

22
décembre
2022

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

État au
1^{er} mars 2023

L'Assemblée de l'Université,

vu la loi sur l'Université de Neuchâtel (LUNE), du 2 novembre 2016¹⁾, en particulier les articles 27, alinéa 2 et 102,

arrête :

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Objet et buts

Article premier ¹L'Université de Neuchâtel (UniNE) veille au respect de la protection de la personnalité des membres de la communauté universitaire.

²À cette fin, le présent règlement a pour objet la prévention et la gestion de toute forme de conflit survenant tant dans la relation de travail que dans la relation d'études, en particulier de combattre les atteintes aux droits de la personnalité.

Champ
d'application

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

Définitions

Art. 3 On entend par :

- a) *atteinte à la personnalité*, toute violation d'un droit de la personnalité, tel que la santé physique et psychique, l'intégrité morale, le respect des libertés individuelles ou de la sphère privée ;
- b) *harcèlement psychologique (ou mobbing)*, un enchaînement de propos et/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 ;
- c) *harcèlement sexuel*, tout comportement 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 ou d'études, 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 (art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995²⁾, LEg) ;
- d) *conflit*, toute divergence de points de vue, opposition d'intérêts, de besoins, d'aspirations, de valeurs, de façons de faire ou de sentiments pouvant donner lieu à des tensions entre deux ou plusieurs personnes. Il émerge lorsque les personnes concernées ont l'impression d'être gênées dans le vécu ou la

FO 2023 N° 7

¹⁾ RSN 416.100

²⁾ RS 151.1

réalisation de leurs propres attentes, sentiments ou intentions. Néanmoins, le conflit ne relève pas forcément d'une atteinte à la personnalité ;

e) *membres de la communauté universitaire*, les membres du corps professoral, du corps des collaboratrices et des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche (corps intermédiaire), du corps étudiantin et du corps du personnel administratif, technique et de bibliothèque (PATB) (art. 13 LUNE) ;

f) *personne de confiance*, une personne disposant des compétences requises ainsi que de l'expérience nécessaire en matière de prévention et gestion des conflits, garantissant un rapport de confiance, notamment en termes de confidentialité et d'impartialité, avec les personnes qui demandent son conseil.

Réserve **Art. 4** 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

Section 1 : Dispositions générales

Principe **Art. 5** L'UniNE met en place un système de médiation et de gestion des conflits au sein de la communauté universitaire. Elle développe une politique de prévention et encourage la formation en la matière.

Organisation **Art. 6** ¹Le rectorat institue une commission chargée de mettre en place des actions de prévention des conflits.

²Le rectorat institue une cellule de prévention et de gestion des conflits composée d'au moins une personne de confiance et chargée de traiter des demandes qui lui sont adressées en relation avec le présent règlement.

³En cas de conflit, tout membre de la communauté universitaire peut s'adresser, au choix, à la cellule de prévention et de gestion des conflits ou à une ou plusieurs personnes de confiance externes désignées et mandatées par le rectorat.

⁴Tout membre de la communauté universitaire peut saisir le rectorat par une demande visant l'ouverture d'une investigation formelle destinée à établir l'existence et l'auteur, l'autrice, les auteurs ou les autrices d'une atteinte à la personnalité.

Confidentialité **Art. 7** ¹Les actrices et acteurs externes (personne de confiance, médiatrice, médiateur, experte ou expert, etc.) s'engagent à garder confidentiels tous les éléments portés à leur connaissance.

²Les actrices et acteurs internes respectent leur obligation de confidentialité découlant de leur relation de travail.

Indépendance **Art. 8** Lors de l'accomplissement de leurs tâches, les actrices et acteurs internes et externes agissent de manière indépendante et impartiale.

Rapport semestriel

Art. 9 La Commission et les personnes de confiance externes rendent compte semestriellement de leurs activités à la Cellule de prévention et de gestion des conflits. Celle-ci intègre ces comptes-rendus à son rapport semestriel à l'attention du rectorat.

Formation **Art. 10** ¹L'UniNE encourage la formation de ses cadres, y compris de toutes les personnes ayant des tâches d'encadrement dans le domaine académique aussi bien qu'administratif et technique, dans le domaine de la prévention et de la gestion des conflits.

²Le rectorat, respectivement la rectrice ou le recteur, peut, lorsque les circonstances le justifient, imposer l'obligation de suivre une formation.

Financement **Art. 11** ¹Le rectorat règle le financement du système de prévention et gestion des conflits.

²Il veille à ce que des moyens suffisants soient mis à disposition.

Section 2 : La Commission

Commission **Art. 12** ¹La Commission est composée de 5 à 7 membres issus de la communauté universitaire et proches de la thématique.

