



UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
UNIVERSITÄT FREIBURG

RAPPORT

DE L'OFFICE DE MÉDIATION DE L'UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

**POUR LA PÉRIODE PILOTE ALLANT DU 1^{ER} MARS 2018 AU 12 SEPTEMBRE
2019**

Fribourg, le 12 septembre 2019

I. Introduction

Nous vous présentons ci-après le rapport de l'office de médiation institué par le Rectorat en vertu de la Directive du 11 septembre 2017 concernant l'Office de médiation de l'Université de Fribourg (article 3, alinéa 1, lettre h), pour la période pilote écoulée jusqu'à ce jour.

Le rapport couvre ainsi la période allant du 1^{er} mars 2018 au 12 septembre 2019. Il résume de façon succincte l'activité de l'Office de médiation, et procède à une appréciation du travail de l'Office et formule des conclusions fondées sur les premières expériences du médiateur et de la médiatrice. Il se fonde sur les articles 14 al. 2 et 3, alinéa 1 lettre h de la Directive et propose au Rectorat d'instituer définitivement un office de médiation au sein de notre université.

Ce rapport fait suite à un premier rapport annuel du 12 avril 2019 dont il reprend les conclusions pour l'essentiel.

II. Organisation

Le médiateur et la médiatrice exercent leur fonction en étroite collaboration. Ils se réunissent régulièrement pour discuter les cas en cours, échanger sur les premières expériences et se répartir le travail, si nécessaire.

L'office de médiation est présent sur le site de l'Université, il dispose d'une adresse électronique par laquelle il peut être joint en tout temps. L'Office a veillé à ce que la présentation reflète l'indépendance dont il jouit.

L'Office peut être contacté à l'adresse électronique indiquée sur le site, directement par mail adressé à l'attention du médiateur respectivement de la médiatrice, ou encore par téléphone. Toutes les formes de prise de contact ont été utilisées durant cette première année.

Les documents afférents aux différents cas sont stockés partiellement dans des dossiers conventionnels, mais essentiellement sur un site électronique séparé et non accessible par les autres services de l'Université.

III. Activités

Durant la période considérée, quarante-cinq personnes ont *recouru aux services* de l'office de médiation :

- Membres du corps estudiantin (Bachelor) :	9
- Membres du corps estudiantin (Master) :	4
- Membres du corps estudiantin Diplôme d'Enseignement pour les Ecoles de Maturité (DEEM) :	2
- Chercheurs et chercheuses (doctorants) :	11
- Chercheurs et chercheuses (assistants et collaborateurs scientifiques) :	6
- Chercheurs et chercheuses (corps professoral et corps enseignant) :	9
- Personnel technique et administratif :	2
- Autres	2
Total :	45

Ce nombre est élevé compte tenu de l'existence encore assez peu connue de l'Office de médiation. Les personnes concernées appartiennent à tous les corps de l'Université et à toutes les facultés ainsi qu'aux services centraux. Il est difficile de catégoriser les cas, chacun étant différent. On peut néanmoins faire la distinction suivante :

1. S'agissant du *corps estudiantin*, les problèmes sont le plus souvent liés à des structures décisionnelles peu claires, des réactions tardives, le renvoi d'un organe à l'autre, ou encore à l'absence de décision.

C'est donc souvent l'incertitude qui dérange, beaucoup plus qu'une décision négative.

2. S'agissant des *chercheurs et chercheuses*, les problèmes tiennent la plupart du temps à des mésententes, à l'absence de communication ou à des conflits avec les responsables du travail de recherche ou de thèse. Souvent, les problèmes sont liés à une communication déficiente et une gestion de personnel peu professionnelle.

Deux cas de figure doivent être relevés. Le premier cas concerne la situation des *doctorants*. Ce groupe de chercheurs est particulièrement vulnérable en raison

de la dépendance dans laquelle il se trouve par rapport au directeur ou à la directrice de la thèse.

Le deuxième cas concerne le *mobbing*, voire le harcèlement sexuel. Dans une occurrence, l'Office de médiation a dû solliciter une enquête administrative auprès du Rectorat, enquête qui fut menée rapidement et qui a abouti à une décision d'avertissement. Ces cas existent donc à notre université également.

S'agissant de la *procédure*, les médiateurs suivent normalement une démarche qui comporte deux volets. Dans un premier temps, les médiateur et médiatrice ont des entretiens personnels avec les requérant(e)s. Dans un deuxième temps, si la personne concernée donne son accord (et seulement dans ce cas-là), ils entrent en contact avec les responsables ou supérieurs hiérarchiques. Jusqu'à présent, les personnes concernées ont toujours réagi positivement à l'intervention, et une solution consensuelle a pu être trouvée dans la presque totalité des cas, à l'exception de ceux pour lesquels des procédures formelles ont déjà été engagées.

A deux reprises, les médiateurs ont dû constater que la gravité des accusations ne laissait plus de place à la médiation. Ils ont dû dénoncer le cas - avec l'accord des personnes concernées - aux autorités universitaires, à savoir au Rectorat, qui a pris les mesures nécessaires.

Il n'est pas rare que les requérant(e)s ne souhaitent pas que l'Office de médiation prenne contact avec les responsables. C'est à croire qu'ils craignent que les relations se détériorent davantage après une intervention et ceci malgré le caractère consensuel de la procédure de médiation. Dans ces cas, les médiateur et médiatrice conseillent les personnes concernées et les accompagnent. Même s'il reste limité, un tel engagement semble être apprécié.

