans que les personnes signalantes ne souhaitent être identifiées ou donner le nom des personnes mises en cause, elles peuvent transmettre à la Direction un «signal d'alerte». Ce signal permet à la Direction de porter une attention particulière à l'entité, de contacter les personnes cadres ou supérieures hiérarchiques si nécessaire, et d'étudier les outils ou mesures adaptées à la situation, telles que des mesures de sensibilisation citées ci-dessus, d'analyse plus fine du climat de travail, ou d'accompagnement de type coaching ou formations. En 2023, la Délégation a transmis un signal d'alerte à la Direction (Fig. 7). Il est à souligner qu'aucune situation signalée à la Délégation Aide|UNIL en 2023 n'a impliqué conjointement la Commission du personnel (CoPers), ni n'a donné lieu à la saisie du Conseil de discipline par la Direction.

2

PERSONNES DE CONFIANCE

Les Personnes de confiance de l'UNIL ont été sollicitées à 112 reprises de mars à décembre 2023. Les tendances en termes de composition de genre des personnes sollicitantes sont similaires à celles de la Délégation.

Par contre, en termes de statuts, il est à noter que les personnes PAT sont proportionnellement plus nombreuses à solliciter les Personnes de confiance (26%) que la Délégation (15%, voir fig. 4). La proportion des personnes membres du corps intermédiaire est sensiblement égale à solliciter les Personnes de confiance et la Délégation, à plus de 30%. Par ailleurs, les tendances convergent en termes de problématiques signalées, avec notamment 18% des situations suivies par les personnes de confiance relevant de formes de harcèlement sexuel au sens large.

Concernant les types de mesures proposées, les Personnes de confiance offrent la possibilité d'un entretien, au cours duquel elles apportent une écoute active, une présentation des ressources existantes, et une proposition de suivi ou d'accompagnement dans la démarche choisie par la personne concernée. Il peut s'agir par exemple d'une démarche de résolution informelle de conflit, d'accompagnement lors d'entretiens avec le Service des ressources humaines ou dans le dépôt d'une plainte.

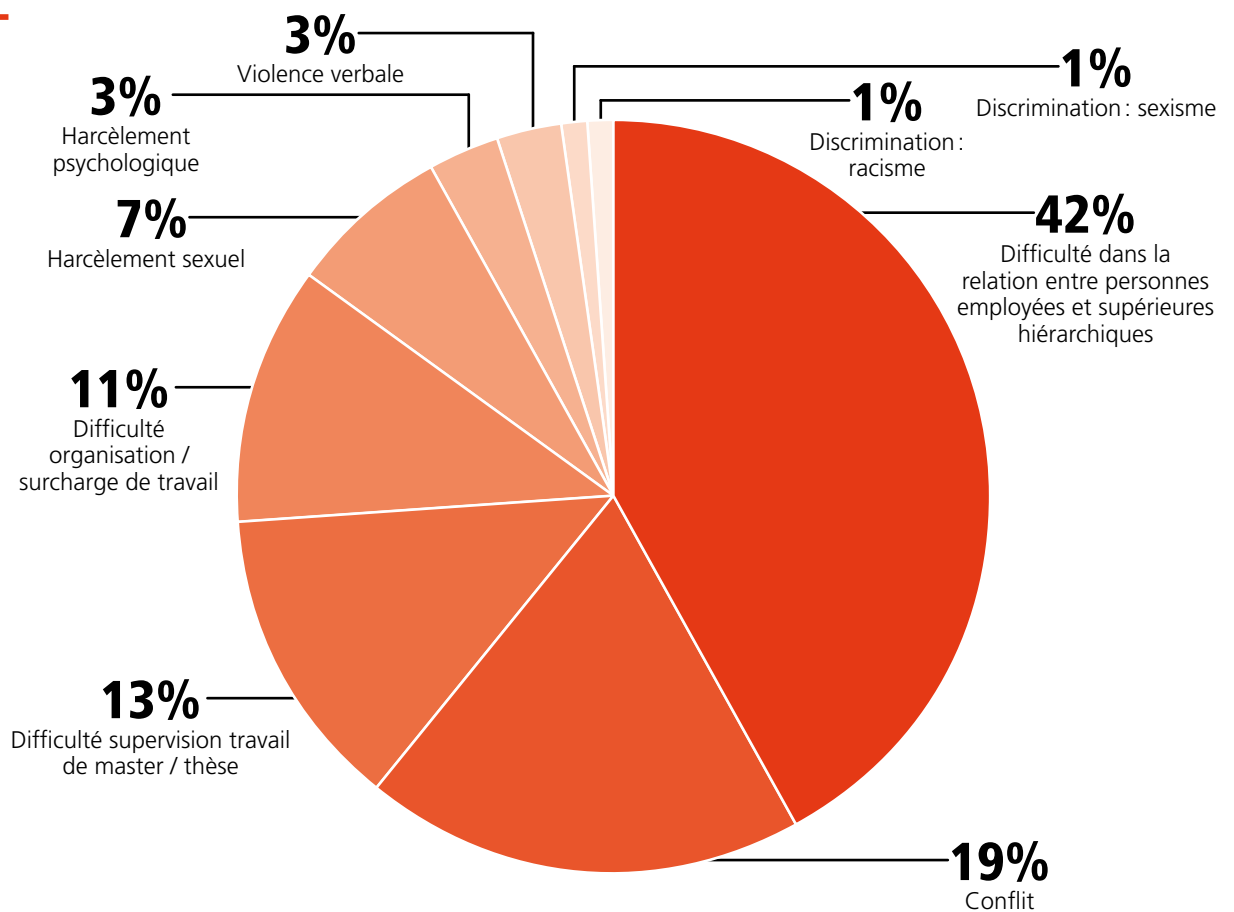
L'Ombudspersonne est à la disposition des membres de la communauté universitaire s'inscrivant dans une démarche plus formelle pouvant conduire à une plainte et souhaitant recevoir une analyse de la recevabilité juridique de leur plainte potentielle.

