

RS800 Directive sur la prévention et la gestion des conflits et des atteintes à la personnalité

Etat au 10 septembre 2024

La Direction générale de la Haute Ecole Arc

vu l'article 52 du Statut du personnel de la HE-Arc du 1^{er} novembre 2022 ;

arrête :

Chapitre premier : Dispositions générales

But **Article premier** ¹ L'employeur veille à assurer un climat de travail et d'études respectueux et harmonieux au sein de la Haute Ecole Arc.

² La Directive vise à prévenir et gérer toute forme de situation conflictuelle ainsi qu'à combattre les discriminations et les atteintes à la personnalité, en particulier le harcèlement moral et sexuel, qui ne sont pas tolérées à la Haute Ecole Arc.

Champ d'application **Art. 2** La Directive s'applique au personnel et aux étudiant-e-s de la Haute Ecole Arc, et ce indépendamment que le conflit, la discrimination ou l'éventuelle atteinte à la personnalité survienne entre des employé-e-s, étudiant-e-s, membres de la direction, mandataires ou partenaires externes.

Principes **Art. 3** ¹ La Haute Ecole Arc veille à la protection de la personnalité et au respect de l'intégrité physique et psychique de l'ensemble de son personnel et des étudiant-e-s. Elle ne tolère aucune atteinte à la personnalité ou discrimination inscrite dans la loi et interdit le harcèlement psychologique ou sexuel.

² Chaque employé-e et étudiant-e est tenu-e d'adopter un comportement qui respecte la personnalité, la dignité et l'intégrité physique et psychique dans le cadre de ses relations de travail ou dans la vie communautaire de la Haute Ecole Arc.

³ L'accès à des personnes ressources internes et externes, au sens des articles 7 et suivants de la présente directive, peut être refusé si les demandes ne rentrent pas dans le champ d'application de l'article 2 de la présente directive.

⁴ Le personnel et les étudiant-e-s ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur démarche, déposée de bonne foi, au sens de la présente Directive. Lorsque la situation l'exige, les personnes ressources internes et externes veillent à ce que leur protection soit assurée par toute mesure jugée opportune.

Définitions **Art. 4** ¹ « *Atteintes à la personnalité* » : de telles atteintes sont des attaques dirigées contre la personne dans sa globalité, des violations des droits de la personnalité tels que la santé physique et psychique, l'intégrité morale, le respect des libertés individuelles ou de la sphère privée. Il s'agit de comportements qui transgressent les limites et s'en prennent à l'autre pour l'atteindre dans son estime de soi. Le harcèlement psychologique et sexuel sont des atteintes graves à la personnalité.

² « *Harcèlement psychologique* » : appelé aussi « *mobbing* », il se définit comme un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à nuire ou porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un

conflit dans les relations professionnelles, d'une incompatibilité de caractères, d'une mauvaise ambiance de travail, du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateur-trice-s ou qu'un membre du personnel serait invité, même de façon pressante et répétée, à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail.

³ « *Harcèlement sexuel* » : est constitutif de harcèlement sexuel tout comportement importun (paroles, gestes, actes de la part de personnes ou de groupes) à caractère sexuel ou sexiste 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'étude, 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. Le harcèlement sexuel résulte généralement d'actes répétés mais peut, selon la gravité des actes, résulter d'un seul acte.

⁴ « *Discrimination* » : on entend par discrimination tout propos ou agissement visant à discriminer une personne, à la traiter différemment ou à la déprécier du fait de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou en raison d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

⁵ « *Conflit* » : peut être considéré comme un conflit, un différend ou un désaccord susceptible d'engendrer des tensions, des blocages ou des ruptures entre deux ou plusieurs collaborateur-trice-s ou étudiant-e-s et d'avoir ainsi une influence négative sur les rapports de travail ou la vie communautaire au sein de la Haute Ecole Arc.

Moyens mis
en place par
la Haute
Ecole Arc

Art. 5 ¹ La Haute Ecole Arc, dans le but de favoriser un climat de travail et d'études respectueux et harmonieux, de prévenir et gérer les conflits et de mettre fin à toutes atteintes à la personnalité, prévoit notamment les mesures suivantes :

- a) des sensibilisations et informations régulières ;
- b) l'accès à des personnes ressources internes (art. 7) ;
- c) l'accès à des personnes ressources externes, soit une cellule de personnes de confiance externe composée de 2 personnes, soit le-la médiateur-trice (art. 8 et suivants) ;
- d) une procédure d'enquête à la suite d'une plainte (art. 11 et suivants).

² La Haute Ecole Arc favorise le dialogue et il est attendu du personnel et des étudiant-e-s une communication constructive et respectueuse, ainsi qu'une participation active à la prévention et la gestion des conflits. Lorsqu'ils-elles estiment faire l'objet d'atteintes à la personnalité, ils-elles communiquent clairement et sans équivoque que les comportements ne sont pas tolérés.

