

**Directive de la Direction 0.4.
Concernant la prévention et la gestion des conflits ainsi que
les atteintes à la personnalité
au sein de la communauté universitaire**

PREAMBULE

La Direction de l'Université de Lausanne (ci-après : UNIL),

Vu la loi sur l'Université de Lausanne (LUL) et son Règlement d'application (RLUL), Vu la Charte de l'UNIL,

Vu la loi fédérale sur l'égalité (LEg) ,

Vu la protection de la personnalité accordée par le Code des Obligations (CO) et la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers) ainsi que son Règlement d'application (RLPers),

Vu le Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH),

Dans sa volonté de mener une politique active pour lutter contre les atteintes à la personnalité et la discrimination, en particulier contre le harcèlement psychologique ou sexuel,

Vu la place prioritaire donnée par l'UNIL à la reconnaissance des personnes, à la favorisation du développement personnel de tous les membres de la communauté universitaire,

Vu l'importance que L'UNIL accorde à la prévention des situations d'atteintes à la personnalité en lien avec les rapports de travail, les relations d'étude ou de recherche et au respect de la vie communautaire,

Arrête

CHAPITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier - Principes

¹ L'ensemble de la communauté universitaire a le devoir de respecter la Charte de l'UNIL, de représenter ses valeurs et d'adopter un comportement adéquat et respectueux, dans les relations de travail comme dans les relations d'études ou de recherche, ainsi que dans le cadre de la vie communautaire de façon générale.

² Aucune forme d'atteinte à la personnalité n'est tolérée.

Art. 2 Objectifs

¹ Pour lutter contre les atteintes à la personnalité, la Direction de l'UNIL :

1. Veille à la prévention des atteintes à la personnalité et prend les mesures nécessaires, notamment en organisant des séances de formation de son personnel et de sensibilisation de la communauté universitaire ;
2. Met en place un système de gestion spécifique des situations conflictuelles ;
3. Donne suite aux plaintes et dénonciations en matière de harcèlement ou d'autres

atteintes à la personnalité selon les dispositions de la présente directive, la possibilité pour les victimes de saisir les autorités judiciaires compétentes étant réservée.

² La présente directive a également pour objectif d'orienter la communauté universitaire sur les possibilités données, en particulier les personnes s'estimant victimes de tels agissements.

Art. 3 Définitions

¹ Est constitutive d'une *atteinte à la personnalité* au sens de la présente directive toute violation d'un droit de la personnalité, telles que la santé physique et psychique, l'intégrité morale, le respect des libertés individuelles ou de la sphère privée.

² Est constitutif de *harcèlement psychologique* au sens de la présente directive tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs membres de la communauté universitaire tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure un ou plusieurs membres de la communauté universitaire de leur lieu de travail ou de leur lieu d'études.

³ Est constitutif de *harcèlement sexuel* au sens de la présente directive tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité d'un membre de la communauté universitaire sur son lieu de travail ou d'études par un autre membre de la communauté universitaire, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de tout genre en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle (art. 4 LEg).

⁴ Qu'il soit psychologique ou sexuel, le harcèlement est une forme grave d'atteinte à la personnalité.

⁵ Conformément à l'article 45 LUL, *le personnel de l'UNIL* comprend le corps enseignant, le personnel administratif et technique ainsi que les collaborateurs engagés sur des fonds extérieurs à l'Etat.

⁶ Les *étudiants et auditeurs* sont définis à l'article 73 LUL.

⁷ Conformément à l'article 13 LUL, *la communauté universitaire* se compose du corps enseignant, du personnel administratif et technique, des collaborateurs engagés sur des fonds extérieurs à l'Etat ainsi que des étudiants.

Art. 4 Instances compétentes

¹ En matière de gestion des conflits et de protection de la personnalité des instances externes et/ou internes à l'UNIL sont à disposition.

² Les instances externes à l'UNIL sont :

1. Le Bureau de conseils et de médiation

Conformément à l'article 82 LUL, la Direction de l'UNIL a institué par le Bureau de conseils et de médiation, une instance indépendante dont la mission est d'offrir un processus de traitement des conflits, confidentiel et volontaire, visant au maintien ou au rétablissement de relations de travail ou d'études acceptables pour tous.

