

GROUPE DE CONFIANCE

## LETTRE D'INFORMATION N°33

JUIN 2022



Que recouvre l'idée de "bonheur au travail"? Quels en sont les ingrédients et les limites? Autant de questions auxquelles le Groupe de confiance se propose de répondre dans le regard pratique de cette lettre d'information. En deuxième partie, il vous est présenté un regard juridique sur le droit d'être entendu dans le cadre des investigations au Groupe de confiance.

Il vous en souhaite bonne lecture!

# REGARD PRATIQUE

## Le bonheur au travail : réflexion critique

La question du bonheur au travail est abordée aujourd'hui régulièrement dans les travaux consacrés au management et aux ressources humaines. Plusieurs quotidiens romand<sup>1</sup> ont d'ailleurs publié récemment des articles traitant de ce mouvement très actuel consistant à chercher à apporter plus de bonheur sur le lieu de travail. Le Groupe de confiance, qui reçoit des collaborateurs souvent lourdement affectés par des conflits relationnels pouvant évoluer vers du harcèlement ou/et par un mauvais climat de travail, s'intéresse naturellement à ce sujet.

Depuis plusieurs années, l'idée du bonheur au travail imprègne la pensée managériale et donne lieu à de nouveaux développements. Des consultants spécialisés en bonheur proposent leur boîte à outils aux entreprises. Créer des conditions de travail visant le bonheur des collaborateurs est parfois intégré à la stratégie d'entreprise et un nouveau métier, né dans les années 2010 aux Etats-Unis et importé en Europe quelques années plus tard, a vu le jour : celui de « chief happiness officer » (CHO) ou « responsable du bonheur en entreprise ».

Ce mouvement peut être compris tout d'abord comme une réponse aux nombreux ouvrages sociologiques, médicaux et psychologiques qui, depuis plus de vingt ans, ont souligné la souffrance pouvant être générée sur le lieu de travail. Les cas de burnout, entraînant des arrêts maladie voire des suicides qui ont choqué l'opinion publique, remplissent les consultations médicales. Les objectifs de performance, associés à l'instabilité économique, ont imposé des pressions de plus en plus grandes sur les travailleurs, engendrant du stress ; les facteurs psycho-sociaux ont été largement décrits et débattus. Face au mal-être au travail, l'idée que le manager puisse être attentif au bonheur de son staff apparaît comme une préoccupation bienveillante et salutaire. Par ailleurs, un des arguments visant à convaincre les entreprises à investir dans le bonheur est que les employés heureux au travail sont plus performants, tombent moins malades et sont plus fidèles à leur employeur. Ainsi, tout le monde y gagnerait.

<sup>1</sup> Voir notamment : Le Matin Dimanche du 2 février 2020, article de J. Rochat : « Notre qualité de vie peut augmenter de 89% » (<https://happy-at-work.ch/wp-content/uploads/2020/02/20200202-LMD-LM7-002.pdf>) ; Le Temps du 5 août 2020, article de J. Eigenmann : « Chief happiness officer, semeur de bonheur en boîte » (<https://www.letemps.ch/societe/chief-happiness-officer-semeur-bonheur-boite>) ou encore Le Temps du 28 juin 2019, article de J. Eigenmann : « Le bonheur au travail quand le métier est rude » (<https://www.letemps.ch/economie/bonheur-travail-metier-rude>)

### Le bonheur : de la philosophie à la psychologie, une notion difficile à définir

Le bonheur est une notion complexe, qui fait rêver mais qui est bien difficile à cerner, sur laquelle philosophes, économistes, politiciens, psychologues, sociologues, théologiens pour ne citer qu'eux se sont penchés avec des modèles de références différents, et dont la définition n'a jamais recueilli de consensus. Quelques constantes peuvent cependant être dégagées : il désigne selon les définitions les plus courantes un état de satisfaction complète caractérisé par sa stabilité et sa durée. Il ne suffit pas de ressentir un bref contentement ou une joie intense pour être heureux. Le bonheur est un état global qui est associé généralement à un sentiment de réussite spirituelle de sa vie. Une personne heureuse est une personne comblée qui vit une forme de plénitude et d'harmonie intérieure de manière stable. Le bonheur est un concept subjectif car deux personnes vivant dans des conditions comparables peuvent ressentir un degré de satisfaction très variable quant à leur existence, ce qui en rend une mesure objective très compliquée.

