



Table des matières

Règlement sur la protection de l'intégrité personnelle (SPIR)

1. Objet et champ d'application	2
2. Atteintes à l'intégrité personnelle	3
3. Prévention et soutien en général	4
4. Moyens d'action à la disposition des personnes concernées ou incriminées ainsi que des tiers	5
5. Responsabilités et obligations	6
5.1. Généralités	6
5.2. Service d'investigation et comité d'investigation	7
5.3. Autres personnes	8
6. Procédure d'enquête	9
6.1. Déroulement	9
6.2. Droits et obligations des personnes entendues	11
7. Mesures et sanctions	12
8. Dénonciation calomnieuse	13
9. Communication et documentation	13
10. Voies de droit	13
11. Dispositions finales	14



Règlement sur la protection de l'intégrité personnelle (SPIR)¹

Le conseil de la Haute école spécialisée bernoise,

vu l'article 33, alinéa 1, lettre l de la loi du 19 juin 2003 sur la Haute école spécialisée bernoise (LHESB)²,

arrête :

1. Objet et champ d'application

Objet

Art. 1 ¹ Le présent règlement est un instrument de prévention destiné à protéger les étudiant-e-s et les collaborateurs et collaboratrices de la Haute école spécialisée bernoise contre les atteintes à l'intégrité personnelle et à garantir des conditions d'études et de travail dénuées de toute forme de harcèlement.

² Il fixe les principes en matière de comportement, la structure et les processus applicables à la Haute école spécialisée bernoise pour prévenir les atteintes à l'intégrité personnelle et y apporter une réponse appropriée.

³ Ce règlement s'aligne sur le Code of Conduct de la Haute école spécialisée bernoise et confère un caractère contraignant aux principes qui y sont édictés en matière de comportement non toléré.

Champ d'application

Art. 2 ¹ Le présent règlement s'applique au personnel³ ainsi qu'aux étudiant-e-s de la Haute école spécialisée bernoise.

² Il s'applique aux relations dans le contexte de la haute école et aux événements qui s'y produisent. Les comportements problématiques des collaborateurs et collaboratrices et des étudiant-e-s de la Haute école spécialisée bernoise sont également soumis au présent règlement lorsqu'ils se produisent en dehors des sites de la haute école, dans la mesure où ils portent atteinte aux études ou au travail à la Haute école spécialisée bernoise.

³ Le présent règlement s'applique par analogie aux utilisateurs et utilisatrices ainsi qu'aux visiteurs et visiteuses des sites de la Haute école spécialisée bernoise. En font notamment partie les étudiant-e-s d'échange, les auditeurs et auditrices, les invité-e-s académiques, les conférenciers et conférencières, et les participant-e-s aux offres de formation continue et aux manifestations.

⁴ Sont exclues du champ d'application du présent règlement :
a les décisions et les comportements pour l'examen desquels d'autres voies de droit sont prévues ;

¹ Le présent règlement existe en allemand, en français et en anglais. En cas d'incertitudes quant à son interprétation, la version allemande fait foi.

² RSB 435.411.

³ Conformément aux directives sur la législation du canton de Berne, le présent règlement utilise un langage binaire ou non genré. Les termes employés pour désigner les personnes s'appliquent à tous les genres.

b les réglementations de caractère général et abstrait telles que les règlements, les directives, les notices, les instructions ;

⁵ Le présent règlement n'a pour objet que les atteintes mentionnées au chapitre 2. Les cas d'inconduite scientifique et de plagiat sont régis par le Règlement de la Haute école spécialisée bernoise sur l'intégrité scientifique (WissIR) du 16 novembre 2022. Les collaboratrices et collaborateurs souhaitant signaler des irrégularités au sens de l'article 41 de la loi cantonale du 7 mars 2022 sur le Contrôle des finances doivent s'adresser au Contrôle des finances, service d'enregistrement des irrégularités.

