

Analyse du processus suivi suite à des allégations de harcèlement sexuel au sein de deux facultés de l'Université de Lausanne

I. Introduction

Le 19 décembre 2019, le Syndicat suisse des services publics (SSP) a interpellé la Cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) du canton de Vaud, Madame Cesla Amarelle, sur les suites données par le Rectorat de l'Université de Lausanne (UNIL) à un rapport d'enquête du Groupe Impact (GI) concluant à l'inexistence d'actes constitutifs de harcèlement dans une affaire impliquant plusieurs membres du personnel de l'Unité 1 au sein de la Faculté 1 de l'UNIL.

Après avoir rencontré la Direction de l'UNIL, la directrice du GI et deux témoins accompagnées du SSP, Madame la Conseillère d'Etat Amarelle a, par courrier du 14 décembre 2020 adressé à Madame la Rectrice Nouria Hernandez, proposé à la Direction de l'UNIL de « réaliser un audit externe sur le processus suivi concernant cette dénonciation de harcèlement ». La lettre précise qu'il « ne s'agit pas de remettre en cause les conclusions de l'enquête » réalisée par le GI. « Il s'agirait d'examiner les différentes étapes du traitement de cette affaire afin de déterminer si le processus suivi était le plus adéquat pour protéger l'émergence de la parole de femmes victimes ou témoins de propos sexistes, voire de harcèlement ». En outre, l'UNIL est invitée à solliciter sa Déléguée à l'égalité pour analyser la situation au sein de l'unité concernée.

Par courrier du 15 décembre 2020, la Rectrice de l'UNIL a confirmé l'intention de la Direction de l'UNIL de confier à la Déléguée à l'égalité de l'UNIL une telle analyse ainsi que de mandater un audit des investigations menées au sein de l'Unité 1 de la Faculté 1. Au sujet de cet audit, il est précisé :

« D'entente avec la Direction du Groupe Impact, [la Direction de l'UNIL] confiera un mandat à un.e expert.e externe dont l'indépendance et les compétences juridiques ainsi qu'en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel sont reconnues pour examiner le traitement des problèmes auxquels l'Unité [X] de l'UNIL fait face et en particulier :

- a. L'analyse du climat de travail menée par le médiateur de l'UNIL.*
- b. Les conclusions de cette analyse et la manière dont la Direction s'en est saisie pour ouvrir enquête administrative et mandater le Groupe Impact.*
- c. L'investigation menée par le Groupe Impact.*
- d. Les décisions prises par la Direction de l'UNIL consécutivement à l'investigation menée par le Groupe Impact.*
- e. La restitution de l'enquête du Groupe Impact auprès de toutes les personnes concernées ».*

Le 23 mars 2021, la Direction de l'UNIL a, par l'intermédiaire de Monsieur le vice-recteur Martial Pasquier, confié ce mandat d'évaluation à la soussignée, professeure ordinaire à la Faculté de droit de l'Université de Genève.

Le 31 mars 2021, le SSP a signalé au DFJC avoir eu connaissance d'un deuxième cas jugé problématique relatif à des allégations de harcèlement sexuel concernant le personnel d'une autre faculté de l'UNIL. Dans son courrier adressé à la Cheffe du DFJC, le SSP demande que l'audit soit mené sous l'égide du DFJC et couvre l'ensemble des situations où des actes de sexisme et de harcèlement sexuel ont été signalés à la Direction de l'UNIL.

Le 10 juin 2021, d'entente avec le DFJC, l'UNIL a étendu le mandat de la soussignée à l'analyse du traitement de la seconde affaire signalée par le SSP.

II. Méthodologie

Afin de protéger les droits de la personnalité des individus impliqués, le présent rapport ne mentionne ni les noms des unités et facultés concernées (Faculté 1 et Faculté 2) ni celui des personnes alléguant des actes de harcèlement, témoins ou mises en cause.

L'analyse n'ayant pas pour but de refaire le travail d'investigation mené par le GI, il a été décidé de ne pas procéder à de nouvelles auditions des personnes concernées mais de leur donner la possibilité de transmettre à la soussignée, via le SSP, un témoignage écrit axé sur la façon dont les allégations de harcèlement sexuel ont été traitées par le GI et le Rectorat de l'UNIL.

Le présent rapport a été rédigé notamment sur la base des documents suivants :