²Le rectorat nomme les membres de la Commission pour des périodes de quatre ans en veillant à la représentation des corps universitaires, et désigne la présidente ou le président. Pour le reste, la commission s'organise librement.

Compétences de la Commission **Art. 13** ¹La Commission est chargée de sensibiliser, notamment 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 surmonter.

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.

³Elle établit un plan d'action annuel à l'attention du rectorat.

Section 3 : La Cellule de prévention et de gestion des conflits

Cellule de prévention et gestion des conflits **Art. 14** La Cellule de prévention et de gestion des conflits est composée d'au moins une personne de confiance engagée par l'Université. Cette entité traite des demandes émanant de membres de la communauté universitaire de manière autonome et indépendante. Elle est rattachée administrativement au rectorat.

Compétences de la Cellule de prévention et gestion des conflits **Art. 15** La Cellule de prévention et de gestion des conflits est compétente pour traiter des demandes qui lui sont adressées en relation avec le présent règlement.

Section 4 : Les personnes de confiance externes

Personnes de confiance externes

Art. 16 En parallèle à la Cellule de prévention et de gestion de conflits, le rectorat mandate une ou plusieurs personnes de confiance externes, dont une au moins dispose des compétences requises en matière de médiation.

Compétences des personnes de confiance externes

Art. 17 La ou les personnes de confiance mandatées sont compétentes, à l'instar de la Cellule de prévention et de gestion des conflits, pour traiter des demandes en relation avec le présent règlement.

CHAPITRE 3

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

Principe

Art. 18 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 à la Cellule de prévention et de gestion des conflits ou à l'une des personnes de confiance externes mentionnées à l'article 16.

²Les responsables hiérarchiques, tant dans le domaine administratif qu'académique, peuvent aussi s'adresser à la Cellule de prévention et de gestion des conflits ou aux personnes de confiance externes en cas de conflit au sein de leur entité.

Moyens à disposition pour gérer le conflit

Art. 19 ¹La Cellule de prévention et de gestion des conflits ou la ou les personnes de confiance externes évaluent la situation au cours d'un ou plusieurs entretiens.

²Les processus de résolution de conflits susceptibles d'améliorer la situation qui peuvent être proposés sont, outre les entretiens individuels, notamment un audit relationnel, une médiation, ou une mesure de coaching d'un membre du personnel (cadre ou responsable hiérarchique), voire une mesure de coaching d'équipe.

³Si la situation le justifie, notamment parce qu'elle pourrait être constitutive d'une atteinte aux droits de la personnalité, le dépôt d'une demande d'investigation au sens de l'article 24 est recommandée.

Audit relationnel

Art. 20 ¹Sur proposition de la Cellule de prévention et de gestion des conflits ou d'une personne de confiance externe, voire d'une ou un responsable hiérarchique, 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 moyens de résolution de celle-ci.

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

Médiation

Art. 21³⁾ ¹La Cellule de prévention et de gestion des conflits ou une personne de confiance externe peut proposer une médiation.

²L'une ou l'autre peut la mener pour autant que les parties concernées donnent leur accord et que l'équité entre elles soit garantie.

³La personne en charge de la médiation détermine librement, d'entente avec les parties concernées, les termes et modalités de la médiation.

³⁾ Teneur selon R du 22 décembre 2022 (FO 2023 Nos 7 et 10) avec effet au 1^{er} mars 2023

Coaching
individuel ou
d'équipe

Art. 22 ¹Sur proposition de la Cellule de prévention et de gestion des conflits ou d'une personne de confiance externe, voire d'une ou un responsable hiérarchique, 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.

CHAPITRE 4

Procédure d'investigation

But et principe de
saisine

Art. 23 Une procédure d'investigation peut être mise en œuvre sur demande ou d'office, par décision du rectorat. Elle a pour but d'établir les faits en présence d'indices d'atteinte aux droits de la personnalité, notamment de harcèlement.

Demande

Art. 24 ¹Une demande écrite d'investigation est adressée au rectorat directement, ou par l'intermédiaire de la Cellule de prévention et de gestion des conflits ou d'une personne de confiance externe, par tout membre de la communauté universitaire qui s'estime victime d'atteinte à ses droits de la personnalité, notamment de harcèlement. Elle comprend un exposé circonstancié des indices et des faits ainsi que l'identité de la ou des personnes présumées en être les autrices ou les auteurs. Elle 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'autrice ou l'auteur présumé-e 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'UniNE ;
- 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.

Investigation
d'office

Art. 25 Le rectorat peut décider d'office de l'ouverture d'une investigation s'il soupçonne une atteinte aux droits de la personnalité.

