

Université de Genève

Directive relative à la protection de la personnalité dans les relations d'études

Adoptée par le Rectorat le 11.02.2013 et entrée en vigueur le 06.09.2013

Préambule

L'Université veille¹ à offrir un environnement d'études sain et empreint de respect. Elle exige de ses collaborateurs et de ses étudiants qu'ils s'abstiennent, dans le cadre universitaire, de tout comportement susceptible de porter atteinte à la personnalité de leurs interlocuteurs.

Sont notamment prohibées toutes les formes de harcèlement ou de violence physique, verbale ou psychologique, de même que toutes les formes de discrimination liées notamment au genre, à l'orientation sexuelle, à l'origine ou à la confession.

En cas de conflits, afin de prévenir la cristallisation de situations antagoniques, l'Université entend proposer à ses étudiants et collaborateurs la possibilité de recourir à un médiateur externe.

I. CHAMP D'APPLICATION

1. La présente directive concerne le processus de médiation lors d'atteinte ou de suspicion d'atteinte aux droits de la personnalité, dans les cas où :
 - la victime présumée et la personne mise en cause sont tous deux étudiants;
 - la victime présumée est un étudiant et la personne mise en cause est un collaborateur de l'Université;
 - la victime présumée est un collaborateur de l'Université et la personne mise en cause est un étudiant.

Sont considérées comme étudiants toutes les personnes immatriculées à l'Université ou enregistrées en tant qu'étudiants de formation continue.

2. La présente directive n'est pas applicable :
 - aux réclamations ou à toutes autres contestations relatives aux résultats d'examens ou à d'autres évaluations académiques ;
 - aux litiges entre collaborateurs de l'Université ; de tels conflits sont soumis aux articles 62 et suivants du Règlement sur le personnel de l'Université.

II. DEFINITIONS

1. **Médiation** : la médiation est un processus de gestion des conflits, confidentiel et volontaire, au cours duquel les intéressés, soutenus par un médiateur indépendant, tentent de trouver une solution acceptable pour tous en vue de la poursuite de leurs relations dans un esprit de respect durable et mutuel.

La médiation ne se substitue pas aux voies de droit en matière de protection de la personnalité². Elle représente un mode alternatif de résolution des situations

¹ Loi sur l'université du 13 juin 2008 (C 1 30), article 42 : « L'université met en place une procédure faisant appel à des personnes extérieures à l'université en vue d'offrir un processus de traitement des conflits, confidentiel et volontaire, visant au maintien et au rétablissement de relations de travail ou d'études acceptables pour les parties concernées ».

² Il s'agit notamment des articles 28 et suivants du Code civil et 49 du Code des obligations, ainsi que des articles 193 et 198 du Code pénal (harcèlement sexuel) et des dispositions du Code pénal visant les atteintes à l'honneur, telles que les insultes, la calomnie ou la diffamation.

conflictuelles, fondé sur la volonté des intervenants de trouver une solution rapide et satisfaisante à leur différend.

2. **Harcèlement psychologique** : constitue un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période prolongée, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes sur leur lieu d'activité.

Il n'y a pas de harcèlement psychologique du seul fait :

- qu'un conflit existe dans les relations d'études, ou du fait qu'un étudiant serait invité, même de façon pressante et répétée, au besoin sous la menace de mesures académiques, à se conformer à ses obligations;
- qu'ont lieu des entretiens périodiques au cours desquels des éléments défavorables sont évoqués;
- que les travaux académiques de l'étudiant font l'objet de critiques, même réitérées, qui lui sont défavorables;
- ou que les activités académiques du collaborateur font l'objet de critiques ou d'évaluation défavorable de la part d'un étudiant.

3. **Harcèlement sexuel** : constitue un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne visée, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle.
4. **Discrimination** : constitue une différence de traitement injustifiée, pratiquée aux dépens d'une personne ou d'un groupe de personnes, fondée notamment sur l'origine, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle ou la confession.