La quête du bonheur a intéressé les philosophes depuis l'antiquité. Des variantes quant à sa définition et aux conceptions permettant de l'atteindre varient d'un auteur à l'autre sans qu'aucune conception ne s'impose, ce que Frédéric Lenoir retrace dans son livre « Du bonheur, un voyage philosophique » (1). Sans entrer dans les spécificités des différents philosophes, on peut en retenir que le bonheur est globalement considéré comme le fruit d'un apprentissage individuel, répond à la recherche d'une trajectoire personnelle impliquant un travail de connaissance de soi, un cheminement pour trouver une direction personnelle comprenant des objectifs qui donnent non seulement du plaisir mais aussi du sens à sa vie, procurant ainsi un sentiment de plénitude.

Depuis une vingtaine d'année, le bonheur est devenu l'objet d'étude de la psychologie positive, appelée aussi la « psychologie du bonheur ». Ce courant, créé par le psychologue américain Martin E.P. Seligman (2, 3) à la fin du vingtième siècle a pour objectif de promouvoir l'épanouissement et l'accomplissement de soi, au niveau individuel, groupal et social. Il s'intéresse surtout à la santé et au bien-être, à ce qui rend les humains résilients, heureux, optimistes, créatifs plutôt qu'aux sources des psychopathologies. La psychologie positive part du postulat que l'épanouissement humain ne peut pas seulement venir du traitement de la pathologie et de l'élimination des problématiques comportementales et émotionnelles mais demande aussi de capitaliser sur les forces et les capacités.

Avec la psychologie positive, l'étude du bonheur se déclare scientifique, basant ses recherches sur de fonctionnement psychologique de personnes qui se sentent particulièrement bien dans leur peau. Le bonheur devient dès lors mesurable par des questionnaires évaluant le degré de satisfaction éprouvé dans sa vie. Alors que traditionnellement, le bonheur est considéré comme rarement accessible et fugitif, la psychologie positive considère qu'il s'apprend, s'exerce, et des techniques (dont la méditation de pleine conscience fait partie) ainsi que des pistes concrètes pour devenir plus heureux sont élaborées (par exemple noter quotidiennement trois choses appréciées dans la journée, écrire une lettre de gratitude à une personne qui a joué un rôle positif dans notre vie ...).

Relevons que la pensée de Martin Seligman a évolué : en 2002<sup>2</sup> il se centrait sur l'étude du bonheur en estimant que la satisfaction était l'indice permettant de le mesurer. Dès, 2011, il remanie son modèle et place le bien-être comme l'objet d'étude de la psychologie positive, cette notion étant appréhendée comme un concept plus large dont le bonheur est une des composantes ; le critère d'évaluation du bien-être est l'épanouissement<sup>3</sup>.

Cette distinction entre bonheur et bien-être est reprise par le philosophe Florian Cova, cité dans le dossier du magazine Campus consacré au bonheur (4), qui

<sup>2</sup> En 2002, Martin Seligman (10) distinguait trois niveaux de bonheur :

1. **LA VIE PLAISANTE** basée sur le plaisir, dont l'objectif est de vivre de nombreux plaisirs et d'en amplifier les effets. Ce type de bonheur instantané ne dure pas.
2. **LA VIE ENGAGÉE** basée sur l'engagement, dont l'objectif est de connaître ses forces pour se maintenir dans un état de bien-être optimal. C'est le « flow » décrit par Mihaly Csikszentmihalyi, cet état où on ne voit plus passer le temps tant l'activité que nous faisons nous captive et nous apporte satisfaction. Le plaisir de ce niveau est plus profond et génère des émotions positives dont la durée est plus longue que celles générées par des plaisirs éphémères. La personne est dans un état de satisfaction.
3. **LA VIE PLEINE DE SENS** basée sur le don de soi où l'individu connaît ses forces et les met au service d'une cause plus grande que lui-même. Le sentiment d'accomplissement est alors profond et durable.