2. Atteintes à l'intégrité personnelle

Principe	Art. 3 La Haute école spécialisée bernoise ne tolère aucune atteinte à l'intégrité personnelle, quel qu'en soit le degré de gravité.
Définition	Art. 4 Par atteinte à l'intégrité personnelle, on entend toute forme de discrimination, de harcèlement sexuel, de mobbing ou de menaces.
Discrimination	<p>Art. 5 Par discriminations, on entend les paroles et les actions visant à défavoriser une personne sans raison objective ou à porter atteinte à sa dignité, notamment pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a</i> le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle ; <i>b</i> l'âge ; <i>c</i> les aprioris racistes, l'origine, la couleur de peau ; <i>d</i> la langue ; <i>e</i> le statut social ou professionnel, la formation ; <i>f</i> le mode de vie ; <i>g</i> les convictions religieuses, philosophiques ou politiques ; <i>h</i> les caractéristiques physiques, mentales ou psychiques.
Harcèlement sexuel	<p>Art. 6 ¹ Par harcèlement sexuel, on entend tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité.</p> <p>² Sont notamment considérés comme du harcèlement sexuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a</i> les remarques ou plaisanteries obscènes, humiliantes ou méprisantes ; <i>b</i> l'exhibition et la diffusion de matériel sexiste, en particulier pornographique ; <i>c</i> les abus sexuels, les demandes en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, les contacts physiques non désirés ou les comportements envahissants ; <i>d</i> les avances sexuelles reposant sur l'exploitation d'un rapport de dépendance, la promesse d'avantages ou la menace de représailles ; <i>e</i> les actes et comportements sexuels légalement répréhensibles. <p>³ Le harcèlement sexuel peut notamment se manifester par des paroles, des gestes ou des actes.</p>



Mobbing

Art. 7 Le mobbing, ou harcèlement moral, désigne un comportement qui consiste à harceler, à rabaisser et donc à isoler ou à exclure une personne de façon répétée et systématique sur une longue période. Ce comportement peut avoir pour but de la pousser à quitter son poste ou à arrêter ses études. Sont notamment considérés comme du mobbing le dénigrement ciblé, l'exclusion, le refus d'informer, les allégations abusives ou le discrédit.

Menaces et violence

Art. 8 Les menaces et la violence sont des comportements par lesquels d'autres personnes sont blessées physiquement ou psychologiquement ou par lesquels on cherche à les intimider. En font partie, outre les agressions physiques et les menaces, les insultes verbales ou non verbales, les humiliations ou les invectives qui dépassent le cadre des conflits professionnels et interpersonnels courants, ainsi que le harcèlement délibéré et répété (« stalking »).

3. Prévention et soutien en général

Mesures de prévention

Art. 9 ¹ La Haute école spécialisée bernoise informe régulièrement par des canaux de communication appropriés qu'elle ne tolère aucune atteinte à l'intégrité personnelle.

² Elle porte à la connaissance de l'ensemble du personnel et des étudiant-e-s les principes en matière de comportement, les formes que peuvent prendre les violations de l'intégrité personnelle, les moyens d'action à disposition ainsi que les responsabilités définies dans le Code of Conduct et le présent règlement ; elle les sensibilise à cette thématique et les incite à se comporter de manière appropriée.

³ La Haute école spécialisée bernoise entreprend des mesures de formation pour clarifier la compréhension des rôles des personnes impliquées et pour développer les compétences en matière de protection de l'intégrité personnelle.

⁴ Les personnes qui exécutent des tâches conformément au présent règlement disposent des compétences et des capacités correspondantes et sont formées en conséquence.

Soutien en général

Art. 10 ¹ La Haute école spécialisée bernoise prend au sérieux tout signalement d'atteinte à l'intégrité personnelle et mène une enquête exhaustive.

² Elle soutient les personnes qui cherchent de l'aide ou qui sont concernées et leur indique les interlocuteurs ou interlocutrices compétent-e-s. Elle veille en outre à offrir des services de soutien confidentiels.

³ Elle met à disposition des informations et des instruments adaptés aux groupes cibles, notamment les processus à suivre ainsi que les données de contact et les compétences des services auxquels ils peuvent s'adresser.