Cette ressource permet aux personnes envisageant de déposer plainte de recevoir des informations expertes sur leur situation et un appui à la rédaction de leur plainte si celle-ci était déterminée comme recevable.

En 2023, l'Ombudspersonne a été sollicitée à 5 reprises par 2 membres du corps intermédiaire, 1 personne du corps professoral et 2 personnes étudiantes. Les sollicitations portaient sur des formes d'atteintes à la personnalité de types comportements dénigrants, problèmes dans l'organisation du travail, difficultés dans la supervision de thèse. L'Ombudspersonne a accompagné une personne vers le signalement de sa situation auprès de ses supérieur-es hiérarchiques.

Le Service des ressources humaines (SRH) est le service le plus directement compétent dans la gestion des signalements de conflits ou d'atteintes à l'intégrité des personnes lorsque les personnes mises en cause sont employées. Ce service est en charge de recevoir formellement les dénonciations, de les instruire et de les analyser, puis de soumettre des propositions de mesures pour une prise de décision par la Direction. La figure 8 synthétise les types de situations en lien avec des problématiques de climat de travail traitées par le Service des ressources humaines, c.à.d. lorsque les personnes mises en cause sont employées. Comme expliqué précédemment, les catégories sont légèrement différentes de celles utilisées pour présenter les données de la Délégation, le processus de consolidation des types de problématiques étant actuellement en cours afin d'être harmonisé pour les prochains rapports. En 2023, le pôle de gestion RH du Service des ressources humaines a répertorié 116 situations en lien avec un climat de travail dégradé. Une grande partie de ces situations concernaient des difficultés dans la relation entre personnes employées et supérieures hiérarchiques (42%), d'organisation du travail (11%), des situations de conflits (19%) et des difficultés en lien avec la supervision de travail de master ou thèse. Les situations de harcèlement sexuel et de sexisme représentent 8% des cas traités par le Service des ressources humaines.

Fig. 8
Types de situations en lien avec le climat de travail suivies par le Service des ressources humaines en 2023 (%)



En matière de réponse apportée en 2023, outre l'écoute et l'orientation offertes durant les entretiens, le Service des ressources humaines a procédé spécifiquement, sur mandat de la Direction, à :

- ➔ 3 enquêtes administratives;
- ➔ 3 audits ou analyses du climat de travail;
- ➔ 6 ouvertures de procédures disciplinaires.

Chaque situation a été suivie et a fait l'objet d'un traitement particulier. Cela consiste essentiellement en du soutien aux parties prenantes et à la hiérarchie pour la réalisation d'entretiens, la fixation d'objectifs, des entretiens individuels, des clarifications des tâches avec une mise à jour de cahier des charges, etc. Dans les cas de harcèlement et d'atteinte supposée à l'intégrité, des mesures de protection ont été proposées et mises en œuvre.

Lorsque les situations transmises au Service des ressources humaines concernent des situations complexes, pour lesquelles il apparaît difficile de déterminer les responsabilités après une instruction initiale du Service des ressources humaines, la Direction de l'UNIL peut décider de l'ouverture d'une enquête administrative afin de faire la lumière sur les situations et de recevoir des éléments factuels pour guider les décisions. Entre 2021 et 2023, la Direction de l'UNIL a ainsi mandaté l'ouverture de 7 enquêtes administratives suite à 9 dénonciations ou plaintes relatives à différents types d'atteintes à la personnalité. Cinq situations portaient sur des atteintes de type harcèlement psychologique, les quatre autres portant sur du harcèlement sexuel, des difficultés de supervision de thèse, ou d'autres types d'atteintes. Sur cette période de 3 ans, ces enquêtes ont donné lieu à 2 résiliations des rapports de travail et à 2 mises en garde. D'autres sanctions ont pu être prononcées par la Direction, avec l'appui du Service des ressources humaines, en dehors du cadre des enquêtes, dans des contextes où les faits ont pu être directement établis suite à analyse du Service des ressources humaines (par exemple dans des cas où des éléments de preuves forts existaient, ou encore lorsque la personne mise en cause reconnaissait les faits).

C BUREAU DE L'ÉGALITÉ

Par ses activités de sensibilisation et de prévention, le Bureau de l'égalité est un point de contact pour les personnes faisant face à des problématiques interpersonnelles, en particulier à des discriminations (telles que celles fondées sur le sexe, le genre, l'orientation affective et sexuelle, les origines ethniques ou religieuses, le handicap ou l'âge). Dans ce type de sollicitations, le Bureau de l'égalité propose une écoute et des conseils en matière de prévention. Dans les cas relevant de potentielles atteintes à la personnalité, le Bureau de l'égalité oriente les personnes en fonction de leurs besoins vers les Personnes de confiance, la Délégation à la protection du climat de travail et d'études, leur responsable hiérarchique, ou le Service des ressources humaines. En 2023, le Bureau de l'égalité a été, comme chaque année, sollicité pour divers conseils, dont des situations en lien avec le climat de travail et d'études. Ces contacts n'ont pas fait l'objet de statistiques dédiées. En collaboration avec Aide|UNIL, des données plus spécifiques seront proposées lors des prochaines itérations du rapport.

Le Bureau de l'égalité est par ailleurs un partenaire central dans l'organisation d'actions de prévention et des formations Aide|UNIL (voir section III – A) et III – B) ci-dessous).

D GRADUATE CAMPUS

Le Graduate Campus est un acteur essentiel du soutien aux personnes en thèse ou en post-doctorat et à leurs superviseur-es. L'équipe prodigue conseil, soutien individuel et accompagnement, tant dans la perspective de soutenir les doctorant-es durant leur parcours doctoral que dans leurs perspectives de carrières. Dans cette position privilégiée, le Graduate Campus a développé une enquête annuelle permettant un suivi attentif des thèses, tant auprès des doctorant-es que des superviseur-es, dans le cadre de laquelle des difficultés en lien avec les relations de supervision peuvent émerger.

