

Protection de l'intégrité personnelle : principes fondamentaux de l'Université de Berne

1. Introduction

L'Université de Berne s'engage en faveur de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement de l'ensemble de ses membres. Elle ne tolère aucune forme de discrimination et est tenue de prendre des mesures de prévention et d'atténuation en vertu des dispositions légales applicables à l'Université en matière de protection de l'intégrité personnelle¹ et de maintien du bon fonctionnement de l'établissement. L'ensemble des membres de l'Université de Berne ont le droit de bénéficier d'un traitement respectant leur dignité et leur intégrité personnelle.

Le présent document décrit l'engagement de l'Université de Berne en matière de protection de l'intégrité personnelle, en particulier en ce qui concerne la discrimination, ainsi que les voies juridiques à disposition². Les personnes qui se sentent atteintes dans leur intégrité personnelle peuvent demander conseil et soutien aux services énumérés ci-après³.

2. Définition de la discrimination

Par discrimination, on entend tout acte ou tout propos visant à traiter une personne de manière inégale ou à la dévaloriser, notamment en raison des caractéristiques suivantes :

- Sexe et identité de genre
- Déficiência physique et psychique
- Âge
- Origine ethnique (langue, nationalité, couleur de peau, expérience migratoire, religion)
- Origine sociale et statut social
- Orientation sexuelle

¹ Cf. p. ex. art. 4, al. 1, let. g, de la loi sur le personnel du canton de Berne.

² Il existe des bases distinctes concernant le harcèlement sexuel.

³ La condition est que l'accusation d'atteinte à l'intégrité personnelle ait été formulée dans le contexte universitaire et que les personnes concernées soient membres de l'Université de Berne au moment de l'atteinte à l'intégrité personnelle. Les tierces personnes concernées peuvent faire un signalement au service compétent.

Sont considérés comme comportements inacceptables les formes d'expression verbales et non verbales ou les comportements physiques tels que :

- Remarques ou gestes intimidants, hostiles, humiliants, dégradants et offensants en rapport avec les caractéristiques susmentionnées à l'égard de collaboratrices et collaborateurs et d'étudiantes et étudiants.
- Désavantage, marginalisation et exclusion systématiques en raison de l'une ou de plusieurs des caractéristiques susmentionnées dans l'accès aux postes, ressources et bâtiments de l'Université.
- Exposition, affichage, diffusion et distribution de contenus incitant à la haine ou à la discrimination.
- Restriction injustifiée du mode de vie (p. ex. exercice de la liberté de religion).

3. Procédure de l'Université en cas de signalement d'atteinte à l'intégrité personnelle

3.1 Obligations fondamentales de l'Université en cas de discrimination

L'Université de Berne prend au sérieux tout signalement d'atteinte à l'intégrité personnelle et engage des mesures adaptées à la situation. Les signalements sont traités de manière confidentielle. Des démarches ne sont engagées qu'avec l'accord explicite de la personne concernée. En particulier, les dispositions suivantes s'appliquent :

Les services suivants se tiennent à disposition pour offrir soutien et conseil :

Au sein de l'Université :

Le service interne compétent enregistre les rapports sur les incidents de manière confidentielle, soutient les personnes concernées et les conseille sur les possibilités à leur disposition ainsi que sur la suite de la procédure.

- Bureau de l'égalité des chances : https://www.unibe.ch/universite/portrait/identit/ga-lit_des_chances/offres_de_conseil/index_fra.html

Enregistrement des signalements de cas de discrimination, conseil et soutien des personnes concernées, aiguillage.

Si d'autres clarifications ou mesures sont nécessaires, le service interne compétent de l'Université fait appel à d'autres services (service des ressources humaines, service juridique). Les procédures internes de l'Université en cas de signalement sont décrites dans le document « Procédure en cas de signalement d'une discrimination pour les étudiant·e·x·s / collaborateur·trice·x·s » (en cours d'élaboration).

En dehors de l'Université :

Le service externe compétent enregistre les rapports sur les incidents de manière confidentielle, soutient les personnes concernées (notamment sur le plan psychologique) et les conseille sur la suite de la procédure. Il n'a aucune obligation d'agir à l'encontre de la personne mise en cause.

- Service de conseil des hautes écoles bernoises <https://www.bst.bkd.be.ch/fr/start/dienstleistungen/beratungen.html>
Conseil, soutien et accompagnement gratuits.

3.2 Mesures / sanctions

Il incombe à l'Université de prendre les mesures / sanctions appropriées au cas par cas, en tenant compte de tous les éléments pertinents. Elle s'appuie à cet effet sur la législation sur l'Université et sur le personnel ainsi que sur d'autres dispositions légales applicables le cas échéant.