- Résumés des faits pertinents à l'exécution du mandat transmis à la soussignée par la Direction de l'UNIL le 23 mars 2021 (concernant l'affaire relative à la Faculté 1) et le 10 juin 2021 (concernant l'affaire relative à la Faculté 2) ;
- Rapport d'audit relationnel du 30 mai 2020 rédigé par le bureau de médiation dans le cadre de l'affaire concernant la Faculté 1, transmis à la soussignée par la Direction de l'UNIL ;
- Dossiers d'investigation constitués par le GI dans les affaires relatives à la Faculté 1 et à la Faculté 2, comportant notamment les procès-verbaux d'entretien non anonymisés ainsi que les deux rapports d'investigation, transmis à la soussignée par la Direction de l'UNIL ;
- Correspondances en mains de l'UNIL, transmises par la Direction de l'UNIL le 23 mars 2021 (concernant l'affaire relative à la Faculté 1) et le 10 juin 2021 (concernant l'affaire relative à la Faculté 2) ;
- Témoignages nominatifs rédigés à l'intention de la soussignée par des femmes directement ou indirectement impliquées dans une des deux affaires, transmis par le SSP le 13 et 18 juin 2021 ;
- Correspondances échangées entre le DFJC, l'UNIL et le SSP, transmises par le SSP le 13 juin 2021 ;
- Audit de la performance (efficacité et efficience) du Groupe Impact par la Cour des comptes du canton de Vaud, Rapport n° 58 du 30 octobre 2019, accessible au public¹ ;
- Bases légales et réglementaires pertinentes, en particulier le Règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH)² et la Directive de la Direction 0.4 du 1^{er} avril 2019 concernant la prévention et la gestion des conflits ainsi que les atteintes à la personnalité au sein de la communauté universitaire (Directive 0.4)³.

¹ < <https://www.vd.ch/toutes-les-autorites/cour-des-comptes/rapports-daudit/news/13051i-rapport-n-58-audit-de-la-performance-efficacite-et-efficience-du-groupe-impact-gestion-des-conflits-au-travail-et-lutte-contre-le-harcèlement-psychologique-et-sexuel/>> (18.6.2021).

² RS/VD 172.31.7.

³ Accessible via le lien < <https://www.unil.ch/central/fr/home/menuinst/organisation/documents-officiels/textes-legaux/directives-internes-de-lunil.html>> (18.6.2021).

III. Objet du mandat

Conformément au mandat confié à la soussignée par la Direction de l'UNIL le 23 mars 2021 – mandat dont l'objet a été confirmé et étendu le 10 juin 2021 – le présent rapport vise à analyser le processus suivi suite aux dénonciations effectuées au sein des Facultés 1 et 2 et à

« déterminer si, de manière générale, [le processus suivi] est propre à protéger l'émergence de la parole des femmes victimes ou témoins de harcèlement ou de propos sexistes, ceci à la lumière de l'obligation faite à l'Université, de protéger la personnalité de l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs ».

En particulier, la soussignée a été invitée à se déterminer (partie IV.) sur l'adéquation (B.) de l'audit relationnel mené par le bureau de médiation, (C.) de l'investigation menée par le Groupe Impact et (D.) des mesures prises par l'Université.

Pour chacun de ces trois aspects, la Direction de l'UNIL a formulé des questions spécifiques qui sont retranscrites dans la partie qui suit.

IV. Déterminations

A. Démarche informelle : conseils, orientation

A titre préliminaire, il convient de préciser que l'audit relationnel (art. 13 Directive 0.4) au sujet duquel la soussignée est invitée à se déterminer a été réalisé par le Bureau de conseils et de médiation de l'UNIL. Avant de répondre aux questions spécifiques liées à l'audit relationnel, nous souhaitons formuler quelques réflexions relatives aux autres missions confiées à ce Bureau.

Instance externe indépendante, le Bureau de conseils et médiation est chargé de conseiller les membres de la communauté universitaire en cas d'atteinte à la personnalité et de les orienter, cas échéant, vers les instances et organes compétents (art. 4 al. 2 et 6 al. 2 Directive 0.4). Sur la page Internet *UNIL > Help à l'UNIL > Personnes sous contrat > Sexisme et harcèlement sexuel*⁴, ce Bureau apparaît comme la principale porte d'entrée pour obtenir un conseil en cas de harcèlement sexuel. L'appellation Bureau de « médiation » et le descriptif de ses prestations en cas de harcèlement sexuel semblent toutefois propres à décourager les personnes se sentant harcelées sexuellement de recourir à ses services. En effet, la page Internet du Bureau de conseils et médiation indique :

« Harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement sexuel : Le service de médiation est à disposition tant des personnes qui s'estiment victimes de harcèlement que des cadres confrontés à des plaintes ou soupçons en la matière afin d'analyser la situation avec eux, aussi bien sous l'angle amiable si cela est encore possible, que sous l'angle des procédures formelles à disposition. Le service de médiation n'effectue pas d'investigations dans le domaine, cette compétence étant réservée au Groupe Impact de l'Etat de Vaud (www.impact.vd.ch) ».

Les formulations mises en italiques par nos soins donnent l'impression que les situations de harcèlement sexuel seront traitées comme des conflits, où un dialogue entre protagonistes (rarement souhaité par les personnes victimes d'infractions à l'intégrité sexuelle) pourrait mettre en évidence que les torts sont partagés (ce qui n'est jamais le cas en présence d'attouchements sexuels non consentis, par exemple).