³ Si des circonstances particulières empêchent le dialogue, le personnel ou les étudiant-e-s peuvent s'adresser directement et sans autorisation préalable aux personnes ressources internes ou externes de leur choix.

⁴ Les personnes ressources sont tenues d'accueillir et d'écouter avec bienveillance la personne qui signale une situation conflictuelle ou de harcèlement. Elles conseillent et soutiennent la personne concernée et peuvent l'orienter vers les interlocuteurs internes ou externes (la cellule de personnes de confiance ou de médiation externe, des organismes ou autorités officielles compétents).

Chapitre 2 : Démarches informelles

Démarches
informelles

Art. 6 Les démarches informelles proposées au chapitre 2 de la présente directive permettent aux étudiant-e-s et au personnel qui le souhaitent de saisir les moyens mis en place par la Haute Ecole Arc.

Personnes
ressources
internes

Art. 7 ¹ Les ressources humaines, les responsables des affaires estudiantines, les responsables de filières ou les membres de la Direction générale peuvent être sollicité-e-s, pour autant qu'ils-elles ne soient pas eux-elles-mêmes impliqué-e-s dans la situation conflictuelle.

² Si nécessaire et comme indiqué à l'article 5 al. 4 de la Directive, le personnel ou les étudiant-e-s peuvent également être orienté-e-s et accompagné-e-s vers d'autres interlocuteur-trice-s internes ou externes (la cellule de personnes de confiance ou de médiation externe, des organismes ou autorités officielles compétents).

Cellule de
personnes de
confiance
externe

Art. 8 ¹ L'employé-e ou l'étudiant-e en souffrance qui éprouve des difficultés dans le cadre de son activité ou de ses études, ou qui s'estime être victime d'atteintes à la personnalité, peut saisir la cellule de personnes de confiance externe.

² La personne de confiance externe convient d'un premier entretien individuel qui permet notamment d'exposer la situation, de conseiller, d'orienter, d'accompagner et d'examiner les différentes options possibles pour améliorer, voir résoudre, la situation problématique.

³ La personne de confiance externe renseigne en particulier le personnel et les étudiant-e-s sur la procédure interne mise en place par la présente directive (chapitre 3), ainsi que sur les procédures existantes en matière d'atteintes à la personnalité et, singulièrement, au harcèlement psychologique et sexuel. La personne de confiance externe peut également accompagner les personnes pour des entretiens auprès de la hiérarchie ou des ressources humaines.

⁴ La personne de confiance externe peut également, avec l'accord de la partie requérante, proposer une médiation.

⁴ Si nécessaire et comme indiqué à l'article 5 al. 4 de la Directive, le personnel ou les étudiant-e-s peuvent également être orienté-e-s et accompagné-e-s vers d'autres interlocuteur-trice-s internes ou externes (la cellule de personnes de confiance ou de médiation externe, des organismes ou autorités officielles compétents).

⁵ Le processus peut être interrompu en tout temps, à la demande de la personne qui a saisi la cellule ou à l'initiative de la cellule.

⁶ La cellule de personnes de confiance externe ne transmet aucune information à la Haute Ecole Arc hormis les frais inhérents aux interventions, des données statistiques, voire des indices d'éléments graves qui pourraient porter atteinte à d'autres membres du personnel ou du corps étudiantin mais toujours en garantissant l'anonymat des personnes concernées. La cellule travaille en toute indépendance et la confidentialité des entretiens est garantie sauf accord contraire préalable des parties. L'article 19 est réservé.

⁷ La cellule de personnes de confiance ne peut pas fonctionner comme enquêteur-trice.

Médiation

Art. 9 ¹ La médiation est un processus par lequel des parties en conflit confèrent librement et en toute confidentialité à un tiers indépendant, neutre et impartial (le-la médiateur-trice) l'autorité nécessaire au rétablissement d'un dialogue respectueux entre elles-mêmes. La médiation vise l'autonomisation des parties et la recherche de solutions négociées, équitables et pérennes. Le-la médiateur-trice n'a pas le pouvoir de trancher et d'imposer une solution.

² En principe, avant la-les séance-s de médiation commune-s, le-la médiateur-trice rencontre, dans un premier temps, individuellement les personnes. Les informations échangées lors des entretiens individuels ne sont pas divulguées à l'autre personne avec laquelle il-elle se trouve en conflit sans l'autorisation préalable de la partie dont elle émane.

³ La médiation peut être conduite par la personne de confiance qui est aussi médiatrice, sous réserve d'un accord contraire des parties. En cas de conflit d'intérêts, la médiation doit être conduite par un tiers neutre et indépendant des parties.

