	<b>Type de document</b> Catégorie législative et réglementaire \ Règlement du Conseil d'administration	<b>Domaine \ Activité</b> 3. Ressources humaines \ 3.1 Dispositions générales <b>Instance décisionnelle</b> Conseil d'administration	page 1/5  <b>Référence</b> HUGO.RH.DG.0016
	<b>Protection de la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel</b>		<b>N° de version</b> 1.0  <b>Portée</b> HUG
<b>Publié par</b> Chancellerie	<b>Responsable du document</b> Secrétaire général	<b>Créé le</b> 24/06/2010 <b>Mise à jour le</b> 24/06/2010	<b>En vigueur à partir du :</b> 02/06/2010

Ce document s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes

## CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

### Art. 1 *Principe*

1. Le Conseil d'administration des HUG veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle.
2. Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un collaborateur, quelle que soit sa fonction, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique.

### Art. 2 *Champ d'application*

Est soumis au présent règlement le personnel engagé au sein des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).

### Art. 3 *Définition des formes de harcèlement*

1. Est constitutif d'un 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, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail.
2. Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du collaborateur sur son lieu de travail, 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 un collaborateur en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle.


## CHAPITRE II – LES MEDIATEURS

### Art. 4 *Nomination*

1. Après consultation des organisations représentatives du personnel, le Bureau du Conseil d'administration, sur proposition du comité de direction, engage au minimum un conseiller en protection de la personnalité (pour un équivalent temps plein de 100%) habilité à fonctionner en qualité de médiateur dans le cadre de conflits ou de situations relevant du présent règlement.
2. Les coordonnées du médiateur sont à disposition sur le site intranet des HUG ainsi que dans la brochure HUG mise à disposition des collaborateurs.

### Art. 5 *Missions*

1. Le médiateur est chargé de la mise en œuvre et de la bonne application des articles 2 à 21 de la présente directive.
2. La mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui et à contribuer à ce que cessent les atteintes constatées.
3. Ponctuellement, il rencontre le Président du Conseil d'administration des HUG afin de faire un tour d'horizon des situations rencontrées et ce, de manière anonyme. Ils définissent des mesures afin de promouvoir la politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel.
4. Chaque fin d'année civile, un rapport d'activité est rédigé par le médiateur à l'intention du Président du Conseil d'administration, qui le transmettra au Bureau du Conseil d'administration ainsi qu'au comité de direction.

	<b>Type de document</b> Catégorie législative et réglementaire \ Règlement du Conseil d'administration	<b>Domaine \ Activité</b> 3. Ressources humaines \ 3.1 Dispositions générales <b>Instance décisionnelle</b> Conseil d'administration	page 2/5  <b>Référence</b> HUGO.RH.DG.0016
	<b>Protection de la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel</b>		<b>N° de version</b> 1.0  <b>Portée</b> HUG
<b>Publié par</b> Chancellerie	<b>Responsable du document</b> Secrétaire général	<b>Créé le</b> 24/06/2010 <b>Mise à jour le</b> 24/06/2010	<b>En vigueur à partir du :</b> 02/06/2010

## **Art. 6 Indépendance**

1. Le médiateur travaille en toute indépendance, est rattaché au Président du Conseil d'administration qui rapportera au Bureau du Conseil d'administration. Administrativement, il dépend du secrétaire général des HUG. Il ne peut exercer aucune autre activité ou fonction au sein des établissements publics médicaux (EPM).
2. Il est mis au bénéfice d'une supervision régulière par un spécialiste de la protection de la personnalité.
3. Il est établi dans un lieu permettant un accueil confidentiel.
4. Les ressources humaines et financières nécessaires à la médiation et à l'investigation sont mises à disposition par les HUG.

## **CHAPITRE III - PRINCIPES**

### **Art. 7 Confidentialité et suspension**

1. Les opérations menées par le médiateur durant la démarche informelle sont couvertes par une totale confidentialité.
2. Les documents et informations dont a connaissance le médiateur durant la phase informelle sont totalement couverts par le secret de fonction. Quelle qu'en soit l'issue, nul ne peut ultérieurement se prévaloir devant une autorité administrative ou judiciaire de ce qui a été déclaré durant cette phase.
3. Après avoir entendu les parties, le médiateur peut suspendre son action, selon les circonstances, en cas d'ouverture d'une procédure civile, pénale ou administrative parallèle portant sur des faits connexes.
4. Le médiateur, sur demande au secrétaire général des HUG, a accès au dossier personnel du collaborateur plaignant et des parties en cause ainsi qu'aux données les concernant, sous réserve de l'application de l'article 17, alinéa 3 du statut du personnel des Hôpitaux universitaires de Genève (SPHUG).