Instruction
préliminaire et
sommaire

Art. 26 ¹Le rectorat ou une ou plusieurs personnes qu'il désigne à cet effet procède en principe à une instruction préliminaire et sommaire.

²Les parties directement concernées sont entendues et rendues attentives à la confidentialité de l'instruction. Les moyens de preuves immédiatement disponibles sont examinés.

³Sur la base de l'instruction préliminaire et sommaire, le rectorat peut classer la demande, faire procéder à une enquête 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 un avertissement ou les sanctions qui s'imposent dans le cadre d'une procédure disciplinaire au sens des articles 45 et suivants de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt)⁴, à l'encontre d'un-e ou plusieurs titulaires de fonction publique, voire une autre mesure à l'encontre d'une personne engagée par contrat de droit privé, respectivement en application de l'article 100 de la loi sur l'Université de Neuchâtel (LUNE) à l'encontre d'une ou plusieurs personnes du corps étudiantin.

⁴L'obligation de dénoncer prévue par les articles 22 de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt), du 28 juin 1995, et 33 de la loi d'introduction du Code de procédure pénale suisse (LI-CPP)⁵, du 27 janvier 2010, demeure réservée.

Enquête approfondie

Art. 27 ¹Si d'emblée ou à l'issue d'une instruction préliminaire et sommaire, il s'avère qu'il y a lieu d'élucider les faits de manière approfondie ou de réunir d'autres moyens de preuve, le rectorat désigne à cette fin une collaboratrice ou un collaborateur interne disposant des compétences professionnelles nécessaires ou mandate une experte ou un expert externe. Le rectorat peut aussi faire appel à plusieurs personnes.

²Le rectorat informe les personnes concernées de l'ouverture d'une enquête approfondie et les prie de se tenir à disposition de la ou des personnes désignées à l'alinéa précédent tout en les libérant du secret de fonction à l'égard de cette ou de ces personnes. Il rend attentives les personnes concernées à la confidentialité de l'enquête.

³Les éventuelles demandes de récusation sont adressées sans délai au rectorat.

Liens avec d'autres procédures

Art. 28 Le rectorat informe la ou les personnes chargées de l'investigation de l'existence éventuelle d'une autre procédure administrative ou disciplinaire.

Procédure

Art. 29 ¹La ou les personnes en charge de l'investigation procèdent dans un délai raisonnable aux démarches nécessaires à l'établissement des faits et à leur appréciation ainsi qu'à la formulation de propositions au rectorat.

²Cette personne ou ces personnes convoquent et auditionnent 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'investigation 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'investigation

Art. 30 ¹Les personnes particulièrement touchées par l'investigation ont le droit d'être entendues durant celle-ci.

²L'accès au dossier peut être restreint conformément aux dispositions légales (art. 23 LPJA) dans les cas suivants :

a) un intérêt public important l'exige ;

⁴) RSN 152.510

⁵) RSN 322.0

- b) des intérêts privés importants, en particulier ceux des parties à 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. 31 ¹Une fois achevée l'investigation et avant la rédaction du rapport à l'attention du rectorat, 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 ou des personnes en charge de l'investigation rend compte de leurs commentaires, oraux ou écrits.

Protection des
témoins

Art. 32 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. 33 ¹Le rapport est communiqué au rectorat ainsi qu'aux personnes particulièrement touchées.

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

Fin de la
procédure
d'investigation

Art. 34 Après avoir pris connaissance du rapport, le rectorat peut :

- a) classer l'affaire ;
- b) proposer ou mettre en œuvre 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) prononcer un avertissement ou des sanctions administratives ou disciplinaires à l'égard d'un membre de la communauté universitaire après l'avoir entendu.

Communication
des décisions

Art. 35 ¹Les décisions prises en application du présent règlement sont notifiées 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. 36 Dans l'hypothèse où un conflit au sens du présent règlement concerne un ou plusieurs membres du rectorat et qu'une décision du rectorat est requise conformément au présent règlement, la ou les personnes concernées doivent se récuser au sens des règles de la procédure administrative. Si le conflit concerne la rectrice ou le recteur, les compétences conférées au rectorat par les articles 23 et suivants sont exercées par le Conseil d'État.

CHAPITRE 5

Dispositions transitoires et finales

Voies de droit **Art. 37** Les décisions prises en application du présent règlement sont susceptibles d'un recours conformément à l'article 99, alinéa 2 LUNE.

Disposition transitoire **Art. 38** 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. 39** ¹Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} mars 2023.
²Il abroge le règlement concernant la prévention et la gestion des conflits au sein de la communauté universitaire, du 15 juin 2015⁶⁾.

³Le présent règlement sera publié dans la Feuille officielle et inséré au recueil de la législation neuchâteloise.

⁶⁾ FO 2015 N° 27