⁴ Le processus peut être interrompu en tout temps, à la demande des parties ou à l'initiative du médiateur-trice.

⁵ Le-la médiateur-trice ne transmet aucune information à la Haute Ecole Arc hormis les frais inhérents aux interventions, des données statistiques, voire des indices d'éléments graves qui pourraient porter atteinte à d'autres membres du personnel ou du corps étudiant mais toujours en garantissant l'anonymat des personnes concernées. Le-la médiateur-trice travaille en toute indépendance et la confidentialité des entretiens est garantie sauf accord contraire préalable des parties. L'article 19 est réservé.

⁶ Le-la médiateur-trice ne peut pas fonctionner comme enquêteur-trice.

⁷ Sauf convention contraire entre les parties, le-la médiateur-trice et les parties s'interdisent d'invoquer comme preuve ou d'aucune matière dans une procédure judiciaire ou arbitrale : toute opinion exprimée ou toute suggestion formulée, par l'une des parties quant à un éventuel règlement du litige, tout aveu fait par l'une des parties au cours de la procédure de médiation, toute proposition présentée ou toute opinion exprimée par le-la médiateur-trice ou le fait qu'une partie se soit ou non déclarée prête à occuper une proposition de règlement.

Processus pour accéder à la cellule de personnes de confiance externe ou au-la médiateur-trice

Art. 10 ¹ En toute confidentialité et sans autorisation préalable, l'employé-e ou l'étudiant-e peut contacter soit la cellule de personnes de confiance, cellule composée de 2 personnes de confiance, soit le-la médiateur-trice, par courriel ou par téléphone.

MEDIATRICE ET PERSONNE DE CONFIANCE

Raymonde Richter-Perruchoud, Richter Conseil
Avocate au barreau
Médiatrice FSM, FSA et CSMC
Coach PCC (ICF)
+41 79 643 24 16
rr@richter-conseil.ch

PERSONNE DE CONFIANCE

Donato Dufaux, Hesperia SA
Consultant (Personne de confiance en entreprise)
Certifié PCE auprès de l'Association suisse de personne de confiance en entreprise
+41 79 937 54 01
ddufaux@hesperia.ch

² Lors de la prise de contact, un premier échange a lieu rapidement par téléphone ou vidéoconférence pour faire le point sur la situation. Ensuite, une date est fixée d'un commun accord et la suite peut se faire par téléphone, par vidéoconférence ou dans un lieu de rencontre défini entre les parties.

³ L'intervention de la personne de confiance ou du médiateur-trice est limitée à 3 heures par cas, à charge de la Haute Ecole Arc.

⁴ Dans l'hypothèse où plus de 3 heures sont nécessaires, la personne de confiance ou le-la médiateur-trice sollicite l'accord de la Haute Ecole Arc pour la continuation du processus, tout en maintenant la confidentialité des personnes ayant sollicité le processus.

Chapitre 3 : Enquête

Ouverture

Art. 11 ¹ La procédure d'enquête est ouverte lorsqu'un-e employé-e ou un-e étudiant-e de la Haute Ecole Arc dépose une plainte écrite, datée et signée, auprès du/de la Directeur-trice général-e et pour autant que la plainte entre dans le champ d'application de l'article 2 de la présente directive.

² Pour autant que l'auteur-trice présumé-e de l'atteinte aux droits de la personnalité fasse encore partie du personnel ou du corps étudiant, la plainte peut également être présentée, au plus tard, sous peine de péremption :

- nonante jours après la fin des rapports de travail ;
- deux ans après la cession des événements allégués par la partie plaignante.

³ Si l'auteur-trice présumé-e est le-la Directeur-trice général-e, la plainte écrite, datée et signée doit être déposée auprès du Comité stratégique de la Haute Ecole Arc.

⁴ La plainte doit notamment contenir une description des faits, l'identité de la victime présumée, ainsi que celle du ou des auteur-trice-s présumé-s.

⁵ La procédure peut également être ouverte d'office par le-la Directeur-trice général-e en cas de suspicion d'atteinte à la personnalité des étudiant-e-s ou du personnel.

Compétence
et
recevabilité

Art. 12 ¹ Le-la Directeur-trice général-e, respectivement le Comité stratégique lorsque l'auteur-trice présumé-e est le-la Directeur-trice général-e, conduit la procédure et statue par voie de décision.

² La recevabilité de la plainte est examinée d'office. Le-la Directeur-trice générale ou le Comité stratégique peuvent refuser d'entrer en matière notamment lorsque la plainte est manifestement abusive ou infondée.

³ Le-la Directeur-trice général-e peut, en tout temps, conseiller de participer à une médiation (art 9). Dans ce cas, la procédure d'enquête est suspendue jusqu'à la communication de la fin de la médiation.