Il ressort du dossier relatif à la Faculté 2 que les doctorantes estimant avoir été harcelées sexuellement ont cherché dans un premier temps à obtenir des conseils de façon informelle et confidentielle. Elles

⁴ < <https://www.unil.ch/help/harcelement-sexuel-travail> > (19.6.2021).

se sont confiées à un Collectif de lutte contre le sexisme qui, afin d'obtenir de l'aide, a signalé le cas (sans révéler les noms des personnes concernées) à une professeure en charge de la promotion académique des femmes au sein de la Faculté 2, apparemment sans imaginer que cette professeure, en vertu du devoir de fidélité incombant aux cadres de l'Université, allait alerter le service des ressources humaines. La Cheffe des ressources humaines a immédiatement réagi en proposant (par l'intermédiaire du Collectif) une rencontre avec le Doyen de la Faculté 2, invitation déclinée par les doctorantes qui déclarent avoir été « surprises et effrayées d'être convoquées à si courte échéance », alors qu'elles n'étaient pas encore prêtes pour une démarche formelle. La personne mise en cause étant un professeur ordinaire, elles expliquent craindre les conséquences qu'une dénonciation pourrait avoir sur leurs carrières⁵. L'une des femmes dit avoir rencontré le médiateur, quelques jours après le signalement au Collectif, dans le but de recevoir des conseils sur la procédure à suivre. Selon ce témoignage, le médiateur lui aurait suggéré de s'adresser directement à la Direction⁶.

Compte tenu des difficultés éprouvées par les doctorantes à trouver l'espace de parole recherché dans le cadre d'une démarche informelle, nous formulons la recommandation suivante à l'intention de la Direction de l'UNIL :

- ➔ Compléter le dispositif de prévention des atteintes à la personnalité par la mise sur pied d'un groupe dédié à l'accueil des personnes concernées par une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au sein de l'Université.

A titre de comparaison, l'UNIGE a mis sur pied un « Groupe d'experts en gestion des conflits »⁷ et une « Cellule confiance » à privilégier en cas de harcèlement. Les deux instances ne sont pas composées des mêmes spécialistes externes. Bien que toutes deux proposent la médiation parmi leurs prestations, la « Cellule confiance » met avant tout l'accent sur l'accueil des personnes concernées par une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au sein de l'Université⁸.

B. Audit relationnel effectué au sein de la Faculté 1

Concernant l'affaire relative à la Faculté 1 et l'audit relationnel (art. 13 Directive 0.4) effectué par le médiateur au sein de l'Unité 1, nous répondons par l'affirmative aux trois questions qui nous ont été posées, à savoir :

1. *Est-ce que l'audit relationnel confié au bureau de médiation était une mesure appropriée eu égard à la situation transmise à la Direction ?*

L'audit relationnel est une des mesures prévues par le chapitre 3 de la Directive 0.4 relatif à la gestion des situations conflictuelles.

La décision de réaliser un audit a été prise sur demande du Directeur de l'Unité 1 (Faculté 1) suite à une assemblée générale faisant apparaître des difficultés à différents niveaux (conflits, procédures de nomination, sexisme, manque de transparence, notamment). Au moment d'opter pour cette mesure, ni le médiateur ni les responsables hiérarchiques ne semblent avoir connaissance de plaintes pour

⁵ Témoignage SSP n° 3 et 4, pp. 1-2.

⁶ Témoignage SSP n° 3 et 4, p. 2. Voir aussi le témoignage SSP n° 5, pp. 4-5. A l'inverse, une autre femme déclarant avoir été harcelée par le même professeur affirme s'être adressée informellement à la Rectrice, qui lui aurait conseillé d'aller voir le médiateur. Dans son témoignage (SSP n° 7, p. 3), elle écrit : « il est exclu que le médiateur puisse aider dans le cas [du professeur X]. [Le professeur X] lui rira au nez ».

⁷ <<https://www.unige.ch/adm/dirh/conflits/>> (19.6.2021).

⁸ Voir le descriptif de sa mission sur la page <<https://www.unige.ch/rectorat/egalite/thematiques/harcelement-violence/confiance/>> (19.6.2021).

harcèlement sexuel. Compte tenu de l'étendue et du type de problèmes signalés à l'occasion de la réunion des membres de l'Unité 1, l'audit relationnel constituait une mesure appropriée.

2. *Est-ce que l'audit relationnel mis en œuvre par le bureau de médiation était propre à permettre aux potentielles victimes, respectivement témoins, de faire part des comportements inappropriés ouvertement ?*

Comme précisé dans le rapport d'audit relationnel, cette mesure est à distinguer d'une enquête visant à établir des faits. Selon le médiateur, « les personnes entendues ont apprécié l'espace de parole offert, de bénéficier d'une liberté de parole bienvenue, d'être comprises, d'être assurées d'une transmission d'information à l'échelon supérieur », transmission dont il avait été convenu qu'elle n'indiquerait pas les noms des personnes ayant formulé les propos⁹.

Réalisé *a posteriori* sur demande du vice-recteur alors qu'une enquête administrative avait déjà ouverte à l'encontre de la personne mise en cause, le compte-rendu écrit des entretiens mentionne les noms des personnes entendues en introduction puis retranscrit les propos tenus sans indiquer la source, comme cela avait été convenu avec les personnes qui ont accepté de parler. Le nom de la personne mise en cause, en revanche, apparaît tout au long du rapport.

