

R.16.26.1

---

## RÈGLEMENT CONCERNANT LA PREVENTION ET LA GESTION DES CONFLITS AU SEIN DE LA HEP-BEJUNE

---

Le Rectorat,

vu le concordat intercantonal du 5 juin 2000 créant une Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (HEP-BEJUNE),

vu l'art. 5 du Règlement général concernant le statut général du personnel<sup>1</sup>,

arrête :

### I Dispositions générales

---

**Article premier**

Objet et buts

<sup>1</sup>La HEP-BEJUNE (ci-après HEP) veille à la protection de la personnalité et de la dignité des membres de l'institution, comprenant l'ensemble du personnel et du corps étudiantin.

<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 ; il vise à prévenir et combattre toute violation des droits de la personnalité, en particulier les conduites de harcèlement psychologique ou sexuel.

**Art. 2**

Champ d'application

Le présent règlement s'applique à tout le personnel et au corps étudiantin de la HEP.

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

---

**Art. 3**

Principe

La HEP met en place un système de prévention et de gestion des situations conflictuelles et encourage la formation en la matière.

**Art. 4**

Médiatrice ou médiateur externe

Le Rectorat mandate une médiatrice ou un médiateur externe agréé par la FSM (Fédération suisse de médiation) pour accomplir les tâches prévues par le présent règlement.

---

<sup>1</sup> R.11.26

**Art. 5**

Information au personnel  
Sensibilisation

Le Rectorat renseigne périodiquement le personnel et le corps étudiantin sur la procédure mise en place par le présent règlement (mise en ligne du règlement sur le site Internet, séances d'information ou autres actions de sensibilisation).

**Art. 6**

Moyens de prévention et gestion des  
conflits et définitions

<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 ou d'autres démarches informelles, telles que le coaching individuel ou d'équipe, ou encore par une analyse du climat de travail.

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

<sup>3</sup>Le coaching individuel est un accompagnement personnalisé destiné à un cadre rencontrant des difficultés relationnelles ou managériales avec l'équipe dont il est responsable. Cet accompagnement doit lui permettre de prendre du recul, d'évaluer l'impact de son comportement et de ses propos.

<sup>4</sup>Le coaching individuel peut être requis par le Rectorat ou par un cadre ou un-e supérieur-e hiérarchique. Si elle n'est pas requise par le Rectorat, la demande de coaching doit cependant être validée par ce dernier.

<sup>5</sup>En règle générale, un contrat, validé par le Rectorat et par la personne concernée, définit les objectifs du coaching, son déroulement, sa durée, ainsi que les indicateurs permettant d'évaluer l'atteinte de l'objectif.

<sup>6</sup>L'analyse du climat de travail est une description relationnelle, managériale et dans une certaine mesure organisationnelle. Le Rectorat, nanti d'une telle analyse, pourra ainsi mettre des mesures en œuvre, tant informelles (médiation, coaching, formations) que formelles (édicter des règles, un cadre, ou en rappeler l'existence).

**Art. 7**

Formation

<sup>1</sup>Le Rectorat encourage la formation de ses cadres dans le domaine de la prévention et de la gestion des conflits.

<sup>2</sup>Il peut, lorsque les circonstances le justifient, imposer à certains membres du personnel l'obligation de suivre une formation.

<sup>3</sup>Le Rectorat peut fournir une aide financière destinée à des formations dans ce domaine.

### III Processus de prévention et de gestion des situations conflictuelles

---

**Art. 8**

Principe de saisine

<sup>1</sup>On cherchera à remédier à toute situation potentiellement conflictuelle en priorité par l'écoute réciproque, l'échange et le dialogue.

<sup>2</sup>Toute personne membre du personnel de la HEP ou du corps étudiantin qui estime rencontrer une situation conflictuelle dans son travail ou ses études peut s'adresser librement et confidentiellement à la médiatrice ou au médiateur externe.

<sup>3</sup>Les cadres ou supérieur-e-s hiérarchiques peuvent aussi s'adresser à la médiatrice ou au médiateur en cas de situation conflictuelle au sein de leur filière, département ou service.

<sup>4</sup>Les prestations de la médiatrice ou du médiateur sont prises en charge par la HEP sur le budget RH du Rectorat.

**Art. 9**  
Moyens à disposition pour gérer le conflit

<sup>1</sup>La médiatrice ou le médiateur externe évalue la situation au cours d'un ou, si nécessaire, de plusieurs entretiens.

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

<sup>3</sup>Une mesure de coaching d'un membre du personnel (cadre ou supérieur-e hiérarchique), voire une mesure de coaching d'équipe, ou une analyse de climat de travail peuvent être mis en place, au sens de l'art. 6.

<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 13 et suivants sera recommandée par la médiatrice ou le médiateur.

**Art. 10**  
Médiation

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

**Art. 11**  
Supervision individuelle ou d'équipe

Sur proposition de la médiatrice ou du médiateur externe, voire d'un cadre ou d'un-e responsable hiérarchique, le Rectorat décide, de cas en cas, de la mise en place d'une mesure de supervision individuelle ou d'équipe.

**Art. 12**  
Analyse du climat de travail

Sur proposition de la médiatrice ou du médiateur externe, voire d'un cadre ou d'un-e responsable hiérarchique, le Rectorat décide de la mise en place d'une analyse du climat de travail au sein d'une entité afin notamment de réaliser une synthèse de la situation conflictuelle et de proposer des solutions à celle-ci.

