
Règlement relatif à la gestion des conflits au sein de la communauté universitaire

La rectrice,

Vu l'article 21 al. 3 de la loi sur l'Université, du 5 novembre 2002 ;

vu l'article 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 ;

vu l'article 6 de la loi sur le travail, du 13 mars 1964 ;

vu notamment l'article 328 du code des obligations, du 30 mars 1911 ;

vu les articles 193 al. 1 et 198 al. 2 du code pénal suisse, du 21 décembre 1937 ;

arrête:

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

- Principe** **Article premier** L'Université veille au respect de la protection de la personnalité des membres de la communauté universitaire et à cette fin prend les mesures nécessaires pour prévenir et combattre tout comportement susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique des membres de cette communauté.
- Objet** **Art. 2** Le présent règlement a pour but de prévenir et éliminer les conduites de harcèlement sexuel ou psychologique et fournir aux personnes présumées victimes de ce genre d'abus les moyens nécessaires de sauvegarder leurs droits.
- Définitions** **Art. 3** Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.
- a) Par harcèlement sexuel, il faut comprendre tout comportement à caractère sexiste qui porte atteinte à la personnalité, à la dignité et à l'intégrité physique ou psychique d'autrui. Il se caractérise par des comportements verbaux ou non verbaux et se manifeste de façon répétée ou isolée ;
 - b) Le harcèlement psychologique ou mobbing est une répétition de propos ou d'agissements exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne. Ces comportements ou propos ont pour but d'isoler, de marginaliser, de dénigrer ou

d'exclure la victime présumée d'un cercle de relations données. Ils mettent en péril le climat de travail ou d'étude ;

- c) Sont considérés comme membres de la communauté universitaire : les membres du corps professoral, les collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche, les étudiants et étudiantes, les doctorants et doctorantes, les auditeurs et les auditrices ainsi que le personnel administratif et technique.

Code de conduite **Art. 4** L'ensemble des membres de la communauté universitaire adopte une conduite personnelle conforme aux principes généralement admis en évitant tous comportements unilatéraux susceptibles de provoquer malaise, crainte et insécurité, ainsi que toute pression psychologique, quelle qu'elle soit, qui pourraient porter préjudice à un autre membre de la communauté.

Mesures **Art. 5** ¹L'Université s'engage à prendre des mesures adéquates pour la gestion des conflits et la prévention du harcèlement sexuel et psychologique.

²Le recteur ou la rectrice peut déléguer la prévention, l'information et la formation du personnel à un service administratif de l'Université ou au groupe de contact.

CHAPITRE 2

Procédure informelle

Principe **Art. 6** Tout membre de la communauté universitaire qui, dans sa relation de travail ou d'étude, vit une situation conflictuelle ou estime être victime de harcèlement sexuel ou psychologique peut s'adresser en toute confidentialité à un des membres du groupe de contact ou à un médiateur ou une médiatrice que le rectorat désigne.

Compétences du groupe de contact **Art. 7** Le rôle du groupe de contact consiste à :

- a) recevoir, écouter, informer la personne requérante et la conseiller sur les moyens dont elle dispose pour gérer le conflit ou faire cesser le harcèlement sexuel ou psychologique ;
- b) considérer l'ensemble de la situation et éventuellement proposer à la personne requérante de s'adresser à un autre service interne de l'Université ou au médiateur ou à la médiatrice;
- c) prendre contact avec le supérieur ou la supérieure hiérarchique, avec l'accord de la personne requérante ;
- d) informer la personne requérante de ses droits à porter plainte pénalement ;

Composition du groupe de contact **Art. 8** ¹Le groupe de contact est composé de trois membres au moins dont le délégué ou la déléguée à l'Égalité des chances, le ou la responsable du service social, le ou la responsable de l'aumônerie.

²Le groupe de contact peut proposer d'autres membres, qui sont nommés par le recteur ou la rectrice pour une période renouvelable de quatre ans.

Statut du médiateur ou de la médiatrice

Art. 9 ¹Le médiateur ou la médiatrice est un tiers impartial, externe à l'Université.

²Il ou elle jouit d'une indépendance absolue à l'égard de l'Université et de ses membres et ne doit en aucun cas dépendre de la structure administrative de l'Université.

³La médiation est une prestation prise en charge par l'Université.

⁴Le médiateur ou la médiatrice renseigne périodiquement les membres du groupe de contact sur l'ampleur de ses interventions et sur leurs résultats.

