

# 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/>

# PROCÉDURE D'INVESTIGATION

## PERSONNE MISE EN CAUSE

---

Pour toute information concernant la procédure d'investigation, veuillez vous référer au document: Procédure d'investigation

**En tant que personne mise en cause, quels sont vos droits et devoirs dans le cadre d'une procédure d'investigation?**

### Vos droits

- **avoir accès à la demande d'ouverture d'investigation déposée à votre encontre:** Le Rectorat va vous transmettre copie de la plainte et les éventuelles pièces annexées en vous demandant de vous positionner par écrit dans un délai imparti. Le Rectorat peut également vous convoquer à un entretien avec prise de procès-verbal. Cette information préalable est facultative dans le cas d'une procédure ouverte d'office par le Rectorat
- **être entendu-e:** vous avez le droit d'être entendu-e par l'enquêteur/trice hors la présence de la personne plaignante ;
- **être accompagné-e pour l'audition:** vous avez la possibilité de vous 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
- **offrir des preuves et demander l'audition de témoins:** vous pouvez remettre à l'enquêteur/trice les pièces que vous estimez pertinentes et demander l'audition de témoins, au moment de votre audition mais au plus tard dans le délai de dix jours qui vous est imparti à l'issue de l'instruction pour requérir des mesures d'instruction complémentaires. L'enquêteur/trice peut renoncer à accepter certaines pièces ou refuser l'administration de certaines preuves offertes, lorsqu'il/elle estime avoir acquis la certitude que ces preuves ne pourraient l'amener à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà du dossier (appréciation anticipée des preuves). L'audition de témoins se fait hors votre présence et hors celle de la personne plaignante
- **avoir accès aux pièces du dossier:** vous avez le droit de prendre connaissance du dossier (procès-verbaux, pièces) à la fin de la phase d'instruction
- **être protégé-e en raison de l'investigation:** comme la personne plaignante et la personne témoin, vous ne devez subir aucun préjudice du fait de votre déposition et le Rectorat veille, lorsque la situation l'exige, à ce que votre protection soit assurée en préconisant les mesures opportune
- **vous exprimer sur l'ensemble de l'instruction:** après la clôture de l'instruction, vous disposez d'un délai de 20 jours pour vous déterminer sur l'ensemble de l'instruction (procès-verbaux d'audition et pièces jointes au dossier).



## Vos devoirs

- **vous présenter à l'audition:** si vous ne vous présentez pas pour votre audition, l'enquêteur/trice le signale au Rectorat qui prend, cas échéant, les mesures adéquates. Sont réservés les cas d'empêchement majeur signifié et motivé au plus tard 5 jours après la date prévue pour l'audition
- **garder la confidentialité:** le devoir de réserve implique que vous gardiez la confidentialité sur l'investigation qui est une procédure interne à l'Université. La violation du devoir de réserve est susceptible d'une sanction disciplinaire
- **coopérer:** en tant que partie à une procédure, vous êtes tenu-e de collaborer à l'établissement des faits, notamment en produisant toute pièce utile
- **signer le procès-verbal de l'audition:** votre audition fera l'objet d'un procès-verbal, que vous devez signer, après relecture. Si vous en contestez la teneur, il en est fait mention mais cela ne vous dispense pas de le signer.

Le procès-verbal vous est accessible au terme de la phase d'instruction; aucune copie ne vous en est délivrée avant, en particulier à la fin de votre audition

Les collaborateurs et collaboratrices de l'UNIGE que l'enquêteur/trice est amené-e à auditionner sont délié-es de leur secret de fonction à son égard.

## 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/>



# PROCÉDURE D'INVESTIGATION

## PERSONNE PLAIGNANTE

---

Pour toute information concernant la procédure d'investigation, veuillez vous référer au document: Procédure d'investigation

**En tant que personne plaignante, quels sont vos droits et devoirs dans le cadre d'une procédure d'investigation?**

### Vos droits

- **demander l'ouverture d'une investigation:** si vous estimez être victime d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité, vous pouvez demander l'ouverture d'une investigation au Rectorat, par l'envoi ou la remise d'une plainte écrite et motivée, contenant les faits pertinents et l'identité de leur-s auteur-es. La plainte est adressée au Rectorat, 24 rue Général-Dufour, 1204 Genève. Précision: le Rectorat peut refuser l'ouverture de l'investigation et rendre une décision de classement, notamment lorsqu'il estime la plainte manifestement abusive, non fondée ou hors délai. Il en informe par écrit le-la plaignant-e et la personne mise en cause. Cette décision de classement peut faire l'objet d'une opposition
- **être auditionné-e:** vous avez le droit d'être entendu-e par l'enquêteur/trice désigné-e, individuellement et hors la présence de la personne mise en cause
- **être accompagné-e pour l'audition:** vous avez le droit pour votre audition par l'enquêteur/trice de vous 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
- **offrir des preuves et demander l'audition de témoins:** vous pouvez remettre à l'enquêteur/trice les pièces que vous estimez pertinentes et demander l'audition de témoins, avant ou au moment de votre audition mais au plus tard dans le délai de dix jours qui vous est imparti à l'issue de l'instruction pour requérir des mesures d'instruction complémentaires. L'enquêteur/trice peut renoncer à accepter certaines pièces ou refuser l'administration de certaines preuves offertes, lorsqu'il ou elle estime avoir acquis la certitude que ces preuves ne pourraient l'amener à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà du dossier (appréciation anticipée des preuves). L'audition des témoins se fait hors votre présence et hors celle de la personne mise en cause.
- **avoir accès aux pièces du dossier:** vous avez le droit de prendre connaissance du dossier (procès-verbaux, pièces) à la fin de la phase d'instruction
- **être protégé-e en raison de l'investigation:** vous ne devez subir aucun préjudice du fait de votre démarche et le Rectorat veille, lorsque la situation l'exige, à ce que votre protection soit assurée en préconisant les mesures opportunes
- **vous exprimer sur l'ensemble de l'instruction:** après la clôture de l'instruction, vous disposez d'un délai de 20 jours pour vous déterminer sur l'ensemble de l'instruction (procès-verbaux d'audition et pièces jointes au dossier)