### **Art. 8 Protection des parties et des témoins**


1. Les parties et les témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition, à moins qu'ils n'agissent de manière abusive ou dans l'intention de nuire.
2. Lorsque la situation l'exige, le médiateur veille à ce que leur protection soit assurée, en préconisant les mesures opportunes. De même, il appartient à l'autorité d'engagement de prendre cas échéant toute mesure provisionnelle nécessaire.

## **CHAPITRE IV – DEMARCHE INFORMELLE ET MEDIATION**

### **Art. 9 Démarche informelle et médiation**

Peut s'adresser librement à un médiateur :

- a) tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient constituer du harcèlement psychologique ou sexuel ;
- b) l'autorité d'engagement.

	<b>Type de document</b> Catégorie législative et réglementaire \ Règlement du Conseil d'administration	<b>Domaine \ Activité</b> 3. Ressources humaines \ 3.1 Dispositions générales <b>Instance décisionnelle</b> Conseil d'administration	page 3/5  <b>Référence</b> HUGO.RH.DG.0016
	<b>Protection de la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel</b>		<b>N° de version</b> 1.0  <b>Portée</b> HUG
<b>Publié par</b> Chancellerie	<b>Responsable du document</b> Secrétaire général	<b>Créé le</b> 24/06/2010 <b>Mise à jour le</b> 24/06/2010	<b>En vigueur à partir du :</b> 02/06/2010

### **Art. 10 Examen préalable**

1. Avant toute autre démarche, le médiateur procède à un examen préalable du cas.
2. Dans ce cadre, le médiateur reçoit et entend la personne requérante, laquelle peut être accompagnée d'une personne de son choix.
3. Avec l'accord de la personne requérante, il prend au besoin contact avec l'auteur présumé d'une atteinte et propose de l'entendre. Il peut également convoquer des témoins-clés des faits dénoncés afin de les entendre de manière informelle.
4. Au terme de cet examen, considérant l'ensemble de la situation, le médiateur peut notamment proposer à la personne requérante :
  - a) de s'adresser dans un premier temps à sa hiérarchie ou son responsable des ressources humaines ;
  - b) d'entreprendre une médiation ;
  - c) d'entente avec l'autorité d'engagement, d'autres mesures individuelles ;
  - d) de déposer une plainte écrite formelle dans la perspective d'une investigation menée par ses soins ou de l'ouverture d'une enquête administrative ;
  - e) de s'adresser au service de santé du personnel ou à un autre organisme.
5. Le médiateur peut proposer à l'autorité d'engagement :
  - a) une intervention au sein du service considéré, laquelle pourrait déboucher sur des mesures collectives et/ou des recommandations de type organisationnel ;
  - b) l'ouverture d'une enquête administrative, notamment dans les cas prévus à l'article 27, alinéa 2, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997.
6. Le médiateur peut refuser d'entrer en matière en présence d'une requête manifestement infondée.

### **Art. 11 Médiation**

1. La médiation est un processus par lequel les intéressés, par l'organisation d'échanges confidentiels, tentent de trouver des solutions avec la collaboration d'un médiateur, en vue de poursuivre la relation de travail dans un esprit de respect durable et mutuel.
2. Avec l'accord de la personne requérante et de la personne mise en cause, le médiateur peut tenter une médiation.
3. Lorsque la médiation aboutit, les parties signent un protocole d'accord. Un exemplaire de ce protocole est remis à toutes les parties. Les intéressées conviennent, s'il y a lieu, d'informer la hiérarchie et de quelle manière.


### **Art. 12 Fin de la démarche informelle**

Dans tous les cas, le médiateur fait connaître par écrit à la personne requérante et à la personne mise en cause contactée qu'il a été mis un terme aux démarches informelles.

## **CHAPITRE V – INVESTIGATION – PHASE FORMELLE**

### **Art. 13 But**

La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non.

	<b>Type de document</b> Catégorie législative et réglementaire \ Règlement du Conseil d'administration	<b>Domaine \ Activité</b> 3. Ressources humaines \ 3.1 Dispositions générales <b>Instance décisionnelle</b> Conseil d'administration	<b>page</b> 4/5  <b>Référence</b> HUGO.RH.DG.0016
	<b>Protection de la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel</b>		<b>N° de version</b> 1.0  <b>Portée</b> HUG
<b>Publié par</b> Chancellerie	<b>Responsable du document</b> Secrétaire général	<b>Créé le</b> 24/06/2010 <b>Mise à jour le</b> 24/06/2010	<b>En vigueur à partir du :</b> 02/06/2010

#### **Art. 14 Forme**

1. La demande d'ouverture de l'investigation est présentée par le plaignant au médiateur sous la forme d'une plainte écrite. Elle contient une description des faits et l'identité de l'auteur présumé d'une atteinte à la personnalité.
2. Elle peut être présentée en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption, 60 jours après réception de l'appréciation écrite mettant fin à la démarche informelle.