Durant l'année 2023, le Graduate Campus a ainsi suivi de manière individuelle 73 situations en lien avec la thèse (61 doctorant-es et 12 superviseur-es), dont 13 présentaient une problématique de climat de travail ou d'études (12 doctorant-es et 1 superviseur-e). A l'exception d'une situation, toutes ont été suivies conjointement par Aide|UNIL, le Service des ressources humaines ou la Faculté concernée.

En ce qui concerne les conseils sur le développement de la carrière, où une ambiance négative dans l'environnement de travail peut souvent pousser les chercheur-es en début de carrière à remettre en question leurs objectifs professionnels, aucune situation problématique n'a été signalée pour les 20 doctorant-es et 22 chercheur-es postdoctoraux ayant reçu des conseils individuels en 2023. Toutefois, des situations complexes ayant déjà émergé par le passé, le monitoring se poursuivra en 2024.

Afin de faire connaître les nouvelles ressources Aide|UNIL à disposition, l'UNIL a organisé en mars 2023 une large campagne de communication accompagnant le lancement du dispositif à travers différents canaux à l'UNIL afin d'en maximiser la portée (courriel à toute la communauté, actu, article dans l'Uniscope, affiches sur le campus ainsi que mise en scène de parapluies – symboles de la campagne –, stickers de sensibilisation dans les WC, mise à jour de la signalétique dans tous les bâtiments de Dorigny et mise en place de signalétique fixe dans les auditorios de plus de 60 places).

Aide|UNIL dispose par ailleurs depuis 2023 d'un site internet disponible en français et anglais présentant de manière claire et accessible les informations et ressources utiles en cas de problématique interpersonnelle à l'UNIL. En 2023, le site a été visité par 10'667 personnes différentes, et plus de 44'000 pages ont été consultées.

Divers événements visant la sensibilisation de la communauté UNIL sur les enjeux de harcèlement et de discriminations ont aussi été organisés en 2023 dans le cadre du Dicastère «Égalité, Diversité et Carrières» :

- ➔ semaine d'action contre le racisme;
- ➔ table ronde à l'occasion de la journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie;
- ➔ projet de sensibilisation sur les enjeux LGBTIQ et les coming out dans le cadre professionnel, intitulé OUT OF THE BOX, en collaboration avec la Déléguée cantonale aux questions d'homophobie et de transphobie dans les lieux de formation;
- ➔ stands d'information à l'occasion de la Sexual Harassment Awareness Day organisée dans les hautes écoles et universités de Suisse et à l'occasion du lancement du dispositif Aide|UNIL;
- ➔ organisée par la Faculté de HEC, en collaboration avec le Bureau de l'égalité, une expérience de théâtre participatif intitulée Workshop/theater Speaking up for inclusion!, a été proposée aux membres de la Direction et des Décanats, aux directrices et directeurs de départements et d'instituts et aux adjointes et adjoints des facultés. Le format ayant eu du succès, il sera reconduit.

¹⁷ Le contenu de cette section a été développé en partenariat avec le Bureau de l'égalité dans le cadre de la rédaction du rapport de gestion 2023 de l'Université de Lausanne.

Pilier central de la transformation de la culture, les formations sont un outil essentiel pour permettre aux membres de la communauté de :

- ➔ détecter les comportements problématiques et connaître le cadre légal les encadrant ;
- ➔ connaître leurs responsabilités en fonction de leurs statuts ;
- ➔ savoir comment réagir face à toute situation interpersonnelle problématique.

L'objectif global vise à permettre une détection plus précoce des situations potentiellement problématiques et à y apporter une réponse plus rapide, si possible informelle, comme un entretien pour accompagner la prise de conscience, un entretien de recadrage, des propositions de formations et de sensibilisation, etc. Ces détections et actions informelles permettent aussi de mettre en place un suivi et de s'assurer que les situations évoluent favorablement. Parmi les potentiels transformatifs forts, il a en effet été identifié, au fil des différentes formations données, des retours reçus et consultations avec les parties prenantes, qu'appuyer les cadres et les personnes supérieures hiérarchiques face aux problématiques interpersonnelles permettrait dans de nombreux cas une transformation importante de la culture à l'UNIL. Les dimensions à renforcer concernent la capacité à identifier leurs responsabilités en cas de problématiques interpersonnelles, à réaliser leurs impacts en matière de rôles modèles et leur potentiel à interrompre les situations difficiles par des actions rapides et informelles, et à leur donner des outils concrets pour réagir. Souvent, il peut exister un sentiment d'impuissance ou des doutes quant aux actions à mettre en place dans des situations qui sont en effet sensibles, et il est essentiel que les cadres et supérieures hiérarchiques se sentent soutenu-es et appuyé-es dans ces rôles.

Durant l'année 2023, Aide|UNIL et le Bureau de l'égalité, en étroite collaboration avec le Service juridique, le Service des ressources humaines et les Personnes de confiance, ont développé une formation spécifique intitulée «Conflits, harcèlements, discriminations et dispositif Aide|UNIL : comprendre, prévenir et agir», qui a été mise à disposition selon 3 modalités :

- ➔ cours ouverts sur inscription pour toute la communauté UNIL : 4 sessions organisées en 2023 ;
- ➔ offre de formation sur mesure : dans ce cadre, services, unités, facultés ou départements peuvent en tout temps solliciter Aide|UNIL et/ou le Bureau de l'égalité afin de demander une formation et de développer conjointement du contenu sur mesure pour cibler au plus près les besoins des entités. En 2023, 12 sollicitations ont conduit à la mise en œuvre de ces formations sur mesure. Les entités ayant sollicité ces formations pouvaient être une unité dans un service central ou dans une faculté, un institut, un département, ou encore un Décanat ;
- ➔ une nouvelle formation obligatoire sur la même thématique est en outre dispensée à toutes les nouvelles et nouveaux professeur-es depuis 2023.