## IV Procédure d'investigation

---

**Art. 13**  
Burt et principe

<sup>1</sup>La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits en cas d'atteinte aux droits de la personnalité, notamment de harcèlement.

<sup>2</sup> Elle est mise en œuvre sur demande ou d'office, par décision du Rectorat.

**Art. 14**  
Demande

<sup>1</sup>Une demande d'investigation écrite peut être adressée au Rectorat par tout membre du personnel ou du corps étudiantin 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 de l'auteur-e ou des auteur-e-s présumés et est signée par la personne requérante, sous peine de non entrée en matière.

<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>Le Rectorat mandatera à cet effet un-e expert-e.

<sup>4</sup>Pour autant que l'auteur-e ou l'un-e des auteur-e-s présumés de l'atteinte fasse encore partie du personnel de la HEP ou du corps étudiantin, la demande peut être présentée en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption :

a) nonante jours après la fin des rapports de travail;

b) deux ans après la cessation des événements allégués par la partie plaignante.

<sup>5</sup>Il n'est pas entré en matière sur les demandes manifestement infondées, abusives ou qui ne respectent pas les conditions de forme.

**Art. 15**

Instruction préliminaire et sommaire

<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 engager immédiatement une mesure disciplinaire prévue par le règlement concernant le statut général du personnel.

**Art. 16**

Investigation approfondie

<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-e expert-e voire des expert-e-s externes.

<sup>2</sup>Le Rectorat informe les personnes concernées de l'ouverture d'une investigation approfondie et les libère du secret de fonction à son égard. Les parties et les témoins ont l'obligation de donner suite à la convocation. Ils sont rendus attentifs à la confidentialité de l'instruction.

<sup>3</sup>Les éventuelles demandes de récusation de l'expert-e sont adressées sans délai au Rectorat, qui statue.

**Art. 17**

Effets sur d'autres procédures

Si une autre enquête, 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.

**Art. 18**

Procédure

<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 formation 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. Elle peut ordonner toutes mesures d'instruction utiles.

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

Les parties à la procédure peuvent se faire accompagner.

**Art. 19**

Droit d'être entendu durant l'instruction

<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 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.

<b>Art. 20</b> Protection des témoins	<p><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>
<b>Art. 21</b> Fin de la procédure d'investigation	<p><sup>1</sup>Lorsqu'il considère l'instruction terminée, l'expert-e en informe les parties et le Rectorat par avis écrit.</p> <p><sup>2</sup>Les parties et l'autorité d'engagement disposent d'un délai de dix jours dès réception de l'avis pour consulter le dossier, faire des observations écrites et requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires qu'elles jugent utiles.</p> <p><sup>3</sup>L'expert-e décide de donner suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises. Sa décision est définitive.</p>
<b>Art. 22</b> Déterminations	<p>Une fois l'instruction définitivement close, les parties et le Rectorat disposent d'un délai de trente jours pour se prononcer par écrit sur les éléments du dossier.</p>
<b>Art. 23</b> Rapport	<p><sup>1</sup>Dans les meilleurs délais, l'expert-e établit un rapport contenant l'exposé des faits, son appréciation sur l'existence ou non de l'atteinte à la personnalité, ou du harcèlement. Elle ou il contextualise les problèmes et indique l'auteur-e ou les auteurs identifiés.</p> <p><sup>2</sup>Elle ou il transmet le rapport au Rectorat, ainsi qu'aux parties et peut faire des propositions.</p>
<b>Art. 24</b> Décision du Rectorat	<p>Le Rectorat doit prendre une décision dans un délai de 10 jours dès réception du rapport pour, soit :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) classer l'affaire ;</li> <li>b) prendre une des mesures prévues par le règlement concernant le statut général du personnel après avoir entendu la personne concernée ;</li> <li>c) valider ou proposer un accord amiable et le faire ratifier entre les personnes concernées ;</li> <li>d) prononcer un avertissement ou des sanctions à l'égard d'un-e étudiant-e conformément au Règlement des études<sup>2</sup>, après l'avoir entendu.</li> </ol>
<b>Art. 25</b> Communication des décisions	<p>Les décisions prises en application du présent règlement sont notifiées par voie recommandée à leur destinataire par le Rectorat.</p>

## V Voies de droit

---

<b>Art. 26</b> Voies de droit	<p><sup>1</sup>Les décisions relevant de l'application du présent règlement peuvent faire l'objet d'une opposition auprès de l'instance qui a rendu la décision dans un délai de dix jours après notification.</p> <p><sup>2</sup>Les décisions prononcées sur opposition peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Rectorat dans un délai de dix jours après communication.</p>
----------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

<sup>2</sup> R.11.34

<sup>3</sup>Les décisions du Rectorat, rendues sur recours, sont sujettes à recours, conformément au Code de procédure administrative de la République et Canton du Jura<sup>3</sup> auprès de la Cour administrative du Tribunal cantonal, dans les trente jours dès leur communication.

## **VI Dispositions finales**

---

**Art. 27**  
Promulgation

Le présent règlement a été adopté par le Rectorat dans sa séance du 18 août 2020.

**Art. 28**  
Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur immédiatement.

Delémont, le 18 août 2020

**Le Rectorat de la HEP-BEJUNE**

Maxime Zuber  
Recteur

Deniz Gyger Gaspoz  
Vice-rectrice de la recherche  
et des ressources documentaires

Julien Clénin  
Vice-recteur des formations

---

<sup>3</sup> RSJU 175.1