⁴ Elle protège contre d'éventuelles représailles ou discriminations les personnes qui signalent une atteinte à l'intégrité personnelle ou

qui sont impliquées dans d'éventuelles procédures de clarification ou d'enquête.

Comportement des collaborateurs et collaboratrices et des étudiant-e-s

Art. 11 ¹ Les collaborateurs et collaboratrices et les étudiant-e-s de la Haute école spécialisée bernoise contribuent par leur propre comportement à créer un climat exempt de harcèlement et de discrimination ; ils et elles se comportent avec égard et respectent la dignité et l'intégrité d'autrui.

² Les collaborateurs et collaboratrices et les étudiant-e-s de la Haute école spécialisée bernoise qui, dans le cadre de leur activité, sont témoins d'une atteinte à l'intégrité personnelle, sont invités à s'adresser à la personne concernée et à lui offrir leur soutien. Les obligations d'agir s'appliquant aux collaborateurs et collaboratrices de la Haute école spécialisée bernoise conformément à l'article 16 demeurent réservées.

Soutien des responsables et des enseignant-e-s

Art. 12 Responsables et enseignant-e-s :

a favorisent une culture de travail, d'apprentissage et de collaboration inclusive, exempte de harcèlement et de discrimination. Ils et elles adoptent à tout moment un comportement en adéquation avec leur rôle d'exemple ;

b contribuent à des mesures d'information et de sensibilisation et intègrent les contenus correspondants dans leurs cours ;

c veillent, dans leur domaine de compétence, à ce que les collaborateurs et collaboratrices et les étudiant-e-s respectent le présent règlement.

4. Moyens d'action à la disposition des personnes concernées ou incriminées ainsi que des tiers

Communication directe

Art. 13 ¹ Les personnes qui se sentent atteintes dans leur intégrité personnelle (« personnes concernées ») doivent, si elles s'en sentent capables, faire comprendre à l'auteur ou l'autrice des faits qu'elles se sentent blessées et qu'elles ne tolèrent pas un tel comportement.

² Toute personne qui perçoit une atteinte à l'intégrité personnelle d'autrui peut le signaler à son auteur-e. Il convient de tenir compte du fait qu'il s'agit d'un ressenti subjectif et qu'aucune enquête n'a été effectuée.

Services et offres de soutien

Art. 14 ¹ Les services et offres de soutien suivante sont disponible, au choix ou de manière cumulative :

a Service de conseil des hautes écoles bernoises : soutien professionnel externe en toute confidentialité, conseil et, le cas échéant, accompagnement ;

b services de l'Office du personnel du canton de Berne : soutien et conseils professionnels externes en toute confidentialité pour les collaborateurs et collaboratrices ;

c autres services de conseil externes : selon l'offre respective ; les frais éventuels sont à la charge des personnes qui y ont appel ;

d responsables et enseignant-e-s : adoption d'autres mesures selon l'article 23 ;

- e conseillers et conseillères RH : point de contact des collaborateurs et collaboratrices ;
- f service d'investigation selon l'article 20 : enquête en vue d'ordonner des mesures et des sanctions.

² Les offres visées à l'alinéa 1, lettres a, b, d, e et f, sont gratuites.

³ Seules les personnes concernées et les personnes incriminées sont habilitées à effectuer un signalement au service d'investigation. Le signalement par des responsables et des conseillers ou conseillères RH selon l'article 16 demeure réservé.

⁴ Un signalement aux responsables, aux enseignant-e-s, aux conseillers et conseillères RH ou au service d'investigation oblige ces derniers à agir conformément à l'article 16. Le devoir de confidentialité et les obligations d'agir sont régis par les articles 16 et 17.

Autres démarches juridiques **Art. 15** D'autres démarches juridiques telles que le dépôt d'une plainte pénale demeurent réservées.

5. Responsabilités et obligations

5.1. Généralités

Obligations d'agir **Art. 16** ¹ Les collaborateurs et collaboratrices de la Haute école spécialisée bernoise sont tenus d'agir conformément aux alinéas 2 et 3 si, dans le cadre de leur travail, ils ont connaissance de potentielles atteintes à l'intégrité personnelle.