<sup>3</sup> Selon Martin Seligman, le bien-être est constitué de 5 composantes mesurables :

1. **LES EMOTIONS POSITIVES** : le bonheur et la satisfaction dans la vie, l'expression de l'amour, de la gratitude, de la satisfaction, du plaisir et de l'espoir.
2. **L'ENGAGEMENT** : le fait d'être entièrement absorbé dans une tâche, que la préoccupation de soi disparaisse et que cela procure un sentiment d'accomplissement.
3. **LES RELATIONS PERSONNELLES POSITIVES** : vivre des moments de joie, de satisfaction seraient et plus intenses et profonds lorsqu'ils se réalisent en présence d'autres personnes.
4. **LE SENS** : définit comme le sentiment d'appartenir et de servir à quelque chose que l'on considère comme plus grand que soi.
5. **LA REUSSITE** : correspondant au fait d'atteindre un ou des objectifs qui sont important à nos yeux.

Il est précisé qu'aucune composante à elle seule ne définit le bien-être mais que chacune y contribue.

précise qu'il s'agit de deux concepts proches sans être pour autant égaux : le premier ferait référence à un état émotionnel vécu comme positif alors que le deuxième renverrait au fait d'avoir une vie considérée comme bonne. Le bien-être est souvent utilisé dans les recherches socio-politiques en utilisant des critères plus facilement objectivables (tels le revenu, le logement, l'emploi, la sécurité, le niveau d'éducation, la santé physique et psychique, l'environnement ...).

### **Le bonheur au travail : une démarche issue de la psychologie positive**

Le développement de la psychologie positive a suscité un engouement important, l'appétence au bonheur étant universelle. Appliquée au domaine du travail, la psychologie positive cherche à identifier les différents ingrédients clés constitutifs du bonheur en entreprise. Ilona Boniwell et Justine Chabbane (5) expliquent que l'accent est mis sur les comportements organisationnels positifs, c'est-à-dire ceux qui stimulent les forces et les ressources des individus. Il est question notamment d'organisation permettant aux collaborateurs de percevoir le sens de l'accomplissement de leurs tâches, de leadership positif qui privilégie la reconnaissance et les encouragements fréquents. Ces méthodes procureraient un sentiment de bien-être qui favorise l'engagement au travail – présenté comme l'antidote du burnout – et la performance, l'augmentation de la performance influençant elle-même positivement sur le sentiment de bonheur.

Ces deux auteures relèvent que le concept de « bonheur au travail » peine à trouver un consensus pour sa définition. D'ailleurs, de nombreux articles et sites consacrés à ce sujet ne fournissent tout simplement pas de définition du « bonheur au travail », formulation souvent remplacé au fil du discours par le terme de « bien-être », ces deux notions apparaissant utilisées sans distinction.

En se penchant tant sur des articles de management (5, 6, 7) que sur les sites des sociétés de consulting locales proposant des prestations pour accroître le bonheur en entreprise (8,9), ou encore sur un questionnaire permettant de calculer son indice de bonheur au travail (10), nous synthétisons que le bonheur au travail serait lié aux ingrédients suivants :

- La qualité de l'encadrement : le manager doit être compétent, accessible et inspirer confiance. Il devrait exprimer régulièrement de la reconnaissance pour le travail et les efforts fournis, tolérer les erreurs et être à même d'apporter soutien en cas de besoin. Il devrait également traiter les collaborateurs avec équité.
- Favoriser l'autonomie, stimuler la créativité, permettre aux collaborateurs d'utiliser leurs compétences et de les développer par des tâches challengeantes et des formations utiles devrait prendre le pas sur les contrôles et l'application de procédures.

- Le contenu du travail : trouver de l'intérêt et du sens à son travail, avoir le sentiment d'être utile apporte des satisfactions. Nicolas Bouzou et Julia de Funès (11) relèvent que ce point est défaillant dans bien des entreprises, les métiers étant devenus tellement techniques et spécialisés que les employés ne voient souvent plus la finalité de leur travail.
- Le climat de travail : faire partie d'une équipe qui favorise les relations sociales, la collaboration et promeut des relations respectueuses.
- Le bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Les conditions matérielles : la qualité des locaux (ergonomie de la place de travail, clarté, calme, espace à disposition), le salaire.

Il nous paraît intéressant de relever qu'il s'agit là de caractéristiques traditionnellement mentionnées comme relevant d'un bon management. Ces éléments sont d'ailleurs quasiment superposables aux « 7 pièces manquantes du management » que Jean-Pierre Brun en 2008 (12)<sup>4</sup> a identifiées comme ayant un impact favorable sur la santé des collaborateurs et que cet auteur considère comme indispensables à l'amélioration du bien-être au travail et de l'efficacité des organisations.