La longue liste figurant au chapitre 4 relatif au « Sexisme et harcèlement sexuel »¹⁰ montre que la démarche était propre à permettre le signalement de comportements inappropriés.

3. *Compte tenu des éléments au dossier, est-ce que les conclusions contenues dans le rapport établi par le bureau de médiation et restitué la Direction de l'Université de Lausanne, étaient soutenables ?*

Suite au signalement de plusieurs actes susceptibles d'entrer dans la définition du harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg (notamment confrontation non consentie à des images pornographiques ou questions sur l'orientation sexuelle¹¹), et à la contestation de ces allégations par la personne mise en cause, c'est à juste titre que le bureau de médiation a mis en évidence, dans ses conclusions, l'obligation pour l'institution employeuse d'établir les faits (art. 328 CO)¹².

C. Investigations menées par le Groupe Impact dans les affaires relatives aux Facultés 1 et 2

Dans les deux procédures qui nous sont soumises (Faculté 1 et Faculté 2), la Direction de l'UNIL a ouvert à l'encontre d'un collaborateur une enquête administrative (art. 142 RLPers-VD et 15 al. 1b RCTH) pour suspicion de harcèlement sexuel, sans connaître l'identité des victimes potentielles. La Direction de l'UNIL pose les questions suivantes :

1. *Est-ce que l'ensemble des droits des personnes auditionnées ont été respectés ?*

1a. Les personnes auditionnées se sont-elles vues suffisamment renseignées sur leur statut dans la procédure, respectivement sur leur droit et la possibilité de déposer une plainte formelle ? Dans la négative, merci de préciser quels renseignements complémentaires auraient dû être transmis aux personnes auditionnées.

⁹ Rapport d'audit relationnel, p. 5.

¹⁰ Rapport d'audit relationnel, pp. 9-11.

¹¹ Voir l'ATF 126 III 395 ainsi que la liste publiée par le SECO, Annexe au commentaire de l'OLT 3, Art. 2 Principe, p. 302-F, mars 2014.

¹² Rapport d'audit relationnel, pp. 15-16.

Dans les deux procédures (Facultés 1 et 2), aucune des personnes entendues par le GI n'avait la qualité de partie, sous réserve des deux personnes mises en cause.

Les femmes qui ont signalé des actes de harcèlement sexuel à leur rencontre avaient uniquement un statut de témoin, ce qui les a privées du droit, notamment, de se faire accompagner (art. 20 al. 2 RCTH), d'être informées de la fin de l'instruction (art. 24 al.1 RCTH), de consulter le dossier et requérir des mesures d'instruction complémentaires (art. 24 al. 2 RCTH), de se déterminer sur les éléments du dossier (art. 24a RCTH) de recevoir le rapport d'investigation (art. 25 al. 2 RCTH)¹³.

Vu les conséquences importantes liées au statut dans la procédure, la question se pose en effet de savoir si les femmes potentiellement victimes de harcèlement sexuel ont été suffisamment rendues attentives à l'importance de se constituer partie plaignante.

Dans l'affaire relative à la Faculté 2, un témoignage reproduisant des échanges de courriels avec le GI¹⁴ montre que les jeunes femmes ayant signalé des actes de harcèlement sexuel n'avaient pas compris les implications du statut de simple témoin dans la procédure. En outre, ce témoignage laisse penser que ces personnes n'étaient pas au clair sur le fait que la saisine du GI par l'autorité d'engagement ne les empêchait pas de se constituer partie plaignante¹⁵. Les procès-verbaux de leurs entretiens avec le GI se limitent à mentionner la phrase suivante : « Vous êtes entendues comme personne susceptible de donner des renseignements »¹⁶.

Les procès-verbaux des entretiens menés dans le cadre de l'affaire relative à la Faculté 1 donnent plus de précisions. Le paragraphe introductif contient cette phrase : « Vous êtes entendues en qualité de témoin. Au cas où vous souhaiteriez être parties à la procédure, avec les droits y relatifs, vous êtes informée que vous devez nous l'indiquer formellement ». Dès lors, comment expliquer que les femmes concernées n'aient pas indiqué vouloir être partie plaignante ?

Une possible explication réside dans un manque d'information relatif à la distinction entre la phase de l'instruction préliminaire (art. 19a RCTH) et celle de l'instruction proprement dite (art. 22 RCTH).

Selon un témoignage transmis par le SSP, une des femmes directement concernées a signalé au GI son souhait de se constituer partie plaignante mais s'est vue expliquer que cela n'était pas encore possible au stade des entretiens préliminaires et qu'elle pourrait le faire si une enquête formelle était ouverte. La femme en question dit n'avoir pas été informée de l'ouverture d'une telle enquête formelle ni n'avoir été entendue à nouveau, si bien qu'elle n'a finalement pas eu la possibilité de devenir partie à la procédure, malgré l'intérêt manifesté auprès du GI¹⁷. Un autre témoignage relatif à la même affaire qualifie de « peu claires » les explications relatives « au statut du témoignage » et à la question de savoir si l'entretien a lieu à titre préliminaire ou non¹⁸.