² Dans les cas où il n'y a pas d'atteinte grave à l'intégrité personnelle, les responsables encouragent la désescalade et la médiation entre les parties. Si le service d'investigation est impliqué conformément à l'article 20, les actions entreprises par les responsables sont effectuées sur ordre du ou de concert avec le comité d'investigation correspondant. Si le ou la responsable est partie prenante ou partial-e, il ou elle transmet le cas à son ou sa supérieure-e direct-e. Ils ou elles signalent au service d'investigation, après avoir entendu la personne concernée, les incidents qui semblent justifier son intervention, en particulier ceux qui portent gravement atteinte à l'intégrité personnelle. Les conseillers et conseillères RH peuvent, s'ils le souhaitent, contacter directement le service d'investigation après consultation des responsables impliqué-e-s.

³ D'autres collaborateurs et collaboratrices signalent l'incident au ou à la responsable compétent-e.

Devoir de confidentialité **Art. 17** ¹ Les collaborateurs et collaboratrices de la Haute école spécialisée bernoise sont tenu-e-s au secret de fonction conformément à la loi sur le personnel. Ils ne divulguent des informations reçues de manière confidentielle qu'avec l'accord explicite des personnes impliquées ou dans l'accomplissement de leurs tâches conformément à la législation et au présent règlement.

² Les personnes interrogées dans le cadre d'une procédure selon le point 6 sont libérées de leur obligation de confidentialité vis-à-vis du service d'investigation.

³ L'article 171 du code de procédure pénale suisse⁴ s'applique par analogie aux personnes tenues au secret professionnel.

⁴ Les personnes externes auxquelles il est fait appel s'engagent contractuellement à respecter le devoir de confidentialité conformément à l'alinéa 1.

Récusation

Art. 18 Les personnes assumant des tâches en vertu du présent règlement se récuseⁿt lorsqu'elles manquent d'impartialité.

Rapport avec d'autres procédures

Art. 19 Les personnes assumant des tâches en vertu du présent règlement veillent à ce que leurs actions n'entravent ou n'empêchent pas d'autres procédures telles que des procédures pénales ou civiles. Si elles savent que de telles procédures sont en cours, toutes les étapes de clarification doivent être convenues avec les directions des autres procédures.

5.2. Service d'investigation et comité d'investigation

Service d'investigation

Art. 20 ¹ Le service d'investigation se compose

- a* du ou de la responsable ainsi que d'un-e autre représentant-e du Service juridique ;
- b* de 1 à 2 représentant-e-s du service Égalité des chances ;
- c* de 1 à 2 représentant-e-s du vice-rectorat Enseignement ;
- d* de 1 à 2 représentant-e-s des Ressources humaines.

² La présidence est assurée par le ou la responsable du Service juridique. Pour le reste, le service d'investigation se constitue lui-même.

³ Le service d'investigation

- a* enregistre les signalements d'atteinte à l'intégrité personnelle ;
- b* informe, sur demande, sur les actions possibles en cas d'atteinte à l'intégrité personnelle ou d'allégations en ce sens ;
- c* répond aux questions concernant la procédure et les méthodes du service d'investigation ;
- d* documente ses activités et rend compte régulièrement, mais au minimum une fois par an, sous une forme anonymisée au recteur ou à la rectrice. Le rapport comporte au moins le nombre de demandes d'information enregistrées ainsi que le nombre et le type de cas ayant donné lieu à une enquête, le résultat obtenu ainsi que les ressources investies par le service d'investigation. Il peut en outre contenir des indications sur l'optimisation de la prévention des atteintes à l'intégrité personnelle au sein de la Haute école spécialisée bernoise et des réponses à y apporter.

Comité d'investigation

Art. 21 ¹ Les signalements sont traités par un comité d'investigation constitué en fonction de chaque cas. La présidence est assurée par le ou la représentant-e du Service juridique. En outre, le comité comprend, selon l'expertise requise, un-e représentant-e des autres unités organisationnelles visées à l'article 20, alinéa 1. La composition du comité et la direction de la procédure sont du ressort du ou

⁴ Code de procédure pénale, CPP, RS 312.

de la président-e, qui veille à une diversité appropriée de ses membres.