#### **Art. 15 Classement et dénonciation manifestement abusives**

1. Le médiateur a la faculté de refuser que soit menée une investigation. Dans ce cas, il classe la plainte et en informe par écrit le requérant et l'autorité d'engagement.
2. Sur demande du requérant, l'autorité d'engagement confirme cet avis par voie de décision sujette à recours auprès du Tribunal administratif.
3. L'autorité d'engagement conserve en tout temps la faculté d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre de celui qui aura dénoncé une personne sur la base de faits qu'il savait manifestement infondés, par pure mauvaise foi ou dans l'intention de nuire.

#### **Art. 16 Convention**

1. L'investigation ouverte, le médiateur convoque sans délai la personne plaignante et la personne mise en cause. Il informe l'autorité d'engagement de l'ouverture de l'investigation.
2. Les parties peuvent se faire accompagner.

#### **Art. 17 Défaut d'une partie ou d'un témoin**


1. Si la personne plaignante ne se présente pas, elle est réputée renoncer à sa plainte, sauf empêchement majeur signifié et motivé au plus tard 10 jours après la date prévue de l'audition.
2. La personne mise en cause et les témoins ont l'obligation de répondre à leur convocation.
3. Si la personne mise en cause ou un témoin ne se présentent pas, le médiateur le signale immédiatement à l'autorité d'engagement qui prend, le cas échéant, les mesures adéquates.

#### **Art. 18 Instruction**

1. Le médiateur instruit la plainte, en procédant notamment à l'audition de témoins, hors la présence des parties.
2. Il est tenu procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue.
3. Le médiateur peut ordonner d'autres mesures d'instruction.
4. En principe, la phase d'instruction doit se dérouler dans un délai n'excédant pas 30 jours.

#### **Art. 19 Fin de l'instruction**

1. Lorsqu'il considère l'instruction de la plainte terminée, le médiateur en informe les parties et l'autorité d'engagement par avis écrit.
2. Les parties et l'autorité d'engagement disposent d'un délai de 10 jours, dès réception de l'avis, pour consulter le dossier et requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires qu'elles jugent utiles.
3. Dans les 10 jours qui suivent la réception des demandes d'instruction complémentaire, le médiateur décide de donner suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises. Sa décision est définitive.

	<b>Type de document</b> Catégorie législative et réglementaire \ Règlement du Conseil d'administration	<b>Domaine \ Activité</b> 3. Ressources humaines \ 3.1 Dispositions générales <b>Instance décisionnelle</b> Conseil d'administration	<b>page</b> 5/5  <b>Référence</b> HUGO.RH.DG.0016
	<b>Protection de la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel</b>		<b>N° de version</b> 1.0  <b>Portée</b> HUG
<b>Publié par</b> Chancellerie	<b>Responsable du document</b> Secrétaire général	<b>Créé le</b> 24/06/2010 <b>Mise à jour le</b> 24/06/2010	<b>En vigueur à partir du :</b> 02/06/2010

## **Art. 20 Rapport**

1. Suite aux éventuelles mesures d'instruction complémentaires, le médiateur établit le rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et indique l'identité de l'auteur identifié.
2. Il transmet le rapport aux parties et à l'autorité d'engagement, qui disposent d'un délai de 10 jours pour se déterminer.
3. Dans les 30 jours qui suivent la réception des déterminations, le médiateur notifie son rapport définitif aux parties à l'autorité d'engagement.

## **CHAPITRE VI – DECISION DE L'AUTORITE D'ENGAGEMENT**

### **Art. 21 Décision de l'autorité d'engagement**

1. Dès réception du rapport définitif, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de 15 jours pour notifier aux parties une décision motivée, par laquelle elle constate la violation ou la non-violation des devoirs de service.
2. Sa décision peut être contestée auprès du Tribunal administratif.
3. Vis-à-vis de l'auteur d'un harcèlement ou d'une atteinte à la personnalité, l'autorité d'engagement peut prendre, ou proposer à l'autorité compétente, toute mesure disciplinaire utile.
4. Le fait qu'une ou des sanctions ont été prises à la suite des faits dénoncés est porté à la connaissance de la personne plaignante.
5. La loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes, du 24 février 1989, de même que les procédures judiciaires engagées par la personne plaignante à l'égard de la personne mise en cause sont réservées.

Approuvé par le conseil d'administration des HUG lors de sa séance du 06 mai 2010.