

22
juin
2015

Règlement concernant la prévention et la gestion des conflits au sein de la communauté universitaire

Le rectorat,

vu l'article 17, alinéa 1 de la loi sur l'Université (LU), du 5 novembre 2002¹⁾,
vu l'article 10, lettre *g* du règlement général d'organisation de l'Université
(RGOU), du 11 octobre 2005²⁾,

arrête:

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Objet et buts **Article premier** ¹L'Université veille au respect de la protection de la personnalité des membres de la communauté universitaire.

²A cette fin, le présent règlement a pour objet de prévenir et gérer toute forme de situation conflictuelle survenant tant dans la relation de travail que dans la relation d'études, en particulier de combattre les atteintes aux droits de la personnalité, spécialement le harcèlement psychologique ou sexuel.

Champ d'application **Art. 2** Le présent règlement s'applique à tous les membres de la communauté universitaire.

Réserve **Art. 3** Les règles de la procédure administrative ordinaire, en particulier celles concernant la procédure de recours, sont réservées, lorsqu'il s'agit de contester des décisions des facultés ou du rectorat.

CHAPITRE 2

Organisation du système de prévention et gestion des conflits

Principe **Art. 4** L'Université met en place un système de prévention et de gestion des situations conflictuelles et encourage la formation en la matière.

Médiateur et/ou médiatrice externe, statut **Art. 5** ¹Le rectorat mandate un médiateur et/ou une médiatrice externe pour traiter des demandes en relation avec le présent règlement.

Commission en matière de prévention et gestion des conflits **Art. 6** ¹Le rectorat constitue une commission en matière de prévention et gestion des conflits, composée, en plus du médiateur et/ou de la médiatrice externe, de 3 à 5 membres issus de la communauté universitaire et proches de la thématique.

FO 2015 N° 27

¹⁾ RSN 416.10

²⁾ RSN 416.101.01

²Le rectorat nomme les membres de la commission pour des périodes de quatre ans, renouvelables, et désigne le ou la présidente. Pour le reste, la commission s'organise librement.

³La commission est chargée de mettre en place la politique de sensibilisation prévue à l'article 7 et d'établir un plan d'actions annuel à l'attention du rectorat.

Sensibilisation

Art. 7 ¹La commission est chargée de sensibiliser, 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.

²Elle renseigne en particulier la communauté universitaire sur la procédure mise en place par le présent règlement, par le biais de pages internet sur le site web de l'Université ainsi que par d'autres actions de sensibilisation.

Prévention et
gestion des
conflits

Art. 8 ¹Un processus de prévention et de gestion des situations conflictuelles est mis en place par le biais de moyens tels que la médiation, voire d'autres démarches informelles, ou le coaching individuel ou d'équipe, voire par un audit relationnel.

²Une procédure d'investigation formelle est prévue pour traiter des atteintes aux droits de la personnalité.

Formation

Art. 9 ¹L'Université encourage la formation de ses cadres, y compris de son personnel académique, dans le domaine de la prévention et de la gestion des conflits.

²Le rectorat peut fournir une aide financière pour mettre en place des formations dans ce domaine.

³Il peut, lorsque les circonstances le justifient, imposer à certains membres du personnel, y compris le personnel académique, l'obligation de suivre une formation.

Coordination et
financement

Art. 10 ¹La commission présente annuellement un plan d'action au rectorat et le renseigne sur l'ampleur des interventions du médiateur et/ou de la médiatrice externe et sur les résultats de celles-ci, tout en préservant la confidentialité.

²Le rectorat finance le système mis en place par le présent règlement.

CHAPITRE 3

Processus de prévention et de gestion des situations conflictuelles (processus amiable, coaching et audit relationnel)

Principe

Art. 11 ¹Toute personne membre de la communauté universitaire qui estime rencontrer une situation conflictuelle dans sa relation de travail ou d'études peut s'adresser librement et confidentiellement au médiateur et/ou à la médiatrice externe.

²Les responsables hiérarchiques, tant dans le domaine administratif qu'académique, peuvent aussi s'adresser au médiateur ou à la médiatrice externe en cas de situation conflictuelle au sein de leur entité.

Moyens à disposition pour gérer le conflit

Art. 12 ¹Le médiateur et/ou la médiatrice externe évalue la situation au cours d'un ou, si nécessaire, de quelques entretiens.

²Une médiation ou d'autres démarches informelles susceptibles d'améliorer la situation peuvent être proposées.

³Une mesure de coaching d'un membre du personnel (cadre ou supérieur hiérarchique), voire une mesure de coaching d'équipe, ou un audit relationnel peuvent être mis en place.