² En cas d'empêchement de tou-te-s les représentant-e-s d'une unité organisationnelle au sens de l'article 20, alinéa 1 ou pour garantir la diversité nécessaire au sein du comité d'investigation, les unités organisationnelles peuvent déléguer d'autres personnes au comité.

³ Le comité prend ses décisions à la majorité relative ; en cas d'égalité des voix, celle du ou de la président-e est prépondérante. Pour le reste, le comité d'investigation se constitue lui-même.

⁴ Le ou la président-e peut déléguer à d'autres membres du comité l'exécution de certaines étapes de la procédure, notamment la réalisation d'entretiens. Il ou elle peut consulter d'autres spécialistes ou collecter des informations auprès de représentant-e-s des unités organisationnelles concernées.

⁵ Dans des cas particuliers, la personne exerçant des compétences décisionnelles conformément à l'article 22 peut confier la réalisation d'enquêtes à des tiers.

⁶ Si les décisions et les mesures fixées par le comité ne peuvent pas être prises et appliquées en temps voulu, le ou la président-e peut intervenir de sa propre initiative. Le comité décide dans les meilleurs délais d'autoriser ou non ces mesures.

⁷ Dès que sa composition est fixée, le comité d'investigation exerce, dans des cas concrets, toutes les actions requises. Entre autres, le comité :

- a* mène une enquête en vue d'ordonner des mesures et des sanctions ;
- b* prend les mesures provisionnelles nécessaires pendant la procédure ;
- c* coordonne la suite de la procédure et transmet le cas aux instances décisionnelles, met en place d'autres mesures de soutien ou clôt la procédure avec l'accord des parties ou lorsque les conditions pour la réalisation d'une procédure d'enquête ne sont plus remplies ;
- d* échange avec le service de communication du rectorat de la Haute école spécialisée bernoise et, selon les circonstances concrètes, avec d'autres personnes (p. ex. responsables ou enseignant-e-s) sur les mesures de communication possibles au sens de l'article 43 ;
- e* vérifie, en collaboration avec les responsables, que les mesures décidées ou convenues atteignent leur objectif.

5.3. Autres personnes

Recteur ou rectrice, directeurs ou directrices de département, vice-recteurs ou vice-rectrices, directeur administratif ou directrice administrative

Art. 22 Le recteur ou la rectrice, les directeurs ou directrices de département, les vice-recteurs ou vice-rectrices et le directeur administratif ou la directrice administrative sont garant-e-s du respect du présent règlement au sein de leur domaine de responsabilité. Ils et elles exercent les compétences décisionnelles conformément à la loi sur la Haute école spécialisée bernoise et à la loi sur le personnel.

Responsables et enseignant-e-s :

- Art. 23** Les responsables et les enseignant-e-s
- a* relèvent les indices d'atteinte à l'intégrité personnelle et informent les personnes concernées sur l'offre de conseil et de soutien de la Haute école spécialisée bernoise ;
 - b* interviennent de manière appropriée dans un esprit de désescalade après avoir pris connaissance d'une atteinte à l'intégrité personnelle ;
 - c* s'efforcent de trouver une solution avec les personnes impliquées dans des conflits de travail ou interpersonnels courants. Si une des principales personnes impliquées demande l'intervention du service d'investigation, l'affaire est transmise à ce dernier conformément à l'article 16 ;
 - d* agissent, après avoir pris connaissance de signalements d'atteintes à l'intégrité personnelle, conformément à leur obligation d'agir ou leur devoir de confidentialité selon les articles 16 et 17 ainsi qu'à leur devoir légal d'assistance dans les rapports de travail ;
 - e* conviennent avec le comité d'investigation de leurs propres démarches, dans la mesure où un tel comité est impliqué dans le cas concret ;
 - f* prennent, sur ordre du comité d'investigation, des mesures pour protéger les personnes concernées ;
 - g* exercent leurs compétences décisionnelles conformément à loi sur la Haute école spécialisée bernoise et la loi sur le personnel.

