

**REGLEMENT**  
**concernant la prévention, la gestion**  
**des conflits et la protection de la**  
**personnalité au sein de**  
**l'Administration communale**  
**(du 10 février 2016)**

Le Conseil communal de la Ville de Neuchâtel,

Vu l'article 18bis du Statut du personnel communal,  
du 7 décembre 1987,

a r r ê t e :

**CHAPITRE PREMIER**

***Dispositions générales***

- But**                    Article premier.- Le Conseil communal veille au respect de la protection de la personnalité de l'ensemble de son personnel.
- Objet**                Art. 2.- Le présent règlement a pour objet de prévenir et de gérer toute forme de situation conflictuelle intervenant dans la relation de travail et de combattre le harcèlement psychologique, sexuel et toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité d'un membre du personnel.

# 11.17

## Champ d'application

Art. 3.- <sup>1</sup> Le présent règlement s'applique à tout le personnel de la Ville de Neuchâtel.

<sup>2</sup> Les termes utilisés pour désigner des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

## Moyens

Art. 4.- <sup>1</sup> Pour atteindre les buts du présent règlement, le Conseil communal met en place :

- une politique de prévention,
- une structure formée de médiateurs externes,
- des mesures telles que coaching individuel ou d'équipe, supervision ou audit.

<sup>2</sup> Ces moyens sont à disposition de l'ensemble du personnel selon les modalités prévues ci-après; les responsables hiérarchiques peuvent aussi les solliciter en cas de besoin.

## **CHAPITRE II**

### **Prévention**

## Compétence

Art. 5.- Le Service des ressources humaines, au besoin en collaboration avec des spécialistes du domaine, est compétent pour la mise en place de mesures de prévention des conflits.

## Mise en œuvre

Art. 6.- <sup>1</sup> Le Service des ressources humaines est chargé d'organiser, par des séances d'information périodiques, la sensibilisation de l'ensemble du personnel à la problématique des conflits et aux moyens de les prévenir et de les gérer.

<sup>2</sup> Une formation en matière de gestion des conflits est régulièrement organisée à l'intention des responsables hiérarchiques.

**CHAPITRE III*****Protection des droits de la personnalité,  
notamment lutte contre le harcèlement  
psychologique ou sexuel***

- Principe** Art. 7.- <sup>1</sup> Les atteintes aux droits de la personnalité, notamment le harcèlement psychologique ou sexuel, ne sont pas tolérées dans l'Administration communale.
- <sup>2</sup> En cas d'atteinte avérée, un soutien sera apporté aux victimes et des sanctions seront infligées aux auteurs.
- Définitions** Art. 8.- <sup>1</sup> Est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée.
- <sup>2</sup> Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail.
- <sup>3</sup> Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du collaborateur sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de tout genre sur un collaborateur en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle.
- <sup>4</sup> Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité.

# 11.17

## Démarches

Art. 9.-<sup>1</sup> La personne qui s'estime victime d'une atteinte à la personnalité peut s'adresser à l'un des médiateurs externes désignés par le Conseil communal ou au Service des Ressources humaines.

<sup>2</sup> Elle peut également signaler la situation directement par écrit au Conseil communal ; dans ce cas, la procédure mentionnée à l'article 16 du présent règlement est applicable.

## **CHAPITRE IV**

### ***Structure d'écoute et de gestion des conflits***

## Médiateurs externes

Art. 10.-<sup>1</sup> Le Conseil communal désigne plusieurs médiateurs externes pour traiter des demandes en relation avec le présent règlement.

<sup>2</sup> Les médiateurs travaillent de manière neutre, indépendante et confidentielle.

<sup>3</sup> Leurs honoraires sont pris en charge par l'employeur, par le biais d'une facturation rendue anonyme par les médiateurs.

Art. 11.-<sup>1</sup> Tout membre du personnel confronté à une situation conflictuelle ou, de manière générale, qui s'estime atteint dans sa personnalité, peut faire appel à l'un des médiateurs externes.

<sup>2</sup> Les responsables hiérarchiques peuvent aussi consulter l'un des médiateurs pour des conseils.

## Procédure

Art. 12.- Les médiateurs peuvent être atteints directement, par téléphone ou par messagerie, de manière confidentielle, sans que le collaborateur n'ait à en référer à l'interne.

Art. 13.-<sup>1</sup> Le médiateur, avant toute démarche, reçoit et entend le collaborateur.

<sup>2</sup> A l'issue d'un ou plusieurs entretiens avec le collaborateur, le médiateur peut proposer :

- a) de procéder à une médiation avec la ou les personnes mises en cause,
- b) de suggérer au Service des ressources humaines, qui en réfère à la direction concernée, de mettre en place un coaching individuel ou d'équipe, une supervision, un audit ou toute autre mesure utile,
- c) que le collaborateur signale par écrit la situation au Conseil communal, notamment en cas de harcèlement psychologique ou sexuel ou d'une autre atteinte à la personnalité.

<sup>3</sup> Les démarches mentionnées à l'alinéa 2 ne peuvent être entreprises qu'avec l'accord du collaborateur concerné.

## Médiation

Art. 14.-<sup>1</sup> Si le collaborateur souhaite une médiation, le médiateur peut la mettre en place après avoir obtenu l'accord des intéressés. Le médiateur détermine librement, d'entente avec les parties concernées, les termes et les modalités de la médiation.

<sup>2</sup> Si la médiation aboutit, les parties peuvent signer un protocole d'accord, dont un exemplaire est remis à chaque partie. Les intéressés conviennent s'il y a lieu d'informer la hiérarchie ou les ressources humaines du contenu de l'accord et de quelle manière cette information intervient.

<sup>3</sup> Si la médiation échoue, le collaborateur qui l'a sollicitée décide, avec les conseils du médiateur, de la suite qu'il entend donner.

# 11.17

## **Autres moyens de gestion des conflits**

Art. 15.- <sup>1</sup> Sur proposition du médiateur, agissant avec l'accord de la personne concernée, ou d'un responsable hiérarchique, un coaching individuel ou d'équipe, une supervision, un audit ou toute autre mesure utile peut être mis en place.

<sup>2</sup> La Direction concernée, conjointement avec la Direction des ressources humaines, décide, le cas échéant, du principe et des modalités de la mesure envisagée.

<sup>3</sup> Si la Direction concernée est la Direction des ressources humaines, elle travaillera conjointement avec son suppléant.

## **CHAPITRE V**

### ***Procédure disciplinaire***

## **Application du Statut du personnel communal**

Art. 16.- <sup>1</sup> Lorsqu'une situation est signalée au Conseil communal, celui-ci ordonne, s'il l'estime justifié, l'ouverture d'une procédure disciplinaire ou administrative conformément au Statut du personnel communal.

<sup>2</sup> Si, après enquête interne, il apparaît qu'une faute a été commise, son auteur se verra infliger l'une des sanctions prévues par le Statut.

## **Obligation de dénoncer**

Art. 17.- L'obligation de dénoncer prévue par l'article 33 de la loi d'introduction du code de procédure pénale suisse (LI-CPP), du 27 janvier 2010, demeure réservée.

## **CHAPITRE VI**

### ***Disposition finale***

**Exécution**      Art. 18.- La Direction des ressources humaines est chargée de l'application du présent règlement qui entre en vigueur immédiatement.

Sanctionné par arrêté du Conseil d'Etat du 6 avril 2016.