Nous n'avons pas eu le sentiment que les membres de la communauté universitaire doutent de l'impartialité de l'Office de médiation. Mais on ne saurait exclure que certaines personnes trouvent qu'un office interne à l'université soit trop proche du corps professoral et surtout des organes universitaires. On peut dès lors se demander s'il ne faudrait pas mettre sur pied un système d'échange de personnes actives dans le domaine de la médiation dans les différentes universités et annoncer clairement cette possibilité. Ainsi, toutes les personnes concernées pourraient constater que la possibilité de faire appel à une personne expérimentée, externe à l'Université, existe.

L'office de médiation explore actuellement les possibilités avec d'autres offices de médiation universitaires.

IV. Appréciation générale

Après les premiers 18 mois de fonctionnement, le médiateur et la médiatrice pensent pouvoir affirmer que l'institution d'un office de médiation répond à un besoin de la communauté universitaire. L'Office a été institué de façon efficace, mais sans publicité. Malgré cela et le fait que nous nous trouvions dans une phase pilote, l'Office de médiation a été sollicité à de nombreuses reprises.

Nous avons eu l'impression qu'un nombre considérable de conflits a pu être amortis à temps. Les conflits constatés impliquaient presque toujours un rapport de dépendance qui les rendait délicats. Malgré ce fait, les organes de l'université et des facultés ont généralement accueilli favorablement les interventions des personnes de médiation et ont fait preuve d'une grande compréhension envers des situations particulières qui leur échappaient auparavant.

A notre avis le but de règlement informel, mais efficace, et le but de prévention de conflits (article 1^{er} de la Directive) ont dès lors été atteints. Avant de se déterminer définitivement, il conviendra bien évidemment de recueillir les avis de tous les intéressés de la communauté universitaire.

V. Quelques constats particuliers

Avec la prudence qui s'impose, l'Office de médiation pense pouvoir faire deux constats particuliers après ces premières expériences :

1. Le problème le plus important pour l'Université est sans doute la position de la *relève scientifique*, tant au niveau des doctorants qu'au niveau des enseignants et chercheurs sous contrat à durée déterminée, tels que les professeurs de recherche du Fonds National. Le rapport de dépendance envers une personne particulière constitue le nœud du problème. Ce genre de doléances existe dans toutes les facultés. Les doctorants vivent parfois dans la crainte, si bien que l'Office de médiation n'a pas toujours intervenir puisque la personne concernée ne le souhaitait pas.

Nous *suggérons* que l'Université mette sur pied un groupe de travail qui comprenne toutes les facultés (probablement les doyens) afin que l'on puisse faire un *brainstorming* sur les différentes possibilités utilisées actuellement dans les facultés pour faire face à ce problème. Il s'agirait de faire le point sur les solutions déjà existantes, d'y intégrer les expériences faites jusqu'à présent par les médiateur et médiatrice en vue de préparer le plan d'action de l'Université.

2. Le *harcèlement sexuel* mérite une attention particulière au sein de notre Université. Il est difficile de déterminer l'étendue du problème, puisqu'il est probable que de nombreux cas ne soient pas portés devant l'Office de médiation. Néanmoins, il est certain que le problème existe, et nous estimons que des mesures appropriées doivent être prises assez rapidement.

Nous pensons notamment qu'il est nécessaire que la communauté universitaire prenne connaissance du phénomène et que toutes les personnes, auteurs potentiels et victimes, sachent que le problème doit (et peut) disparaître. Nous avons l'intention de discuter des mesures qui peuvent être prises à cet égard avec d'autres instances universitaires, en particulier avec le bureau de l'égalité, si de telles démarches n'ont pas déjà été entreprises par le Rectorat ou le service du personnel.

V. Conclusions

Sur la base de ce qui précède, le médiateur et la médiatrice proposent au Rectorat de pérenniser l'Office de médiation et de l'instituer définitivement. La phase pilote a permis de constater que l'institution d'un office de médiation répond clairement à un besoin. Si le Rectorat partage cette conclusion, il élaborera un règlement qu'il soumettra au Sénat. Nous avons identifié quelques points en vue de l'élaboration de ce règlement ; nous les joignons dans une annexe au présent rapport.

Le médiateur et la médiatrice souhaitent associer cette proposition à une double remarque. Celle-ci concerne d'abord *l'investissement considérable que nécessite l'activité de médiateur ou de médiatrice*. Les cas sont souvent urgents, nécessitent une disponibilité immédiate et prennent beaucoup de temps dès que des entretiens avec d'autres personnes deviennent nécessaires et possibles. Dans un cas, l'Office de médiation a dû faire appel à un tiers, en raison d'un problème de conflit d'intérêts. La remarque concerne ensuite *l'infrastructure*. Jusqu'à maintenant, les médiateur et

médiatrice ont effectué leur travail dans leur bureau respectif. Il n'existe pas de bureau de médiation à ce stade. Une infrastructure appropriée en ressources humaines, matérielles et en terme de locaux devra être mise à disposition de l'Office de médiation.

OFFICE DE MÉDIATION DE L'UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

Walter Stoffel, médiateur

Ariane Linder, médiatrice