## Vos devoirs

- **vous présenter à l'audition:** si vous ne vous présentez pas auprès de l'enquêteur/trice pour votre audition, vous êtes réputé-e avoir renoncé à votre demande d'ouverture d'investigation, sauf empêchement majeur signifié et motivé au plus tard 5 jours après la date prévue pour l'audition; si ce motif est fondé, l'enquêteur/trice vous fixe une nouvelle date d'audition
- **garder la confidentialité:** le devoir de réserve implique que vous gardiez la confidentialité sur l'investigation qui est une procédure interne à l'Université. La violation du devoir de réserve est susceptible d'une sanction disciplinaire
- **coopérer:** en tant que partie à une procédure, vous êtes tenu-e de collaborer à l'établissement des faits, notamment en produisant toute pièce utile
- **signer le procès-verbal de l'audition:** votre audition fera l'objet d'un procès-verbal, que vous devez signer, après relecture. Si vous en contestez la teneur, il en est fait mention, mais cela ne vous dispense pas de le signer. Rappel: le procès-verbal vous est accessible au terme de la phase d'instruction; aucune copie ne vous en est délivrée avant, en particulier à la fin de votre audition.

Les collaborateurs et collaboratrices de l'UNIGE que l'enquêteur/trice est amené-e à auditionner sont délié-es de leur secret de fonction à son égard.

## 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/>



# PROCÉDURE D'INVESTIGATION

## TÉMOIN

---

Pour toute information concernant la procédure d'investigation, veuillez vous référer au document: Procédure d'investigation

La procédure d'investigation fait partie du dispositif de protection de la personnalité des membres du personnel de l'Université de Genève. Elle vise à constater, au terme d'une enquête formelle menée par un-une enquêteur/trice externe, l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité, voire d'un harcèlement sexuel/sexiste ou psychologique.

Dans le cadre de cette procédure, l'enquêteur/trice externe, mandaté-e par le Rectorat, est amené-e à instruire les faits et donc à entendre des témoins.

**En tant que personne citée comme témoin, quels sont vos droits et devoirs dans le cadre d'une procédure d'investigation?**

### Vos droits

- **être protégé-e en raison de l'investigation:** les témoins ne doivent pas subir de préjudice du fait de leur démarche ou de leur témoignage. En cas de besoin, le Rectorat prend toute mesure provisionnelle nécessaire.
- seuls les témoins alléguant avoir été atteints dans leur intégrité physique, psychique ou sexuelle 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) ou par un mandataire professionnellement qualifié, en principe un-e représentant-e syndical-e ou un-e avocat-e (article 28A de la loi de procédure administrative). Les frais y relatifs seront toutefois à votre charge.

Faute de qualité de partie, le/la témoin n'a pas accès au dossier. Au terme de l'investigation, il/elle ne sera pas tenu-e informé-e des conclusions de l'enquête à l'exception du cas où il/elle est reconnu-e victime d'une atteinte à sa personnalité, ce qui lui confère la qualité de partie.

### Vos devoirs

- **vous présenter à l'audition:** les témoins sont tenu-es de répondre à leur convocation. Si un-e témoin ne se présente pas, l'enquêteur/trice le signale immédiatement au Rectorat qui prend, le cas échéant, les mesures adéquates. Sont réservés les cas d'empêchement majeur signifié et motivé au plus tard 5 jours après la date prévue pour l'audition
- **témoigner en toute bonne foi:** en tant que membre du personnel de l'Université, votre devoir de loyauté envers votre employeur implique que vous devez témoigner en toute bonne foi, afin de faciliter l'établissement des faits.
- **garder la confidentialité:** le devoir de réserve en particulier implique que vous gardiez la confidentialité sur l'investigation qui est une procédure interne à l'Université. La violation du devoir de réserve est susceptible d'une sanction disciplinaire
- **signer le procès-verbal de l'audition:** votre audition fera l'objet d'un procès-verbal, que vous devez signer, après relecture. Si vous en contestez la teneur, il en est fait mention mais cela ne vous dispense pas de le signer. **Rappel:** aucune copie de votre procès-verbal ne vous est remise et vous n'avez pas accès aux pièces du dossier dans la mesure où vous n'êtes pas partie à la procédure

Les collaborateurs et collaboratrices de l'UNIGE que l'enquêteur/trice est amené-e à auditionner sont délié-es de leur secret de fonction à son égard.

---

### Textes de référence

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

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



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE