

22  
Juin  
2015

---

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

---

*Le rectorat,*

vu l'art. 17 al. 1 de la loi sur l'Université (LU), du 5 novembre 2002,  
vu l'art. 10 lettre g du règlement général d'organisation de l'Université (RGOU), du 11 octobre 2005,

*arrête:*

### CHAPITRE PREMIER

#### Dispositions générales

Objet et buts	<p><b>Article premier</b> <sup>1</sup>L'Université veille au respect de la protection de la personnalité des membres de la communauté universitaire.</p> <p><sup>2</sup>A 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.</p>
Champ d'application	<p><b>Art. 2</b> Le présent règlement s'applique à tous les membres de la communauté universitaire.</p>
Réserve	<p><b>Art. 3</b> 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.</p>

### CHAPITRE 2

#### Organisation du système de prévention et gestion des conflits

Principe	<p><b>Art. 4</b> L'Université met en place un système de prévention et de gestion des situations conflictuelles et encourage la formation en la matière.</p>
----------	--

Médiateur et/ou médiatrice externe, statut	<p><b>Art. 5</b> <sup>1</sup>Le rectorat mandate un médiateur et/ou une médiatrice externe pour traiter des demandes en relation avec le présent règlement.</p>
Commission en matière de prévention et gestion des conflits	<p><b>Art. 6</b> <sup>1</sup>Le 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.</p> <p><sup>2</sup>Le 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.</p> <p><sup>3</sup>La commission est chargée de mettre en place la politique de sensibilisation prévue à l'art. 7 et d'établir un plan d'actions annuel à l'attention du rectorat.</p>
Sensibilisation	<p><b>Art. 7</b> <sup>1</sup>La 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.</p> <p><sup>2</sup>Elle 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.</p>
Prévention et gestion des conflits	<p><b>Art. 8</b> <sup>1</sup>Un 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.</p> <p><sup>2</sup>Une procédure d'investigation formelle est prévue pour traiter des atteintes aux droits de la personnalité.</p>
Formation	<p><b>Art. 9</b> <sup>1</sup>L'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.</p> <p><sup>2</sup>Le rectorat peut fournir une aide financière pour mettre en place des formations dans ce domaine.</p> <p><sup>3</sup>Il peut, lorsque les circonstances le justifient, imposer à certains membres du personnel, y compris le personnel académique, l'obligation de suivre une formation.</p>
Coordination et financement	<p><b>Art. 10</b> <sup>1</sup>La 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.</p> <p><sup>2</sup>Le rectorat finance le système mis en place par le présent règlement.</p>

## CHAPITRE 3

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

Principe	<p><b>Art. 11</b> <sup>1</sup>Toute 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.</p> <p><sup>2</sup>Les 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.</p>
Moyens à disposition pour gérer le conflit	<p><b>Art. 12</b> <sup>1</sup>Le médiateur et/ou la médiatrice externe évalue la situation au cours d'un ou, si nécessaire, de quelques entretiens.</p> <p><sup>2</sup>Une médiation ou d'autres démarches informelles susceptibles d'améliorer la situation peuvent être proposées.</p> <p><sup>3</sup>Une 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.</p> <p><sup>4</sup>Si 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.</p>
Médiation	<p><b>Art. 13</b> <sup>1</sup>Avec l'accord des parties concernées, le médiateur et/ou la médiatrice externe peut proposer et mener une médiation.</p> <p><sup>2</sup>Le médiateur et/ou la médiatrice externe détermine librement, d'entente avec les parties concernées, les termes et modalités de la médiation.</p>
Coaching individuel ou d'équipe	<p><b>Art. 14</b> <sup>1</sup>Sur proposition du médiateur et/ou de la médiatrice externe, voire d'un responsable hiérarchique au sens de l'art. 11 al. 2, une mesure de coaching individuel ou d'équipe peut être mise en place.</p> <p><sup>2</sup>Le rectorat décide, le cas échéant, du principe et des modalités de la mesure envisagée.</p>
Audit relationnel	<p><b>Art. 15</b> <sup>1</sup>Sur proposition du médiateur et/ou de la médiatrice externe, voire d'un responsable hiérarchique au sens de l'art. 11 al. 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.</p>

<sup>2</sup>Le 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** <sup>1</sup>Une 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.

<sup>2</sup>L'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.

<sup>3</sup>Pour 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.

<sup>4</sup>Il 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** <sup>1</sup>Le rectorat ou une personne qu'il mandate à cet effet procède en principe à une instruction préliminaire et sommaire.

<sup>2</sup>Sur 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.

<sup>3</sup>L'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), du 27 janvier 2010, demeure réservée.

Investigation approfondie

**Art. 20** <sup>1</sup>Si 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.

<sup>2</sup>Le 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.

<sup>3</sup>Les 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** <sup>1</sup>La 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.

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

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

<sup>4</sup>Le 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** <sup>1</sup>Les personnes particulièrement touchées par l'investigation ont le droit d'être entendues durant l'instruction.

<sup>2</sup>Le droit d'être entendu peut être restreint conformément aux dispositions légales (art. 23 LPJA) 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	<p><b>Art. 24</b> <sup>1</sup>Une 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.</p> <p><sup>2</sup>Le rapport de la personne en charge de l'expertise rend compte de leurs commentaires, oraux ou écrits.</p>
Protection des témoins	<p><b>Art. 25</b> <sup>1</sup>Les éventuels témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur déposition.</p> <p><sup>2</sup>La protection n'est pas conférée à la personne qui agit dans l'intention de nuire.</p>
Information du rectorat	<p><b>Art. 26</b> <sup>1</sup>Le rapport est communiqué au rectorat en même temps qu'il est communiqué, en tout ou parties, aux personnes particulièrement touchées.</p> <p><sup>2</sup>Le rectorat peut faire des observations écrites ou orales, qui sont, le cas échéant, jointes au dossier.</p>
Fin de la procédure d'investigation	<p><b>Art. 27</b> Après avoir pris connaissance du rapport définitif, le rectorat peut décider :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) de classer l'affaire ;</li> <li>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 ;</li> <li>c) de prononcer un avertissement ou des sanctions administratives ou disciplinaires à l'égard d'un membre de la communauté universitaire, sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, et après avoir entendu la personne concernée.</li> </ul>
Communication des décisions	<p><b>Art. 28</b> <sup>1</sup>Les décisions prises en application du présent règlement sont notifiées à leur destinataire conformément aux règles de la procédure administrative.</p> <p><sup>2</sup>Certaines 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.</p>
Cas particulier : conflit concernant un ou plusieurs membres du rectorat	<p><b>Art. 29</b> <sup>1</sup>Dans 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.</p>

<sup>2</sup>Si celui-ci est saisi directement par un membre de la communauté universitaire au sens de l'art. 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'art. 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** <sup>1</sup>Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2015.

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

<sup>3</sup>Conformément 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.

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

Au nom du rectorat:

*La rectrice,*  
MARTINE RAHIER