Instruction
de l'enquête

Art. 13 ¹ Pour autant que les conditions soient réunies au sens des articles 11 et 12 de la présente directive, un-e enquêteur-trice indépendant-e et externe est mandaté-e par le-la Directeur-trice général-e ou par le Comité stratégique de la Haute Ecole Arc lorsque cela relève de sa compétence.

² L'enquêteur-trice désigné-e doit établir les faits et déterminer si les éléments constitutifs des atteintes à la personnalité ou des discriminations sont réalisés.

³ Les parties concernées sont informées de l'ouverture de l'enquête et du nom de l'enquêteur-trice désigné-e.

⁴ L'enquêteur-trice indépendant-e et externe doit se récuser s'il-elle a déjà agi dans la cause à un autre titre, notamment comme personne de confiance, médiateur, conseiller juridique, témoin ou s'il-elle a des liens de parenté ou d'autres intérêts compromettant son indépendance.

⁵ Les plaignant-e-s et l'auteur-trice présumé-e de l'atteinte peuvent demander la récusation de l'enquêteur-trice désigné-e aux conditions de l'article 13 al. 4 de la présente directive.

⁶ Lors de l'instruction de l'enquête, les droits suivants doivent être respectés :

- a) Droit pour toutes les parties d'être entendues ;
- b) Droit d'être informé-e de l'avancée du processus ;
- c) Droit d'être assisté-e par la personne de son choix ;

⁷ Lors de l'instruction de l'enquête, des procès-verbaux de séance sont tenus.

⁸ Des témoignages peuvent être sollicités. Les personnes appelées à témoigner ont l'obligation de donner suite à la convocation.

⁹ Le rapport de l'enquête est communiqué par écrit aux parties concernées et au-la Directeur-trice général-e, voire au Comité stratégique de la Haute Ecole Arc lorsque cela relève de sa compétence, au plus tard trois mois suivant la date du dépôt de la plainte. Il contient l'exposé des faits, les éléments constitutifs ou non constitutifs d'atteintes à la personnalité, de harcèlement ou de discriminations et la mention du ou des auteur-trice-s identifié-e-s.

¹⁰ Les parties et le-la Directeur-trice général-e disposent d'un délai de 30 jours dès réception du rapport de l'enquête pour s'exprimer par écrit sur le rapport.

¹¹ La décision finale relative aux sanctions appartient à la Direction générale ou au Comité stratégique de la Haute Ecole Arc.

Défaut d'une partie **Art. 14** Les parties faisant défaut à une audition sont réputées renoncer à l'instruction de l'enquête, à moins que l'absence soit justifiée par un certificat médical ou un cas de force majeur.

Droit de se faire accompagner **Art. 15** Les parties peuvent se faire accompagner durant l'enquête par une personne de leur choix ou un mandataire professionnel.

Chapitre 4 : Sanctions

Sanctions **Art. 16** ¹ Selon les circonstances et la gravité des agissements, la personne auteur-trice d'atteintes à la personnalité, de harcèlement ou de discriminations s'expose aux sanctions prévues par le Statut du personnel de la Haute Ecole Arc.

² Dans le cas où l'auteur-trice du harcèlement est un-e étudiant-e, il-elle s'expose aux sanctions prévues par le règlement d'études applicable.

³ Demeure réservé le droit de la victime de dénoncer les atteintes subies auprès des autorités compétentes.

⁴ Demeurent réservées les mesures qui peuvent être prises à la suite d'une démarche manifestement abusive.

Chapitre 5 : Voies de droit

Voies de droit **Art. 17** Les voies de droit sont celles prévues par les dispositions régissant le personnel, respectivement les étudiant-e-s, soit en particulier s'agissant des membres du personnel du Statut du personnel et, en ce qui concerne les étudiant-e-s, le Règlement d'organisation des études.

Chapitre 6 : Dispositions finales

Réserve **Art. 18** Le recours aux instances judiciaires par les victimes présumées d'atteintes à la personnalité, de harcèlement ou de discriminations ou de situations conflictuelles reste en tout temps possible.

Faits poursuivis d'office **Art. 19** Dans le cas où l'entretien individuel avec la personne de confiance, la médiation ou l'enquête font apparaître des faits qui sont poursuivis d'office au sens du Code pénal suisse, les personnes ressources se doivent d'en informer sans délai la/les personne-s concernée-s et la Haute Ecole Arc qui se réserve le droit de saisir l'autorité judiciaire compétente.

Entrée en vigueur **Art. 20** La présente Directive entre en vigueur le 1^{er} octobre 2024.

Directive approuvée par la Direction générale.

Neuchâtel, le 10 septembre 2024

Au nom de la Direction générale
Brigitte Bachelard
Directrice générale