6. Procédure d'enquête

6.1. Déroulement

Signalement

Art. 24 Les personnes concernées et les personnes incriminées peuvent effectuer un signalement au service d'investigation. Les responsables et, après consultation de ces derniers, les conseillers et conseillères RH peuvent également effectuer un signalement après avoir entendu la personne concernée. Les signalements peuvent être effectués auprès de tout membre du service d'investigation.

Qualité de partie

Art. 25 ¹ La personne concernée et la personne incriminée ont la qualité de partie et bénéficient de tous les droits de partie prévus par le droit cantonal.

² Des demandes concernant le recours à d'autres spécialistes ou la délégation d'enquêtes à des tiers selon l'article 20, alinéas 4 et 5 sont possibles, pour autant que des informations suffisantes sur la situation concrète soient disponibles pour prendre une décision à ce sujet. Le comité d'investigation soumet ces demandes à la personne exerçant les compétences décisionnelles conformément à l'article 22. Les demandes ne sont soumises à la personne exerçant les compétences décisionnelles que si le comité d'investigation ne décide pas lui-même du recours à d'autres spécialistes.

³ Le comité d'investigation informe les parties à la procédure de l'ouverture de la procédure d'enquête et de ses principales étapes.

⁴ Aucune autre personne n'a la qualité de partie ou n'est informée de la suite de la procédure. Les informations selon l'article 26 ainsi que les communications selon l'article 43

Information

Art. 26 ¹ Le comité d'investigation informe, dans le cas de collaborateurs et de collaboratrices incriminé-e-s, leur autorité d'engagement et, dans le cas d'étudiant-e-s incriminé-e-s, le directeur ou la directrice du département concerné de l'ouverture d'une procédure d'enquête, des principales étapes de la procédure, des mesures décidées et de la clôture de la procédure.

² D'autres collaborateurs et collaboratrices de la Haute école spécialisée bernoise qui sont tenu-e-s d'assumer des tâches en rapport avec les incidents traités peuvent être informé-e-s par le comité d'investigation, dans la mesure où cela est nécessaire pour la coordination du processus, la mise en œuvre des mesures ou l'exécution de leurs tâches.

Préservation des intérêts des personnes concernées ; recherche d'une solution amiable

Art. 27 ¹ Le service d'investigation et le comité d'investigation préservent les intérêts légitimes des personnes impliquées et prennent contact dans les meilleurs délais avec la personne concernée. Ils s'efforcent de traiter le cas rapidement.

² Le service d'investigation et le comité d'investigation prennent dûment en compte la position de la personne concernée quant à la mise en œuvre d'une procédure d'enquête. Le comité d'investigation s'efforce, selon les circonstances concrètes, de trouver une solution amiable entre les parties, le cas échéant en ayant recours à des mesures d'accompagnement.

³ À titre exceptionnel, il est possible d'engager une procédure d'enquête contre la volonté de la personne concernée en présence d'indices d'atteintes particulièrement graves ou de circonstances qui exigent impérativement des mesures de la part de la Haute école spécialisée bernoise. Dans de tels cas, on tiendra compte, dans la mesure du possible, du souhait éventuel de la personne concernée de ne pas être impliquée dans la procédure.

Présomption d'innocence

Art. 28 Jusqu'à ce qu'une décision définitive soit prise ou une solution amiable trouvée, on considère que toutes les personnes se sont comportées conformément au présent règlement (« présomption d'innocence »).

Auditions

Art. 29 ¹ Le comité d'investigation entend séparément la personne concernée, la personne incriminée et, si nécessaire, d'autres personnes sur le cas soulevé et dresse un procès-verbal des auditions.

² Les auditions peuvent être menées par un seul membre du comité d'investigation ou conjointement par plusieurs membres.

³ La rédaction du procès-verbal peut être confiée à une tierce personne. Avec l'accord de la personne interrogée, un enregistrement audio de l'audition peut être effectué et effacé après la signature du procès-verbal.