⁴Si la situation le justifie, notamment parce qu'elle pourrait être constitutive d'atteinte aux droits de la personnalité, le dépôt d'une demande d'investigation au sens des articles 16 et suivants sera recommandée.

Médiation

Art. 13 ¹Avec l'accord des parties concernées, le médiateur et/ou la médiatrice externe peut proposer et mener une médiation.

²Le médiateur et/ou la médiatrice externe détermine librement, d'entente avec les parties concernées, les termes et modalités de la médiation.

Coaching individuel ou d'équipe

Art. 14 ¹Sur proposition du médiateur et/ou de la médiatrice externe, voire d'un responsable hiérarchique au sens de l'article 11, alinéa 2, une mesure de coaching individuel ou d'équipe peut être mise en place.

²Le rectorat décide, le cas échéant, du principe et des modalités de la mesure envisagée.

Audit relationnel

Art. 15 ¹Sur proposition du médiateur et/ou de la médiatrice externe, voire d'un responsable hiérarchique au sens de l'article 11, alinéa 2, un audit relationnel peut être réalisé au sein d'une entité administrative ou académique afin notamment de réaliser une synthèse de la situation conflictuelle et de proposer des solutions de résolution de celle-ci.

²Le rectorat décide, le cas échéant, du principe et des modalités de la mesure envisagée.

CHAPITRE 4

Procédure d'investigation

But et principe de saisine

Art. 16 La procédure d'investigation, qui peut être mise en œuvre sur demande ou d'office, par décision du rectorat, a pour but d'établir les faits en cas d'atteinte aux droits de la personnalité, notamment de harcèlement.

Demande

Art. 17 ¹Une demande d'investigation peut être adressée au rectorat par tout membre de la communauté universitaire qui s'estime victime d'atteinte aux droits de la personnalité, notamment de harcèlement. Elle comprend un exposé circonstancié des indices et des faits ainsi que l'identité du ou des auteurs présumés et est signée par la personne requérante, sous peine d'irrecevabilité.

²L'identité de la personne requérante et le contenu de la demande peuvent être tenus secrets par le rectorat si celui-ci estime que les intérêts privés de la personne requérante, d'une victime ou de la ou des personnes mises en cause le justifient, dans les limites légales prévues pour l'exercice du droit d'être entendu.

³Pour autant que l'auteur ou l'un des auteurs présumés de l'atteinte aux droits de la personnalité fasse encore partie de la communauté universitaire, la personne requérante peut présenter sa demande en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption:

a) nonante jours après la fin de ses rapports de travail ou de sa relation d'études avec l'Université;

b) deux ans après la cessation des événements dont elle se plaint.

⁴Il n'est pas entré en matière sur les demandes manifestement infondées, abusives ou qui ne respectent pas les conditions de forme.

Décision d'office **Art. 18** Le rectorat peut aussi décider d'office de l'ouverture d'une investigation s'il soupçonne une atteinte aux droits de la personnalité.

Instruction préliminaire et sommaire **Art. 19** ¹Le rectorat ou une personne qu'il mandate à cet effet procède en principe à une instruction préliminaire et sommaire.

²Sur la base de l'instruction préliminaire, le rectorat peut classer la demande, faire procéder à une investigation approfondie, proposer l'une des mesures prévues au chapitre précédent, proposer ou ratifier un accord à l'amiable entre les parties concernées, pour autant que l'intérêt public ne s'y oppose pas, voire prononcer immédiatement un avertissement ou les sanctions qui s'imposent, sous réserve des compétences du Conseil d'Etat.

³L'obligation de dénoncer prévue par les articles 22 de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt), du 28 juin 1995³⁾, et 33 de la loi d'introduction du Code de procédure pénale suisse (LI-CPP), du 27 janvier 2010⁴⁾, demeure réservée.

Investigation approfondie **Art. 20** ¹Si d'emblée ou à l'issue d'une instruction préliminaire, il s'avère qu'il y a lieu d'élucider les faits de manière approfondie ou de réunir d'autres moyens d'appréciation, le rectorat peut mandater un expert ou une experte externe, voire des experts externes.

²Le rectorat informe les personnes concernées de l'ouverture d'une investigation approfondie et les prie de se tenir à disposition du mandataire externe tout en les libérant du secret de fonction à son égard. Il les rend attentives à la confidentialité de l'instruction.

³Les éventuelles demandes de récusation de l'expert ou de l'un des experts sont adressées sans délai au rectorat.

Effets sur d'autres procédures **Art. 21** Si une autre enquête (administrative ou disciplinaire), portant sur des événements dont l'un serait susceptible de faire l'objet d'une investigation approfondie au sens du présent règlement, est déjà en cours, le rectorat et les personnes chargées de cette enquête se concertent au sujet de la poursuite des procédures.