Au regard de ces éléments, nous formulons les recommandations suivantes à l'intention du GI :

- ➔ Informer davantage, par oral et par écrit, sur les différents statuts dans la procédure d'investigation et les droits y relatifs (art. 14 ss RCTH) et s'assurer de la bonne compréhension

¹³ Le rapport aurait pu être transmis sur la base de l'art. 25 al. 3 RCTH si les femmes concernées avaient été reconnues victimes de harcèlement, ce qui n'a pas été le cas dans les deux procédures.

¹⁴ Témoignage SSP n° 3 et 4, pp. 3-4.

¹⁵ Témoignage SSP n° 3 et 4, p. 2.

¹⁶ Selon le témoignage SSP n° 5, p. 3, lors de la restitution orale des résultats de l'enquête en présence de la Rectrice de l'UNIL, la directrice du GI se serait excusée auprès de Mme B, « au nom du groupe Impact, de ne pas l'avoir plus incitée à se porter partie ».

¹⁷ Témoignage SSP n° 1, pp. 1-2.

¹⁸ Témoignage SSP n° 2, p. 2.

des explications données notamment par les personnes alléguant avoir subi des actes constitutifs de harcèlement.

- ➔ Lorsque le procès-verbal d'un entretien réalisé dans le cadre d'une instruction préliminaire (art. 19a RCTH) est versé au dossier établi dans le cadre de l'instruction au sens de l'art. 22 RCTH, informer et requérir l'accord de la personne entendue quel que soit son statut dans la procédure.

En effet, le souhait des témoins d'être informées de manière transparente sur l'état d'avancement de la procédure dans le cadre de laquelle elles ont été entendues est légitime. Le canton de Genève a récemment introduit dans sa loi sur procédure administrative (LPA/GE)¹⁹ un article 28A²⁰ selon lequel :

« les personnes alléguant avoir été atteintes dans leur intégrité physique, psychique ou sexuelle et appelées à être entendues à titre de témoin ou à titre de renseignement » ont le droit « d'être informées, à leur demande, que la dénonciation est traitée et, à l'issue de la procédure, de son résultat, le droit d'accès au dossier étant exclu, sous réserve de dispositions contraires »²¹.

En outre, le nouvel art. 28A al. 1 LPA/GE prévoit pour ces personnes le droit d'être « accompagnées d'une personne de confiance » et d'être « assistées d'un conseil de leur choix ».

1b. Est-ce que les droits de la personne mise en cause ont été respectés ? Dans la négative, merci de préciser quelles mesures d'instruction complémentaires auraient dû être mises en œuvre ?

Sur la base des pièces qui nous ont été soumises, il semble que les droits des personnes mises en cause aient été respectés durant les deux investigations (art. 14 ss RCTH) menées par le GI. En particulier, en leur qualité de partie à la procédure, les deux hommes concernés ont été entendus par le GI en présence de leur avocat et ont pu prendre position sur chacune des allégations formulées à leur encontre puis se déterminer par écrit conformément à l'art. 24a RCTH. Ils ont pu consulter le dossier comprenant les procès-verbaux d'entretiens non anonymisés (art. 24 al. 2 RCTH) et le rapport d'investigation leur a été transmis dans son intégralité (art. 25 al. 2 et 3 RCTH).

- 2. Est-ce que les mesures d'instruction mises en œuvre par le Groupe Impact étaient aptes à établir les faits pertinents ? Dans la négative, merci de préciser quelles mesures d'instruction complémentaires auraient dû être mises en œuvre.*

De façon générale, les mesures d'instruction mises en œuvre par le GI étaient aptes à établir les faits pertinents.

Une éventuelle mesure complémentaire aurait consisté à entendre, dans le cadre de l'affaire relative à la Faculté 1, le Directeur de l'unité concernée. Dans l'affaire relative à la Faculté 2, une femme alléguant avoir été harcelée sexuellement par la personne mise en cause s'étonne de ne pas avoir été appelée à témoigner dans le cadre de l'investigation menée par le GI²².

¹⁹ Loi du 18 septembre 1985 sur la procédure administrative (RS/GE E.5.10).

²⁰ Entré en vigueur le 7 septembre 2019. Pour plus d'informations, voir le Rapport déposé le 20 mai 2019 par la commission judiciaire et de la police chargée d'étudier le PL 12392-A.

²¹ Art. 28A al. 1 et al. 2 let. c LPA/GE. L'art. 28A al. 4 LPA/GE précise que « si la personne exerce son droit à l'information [...], l'autorité peut l'astreindre à garder le secret sous la commination de la peine prévue à l'article 292 du code pénal suisse, du 21 décembre 1937. Cette obligation doit, en principe, être limitée dans le temps ».

²² Témoignage SSP n° 7, p. 4.

Les rapports d'investigation explicitent peu les critères sur la base desquels les personnes susceptibles d'être entendues le seront ou non. A cet égard, nous nous permettons de rappeler une recommandation formulée par la Cour des comptes du canton de Vaud dans son rapport d'audit publié en 2019 : « Fournir, dans le rapport, plus d'explications sur les critères de sélection ou de non-sélection des témoins, notamment pour démontrer aux parties que le GI veille à l'équité de traitement [...] »²³.