En tout, le Bureau de l'égalité a conduit 24 formations durant l'année 2023, dont 17 en partenariat avec Aide|UNIL, contribuant ainsi à sensibiliser ou à former plus de 350 membres de la communauté UNIL sur les thématiques d'égalité, de diversité et d'inclusion.

La transformation de la culture d'une organisation passe par un ensemble de composantes étroitement imbriquées. Si la formation des membres de la communauté est un axe central, la transformation des processus et des réglementations est tout aussi importante afin de formaliser et ancrer les changements souhaités. Les réglementations jouent ainsi un rôle crucial pour la consolidation des normes attendues en matière de climat de travail et d'études. Les processus opérationnels des ressources humaines, tels que les recrutements, les évaluations et promotions, ou encore l'accueil du nouveau personnel, sont des dimensions moins visibles (mais tout aussi importantes) dans la lutte contre le harcèlement et les discriminations.

Depuis 2023, Aide|UNIL œuvre avec de nombreux partenaires afin d'intégrer les objectifs de la Direction en matière de climat de travail et d'études à de nombreux processus institutionnels :

- ➔ Le pôle juridique du Service des ressources humaines a complètement revu et mis à jour la Directive 0.4 sur les atteintes à l'intégrité des personnes afin de refléter les nouvelles ressources et de clarifier les processus. Cette Directive est en cours de consultation auprès de multiples parties prenantes de l'UNIL;
- ➔ Des travaux ont été amorcés afin de réfléchir à un document permettant de clarifier les attentes en matière de valeurs et de respect pour les membres de la communauté de l'UNIL. Ils sont conduits selon une approche participative afin de saisir les enjeux, les besoins et les modalités les plus adaptés à la communauté de l'UNIL;
- ➔ Le Service des ressources humaines pilote différents projets répondant à des besoins importants afin d'améliorer le climat de travail et d'études à l'UNIL :
 - Programme d'accueil des nouvelles collaboratrices et collaborateurs;
 - Programme de formation pour tout le personnel en matière de climat de travail et d'études;
 - Processus de recrutements;
 - Outils de suivi des absences perlées et longue durée.



Aide|UNIL en 2023, c'est aussi le pilotage de 4 groupes de travail sur des thématiques transverses visant l'amélioration du climat de travail et d'études au sens large, ainsi que la conduite de séances régulières avec les actrices et acteurs clés de l'UNIL en matière de prévention et de réponse aux signalements.

En termes de monitoring, l'enquête Climat de travail et d'études menée en 2022 a permis de mettre à jour des éléments cruciaux pour le pilotage d'Aide|UNIL. Outre les niveaux alarmants de harcèlement psychologique et sexuel dont les membres de la communauté rapportaient l'expérience, certains points méritent une attention particulière, notamment afin d'analyser comment ces situations évolueront dans les prochaines itérations de l'enquête :

- ➔ le niveau de connaissance des ressources UNIL en matière de climat de travail ou d'études, au moment de la première itération de l'enquête en 2022, était relativement faible (score de 3.6/10) ;
- ➔ les instances UNIL mises à disposition pour traiter les situations interpersonnelles problématiques étaient relativement peu souvent sollicitées. Quand elles l'étaient, les répondant-es mentionnent que des mesures ont été prises dans environ 50% des cas. Lorsque des mesures sont prises, le niveau de satisfaction quant aux réponses apportées varie d'un corps à l'autre, mais se trouve globalement au-dessus de la moyenne ;
- ➔ le climat psychologique (confiance dans l'institution pour signaler les situations et que des mesures soient prises) autour du harcèlement sexuel à l'UNIL se trouve à 5.8/10 pour les femmes et 6.9 pour les hommes – soit une différence significative entre les genres¹⁹.

Enfin, le présent rapport sera publié annuellement afin de pouvoir suivre de manière étroite l'évolution du nombre de signalements et les types de problématiques soulevées.

Aide|UNIL vise à réunir toutes les énergies, les expertises et les compétences à l'UNIL afin d'avancer ensemble vers une transformation de la culture, dans laquelle excellence peut se comprendre sans violence, dans laquelle toute personne peut poursuivre son travail ou ses études sans se sentir discriminée, atteinte dans sa dignité ou violentée.

Depuis son lancement, Aide|UNIL a ainsi pu contribuer, en synergie avec toutes les personnes qui font vivre les facultés, les services centraux et la Direction, à soutenir les membres de la communauté universitaire, à répondre à leurs questions en matière de climat de travail ou d'études, et à les accompagner dans leurs démarches pour signaler toute problématique interpersonnelle.

Les missions d'importance et d'ampleur d'Aide|UNIL vont continuer de requérir attention, ressources et détermination afin de poursuivre les efforts amorcés et de s'assurer que toute sollicitation reçoive un soutien et une assistance adéquate. Si certains membres de la communauté nous ont fait part de retours positifs, par exemple concernant les efforts en matière de communication ou de formations, il existe encore de nombreuses dimensions à renforcer et améliorer.



