

PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ

PROCÉDURE D'INVESTIGATION

Informations sur la procédure

La procédure d'investigation fait partie du dispositif de protection de la personnalité des membres du personnel de l'Université de Genève qui se doit d'offrir un cadre de travail exempt de toute atteinte à la personnalité.

Qu'est-ce qu'une atteinte à la personnalité?

Peuvent constituer une atteinte à la personnalité des actes ou propos portant atteinte à la santé physique et psychique, à l'intégrité morale et à la considération sociale (préservation de la dignité et de la réputation professionnelle de l'employé-e), à la jouissance des libertés individuelles et de la sphère privée (en particulier, non discriminations liées à l'origine, au sexe, à l'orientation sexuelle, aux croyances religieuses ainsi qu'à la vie privée, c'est-à-dire aux événements que chacun choisit de garder pour soi-même). Ces actes ou propos peuvent être ponctuels voire uniques ou au contraire répétitifs et plus ou moins fréquents et émanent d'un-e supérieur-e hiérarchique, un-e collègue ou un-e employé-e subalterne. Il est important de noter qu'une atteinte n'implique pas forcément une volonté de nuire. L'atteinte à la personnalité peut aussi résulter d'une omission d'intervention.

Qu'est-ce que le 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 exclure une ou plusieurs personnes sur leur lieu de travail.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

Tout comportement importun de caractère sexuel/sexiste ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du collaborateur ou de la collaboratrice sur son lieu de travail. On citera en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de tout nature sur un-e collaborateur-trice en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle.

Le sexisme au travail s'entend comme, d'une part, toute croyance ou conviction qui conduit à considérer des personnes comme inférieures en raison de leur sexe, genre ou orientation sexuelle. Le sexisme s'entend d'autre part comme tout propos, geste, comportement ou pratique fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, genre ou orientation sexuelle, qui entraîne des conséquences préjudiciables en terme de bien-être, de conditions de travail, voire d'emploi.



A quoi sert la procédure d'investigation?

La procédure d'investigation vise à constater, au terme d'une enquête formelle menée par un enquêteur ou une enquêtrice externe, l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité, d'un harcèlement sexuel/sexiste ou psychologique. Tout harcèlement est une forme aigüe d'atteinte à la personnalité. Le Rectorat peut prendre toute mesure utile à l'encontre de l'auteur-e d'une atteinte à la personnalité.

Qui peut demander l'ouverture d'une procédure d'investigation?

Tout-e membre du personnel qui s'estime victime d'une atteinte à la personnalité peut demander l'ouverture d'une investigation. La demande s'effectue par le dépôt d'une plainte écrite et signée adressée au Rectorat (24 rue Général-Dufour, CH-1204 Genève) et qui contient une description des faits et l'identité de la ou des personnes mises en cause.

Le Rectorat peut également décider d'office l'ouverture d'une investigation.

Comment se déroule la procédure?

La demande peut être présentée en tout temps, mais au plus tard :

- 60 jours après réception de l'avis écrit du ou de la médiateur/trice mettant un terme au processus de médiation, ou
- 90 jours après la cessation des rapports de service, ou
- 2 ans après la cessation des événements dont se plaint la personne requérante.

Une demande présentée hors délai n'est pas recevable.

A réception d'une plainte, le Rectorat peut soit la classer immédiatement, soit procéder à une enquête préliminaire, soit ouvrir une procédure d'investigation.

En cas de classement immédiat

Le Rectorat peut classer immédiatement la plainte s'il estime qu'elle est manifestement abusive, non fondée ou hors délai. Cette décision est notifiée au ou à la plaignant-e ; elle peut faire l'objet d'une opposition auprès du Rectorat dans un délai de 30 jours dès sa notification. La personne mise en cause est informée de la plainte déposée à son encontre ainsi que de son classement.

En cas d'enquête préliminaire

Le Rectorat peut décider de conduire une enquête préliminaire préalablement à une décision d'ouverture d'investigation, afin de se déterminer sur la suite à donner à la plainte. Il notifie alors la plainte et les éventuelles pièces annexées à la personne mise en cause qui peut faire parvenir une réponse écrite au Rectorat dans le délai imparti ou être convoquée à un entretien avec prise de procès-verbal.

Le Rectorat peut également entendre le ou la plaignant-e, qui peut remettre des pièces complémentaires, ainsi que les témoins qu'il juge utile. Les auditions de témoins sont menées hors la présence du ou de la plaignant-e et de la personne mise en cause.