Compétences du médiateur ou de la médiatrice

Art. 10 Le médiateur ou la médiatrice intervient à la demande individuelle de tout membre de la communauté universitaire ou à la demande d'un membre du groupe de contact. (cf. art. 8 al. 1) Son rôle consiste notamment à :

- a) aider individuellement tout membre de la communauté universitaire à examiner le problème sous différents angles et rechercher des solutions satisfaisantes ;
- b) aider les parties à un conflit à trouver des solutions mutuellement satisfaisantes, si elles ont manifesté leur volonté de trouver une solution à leurs différends ;
- c) seconder les parties à un conflit dans l'élaboration d'un arrangement à l'amiable;

Clôture de la procédure informelle

Art. 11 La procédure de médiation prend fin :

- a) lorsque la médiation aboutit et qu'un accord est trouvé entre les parties au conflit ;
- b) sur décision du médiateur ou de la médiatrice, s'il ou elle estime que la poursuite de la médiation n'est pas de nature à aboutir au règlement du litige ;
- c) si une ou les parties au conflit déclare/déclarent renoncer à la médiation ;
- d) si une ou les parties au conflit saisit/saisissent les autorités judiciaires ordinaires ;
- e) si une procédure formelle est ouverte.

Confidentialité

Art. 12 ¹Les membres du groupe de contact ainsi que tous les acteurs ou actrices de la médiation doivent s'engager à garder confidentiels tous les éléments portés à leur connaissance au cours du processus.

²Cet engagement ne peut être levé qu'avec l'accord des parties au conflit.

CHAPITRE 3

Procédure formelle

Définition et forme	<p>Art. 13 ¹La procédure formelle est un outil qui doit permettre d'établir les faits pertinents et de décider des mesures à prendre, lors de l'annonce d'un cas de harcèlement au sein de la communauté universitaire.</p> <p>²Une demande d'investigation peut se faire par écrit à l'attention du recteur ou de la rectrice, voire du rectorat, par tout membre de la communauté universitaire ou par un membre du groupe de contact, si la gravité des faits l'exige. Elle contient l'identité de la victime présumée, une description des faits et l'identité du ou des auteurs présumés de harcèlement.</p> <p>³Il ne sera donné aucune suite aux demandes manifestement infondées ou déposées dans le but de nuire.</p>
Procédure	<p>Art. 14 ¹Le cas échéant, le recteur ou la rectrice, voire le rectorat, mandate un expert ou une experte externe afin d'établir la nature et l'ampleur des faits pouvant être considérés comme du harcèlement sexuel ou du mobbing.</p> <p>²Un médiateur ou une médiatrice qui aurait pris part au préalable à une procédure de médiation ne peut pas assurer cette fonction.</p> <p>³Le recteur ou la rectrice, voire le rectorat, informe le groupe de contact ou le médiateur ou la médiatrice de l'ouverture d'une procédure formelle en leur demandant de se dessaisir du dossier, le cas échéant.</p>
Compétences de l'expert ou experte externe	<p>Art. 15 Pour mener à bien sa mission, l'expert ou l'experte externe pourra entreprendre toutes les mesures admises en la matière par les usages :</p> <ul style="list-style-type: none">a) convoquer dans les plus brefs délais les parties au conflit;b) tenir un procès-verbal des auditions ;c) informer les parties au conflit ainsi que le recteur ou la rectrice, voire le rectorat, de la fin de l'instruction.
Rapport	<p>Art. 16 ¹Dans les meilleurs délais, l'expert ou l'experte externe établit un rapport qu'il ou elle remet au recteur ou à la rectrice, voire au rectorat.</p> <p>²Une copie de ce rapport est transmise aux parties au conflit, qui disposent d'un délai de 10 jours pour se déterminer.</p> <p>³Sur la base du rapport, le recteur ou la rectrice, voire le rectorat, prend toutes les mesures utiles au sens de l'article 5, sous réserve des sanctions disciplinaires légales.</p> <p>⁴Le recteur ou la rectrice informe périodiquement le groupe de contact et le médiateur sur le nombre de procédures formelles engagées et sur leurs issues.</p>
Sanctions	<p>Art. 17 ¹A l'encontre d'un étudiant ou d'une étudiante coupable de harcèlement, le rectorat pourra prononcer à son encontre un blâme, une</p>

suspension pour un semestre au plus ou le renvoi, au sens de l'art. 12 RGU.

²A l'encontre d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, les sanctions peuvent aller jusqu'au renvoi pour raisons graves.

Réserve

Art. 18 Le recours aux instances ordinaires par les victimes présumées de harcèlement reste en tout temps possible, à tous les stades de la procédure.

CHAPITRE 4

Dispositions finales

Droit supplétif

Art. 19 Les dispositions de la loi sur la juridiction et la procédure administratives, du 27 juin 1979, s'appliquent par analogie à toutes les questions de procédure qui ne sont pas traitées par le présent règlement.

Entrée en vigueur
et abrogation

Art. 20 Le présent règlement entre en vigueur au 1^{er} février 2010. Il abroge le règlement relatif aux harcèlements sexuel et psychologique, du 15 mai 2006.

La rectrice,

MARTINE RAHIER