Au demeurant, nous saluons le fait que l'instruction ait porté dans les deux affaires sur des actes allégués antérieurs au délai de péremption de deux ans, prévu par l'art. 16 al. 2 RCTH²⁴. Ce délai s'avère trop bref, en particulier dans les cas où il s'agit de dénoncer des actes de nature sexuelle dans un contexte de dépendance hiérarchique et où, comme au sein de la Faculté 1, l'investigation du GI intervient dans un second temps seulement, à l'issue d'un processus d'audit²⁵ interne à l'Université.

3. *A la lumière du dossier d'investigation, les conclusions contenues au pied du rapport du Groupe Impact étaient-elles soutenables ? Dans la négative, merci d'en préciser les motifs.*

Dans les deux procédures examinées, le GI arrive à la conclusion qu'aucun agissement constitutif de harcèlement ne peut être retenu à l'encontre des personnes mises en cause.

Comme exposé en introduction, la soussignée n'a pas pour mission de refaire le travail d'établissement des faits ni de substituer son appréciation des témoignages à celle des membres du GI qui ont procédé aux auditions. Les observations qui suivent concernent la manière dont les conclusions du GI ont été formulées.

Selon l'art. 14 al. 1 RCTH, la « procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs du harcèlement ont été réalisés ». L'art. 25 al. 1 RCTH prévoit que le GI établit « un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non d'un harcèlement et indique le ou les auteurs identifiés ».

Les conclusions examinées contiennent chacune deux paragraphes. Dans les deux affaires, le GI donne, dans un premier paragraphe, son appréciation sur l'existence ou non d'un harcèlement conformément aux art. 14 et 25 RCTH puis ajoute, dans un second paragraphe, des considérations qui vont au-delà de ce qui est requis par ces dispositions.

Au sujet de l'affaire au sein de la Faculté 1, le second paragraphe des conclusions précise :

« [Le groupe Impact] tient à relever que, partant d'une observation relative à la situation des femmes au sein de l'Unité, la problématique s'est déplacée et les griefs se sont concentrés sur M. [Y]. Les témoignages, en mettant bout à bout des propos isolés, anciens, sortis de leur contexte, voire mensongers, ont eu un effet d'amplification et ont dressé du mis en cause un portrait dégradé, susceptible de porter atteinte à sa réputation professionnelle »²⁶.

Concernant l'affaire relative à la Faculté 2, le second paragraphe des conclusions a la teneur suivante :

« Le groupe Impact se permet de rendre attentive la direction de l'UNIL à l'atmosphère passionnelle prévalant actuellement autour de la problématique du harcèlement sexuel, ainsi qu'au climat général d'emballage émotionnel, potentiellement entretenu par les différents organismes voués à la défense des droits (des femmes, des travailleurs, du corps intermédiaire, par exemple), et exacerbé par les médias. Ainsi les dispositions protectrices, indispensables au

²³ Rapport d'audit de la Cour des comptes, Recommandation n° 12b, p. 83

²⁴ Voir les explications du GI dans son rapport d'investigation relatif à la Faculté 1, p. 5.

²⁵ Au sens de l'art. 13 Directive 0.4.

²⁶ Rapport d'investigation relatif à la Faculté 1, p. 15.

dévoilement et au traitement des situations d'abus réels, ne sont pas à l'abri des *détournements*, lesquels portent des atteintes réelles et importantes aux personnes mises indûment en cause »²⁷.

De telles considérations (en particulier les passages mis en italiques par nos soins) ont pour effet de mettre les personnes alléguant un harcèlement sexuel sur le banc des accusées et discréditent au passage l'action des organismes de défense des droits des femmes, du personnel et du corps intermédiaire ainsi que les médias. Elles ne sont manifestement pas propres à protéger l'émergence de la parole des victimes ou témoins de harcèlement et portent atteinte au droit des personnes plaignantes et des témoins de ne subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition (art. 23 al. 1 RCTH).

Pareilles conclusions sont de nature à ébranler la confiance accordée au GI par les personnes se sentant harcelées sexuellement et celles qui les conseillent, avec pour conséquence probable que les investigations menées par ce groupe suite à des allégations de harcèlement sexuel se feront à l'avenir de plus en plus souvent uniquement à la demande des autorités d'engagement (art. 15 al. 1b RCTH) et non suite à une sollicitation des personnes s'estimant victimes de harcèlement (art. 15 al. 1a RCTH).

Au vu de ce qui précède, nous formulons la recommandation suivante à l'intention du Groupe Impact :

- ➔ Dans les conclusions des rapports d'investigation, se prononcer uniquement sur la question de savoir si les éléments constitutifs du harcèlement sont réunis (art. 14 al. 1 RCTH), sous réserve d'éventuelles recommandations à l'autorité d'engagement visant à restaurer un climat de travail sain²⁸.