Autres mesures d’instruction	Art. 30 Le comité d’investigation peut collecter et administrer d’autres preuves.
Mesures provisionnelles	Art. 31 ¹ Le comité d’investigation prend les mesures provisionnelles nécessaires pendant la procédure selon l’article 27 de la loi sur la procédure et la juridiction administratives ⁵ ; ² En cas d’urgence, des mesures provisionnelles peuvent être ordonnées sans que le droit d’être entendu soit accordé.
Suspension de la procédure	Art. 32 Le comité d’investigation peut suspendre une procédure lorsqu’il semble opportun d’attendre le dénouement d’une démarche extérieure, notamment une démarche de règlement amiable.
Clôture de la procédure	Art. 33 Le comité d’investigation peut clore la procédure avec l’accord des parties ou lorsque les conditions pour la réalisation d’une procédure d’enquête ne sont plus remplies. Font exception les cas graves pour lesquels un complément d’enquête se justifie par un intérêt public prépondérant.
Rapport	Art. 34 ¹ Le comité d’investigation clôt l’enquête par la rédaction d’un rapport. Celui-ci contient l’établissement des faits, les enquêtes réalisées, une appréciation sur le cas ainsi que, le cas échéant, des recommandations de mesures et de sanctions. ² Le comité d’investigation soumet au préalable une ébauche du rapport à la personne concernée et à la personne incriminée et leur accorde un délai de dix jours pour demander un complément d’enquête. Passé ce délai, le comité d’investigation décide des éventuelles adaptations à effectuer ou des compléments d’enquête à mener. ³ Le comité d’investigation remet le rapport final à la personne concernée et à la personne incriminée et, en y joignant les pièces d’instruction, aux instances décisionnelles. En même temps, il informe la personne concernée et la personne incriminée de leur possibilité de prendre position par écrit auprès des instances décisionnelles sur le résultat de l’enquête (droit d’être entendu). Elles disposent pour cela d’un délai de dix jours.
Décision	Art. 35 Les mesures et les sanctions sont décidées par les personnes habilitées à prendre des décisions conformément à la loi sur la Haute école spécialisée bernoise et la loi sur le personnel.

6.2. Droits et obligations des personnes entendues

Accompagnateur ou accompagnatrice	Art. 36 La personne concernée et la personne incriminée, ainsi que les autres personnes entendues, peuvent se faire représenter dans le cadre de la procédure et se faire accompagner par une personne de confiance lors des auditions.
-----------------------------------	--

⁵ LPJA, RSB 155.21.

Devoir de coopération

Art. 37 La personne concernée et la personne incriminée ainsi que les autres collaborateurs, collaboratrices et étudiant-e-s de la Haute école spécialisée bernoise sont tenu-e-s de collaborer aux enquêtes. Sous réserve des obligations découlant du droit du travail, la collaboration peut être refusée si elle est susceptible de contribuer à la propre incrimination de la personne entendue ou de ses proches.

7. Mesures et sanctions

Généralités

Art. 38 ¹ La Haute école spécialisée bernoise décide au cas par cas, en tenant compte de tous les facteurs pertinents, des mesures ou des sanctions appropriées, du point de vue disciplinaire ou du droit du personnel, conformément à la loi sur la Haute écoles spécialisée bernoise et la loi sur le personnel. Elle peut ordonner d'autres mesures telles que des changements organisationnels ou édicter des instructions à l'intention des responsables et des collaborateurs et collaboratrices. Pour protéger la personne concernée ou d'autres personnes, une interdiction d'accès aux sites peut également être prononcée à l'égard de tiers.

² Lors de la détermination des mesures, il convient de tenir dûment compte de démarches volontaires et d'éventuels accords.

Mesures à l'égard des collaborateurs et collaboratrices

Art. 39 Conformément à la loi sur le personnel, les mesures suivantes peuvent être envisagées à l'égard des collaborateurs et collaboratrices :

- a* consignes de comportement ;
- b* suspension provisoire ;
- c* résiliation ordinaire des rapports de travail ;
- d* résiliation sans préavis des rapports de travail ;
- e* mutation ;
- f* autres mesures telles que la fixation d'objectifs.