- ➔ Bien sûr, la transformation de la culture souhaitée prend du temps. Si quelques facultés, services ou entités choisissent proactivement de former leurs membres aux questions d'atteintes à la personnalité afin de s'assurer d'une compréhension commune et de réponses harmonisées, dans bien d'autres endroits, beaucoup reste à faire.
- Le Bureau de l'égalité et Aide|UNIL continueront à proposer des formations sur demande et sur mesure à toutes les entités de l'UNIL.
 - Une campagne thématique visant à donner de la visibilité aux ressources Aide|UNIL sera proposée annuellement.
 - La mise à jour de la Directive 0.4 est en cours de finalisation, et proposera une base réglementaire solide pour clarifier les processus en matière de signalement et de traitement des situations d'atteinte à l'intégrité des personnes.
 - Des thématiques requièrent encore une forte visibilité, telles que le soutien contre les discriminations sur la base de l'orientation affective et sexuelle, de l'origine ou de la religion, ou encore du handicap.
 - La thématique de la violence en ligne a fait l'objet de travaux durant l'année 2023 afin de définir les besoins et les ressources à mettre à disposition des membres de la communauté de l'UNIL faisant face à ce phénomène. Les premières mesures ont été mises en place dans le courant de l'année 2024.
 - Les personnes en cours d'études sont à la fois particulièrement exposées à de possibles problématiques interpersonnelles et, dans le même temps, sont peu informées des ressources à disposition ou enclines à y avoir recours. Il sera ainsi important de continuer à développer des outils de communication et de sensibilisation spécifiquement adaptés à cette communauté.
- ➔ Concernant les réponses aux signalements, différents points sont à améliorer selon les retours reçus:
- Améliorer les délais des réponses et communications apportées
 - Améliorer les délais des résultats d'enquêtes et prises de décision
 - Accroître, dans les limites légales, l'information transmise aux personnes impliquées dans des processus d'enquêtes
- Des travaux sont en cours afin de tenir compte de ces retours, dans la mesure des possibilités et des ressources.
- ➔ En termes de coordination, si nombre d'actrices et acteurs ont œuvré pour soutenir Aide|UNIL et participer activement à la clarification et à la visibilité des processus, il reste encore beaucoup à développer pour s'assurer d'une communication et compréhension optimales des ressources et des options à disposition pour tous les membres de la communauté.

Les Personnes de confiance et la Délégation Aide|UNIL notent la forte influence des rapports de pouvoir dans les problématiques rencontrées en 2023. Les représentations d'une certaine excellence tendent parfois à justifier des comportements dénigrants, rabaissants, infantilisants, sexistes ou brutaux qui impactent fortement les personnes cibles et sont délétères pour toutes les personnes environnantes. Ces dynamiques de pouvoir apparaissent particulièrement fortement entre les membres du corps intermédiaire et ceux du corps professoral, compte tenu des multiples rapports de dépendance potentiellement générés par la relation de supervision (relations hiérarchiques en matière de recherche, de formation, de contrat de travail, de recherche de fonds, de soutien aux activités pour le développement de carrière, de réputation scientifique, etc.). Les personnes craignent de signaler leur situation, et, quand elles le font, les réponses apportées peuvent être en dessous des attentes compte tenu de la difficulté, dans de nombreuses situations, à établir les faits. Quelques pistes pour tenter d'améliorer cette situation :

- ➔ Conduire «par l'exemple», notamment par les plus hautes instances de l'université, ce qui inclut de signaler, recadrer, sanctionner le cas échéant les comportements potentiellement problématiques.
- ➔ Rendre obligatoires les sensibilisations et formations sur la thématique du climat de travail et des atteintes à la personnalité, en particulier pour les personnes cadres et supérieures hiérarchiques.
- ➔ Encourager une gestion collective et transparente des équipes de recherche au niveau structurel (encadrer la relation de supervision par des contrats de supervision de thèse, encourager les co-supervisions, etc.).
- ➔ Encourager les personnes à documenter et signaler les situations.

Bondestam, Fredrik, et Maja Lundqvist. «Sexual harassment in higher education – a systematic review». *European Journal of Higher Education* 10, no 4 (1 octobre 2020): 397-419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>.

Buchanan, Nicole T., Isis H. Settles, Angela T. Hall, et Rachel C. O'Connor. «A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military: Confronting Sexual Harassment». *Journal of Social Issues* 70, no 4 (décembre 2014): 687-702. <https://doi.org/10.1111/josi.12086>.

Bureau international du Travail, et Lloyd's Register Foundation. «Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale». Genève: Bureau international du Travail et Lloyd's Register Foundation, 2 décembre 2022. <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/donnees-dexperience-sur-la-violence-et-le-harcelement-au-travail-premiere>.

Constitution fédérale de la Confédération Suisse, RS 101 § (1999). <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/fr#a8>.

Dipboye, Robert L., et Adrienne Colella. *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*. Psychology Press, 2013.

Estrada, Armando X., Kristine J. Olson, Colin R. Harbke, et Anders W. Berggren. «Evaluating a Brief Scale Measuring Psychological Climate for Sexual Harassment». *Military Psychology* 23, no 4 (1 juillet 2011): 410-32. <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.589353>.

Felder, Max, Roxane Mordasini, et Nicolas Pekari. «Enquête sur le climat de travail et d'étude au sein de l'UNIL». Lausanne, (2022)

Green, Tristin K. «Work Culture and Discrimination». *California Law Review* 93, no 3 (2005): 623-84.

humanrights.ch. «Définition du terme «discrimination» -». Consulté le 15 décembre 2021. <https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/discrimination/dossier-non-discrimination/qu-est-ce-que-la-discrimination/>.

Loi sur le travail (LTr), Titre: Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce RS 822.11 (1964). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr.

Loi sur l'égalité (LEg), Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes, RS 151.1 - (1995). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/fr.

Lopez, Steven H., Randy Hodson, et Vincent J. Roscigno. «Power, Status, and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared». *The Sociological Quarterly* 50, no 1 (1 février 2009): 3-27. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2008.01131.x>.