D. Mesures prises par l'Université de Lausanne

En lien avec l'affaire relative à la Faculté 1 et l'audit relationnel (art. 13 Directive 0.4) auquel elle a donné lieu, la Direction de l'UNIL pose les questions suivantes :

1. *Est-ce que les mesures prises par l'Université de Lausanne à réception du rapport du bureau de médiation étaient adéquates ?*
2. *Est-ce que la dénonciation, par l'Université de Lausanne au Groupe Impact, était complète et propre à permettre à cette institution d'instruire utilement l'affaire ?*

Une restitution orale de l'audit a eu lieu le 17 décembre 2018 devant la direction de l'Unité et le corps professoral puis lors d'une réunion extraordinaire de l'Unité²⁹.

Face à une suspicion de harcèlement sexuel, la Direction de l'UNIL a réagi avec célérité conformément à son devoir de protection de la personnalité. Le 20 décembre 2018, elle a entendu la personne mise en cause. Le lendemain, 21 décembre 2018, la Direction de l'UNIL a ouvert une enquête administrative (art. 142 RLPers-VD) et mandaté le GI (art. 15 al. 1 let. b RCTH) pour conduire l'enquête. La dénonciation, par l'UNIL au GI, paraît complète et propre à permettre à cette institution d'instruire utilement l'affaire, sous réserve de l'absence de transmission du rapport de l'audit relationnel, dont le GI aurait souhaité disposer, mais qui n'avait pas encore été rédigé lors de l'ouverture de l'enquête, le mandat initial du médiateur ne comprenant pas la rédaction d'un tel rapport (daté du 30 mai 2020).

Une série d'autres mesures ont été prises pour résoudre les problèmes plus généraux liés au fonctionnement de l'Unité et mis en évidence par l'audit relationnel. Ces mesures, dont la constitution

²⁷ Rapport d'investigation relatif à la Faculté 1, p. 10.

²⁸ A ce sujet, voir aussi le Rapport d'audit de la Cour des comptes, Recommandation n° 10b, p. 82.

²⁹ Rapport d'audit relationnel, p. 4.

de différents groupes de travail, notamment sur les questions d'égalité entre femmes et hommes, paraissent adéquates³⁰.

En lien avec l'affaire relative à la Faculté 1, la Direction de l'UNIL pose en outre les questions suivantes :

3. *La Direction de l'UNIL pouvait-elle légitimement se fonder sur le résultat de l'enquête menée par le Groupe Impact ?*
4. *Est-ce que la restitution du résultat de l'enquête du Groupe Impact auprès de l'ensemble des membres de l'Unité était opportune ?*
5. *Est-ce que d'autres mesures auraient dû être prises par la Direction vis-à-vis du collaborateur mis en cause, respectivement vis-à-vis des personnes auditionnées en qualité de témoin, à réception du rapport du Groupe Impact ?*

Dès réception de la version définitive du rapport d'investigation, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de dix jours pour indiquer « si elle adhère ou non, totalement ou partiellement, aux conclusions du rapport. En cas de non-adhésion ou d'adhésion partielle aux conclusions du rapport, l'autorité d'engagement est tenue de motiver sa décision » (art. 26 al. 1 RCTH).

Eu égard à l'inadéquation de la deuxième partie des conclusions formulées par le GI dans son rapport d'investigation relatif à la Faculté 1 (voir les remarques formulées *supra* lettre C., question 3), l'UNIL aurait eu des motifs de n'adhérer que partiellement aux conclusions du GI ou du moins aurait dû éviter de les afficher devant l'ensemble de l'Unité lors de la séance de restitution. Si cette mesure était de nature à protéger la réputation professionnelle de la personne mise en cause, elle était également propre à entraîner une atteinte à la personnalité des collaboratrices ayant, de bonne foi, signalé des actes qui – s'ils avaient été établis – auraient été constitutifs de harcèlement sexuel.

La reprise intégrale des conclusions du GI lors de la séance de restitution puis dans un courriel envoyé le lendemain à l'ensemble de l'Unité n'était pas de nature à favoriser l'acceptation des résultats de l'enquête par l'équipe concernée et s'avère inopportune.

Il en va de même du courrier adressé à une des premières femmes entendues par le GI qui, du fait de son départ de l'Université, n'a pas assisté à la séance de restitution. Pour rappel, la lettre qui lui a été adressée reprend l'intégralité des conclusions du GI puis ajoute :

« La Direction de l'Université adhère à ces conclusions et a classé l'enquête sans suite, en invitant toutes les personnes travaillant dans l'Unité [...] à adopter une attitude professionnelle, respectueuse des autres personnes et valeurs de l'Université ».