Mesures et sanctions à l'égard des étudiant-e-s

Art. 40 ¹ Conformément à la loi sur la Haute école spécialisée bernoise, les mesures et sanctions disciplinaires suivantes à l'égard des étudiant-e-s peuvent être envisagées :

- a* en cas d'infraction disciplinaire mineure : blâme ;
- b* en cas d'infraction disciplinaire grave ou réitérée :
 1. blâme ;
 2. exclusion de certains cours et interdiction d'utiliser certaines installations de la Haute école spécialisée bernoise pour une durée d'un ou plusieurs semestres ;
 3. exclusion temporaire ou définitive de la Haute école spécialisée bernoise ;
 4. autres mesures administratives ou organisationnelles.

² Les mesures prévues à la lettre a sont ordonnées par le directeur ou la directrice de département, celles prévues à la lettre b par le recteur ou la rectrice.

Communication aux autorités de poursuite pénale

Art. 41 En cas d'incident relevant du droit pénal, la Haute école spécialisée bernoise peut déposer une plainte pénale. Elle est en

outre tenue de notifier le Ministère public de tout motif de suspicion fondé de crime poursuivi d'office au sens du droit pénal⁶ dont elle prend connaissance.

8. Dénonciation calomnieuse

Art. 42 Des mesures selon le point 7 peuvent être ordonnées à l'égard de toute personne qui propage des accusations ou des soupçons d'atteinte à l'intégrité personnelle, alors qu'elle en connaissait l'inanité. De telles actions peuvent être punissables.

9. Communication et documentation

Communication

Art. 43 Dans des cas particuliers et dans le respect de la protection de la personnalité et de la législation en matière de protection des données, la Haute école spécialisée bernoise est habilitée à communiquer en interne ou publiquement sur des procédures en cours ou clôturées.

Conservation des pièces

Art. 44 ¹ Tous les documents relatifs à des incidents concrets sont conservés par le service d'investigation dans le respect de la législation sur la protection des données et l'archivage. Les autres personnes et services exerçant un rôle selon le point 5.3 remettent toutes les pièces qu'elles ont constituées dans le cadre de la procédure d'enquête au service d'investigation au plus tard au moment de la clôture du cas.

² Les décisions portant sur les mesures ordonnées à l'égard de collaborateurs et collaboratrices ou d'étudiant-e-s ainsi que la renonciation à ordonner des mesures malgré une conduite avérée sont versées au dossier personnel ou au dossier de l'étudiant-e-s. Si les faits reprochés ne sont pas avérés, un archivage dans le dossier n'est effectué que sur demande expresse du ou de la titulaire du dossier.

Production de pièces à l'intention d'autres autorités

Art. 45 La production pièces à l'intention d'autres autorités est régie par les dispositions légales en la matière.

10. Voies de droit

Art. 46 Toutes les procédures, y compris les procédures de recours, sont régies par le droit cantonal.

⁶ Par « crime », on entend toute infraction pénale passible d'une peine d'emprisonnement de plus de trois ans. Dans le contexte du présent règlement, il s'agit notamment : d'homicides, de lésions corporelles graves, de mise en danger de la vie d'autrui, de séquestration, d'actes d'ordre sexuel avec des enfants, de contrainte sexuelle, de viol, d'actes d'ordre sexuel commis sur une personne incapable de discernement ou de résistance, d'acquisition ou de possession de pornographie dure, de délits créant un danger pour la collectivité (incendie volontaire, délits à l'explosif ou infractions similaires), d'incitation publique au crime ou à la violence, de dénonciation calomnieuse.



11. Dispositions finales

Abrogation

Art. 47 Le règlement du 1^{er} mars 2006 de la Haute école spécialisée bernoise contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et pendant les études est abrogé.

Entrée en vigueur

Art. 48 Le présent règlement entre en vigueur le 15 octobre 2023.

Berne, 20 septembre 2023

Haute école spécialisée bernoise
Conseil de la Haute école spécialisée

Markus Ruprecht, président