Le Bureau de conseils et de médiation est également chargé de :

- 1) Conseiller les membres de la communauté universitaire dans toutes les situations de conflit et d'atteinte à la personnalité ;

2) Orienter les membres de la communauté universitaire, le cas échéant, vers les instances et organes compétents ;

3) Effectuer des audits sur accord ou demande de la Direction ;

Le médiateur et/ou la médiatrice forment le Bureau de conseils et de médiation, à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire. Médiateur et médiatrice sont des tiers externes jouissant d'une indépendance complète.

Les membres du Bureau de conseils et médiation sont des spécialistes en matière de gestion des conflits, de harcèlement psychologique et sexuel.

2. Le groupe Impact

Le groupe Impact est une entité indépendante de l'Etat de Vaud, chargée de la gestion des conflits et du traitement des situations de harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel.

Pour l'UNIL, le groupe Impact est en principe l'organe compétent pour le traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique et sexuel (art. 15 ci-après). Si nécessaire, la Direction de l'UNIL peut recourir à d'autres organes ou personnes.

3. Le Conseil de discipline de l'Université de Lausanne

La composition, le fonctionnement, la saisine et les sanctions pouvant être prononcées par le Conseil de discipline sont réglées aux articles 77 LUL et 105 ss RLUL.

³ Les instances internes à l'UNIL sont :

1. La Direction de l'UNIL ;

2. Le Service des ressources humaines conseille les personnes se trouvant dans une situation conflictuelle et/ou se sentant victimes d'atteintes à la personnalité. Il les dirige, si nécessaire, vers les instances et organes compétents.

3. Le Bureau de l'Egalité est à disposition pour informer et conseiller toute personne concernée par une situation de harcèlement sexuel ou se sentant discriminée par un comportement sexiste, en la dirigeant, si nécessaire, vers les instances et organes compétents ;

4. Les autres services de la Direction de l'UNIL relaient auprès de la Direction ou des instances et organes compétents les personnes se trouvant dans une situation conflictuelle, se sentant victimes d'atteintes à la personnalité et/ou de harcèlement.

Art. 5 Confidentialité

¹ Tous les acteurs ou actrices externes (médiateur, médiatrice, coach ou expert-e-s) s'engagent à garder confidentiels tous les éléments portés à leur connaissance.

² Tous les acteurs internes respectent leur obligation de confidentialité découlant de leur relation de travail dans les limites légales.

CHAPITRE 2 : PREVENTION DES ATTEINTES A LA PERSONNALITE

Art. 6 Sensibilisation de la communauté universitaire

¹ D'entente avec la Direction de l'UNIL et en coordination avec les services centraux, le Bureau

de conseils et de médiation sensibilise par des séances d'information périodiques, l'ensemble de la communauté universitaire à la problématique des conflits et aux moyens de les prévenir et de les gérer.

² Le Bureau de conseils et de médiation renseigne en particulier la communauté universitaire sur la procédure mise en place par la présente directive, ainsi que sur les procédures existantes en matière d'atteintes à la personnalité et, singulièrement, au harcèlement psychologique et sexuel.

³ La Direction de l'UNIL sensibilise la communauté universitaire par tous les moyens qu'elle juge appropriés.

Art. 7 Formation du personnel

¹ L'Université encourage la formation de son personnel dans le domaine de la prévention et de la gestion des conflits ainsi qu'en matière de harcèlement et des atteintes à la personnalité.

² Dans le respect de l'article 38 LPers et des dispositions de droit privé, la Direction de l'UNIL peut, lorsque les circonstances le justifient, imposer à certains membres de son personnel l'obligation de suivre une formation.

CHAPITRE 3 : GESTION DES SITUATIONS CONFLICTUELLES

Art. 8 Principe

¹ Au sens de la présente directive, les situations conflictuelles sont les situations ne relevant pas d'atteintes à la personnalité.

² Les membres du personnel de l'UNIL se trouvant dans une situation conflictuelle peuvent s'adresser à la hiérarchie qui, en principe et avec le soutien éventuel des services centraux, gère la situation.