Mesures / sanctions possibles

Collaboratrices et collaborateurs <i>(mesures relevant du droit du personnel)</i>	Étudiantes et étudiants <i>(mesures / sanctions disciplinaires)</i>
<p>Conformément à la loi sur le personnel, les mesures suivantes peuvent être envisagées en fonction de la gravité de la faute :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rappel à l'ordre - Consignes de comportement - Avertissement - Interdiction de contact - Suspension provisoire - Résiliation des rapports de travail selon le délai ordinaire ou avec effet immédiat⁴ 	<p>L'Université de Berne est habilitée à prendre des mesures / sanctions disciplinaires à l'encontre des étudiantes et étudiants en vertu de son pouvoir disciplinaire. Le droit disciplinaire de l'Université prévoit les possibilités de sanctions suivantes⁵ :</p> <p><u>En cas d'infraction mineure au règlement disciplinaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Blâme prononcé par la doyenne / le doyen <p><u>En cas d'infraction grave ou réitérée au règlement disciplinaire, les mesures suivantes sont possibles selon les circonstances particulières :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Par la rectrice / le recteur : avertissement ou interdiction d'accès aux sites ; - par la Direction de l'Université : exclusion temporaire ou définitive de certains cours ou des études, interdiction temporaire ou définitive d'utiliser certaines installations de l'Université.

D'autres mesures juridiques de la part de l'Université de Berne demeurent réservées.

⁴ Une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat est prononcée en présence de justes motifs, c'est-à-dire, notamment, lorsque la continuation des rapports de travail ne peut plus être exigée des parties (cf. art. 26 LPers).

⁵ Cf. art. 78a LUni en relation avec l'art. 47 OUni.

4. Fausses accusations

L'Université ne tolère aucune forme de discrimination – mais elle ne tolère aucune fausse accusation non plus. En conséquence, les fausses accusations intentionnelles peuvent également faire l'objet de sanctions.

u^b

5. Possibilités supplémentaires à la disposition des personnes concernées

Si les clarifications et mesures internes n'aboutissent à aucune solution ou aboutissent à des solutions non satisfaisantes, la personne concernée dispose en outre des possibilités et droits suivants⁶ :

Employées et employés de l'Université de Berne uniquement :

Dénonciation à l'autorité de surveillance auprès de la Direction de l'Université : conformément à l'art. 106 de la loi sur le personnel (LPers), les employées et employés peuvent adresser une dénonciation à l'autorité de surveillance auprès de la Direction de l'Université, si elles ou ils estiment que les mesures nécessaires n'ont pas été prises malgré le signalement du cas de discrimination. Par la suite, une procédure administrative interne est engagée.

Procédure de conciliation en vertu de la loi sur l'égalité (en cas de discrimination fondée sur le sexe) : si les clarifications et mesures internes n'aboutissent à aucune solution ou aboutissent à des solutions non satisfaisantes, la personne concernée a la possibilité de déposer une demande de conciliation auprès de l'autorité cantonale de conciliation conformément à l'art. 5 de la loi sur l'égalité. La procédure de conciliation est une procédure non judiciaire simple et non formelle.

Étudiantes et étudiants de l'Université de Berne uniquement :

Dénonciation à l'autorité de surveillance auprès de la Direction de l'Université : conformément à l'art. 101 de la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA⁷), les étudiantes et étudiants peuvent adresser une dénonciation à l'autorité de surveillance auprès de la Direction de l'Université, si elles ou ils estiment que les mesures nécessaires n'ont pas été prises malgré le signalement du cas de discrimination.

Plaintes pénales

Le cas échéant, une plainte pénale peut être déposée contre la personne responsable des faits (p. ex. sur la base de l'art. 261bis CP Discrimination et incitation à la haine ou de l'art. 177 CP Injure).

⁶ Pour les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les membres de l'Université de Berne disposent d'autres possibilités (cf. « [Harcèlement sexuel : principes fondamentaux de l'Université de Berne](#) »).

⁷ Loi sur la procédure et la juridiction administratives du canton de Berne du 23 mai 1989 (LPJA ; RSB 155.21).

Annexe 1 : bases légales

Le cadre légal régissant l'Université et ses obligations et les possibilités juridiques à la disposition des personnes concernées s'appuient notamment sur les bases suivantes :

u^b

1. Constitution fédérale de la Confédération suisse (Cst. ; RS 101)
2. Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg ; RS 151.1)
3. Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP ; RS 311.0)
4. Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr ; art. 6 ; RS 822.11)
5. Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3 ; art. 2 ; RS 822.113)
6. Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand ; RS 151.3)
7. Loi portant introduction de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du canton de Berne du 16 novembre 1998 (LiLEg ; RSB 152.072)
8. Loi sur le personnel du canton de Berne du 16 septembre 2004 (loi sur le personnel, LPers ; RSB 153.01)
9. Ordonnance sur le personnel du canton de Berne du 18 mai 2005 (ordonnance sur le personnel, OPers ; RSB 153.011.1)
10. Loi sur l'Université du canton de Berne du 5 septembre 1996 (loi sur l'Université, LUni ; RSB 436.11)
11. Ordonnance sur l'Université du 12 septembre 2012 (ordonnance sur l'université, OUni ; RSB 436.111.1)
12. Statuts de l'Université de Berne du 7 juin 2011 (statuts de l'Université, StUni)
13. Règlement concernant l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Berne du 14 décembre 1994, édicté par le Sénat de l'Université de Berne (Règlement concernant l'égalité)

Adopté par la Direction de l'Université le 28 novembre 2023