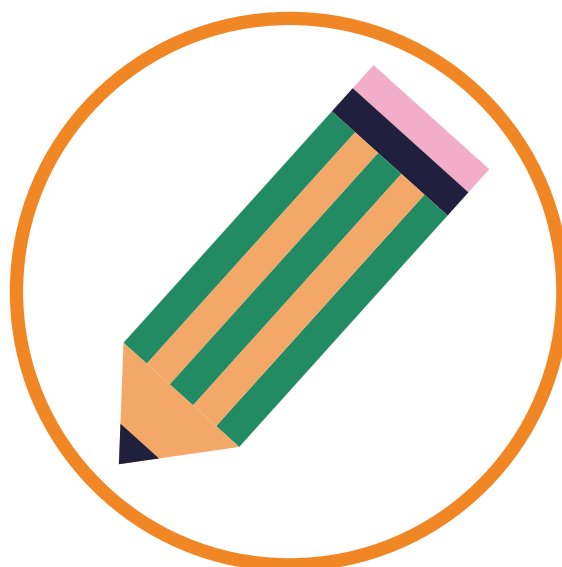
National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Édité par Paula A. Johnson, Sheila E. Widnall, et Frazier F. Benya. Washington, DC: The National Academies Press, 2018. <https://doi.org/10.17226/24994>.

SECO, Secrétariat d'Etat à l'économie. «Mobbing et autres formes de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail.» SECO, 2016.

Université de Lausanne. «UNIL plan d'intentions», 2021. <http://www.unil2026.ch/>.

United Nations, «Victims Rights First». 2024. <https://www.un.org/en/victims-rights-first>.

Zara, Georgia, Oriana Binik, Debora Ginocchio, Isabella Merzagora, Annamaria Giannini, Tindara Addabbo, Lorys Castelli, et al. «Looking for a Preventive Approach to Sexual Harassment in Academia. A Systematic Review». *European Journal on Criminal Policy and Research*, 20 mai 2024. <https://doi.org/10.1007/s10610-024-09582-0>.



Cadre fédéral

Aide|UNIL répond à un ensemble d'exigences tant éthiques que légales avec lesquelles la Direction est alignée dans son plan d'intention. En Suisse, l'article 6, al. 1 de la Loi sur le travail précise notamment que l'employeuse ou l'employeur est tenu-e de prendre toute mesure nécessaire en l'état de la technique et des expériences pour protéger la santé au sens large des personnes employées, et doit au surplus «prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs» (*Loi sur le travail (LTr) 1964*).

Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) définit les atteintes à l'intégrité personnelle comme :

«l'ensemble des agressions dirigées contre une personne. Il s'agit de comportements qui transgressent les limites et s'en prennent à l'autre pour l'atteindre dans son estime de soi.»¹

Ces violations incluent en particulier toutes formes de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel ou de discrimination telles que définies ci-dessous.

Harcèlement psychologique

Il n'existe pas au sens strict de définition légale du harcèlement psychologique, mais la jurisprudence se base sur un ensemble de critères afin d'en déterminer l'existence. Dans l'arrêt du 21 mai 2019, considérant 5.1, le Tribunal Fédéral rappelle que :

«La jurisprudence définit le harcèlement psychologique (mobbing) comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles ou d'une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (cf. entre autres arrêt 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 et l'arrêt cité)»².

Dans son site dédié au mobbing, le SECO précise au surplus que le harcèlement psychologique est une forme d'atteinte répétée et s'inscrivant dans la durée pouvant se manifester sous 5 formes :

- **atteintes à la possibilité de communiquer : on empêche la personne de s'exprimer, elle est constamment interrompue, insultée, houspillée, privée d'information ;**
- **atteintes aux relations sociales : la personne est ignorée, exclue, isolée, ses collègues ne parlent plus avec elle ;**
- **atteintes à la réputation : la personne est ridiculisée, des rumeurs sont propagées à son sujet, elle est victime de moqueries, d'humiliations et de remarques insultantes ;**
- **atteintes à la qualité de vie et à la situation professionnelle : la personne se voit attribuer des tâches absurdes, inadaptées ou humiliantes, subit des critiques gratuites, est privée des tâches importantes ;**
- **atteintes à la santé : la personne est menacée de violences physiques, est victime de voies de fait ou de harcèlement sexuel» (SECO, 2019).**

1 (SECO 2016, 4). Si le Règlement relatif à la protection de la personnalité, à la gestion des conflits, et à la lutte contre le harcèlement dans les relations de travail au sein de l'État de Vaud (RCPH) n'est pas applicable à l'Université de Lausanne, mais uniquement aux employé-es de l'État de Vaud, il est un exemple de la manière dont la jurisprudence fédérale peut être appliquée dans un cadre réglementaire cantonal. Il précise notamment que «toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée» constitue une atteinte à la personnalité (État de Vaud 2024).

2 (Tribunal Fédéral 2019). A titre illustratif, sur la base de cette jurisprudence, le Règlement relatif à la protection de la personnalité, à la gestion des conflits, et à la lutte contre le harcèlement dans les relations de travail au sein de l'État de Vaud (RCPH) précise, à l'Article 3, al. 3 : «Est constitutif de harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail.»

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini spécifiquement dans la Loi sur l'égalité, où il est décrit, dans l'Article 4, comme un comportement discriminatoire

«importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.»³

Sur la page dédiée à cette thématique du SECO, il est encore précisé que l'une des règles permettant de distinguer si une situation relève d'une forme de harcèlement sexuel est tenir compte de la façon dont l'acte est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement (SECO, 2022). Selon la même source, les actes entrant dans la catégorie du harcèlement sexuel comprennent par exemple :

- la présentation, l'affichage, la mise en évidence et l'envoi d'images pornographiques (aussi par voie électronique);
- les remarques obscènes et les «blagues» sexistes;
- les contacts corporels non désirés;
- les avances et les pressions exercées en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, souvent accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles.