Le Rectorat peut confier la conduite de l'enquête préliminaire à un-e enquêteur/trice externe.

A l'issue de l'enquête préliminaire, le Rectorat décide soit du classement de la plainte, soit de l'ouverture d'une investigation.

En cas de classement, la décision est notifiée au ou à la plaignant-e ainsi qu'à la personne mise en cause. Elle peut faire l'objet d'une opposition auprès du Rectorat dans un délai de 30 jours dès sa notification.

Le Rectorat conserve la faculté d'ordonner des mesures à l'encontre de celui ou celle qui aura dénoncé une personne sur la base de faits qu'il/elle savait manifestement infondés.

En cas d'investigation

A l'ouverture d'une procédure d'investigation, le Rectorat notifie la plainte et les éventuelles pièces annexées à la personne mise en cause et l'informe de sa décision.

Le Rectorat mandate un-e enquêteur/trice externe afin d'instruire la plainte et d'établir les faits. La procédure d'investigation a pour but de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non. Le Rectorat informe la direction de la structure à laquelle appartiennent les personnes concernées.

Les étapes de l'investigation

L'enquêteur/trice convoque sans délai pour audition la partie plaignante et la partie mise en cause. Les parties sont entendues séparément et peuvent se faire accompagner d'une personne de confiance qui ne peut être ni un-e collègue, ni un-e supérieur-e hiérarchique, ni une personne chargée des ressources humaines. Le recours à un mandataire professionnellement qualifié (en principe un-e représentant-e syndical-e ou un-e avocat-e) est possible.

L'enquêteur/trice instruit la plainte en procédant notamment à l'audition de témoins hors la présence des parties.

Les personnes entendues peuvent transmettre à l'enquêteur/trice tous documents utiles à l'établissement des faits.

Les propos sont consignés dans un procès-verbal soumis à la personne entendue, qui le signe après relecture.

La plus stricte confidentialité est requise de la part des personnes entendues dans la phase d'instruction (partie ou témoin), en particulier sur le contenu de l'audition.

L'enquêteur/trice peut consulter le dossier personnel des personnes concernées par l'investigation, membres du personnel de l'Université.

Il ou elle peut ordonner d'autres mesures d'instruction.

A la fin de cette phase d'instruction, l'enquêteur/trice octroie aux parties un délai de 10 jours pour consulter le dossier et requérir toutes autres mesures d'instructions complémentaires qu'elles jugent utiles.

Dans les 10 jours qui suivent la réception des demandes d'instructions complémentaires, l'enquêteur/trice décide de donner suite ou non aux demande complémentaires requises. Sa décision est définitive.

En cas d'instruction complémentaire, l'enquêteur/trice octroie à l'issue de celle-ci un nouveau délai de 10 jours aux parties pour consulter le dossier.

Une fois l'instruction terminée, l'enquêteur/trice octroie un délai de 20 jours aux parties pour lui faire part de leurs déterminations par écrit.

Dans les 30 jours suivant la réception des déterminations des parties, l'enquêteur/trice rend un rapport constatant ou non l'existence d'une atteinte à la personnalité. Ce rapport est transmis aux parties ainsi qu'au Rectorat (avec les déterminations des parties).

Pour les procédures d'investigation décidées d'office par le Rectorat, outre la ou les personnes mises en cause, les personnes reconnues victimes d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité reçoivent également le rapport et les déterminations des parties. La qualité de partie leur est reconnue.

Le Rectorat peut demander un complément d'instruction. Il peut également décider d'entendre l'enquêteur/trice en dehors de la présence des parties.

A l'issue de la procédure d'investigation, le Rectorat notifie aux parties une décision motivée par laquelle il constate ou non l'existence d'une atteinte à la personnalité et son auteur-e. Cette décision peut faire l'objet d'une opposition auprès du Rectorat dans un délai de 30 jours.

Le Rectorat peut prendre toute mesure utile à l'encontre de l'auteur-e d'une atteinte à la personnalité. La personne plaignante ou reconnue victime en est informée.

Frais d'avocat

Vous pouvez vous faire assister d'un conseil de votre choix pendant toute la durée de la procédure. Les frais y relatifs seront toutefois à votre charge.

Textes de référence

Règlement sur le personnel de l'Université, articles 69 à 79 et 216

<https://www.unige.ch/universite/reglements/>