³ Les membres du personnel de l'UNIL peuvent également s'adresser librement et confidentiellement au Bureau de conseils et de médiation.

⁴ Le Bureau de conseils et de médiation fonctionne également comme ressource pour les responsables hiérarchiques en cas de situation conflictuelle au sein de leur entité, ou de climat de travail défavorable.

⁵ Les étudiants et les auditeurs qui estiment rencontrer des difficultés relationnelles, voire se trouver dans une situation conflictuelle dans le cadre de leurs études peuvent s'adresser librement et confidentiellement au Bureau de conseils et de médiation.

Art. 9 Premier entretien et orientation auprès du Bureau de conseils et de médiation

¹ Le médiateur ou la médiatrice s'entretient avec la personne requérante en toute confidentialité, analyse la situation décrite et examine, dans un travail de réflexion avec elle, les possibilités d'accompagnement et les options disponibles.

² Le médiateur ou la médiatrice informent la personne requérante de ses droits.

Art. 10 Moyens à disposition

¹ Les démarches suivantes peuvent être proposées au personnel de l'UNIL :

1. Une médiation (art. 11) ou d'autres démarches informelles susceptibles d'améliorer la situation ;
2. Une mesure de coaching en faveur de la personne requérante et/ou du cadre ou supérieur hiérarchique avec son accord (art. 12) ;
3. Un coaching d'équipe (art. 12) ;
4. Un audit relationnel (art. 13).

² Les étudiants et les auditeurs peuvent solliciter une médiation (art. 11) auprès du Bureau de conseils et de médiation.

Art. 11 Médiation

¹ Avec l'accord des parties concernées, le médiateur ou la médiatrice peut proposer et mener une médiation.

² Une médiation peut également être proposée par un supérieur hiérarchique, qui constate des difficultés relationnelles dans son entité.

³ Le médiateur ou la médiatrice détermine librement, d'entente avec les parties concernées, les termes et modalités de la médiation.

⁴ La médiation est entendue comme un processus de création et de recréation du lien social et de gestion des conflits (prévention ou règlement) qui repose sur l'autonomie des partenaires et dans lesquels un tiers impartial, indépendant et sans pouvoir de trancher, le médiateur, favorise par l'organisation d'entretiens confidentiels le rétablissement de la communication ou la solution du conflit dans l'intérêt de tous les partenaires impliqués.

⁵ Le médiateur ou la médiatrice ne disposent d'aucun pouvoir de décision, et n'imposeront ni règlement ni solution aux médiés.

⁶ Sauf convention contraire entre médiés, aucune information n'est transmise par le Bureau de conseils et de médiation à la Direction de l'UNIL, hormis des éléments statistiques généraux.

Art. 12 Coaching individuel ou d'équipe

¹ Sur proposition du médiateur ou de la médiatrice, voire d'un responsable hiérarchique, une mesure de coaching individuel ou d'équipe peut être mise en place.

² La Direction de l'UNIL décide, le cas échéant, du principe et des modalités de la mesure envisagée.

Art. 13 Audit relationnel

¹ Sur proposition du médiateur ou de la médiatrice, voire d'un responsable hiérarchique, un audit relationnel peut être réalisé au sein d'une entité afin notamment de :

1. Procéder à un examen approfondi du climat de travail d'une entité en proie à des difficultés relationnelles, organisationnelles ou managériales, lesquelles péjorent son fonctionnement, altèrent la motivation de ses membres, et/ou menacent la santé du personnel ou de l'encadrement ;
2. Réaliser une synthèse de la situation conflictuelle ;
3. Proposer des solutions.

² La Direction de l'UNIL décide, le cas échéant, du principe et des modalités de la mesure envisagée.

CHAPITRE 4 : PLAINTES ET DENONCIATIONS EN RELATION AVEC DES ATTEINTES A LA PERSONNALITE

Art. 14 Principes

¹ Tous les membres de la communauté universitaire ont la possibilité de déposer une plainte ou une dénonciation relative à des faits ou comportements constitutif d'une atteinte à la personnalité, qu'elle corresponde ou non à du harcèlement psychologique ou sexuel.