Discriminations

Les discriminations peuvent être définies comme une inégalité de traitement

«liée à l'appartenance à un groupe particulier ou à une caractéristique personnelle spécifique : le sexe, l'origine sociale ou ethnique, la langue, la religion, les convictions politiques, l'âge, le handicap, l'orientation [affective et] sexuelle, l'identité de genre, etc. Ces caractéristiques se distinguent par le fait qu'elles sont difficilement modifiables et que l'on ne peut pas attendre d'une personne qu'elle les modifie.»(humanrights.ch, 2020)

Les discriminations sont prohibées dans le cadre de la Constitution suisse :

«Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.»⁴

Protection contre les atteintes à la réputation

L'atteinte à la réputation est prohibée par différents textes légaux :

- Incrimination de la diffamation, de la calomnie et de l'injure prévue dans le Code pénal suisse (art. 173 CP, 174 CP, et 177 CP respectivement (Confédération Suisse 1937))
- Atteinte à la réputation en tant qu'atteinte à l'intégrité personnelle encadrée par la Loi sur le Travail (Art. 6, al. 1) et le Code des Obligations (Art. 328).
- La définition du mobbing telle que présentée par l'arrêt du Tribunal fédéral du 22 avril 2005 inclut un critère d'«agissements visant à nuire à la réputation de la personne attaquée ou à exclure ou à isoler cette dernière.»⁵

Aide|UNIL a reçu de nombreuses réactions et questionnements concernant les risques posés par la libération de la parole, notamment en matière de dénonciations possiblement diffamatoires ou calomnieuses.

L'approche centrée sur les victimes adoptée par l'UNIL vise à créer un espace de sécurité au sein duquel les personnes vivant une situation interpersonnelle problématique dans le cadre de leur travail ou de leurs études peuvent faire part de ces situations en toute discrétion et recevoir un soutien adapté. Le principe directeur est plutôt de reconnaître que, de manière générale, les personnes vivant de telles situations ont tendance au silence à cause des risques de représailles ou encore des lourdeurs de la procédure.

La diffamation, la calomnie ou l'injure sont des atteintes graves à la personnalité et ne sont à ce titre en aucun cas tolérées à l'UNIL. Les personnes les commettant s'exposent à des sanctions. Comme toute autre atteinte à la personnalité, les personnes s'en estimant victimes peuvent solliciter toutes les ressources Aide|UNIL afin de recevoir du soutien.

3 (Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg) 1995)

4 Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, Art. 8.

5 SECO, «Mobbing et autres formes de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail.», 7; Arrêt non publié du Tribunal fédéral du 22 avril 2004 (2A.312/2004).

De surcroît, lorsque des signalements sont reçus par l'une des instances internes de l'UNIL en charge de leur suivi (en particulier, le Service des Ressources Humaines), ils sont analysés avec une extrême diligence et aucune sanction n'est prononcée sans que les faits ne soient établis.

Conflits non résolus

Les conflits font partie intégrante de la vie personnelle et professionnelle. Au sens très large, un conflit est une forme de désaccord pouvant survenir dans des contextes variés⁶. S'ils se résolvent dans des circonstances constructives, les conflits peuvent avoir une facette positive et contribuer à améliorer des processus ou des dynamiques interpersonnelles (Deutsch 1974). Pour autant, les conflits prolongés peuvent parfois conduire à de hauts niveaux de violences interpersonnelles, tels que cris, insultes, isolement, et ainsi potentiellement impacter la santé des employé·es, constituant des atteintes au sens de l'article 328 du Code des Obligations (protection de la personnalité de la travailleuse ou du travailleur)(Confédération Suisse 1911).

Cadre international

L'Université de Lausanne s'inspire aussi des recommandations internationales, notamment la Convention 190 sur la violence et le harcèlement, en cours d'examen pour ratification auprès du Conseil fédéral, afin de déployer au maximum ses ressources de protection pour les personnes en formation, et notamment les personnes étudiant à l'UNIL (voir notamment l'article 2 Organisation Internationale du Travail 2019, 190).

La Suisse est par ailleurs un État membre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul). Ce statut l'engage à prévenir et à combattre toute forme de violence à l'égard des femmes et de violences domestiques, définies par la Convention d'Istanbul comme des violations des droits humains (Conseil de l'Europe 2011).

Cadre cantonal et institutionnel

La loi sur le personnel de l'État de Vaud (*Loi sur le personnel de l'État de Vaud (LPers-VD) 2001*) pose le cadre définissant les infractions en matière de comportement et les mesures pouvant y être apportées (Art. 5, al. 3, mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité, Art. 58, résiliation, Art. 61, résiliation immédiate pour justes motifs). Le règlement de la Loi sur le Personnel de l'État de Vaud définit par ailleurs le cadre des procédures et décisions administratives en cas d'atteinte à l'intégrité personnelle (Section II Protection des collaborateurs, Chapitre VI, Fin des rapports de travail, notamment l'art. 135 Avertissement, Art. 142 Enquête administrative, Art. 143, Forme de la résiliation (*Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud - RLPers-VD, 2001*).

La Loi sur l'Université de Lausanne⁷ prévoit en outre que l'UNIL se dote d'un dispositif indépendant visant à apporter une ressource pour la résolution des conflits.

La Directive 0.4 de l'Université de Lausanne présente spécifiquement l'ensemble des ressources et processus destinés à répondre aux situations d'atteintes à la personnalité. Elle est en cours de consultation suite à une profonde révision visant à refléter les changements apportés par la mise en place d'Aide | UNIL.

La Direction de l'UNIL souhaite assurer à tous les membres de la communauté un environnement de travail et d'étude serein, propice à l'étude, à la production de savoir et au développement des compétences de toutes et tous. A cette fin, l'un des axes prioritaires de la Direction, inscrit dans son plan d'intention 2021-26, est d'«assurer un traitement systématique de toute situation de sexisme, harcèlement et discrimination et en prévenir l'émergence»⁸.

