



GROUPE DE CONFIANCE
protection de la personnalité

CODE DE DEONTOLOGIE



Préambule

Le Groupe de confiance (GDC) est un lieu d'accueil de tout collaborateur ou collaboratrice qui vit des conflits relationnels au travail qui aboutissent à une dégradation du climat de travail susceptible de porter atteinte à la personnalité. Le GDC est composé d'une responsable, de conseillères et de conseillers en protection de la personnalité et de personnel administratif. La mission du GDC est en premier lieu d'écouter les personnes en conflit et de les assister à trouver une issue à leur conflit. Dans ce but, il doit évaluer, avec les personnes requérantes, l'opportunité d'une médiation ou de toute autre démarche informelle en interne favorisant l'élaboration d'une solution à l'amiable. Sur demande d'investigation d'un membre du personnel ou de l'autorité d'engagement, il peut procéder à une enquête pour objectiver la présence d'éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité.

Le rôle et les règles de fonctionnement des membres du GDC diffèrent selon qu'ils interviennent dans la phase formelle ou informelle; le présent code définit ainsi des règles communes à l'ensemble des missions du GDC, puis détaille celles qui sont spécifiques à chacune des deux phases.

1.- Règles garantes du fonctionnement général du GDC

1.1 L'indépendance

Les membres du GDC sont détachés de toute pression intérieure ou extérieure à leur travail. Ils ne sont liés par aucun intérêt personnel. Pour ce faire, ils s'engagent à refuser, suspendre ou interrompre leur activité chaque fois que les conditions de cette indépendance ne sont pas réunies.

1.2 La confidentialité

Les membres du GDC sont tenus à la plus stricte confidentialité sur les situations traitées. Ils doivent garder le secret du nom des services et des personnes concernés ainsi que du contenu des entretiens et des documents transmis. Les membres du GDC encouragent les personnes contactées dans le cadre de leur mission à respecter la confidentialité sur la démarche et sur les informations transmises par le GDC.

La confidentialité est toutefois limitée par l'art. 33 de la loi genevoise d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale (LaCP) : "Toute autorité, tout membre d'une autorité, tout fonctionnaire au sens de l'article 110, alinéa 3, du code pénal, et tout officier public acquérant, dans l'exercice de ses fonctions, connaissance d'un crime ou d'un délit poursuivi d'office est tenu d'en aviser sur-le-champ la police ou le Ministère public (art. 302, al. 2, CPP)".

1.3 L'information

Les membres du GDC délivrent aux personnes, préalablement à l'engagement dans une démarche formelle ou informelle, une information sur les modalités des divers processus que le GDC a la compétence de mener.

1.4 L'impartialité

Les membres du GDC s'engagent à ne pas prendre parti ni privilégier l'une ou l'autre des parties. Ils font abstraction de toute opinion subjective, de leurs goûts, de leurs relations avec des tiers.

S'ils ne se sentent pas en mesure de garantir cette impartialité en raison de considérations morales ou de circonstances personnelles, les membres du GDC orientent les personnes vers un-e autre collègue.

1.5 Le respect

Les membres du GDC se comportent de manière respectueuse des personnes, s'abstiennent de toute forme de discrimination ayant trait entre autre à l'origine, au genre, à l'âge, à l'orientation sexuelle, aux convictions philosophiques, politiques, religieuses. Ils n'émettent pas de jugement sur la personne et sont attentifs aux phénomènes de sympathie qui peuvent se créer dans les relations humaines.

1.6 L'accès aux informations mises à disposition par les départements

Le GDC consulte les informations contenues dans le fichier informatisé du personnel de l'autorité d'engagement ou dans le dossier personnel des collaborateurs uniquement à des fins statistiques, pour l'aider à se déterminer dans son appréciation dans le cadre de la démarche informelle, ou comme pièces servant à l'instruction en cas d'investigation.

1.7 La distance critique : l'intervision et la supervision

Les membres du GDC sont ouverts à un travail sur leurs attitudes et leurs pratiques. Ils s'engagent à participer à des séances collectives d'analyse de la pratique et à des supervisions. Dans ce contexte, ils accueillent avec respect les caractéristiques personnelles et professionnelles de leurs collègues.

2. Règles spécifiques à la phase informelle

2.1 La confidentialité

Les membres du GDC ne communiquent avec des tiers qu'avec l'accord de la personne concernée et après avoir convenu du contenu de l'information divulguée et du mode de contact choisi.

En cas de médiation, les membres du GDC informent les parties que le choix de la médiation les engage à une stricte confidentialité sur les échanges verbaux et qu'en aucun cas elles ne sauraient faire référence à la médiation pour présenter un argument relatif à leur cause devant une instance quelle qu'elle soit. Dans ce but, ils font signer par les parties un engagement à la médiation qui précise ce point. En fin de médiation, le GDC accompagne les parties de manière à ce qu'elles se mettent d'accord sur une éventuelle transmission d'informations à des tiers en en définissant les destinataires, le contenu et les modalités.

2.2 Le consentement

Le GDC doit veiller à ce que le consentement des personnes soit libre et éclairé. Dans cette phase, il refusera toute mission où le consentement peut être altéré.

2.3 La position de tiers neutre.

Les membres du GDC accompagnent le projet des personnes sans avoir eux-mêmes de projet pour, ou à la place, des personnes.

2.4 La responsabilisation des personnes

Les membres du GDC encouragent les personnes en conflit à se responsabiliser dans la résolution de leur conflit. Dans ce but, ils ne sont pas signataires d'un accord de médiation qui serait rédigé. Ils ne sont pas non plus le garant du respect de l'accord convenu.

2.5 La co-médiation

En principe, dans la mesure des disponibilités, le GDC pratique les séances de médiation en co-médiation.

2.6 L'information sur les recommandations préconisées auprès de l'autorité d'engagement

Lorsque le GDC a formulé des recommandations à l'autorité d'engagement, il informe les personnes concernées, sur demande, du type d'intervention préconisée (supervision d'équipe, team building, audit enquête administrative ou toute autre mesure).

3. Règles spécifiques à la phase formelle

3.1 La transparence, l'information

Le GDC agit avec transparence. Il informe les parties et l'autorité d'engagement de l'ouverture d'une investigation, des modalités de la procédure et leur transmet le rapport final.

Les procès-verbaux d'audition sont signés par les personnes et intégrés au dossier, lequel peut être consulté par les parties et l'autorité d'engagement à la fin de l'instruction.

Lorsque les personnes ont transmis des documents dans le cadre d'une démarche informelle précédant l'ouverture d'une investigation, le GDC s'assure de leur accord avant d'inclure ces pièces dans le dossier d'instruction.

3.2 La confidentialité

Les membres du GDC observent la plus stricte confidentialité sur les investigations menées et les rapports établis conformément au cadre du RPPers.

3.3 L'indépendance

Lorsqu'une investigation est ouverte, le GDC s'assure que tout membre du GDC désigné pour mener cette investigation n'a pas été impliqué en tant que médiatrice-teur ou en tant que conciliatrice-teur dans la situation concernée. Le GDC rédige son

rapport et donne ses conclusions en toute conscience, sans se préoccuper ni des appréciations, ni des mesures qui pourraient s'en suivre.

3.4 L'impartialité et l'objectivité

Le GDC décrit les faits avec objectivité et impartialité.

Genève, le 30 septembre 2009

Dernière mise à jour le 26 novembre 2018