² La Direction de l'UNIL peut saisir l'autorité compétente au sens de l'article 15 de la présente directive si elle soupçonne l'existence d'une atteinte à la personnalité ou qu'est porté à sa connaissance l'existence de faits ou comportements susceptibles de constituer une telle atteinte. Dans les situations prévues à l'article 15 alinéa 1, la Direction de l'UNIL peut, lorsque nécessaire, recourir à d'autres organes ou personnes que le groupe Impact. La procédure est alors soumise aux règles usuelles, notamment à l'article 142 RLPers.

Art. 15 En cas de harcèlement psychologique ou sexuel

¹ Lorsque la plainte vise un membre du personnel de l'UNIL¹ :

Le cas relève de la compétence du groupe Impact et la procédure applicable est celle prévue par le règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH).

Le cas échéant, la Direction de l'UNIL s'engage à consulter et informer le groupe Impact concernant les mesures prises sur la base de son rapport (art. 25 et 26 RCTH).

² Lorsque la plainte vise un étudiant ou auditeur et émane d'un membre du personnel de l'UNIL : La procédure suivie est celle prévue par les articles 105 ss RLUL.

Au besoin, le Conseil de discipline peut confier l'instruction de l'enquête au groupe Impact conformément à l'article 106 RLUL.

³ Lorsque la plainte vise un étudiant ou auditeur et émane d'un étudiant ou auditeur : Le cas relève de la compétence du Bureau de conseils et de médiation.

Le Bureau de conseils et de médiation oriente le plaignant quant à ses droits.

Après avoir entendu la ou le plaignant, le Bureau de conseils et de médiation peut, si la situation le requiert, inviter la Direction de l'UNIL à saisir le Conseil de discipline conformément aux articles 105 ss RLUL.

Au besoin, le Conseil de discipline peut confier l'instruction de l'enquête au groupe Impact conformément à l'article 106 RLUL.

Art. 16 En cas d'atteintes à la personnalité ne relevant pas de harcèlement psychologique ou sexuel

¹ Lorsque la plainte vise un membre du personnel de l'UNIL¹ :

Le cas relève de la compétence de la Direction de l'UNIL qui peut investiguer selon les règles habituellement applicables, notamment l'article 142 RLPers et prononcer les sanctions correspondantes.

² Lorsque la plainte vise un étudiant ou auditeur et émane d'un membre du personnel

¹Que celle-ci émane d'un membre du personnel de l'UNIL, d'un étudiant ou d'un auditeur.

de l'UNIL : La procédure suivie est celle prévue par les articles 105 ss RLUL.

³ Lorsque la plainte vise un étudiant ou auditeur et émane d'un étudiant ou auditeur :

Le cas relève de la compétence du Bureau de conseils et de médiation.

Le Bureau de conseils et de médiation oriente le plaignant quant à ses droits.

Après avoir entendu la, le ou les plaignants, le Bureau de conseils et de médiation peut, si la situation le requiert, inviter la Direction de l'UNIL à saisir le Conseil de discipline conformément aux articles 105 ss RLUL.

CHAPITRE 5 : SANCTIONS

Art. 17 Sanctions possibles

¹ Les sanctions envisageables à l'encontre des membres du personnel de l'UNIL peuvent aller jusqu'à la résiliation des rapports de travail, conformément à la LPers et aux dispositions de droit privé applicables.

² Les sanctions pouvant être prononcées par le Conseil de discipline sont réglées à l'article 77 LUL qui prévoit l'avertissement, la suspension et l'exclusion.

CHAPITRE 6 : DISPOSITION FINALE

Art. 18 Dispositions transitoires

¹ La présente directive ne s'applique pas aux affaires dénoncées ou révélées avant son entrée en vigueur même si elles sont encore en cours au moment de son entrée en vigueur.

² La présente directive entre en vigueur le 1er avril 2019 selon décision de la Directive de l'UNIL en séance du 19 décembre 2018.

²Que celle-ci émane d'un membre du personnel de l'UNIL, d'un étudiant ou d'un auditeur.