6 Il existe de nombreuses définitions des conflits. Nombre d'entre elles notent qu'un conflit est un processus impliquant différentes parties en relative interdépendance partageant la perception d'une incompatibilité relative à leurs comportements ou à leurs préoccupations respectifs ((Thomas 1992; Putnam et Poole 1987; Tjosvold, Wong, et Chen 2019))

7 Loi sur l'Université de Lausanne du 6 juillet 2004 (LUL).

8 (Université de Lausanne 2021) Point 4.2.1.

Références

Confédération Suisse. 1911. Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations). 220. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr.

———. 1937. Code pénal suisse. RS 311.0. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/fr.

Conseil de l'Europe. 2011. Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul). <https://www.ebg.admin.ch/fr/la-convention-distanbul-en-suisse>.

Constitution fédérale de la Confédération Suisse. 1999. RS 101. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/fr#a8>.

Deutsch, Morton. 1974. *The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes*. First Edition. New Haven: Yale University Press.

État de Vaud. 2024. Règlement relatif à la protection de la personnalité, à la gestion des conflits et à la lutte contre le harcèlement dans les relations de travail au sein de l'Etat de Vaud. RCPH. <https://prestations.vd.ch/pub/blv-publication/actes/consolide/172.31.7?key=1721812380430&id=0a3cd96a-04a1-4c47-964d-1c05db3007aa>.

humanrights.ch. s. d. «Définition du terme «discrimination» ->». humanrights.ch. Consulté le 15 décembre 2021. <https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/discrimination/dossier-non-discrimination/qu-est-ce-que-la-discrimination/>.

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg). 1995. RS 151.1. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/fr.

Loi sur le personnel de l'État de Vaud (LPers-VD). 2001. 172.31. <https://www.lexfind.ch/fe/fr/tol/23321/fr>.

Loi sur le travail (LTtr). 1964. RS 822.11. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr.

Organisation Internationale du Travail. 2019. Convention C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Putnam, Linda L., et M. Scott Poole. 1987. «Conflict and negotiation». In *Handbook of organizational communication: An interdisciplinary perspective*, 549-99. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.

Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD). 2001. 172.31.1. <https://prestations.vd.ch/pub/blv-publication/actes/consolide/172.31.1?key=1543853921350&id=6859cebf-d400-4969-b36d-0e936886b34c>.

SECO, Secrétariat d'Etat à l'économie. 2016. «Mobbing et autres formes de harcèlement. Protection de l'intégrité personnelle au travail.» SECO.

SECO, Secrétariat d'Etat à l'économie. 2022 «Harcèlement sexuel». Consulté le 26 novembre 2024. <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Sexuelle-Belaestigung.html>.

———. 2019 «Mobbing». Consulté le 26 novembre 2024. <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Mobbing.html>.

Thomas, Kenneth W. 1992. «Conflict and Conflict Management: Reflections and Update». *Journal of Organizational Behavior* 13 (3): 265-74.

Tjosvold, Dean, Alfred S. H. Wong, et Nancy Yi Feng Chen. 2019. «Managing Conflict for Effective Leadership and Organizations». In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.240>.

Tribunal Fédéral. 2019. 4A_652/2018 21.05.2019. https://www.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/aza/http/index.php?highlight_docid=aza://21-05-2019-4A_652-2018&lang=de&zoom=&type=show_document.

Université de Lausanne. 2021. «Plan d'intention de la direction de l'Université de Lausanne 2021-2026». Plan d'intention de la direction de l'Université de Lausanne 2021-2026. <http://www.unil2026.ch/>.



IMPRESSUM

Ce rapport annuel est le résultat d'un travail collectif, nous remercions toutes les personnes ayant contribué à son développement.

RÉDACTION

Christelle Rigual, Déléguée à la protection du climat de travail et d'études, UNIL

En collaboration avec :

Joëlle Richard, Adjointe en communication, Direction de l'UNIL

Avec la participation de :

Nils Kapferer, Irene Schmidlin et Patrick Mangold, Personnes de confiance de l'UNIL

Mathieu Gasparini et Mathilde Portier, Service des Ressources humaines UNIL

Verity Elson et Mélanie Bosson, Graduate Campus UNIL

Carine Carvalho et Seema Ney, Bureau de l'égalité UNIL

EDITION

Liliane Michalik, Vice-rectrice Égalité, Diversité et Carrières

Jérôme Rossier, Vice-recteur Ressources humaines

REMERCIEMENTS

Etienne Fivat, Service des Ressources humaines, UNIL

Marie Pfammatter, Service juridique UNIL

Marie Pasquier, Dicastères Égalité, diversité & carrières | Ressources humaines, Direction UNIL

Paola Luginbühl, Direction UNIL

Les membres du comité de suivi pour Aide|UNIL :

Franciska Krings, Présidente, Faculté HEC UNIL

Jörg Stolz, Faculté de théologie et sciences des religions UNIL

Gaëlle Delavy, Décanat de la Faculté de droit, sciences criminelles, et administration publique

Léona Giddey, Faculté des lettres

Eléonore Lepinard, Décanat de la Faculté des sciences sociales et politiques

Catherine Saib, Décanat de la Faculté de biologie et de médecine

Johanna Marin-Carbonne, Faculté des géosciences et de l'environnement

Maxime Bouvier, Centre de soutien à l'enseignement de l'UNIL

Micaela Crespo Quesada, Service de la recherche

Laurane La Villa et Myriam Schneider, Fédération des associations d'étudiant:e:x:s UNIL

Rachel Demolis et Kelly Harisson, Acidul

Raphael Ramuz, Syndicat service public

CONCEPTION GRAPHIQUE ET MISE EN PAGE

UNICOM

ILLUSTRATIONS

Madame Marilou

Lausanne, décembre 2024

Unil

UNIL | Université de Lausanne