Procédure **Art. 22** ¹La personne en charge de l'expertise procède dans un délai raisonnable aux investigations nécessaires à l'établissement des faits et à leur appréciation ainsi qu'à la formulation éventuelle de propositions au rectorat.

³⁾ RSN 152.510

⁴⁾ RSN 322.0

²Elle convoque et auditionne les personnes concernées ainsi que toutes les autres personnes dont le témoignage peut être utile.

³Les principaux actes de procédure, dont les auditions, font l'objet d'un procès-verbal.

⁴Le rectorat peut déléguer à la personne en charge de l'expertise la compétence de rendre des décisions incidentes en matière d'administration des preuves et de droit d'être entendu.

Droits d'être
entendu durant
l'instruction

Art. 23 ¹Les personnes particulièrement touchées par l'investigation ont le droit d'être entendues durant l'instruction.

²Le droit d'être entendu peut être restreint conformément aux dispositions légales (art. 23 LPJA⁵) dans les cas suivants:

- a) un intérêt public important l'exige;
- b) des intérêts privés importants, en particulier ceux des parties adverses, ou ceux d'une partie à n'être pas mise au courant de faits la concernant et dont la connaissance pourrait créer un préjudice, exigent que le secret soit gardé;
- c) l'intérêt d'une enquête officielle ou de l'investigation en cours l'exige.

Droit d'être
entendu en fin
d'investigation

Art. 24 ¹Une fois achevée l'investigation et avant la rédaction finale du rapport, les personnes particulièrement touchées sont admises à consulter les passages du rapport qui les concernent et à s'exprimer oralement ou par écrit dans un délai raisonnable.

²Le rapport de la personne en charge de l'expertise rend compte de leurs commentaires, oraux ou écrits.

Protection des
témoins

Art. 25 ¹Les éventuels témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur déposition.

²La protection n'est pas conférée à la personne qui agit dans l'intention de nuire.

Information du
rectorat

Art. 26 ¹Le rapport est communiqué au rectorat en même temps qu'il est communiqué, en tout ou parties, aux personnes particulièrement touchées.

²Le rectorat peut faire des observations écrites ou orales, qui sont, le cas échéant, jointes au dossier.

Fin de la
procédure
d'investigation

Art. 27 Après avoir pris connaissance du rapport définitif, le rectorat peut décider:

- a) de classer l'affaire;
- b) de proposer une des mesures prévues au chapitre précédent ou de proposer ou de ratifier un accord à l'amiable entre les personnes concernées, pour autant que l'intérêt public ne s'y oppose pas;
- c) de prononcer un avertissement ou des sanctions administratives ou disciplinaires à l'égard d'un membre de la communauté universitaire, sous

⁵ RSN 152.130

réserve des compétences du Conseil d'Etat, et après avoir entendu la personne concernée.

Communication des décisions

Art. 28 ¹Les décisions prises en application du présent règlement sont notifiées à leur destinataire conformément aux règles de la procédure administrative.

²Certaines personnes particulièrement touchées par la décision, sans pour autant être destinataires de celle-ci, peuvent s'en voir communiquer tout ou partie, pour autant que l'intérêt privé d'autres personnes concernées ne s'y oppose pas.

Cas particulier: conflit concernant un ou plusieurs membres du rectorat

Art. 29 ¹Dans l'hypothèse où un conflit au sens du présent règlement concerne un ou plusieurs membres du rectorat, qui doivent se récuser au sens des règles de la procédure administrative, les compétences conférées au rectorat par les articles 16 et suivants sont exercées par le Bureau du Conseil de l'Université.

²Si celui-ci est saisi directement par un membre de la communauté universitaire au sens de l'article 17, il entend préalablement le rectorat, le cas échéant sans le ou les membres concernés, avant de donner suite à la saisine.

CHAPITRE 5

Dispositions transitoires et finales

Voies de droit

Art. 30 Les décisions prises en application du présent règlement sont susceptibles d'un recours conformément à l'article 80 LU.

Disposition transitoire

Art. 31 Le présent règlement 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.

Entrée en vigueur, abrogation et publication

Art. 32 ¹Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} août 2015.

²Il abroge le règlement de la rectrice relatif à la gestion des conflits au sein de la communauté universitaire, du 18 janvier 2010.

³Conformément à l'article 24, alinéa 1, lettre *b*, RGOU, le Conseil de l'Université s'est prononcé favorablement sur le présent règlement, lors de sa séance du 2 avril 2015.

⁴Le présent règlement sera publié dans la Feuille officielle et inséré au recueil de la législation neuchâteloise.