III. PROCESSUS DE MEDIATION

1. Les médiateurs

Le Rectorat établit une liste de personnes extérieures à l'Université, habilitées à fonctionner en qualité de médiateur dans le cadre de situations relevant de la présente directive.

Les coordonnées des médiateurs sont à disposition sur le site internet de l'Université.

2. Saisine du médiateur

- 2.1. Peut s'adresser librement à l'un des médiateurs précités tout étudiant ou collaborateur de l'Université qui estime être la cible de comportements contraires à ses droits de la personnalité, dans les cas visés par la présente directive (chiffre I ci-dessus).
- 2.2. La saisine du médiateur est exclue dans les cas où une procédure, légale ou disciplinaire, est déjà engagée par l'une des parties à l'encontre de l'autre pour des faits en relation avec le conflit soumis à médiation.
- 2.3. La saisine du médiateur est également exclue lorsque les faits présentés ont été traités lors d'une médiation antérieure.

2.4. Le coût du processus de médiation est à la charge de l'Université.

3. Information préalable

3.1. Le médiateur entend la personne requérante, laquelle peut être accompagnée d'une personne de son choix. Il l'informe et la conseille sur les moyens à sa disposition pour désamorcer la situation conflictuelle. Dans les cas pénalement relevants, le médiateur informe le requérant de son droit de déposer plainte.

3.2. Lorsqu'il estime que le conflit est susceptible d'être aplani par la voie de la médiation, le médiateur propose celle-ci à la personne requérante et lui explique les principes gouvernant le processus de médiation.

3.3. D'entente avec la personne requérante, le médiateur s'adresse à la personne mise en cause et lui propose la participation à une médiation, en la renseignant également sur son processus.

4. Processus de médiation

4.1. Le médiateur aide la personne requérante et la personne mise en cause à trouver une solution au conflit qui les oppose.

4.2. Il seconde les parties dans l'élaboration d'un arrangement qui prend la forme écrite.

4.3. Tant les parties que le médiateur s'engagent à garder confidentiels tous les éléments portés à leur connaissance au cours du processus de médiation, pendant et après celle-ci. Sauf accord exprès des parties, ces éléments ne peuvent être utilisés ultérieurement dans le cadre de procédures judiciaires ou administratives et le médiateur ne peut être cité en qualité de témoin.

4.4. Les parties s'engagent à s'abstenir de représailles pendant et après la procédure de médiation, quelle que soit l'issue de celle-ci. Toute mesure de représailles sera considérée comme une violation des devoirs de fonction, lorsque son auteur est un collaborateur de l'Université, ou comme une infraction aux règles et usages de l'Université, si son auteur est un étudiant.

5. Fin du processus de médiation

5.1. Le processus de médiation prend fin :

- a) lorsque la médiation aboutit et qu'un protocole d'accord est signé entre les parties;
- b) lorsque l'une ou l'autre partie y renonce;
- c) sur décision du médiateur s'il estime que la poursuite du processus de médiation ne peut plus aboutir à un accord;
- d) si l'une ou l'autre des parties dépose plainte ou saisit les autorités judiciaires ou administratives d'une action en relation avec le conflit soumis à médiation.

5.2. Le médiateur informe par avis écrit les parties de l'issue de la médiation. D'entente avec elles, lorsque la médiation implique un collaborateur de l'Université, il détermine s'il y a lieu d'en informer la hiérarchie de celui-ci et de quelle manière.

5.3 En cas d'échec du processus de médiation, lorsque la personne mise en cause est un étudiant, la personne requérante peut adresser une plainte écrite au Conseil de discipline ; lorsque la personne mise en cause est un collaborateur de l'Université, la personne requérante peut informer le Rectorat, par écrit, du conflit qui l'oppose au collaborateur.

IV. DISPOSITIONS ANNEXES

6. Voies de droit

La saisine du médiateur n'entrave pas le droit de la personne requérante de saisir en tout temps les voies de droit civiles, pénales ou administratives qui lui sont ouvertes.

7. Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le lendemain de sa publication dans le mémento de l'Université.