Il ressort des témoignages transmis par le SSP que cette injonction a été comprise comme une remise à l'ordre des uns et des autres et contribué à susciter un sentiment d'injustice³¹. En outre, l'expression « classé sans suite » a pu donner l'impression qu'aucune mesure de suivi n'allait être prise pour améliorer le climat de travail au sein de l'Unité. Or, comme le relève la Cour des comptes dans son audit relatif au GI :

« Une situation qui n'est pas qualifiée de harcèlement à l'issue de l'investigation est néanmoins une situation qui ne se trouve pas réglée par le fait même de l'investigation. Suite à la procédure, le climat de travail peut s'être détérioré à un tel point que la collaboration entre les parties concernées peut difficilement être poursuivie sereinement. Enfin, même en l'absence de harcèlement confirmé, l'investigation met souvent à jour des comportements

³⁰ Les mesures prises suite à l'audit conduit par le bureau de médiation sont présentées de façon détaillée par la Direction de l'UNIL dans un document interne du 28.09.2020 à l'attention de la Cheffe du DFJC.

³¹ Voir notamment le Témoignage SSP n° 2, p. 2.

inappropriés qui demandent des mesures correctrices et/ou des sanctions, voire des mesures de réorganisation du service. Il importe par conséquent que l'autorité d'engagement ne considère pas l'affaire comme classée avec le rapport d'investigation, mais prenne des mesures pour régler la situation »³².

Dans un courrier du 5 octobre 2020 adressé au SSP, la Direction de l'UNIL, par l'intermédiaire de son vice-recteur M. Pasquier, déclare regretter « que le caractère synthétique du courrier adressé à Mme [A] ne restitue pas la diligence de la réaction de la Direction suite aux éléments portés à sa connaissance et appréciés comme graves, ni l'étendue des investigations menées, le sérieux de celles-ci ou les mesures générales ou spécifiques prises ».

A la lumière de cette expérience et afin de ne pas décourager d'éventuels futurs signalements, nous formulons la recommandation suivante à l'intention de la Direction de l'UNIL :

- ➔ Continuer à informer des résultats de l'enquête les personnes entendues à titre de témoin dans le cadre d'une investigation (art. 14 RCTH) en veillant à ce que celles d'entre elles ayant signalé, en toute bonne foi, des actes non établis n'aient pas l'impression qu'on leur reproche d'avoir menti ou manqué de professionnalisme et soient assurées qu'elles ne subiront aucun préjudice du fait de leur témoignage (art. 23 RCTH).

La dernière question posée par la Direction de l'UNIL est la suivante :

6. *Dès lors qu'aucune personne auditionnée dans le cadre de l'investigation menée par le Groupe Impact ne s'est formellement constituée partie plaignante, quels étaient, respectivement, quels sont les droits de ces personnes vis-à-vis du résultat de l'enquête ?*

Contrairement aux parties à la procédure, les personnes entendues à titre de témoin ne bénéficient pas du droit de consulter le rapport d'investigation ni même du droit d'être informées de l'issue de la procédure menée sur la base art. 14 ss RCTH (au sujet des implications du statut de témoin et des nouveaux droits consacrés par la loi genevoise sur la procédure administrative, voir *supra* lettre C., question 1a).

L'absence d'information ne favorisant toutefois pas la poursuite sereine des rapports de travail suite à une investigation, il sied de saluer la pratique de l'UNIL consistant à informer des résultats de l'enquête les personnes entendues comme témoins.

V. Conclusion et recommandations

L'analyse qui précède a mis en évidence divers points susceptibles d'être améliorés dans le processus de traitement des allégations de harcèlement sexuel et formulé cinq recommandations afin de protéger l'émergence de la parole des victimes ou témoins de harcèlement ou de propos sexistes. Ces recommandations sont les suivantes :

Recommandations à l'intention du Groupe Impact :

1. Informer davantage, par oral et par écrit, sur les différents statuts dans la procédure d'investigation et les droits y relatifs (art. 14 ss RCTH) et s'assurer de la bonne compréhension de ces informations en particulier par les personnes alléguant avoir subi des actes constitutifs de harcèlement.

³² Rapport d'audit de la Cour des comptes, p. 67.

2. Lorsque le procès-verbal d'un entretien réalisé dans le cadre d'une instruction préliminaire (art. 19a RCTH) est versé au dossier établi dans le cadre de l'instruction au sens de l'art. 22 RCTH, informer et requérir l'accord de la personne entendue quel que soit son statut dans la procédure.
3. Dans les conclusions des rapports d'investigation, se prononcer uniquement sur la question de savoir si les éléments constitutifs du harcèlement sont réunis (art. 14 al. 1 RCTH), sous réserve d'éventuelles recommandations à l'autorité d'engagement visant à restaurer un climat de travail sain.

Recommandations à l'intention de la Direction de l'UNIL :

4. Compléter le dispositif de prévention des atteintes à la personnalité par la mise sur pied d'un groupe dédié à l'accueil des personnes concernées par une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au sein de l'Université.
5. Continuer à informer des résultats de l'enquête les personnes entendues à titre de témoin dans le cadre d'une investigation (art. 14 RCTH) en veillant à que celles d'entre elles ayant signalé, en toute bonne foi, des actes non établis n'aient pas l'impression qu'on leur reproche d'avoir menti ou manqué de professionnalisme et soient assurées qu'elles ne subiront aucun préjudice du fait de leur témoignage (art. 23 RCTH).

Genève, le 23 juin 2021



Prof. Karine Lempen