Dès lors, nous nous interrogeons sur l'apport de la psychologie positive par rapport aux travaux antérieurs qui se sont attachés à définir les caractéristiques d'un bon management. C'est sans doute à travers son accent mis sur l'encouragement aux personnes et aux entreprises à développer un esprit positif, à recenser et encourager ce qui va bien ainsi qu'à chercher des idées pour améliorer le quotidien plutôt que de se centrer sur les problèmes, que la psychologie positive apporte une nouvelle impulsion. Cette réorientation de l'attention sur le verre à moitié plein plutôt que sur le verre à moitié vide permet-elle d'introduire du bonheur ?

### **Les limites et mauvaises utilisations de la psychologie positive dans le cadre du travail**

L'effet stimulant et motivant de la reconnaissance et de l'encouragement des points de réussite est bien connu. Par ailleurs, si se focaliser sur ce qui va bien est certes nécessaire pour supporter les frustrations et déconvenues inévitables dans tout environnement professionnel, cette injonction à investir le positif ne nous paraît pas suffisante lorsque les difficultés rencontrées deviennent importantes au point d'impacter quotidiennement la qualité de vie au travail voire de porter atteinte à la personnalité et/ou à la santé des collaborateurs. Au Groupe de confiance, nous recevons de nombreux collaborateurs qui, vivant un conflit relationnel aigu, sont pris dans des interactions douloureuses où les comportements rationnels cèdent souvent la place, sous l'effet de débordements

émotionnels, à des actes pas toujours adaptés, parfois hostiles. Prendre le temps de se pencher sur ce qui pose problème, reconnaître ce qui engendre de la souffrance et identifier les facteurs en jeu apparaît indispensable pour pouvoir envisager des améliorations réalistes.

Par ailleurs, Nicolas Bouzou et Julia de Funès ont émis des critiques acerbes à l'égard de ce qu'ils nomment un « artifice bonheuriste » et qu'ils estiment avoir trop souvent rencontré dans les entreprises où ils sont intervenus pour apporter un regard managérial et philosophique sur le monde des affaires. Ils déplorent une instrumentalisation du bonheur à des fins économiques et regrettent que des aménagements cosmétiques (tels des transformations de cafétéria, l'instauration d'activités récréatives, l'apport de plantes vertes dans les bureaux...) ou des formations rapides promettant des « recettes » clé en mains soient trop souvent proposés pour rendre les employés heureux, en négligeant d'envisager réellement les individus dans leur globalité et leur spécificité.

### **Conclusion**

On ne peut que se réjouir que des entreprises s'intéressent à rendre les collaborateurs heureux ! Cette préoccupation est à même d'apporter des effets positifs tant pour les employés que pour l'entreprise, pour autant qu'il ne s'agisse pas de mesures « sparadrap ». Il nous paraît également important de souligner que cultiver l'optimisme, se centrer sur les forces des personnes, des services et les reconnaître ne doit pas se substituer à une prise en compte et à une gestion des problèmes existants, qu'ils soient structurels, organisationnels, relationnels, managériaux ou économiques.

Toutefois, le bonheur est un concept dont le sens varie en fonction des orientations idéologiques et scientifiques de celui qui l'appréhende et dont la définition ne cesse de faire débat. En ce qui concerne le bonheur au travail, nous relevons un flou dans la terminologie : le bonheur, terme accrocheur et prometteur, évocateur de superlatifs enthousiasmants, figure dans les titres de formations ou d'interventions en entreprise mais est dans les descriptifs et les contenus généralement utilisé de manière indifférenciée du mot « bien-être », aucun de ces deux termes n'étant de surcroît clairement défini. Par ailleurs, les points d'attention sur lesquels portent ces interventions se différencient peu d'autres supports en management existant, si ce n'est par leur ambition de contribuer à rendre les collaborateurs heureux. Si toute amélioration, que ce soit au niveau de la qualité du lieu de travail, du contenu et de la charge du travail, de la compétence du management, de la communication entre les personnes, peut apporter un mieux-être et participer à la qualité de vie au travail, nous nous interrogeons sur l'objectif de bonheur affiché. En effet, le bonheur reste un vécu subjectif, lié à des sentiments et à une quête de sens personnels, aux valeurs

<sup>4</sup> Selon Jean-Pierre Brun, les 7 pièces manquantes du management sont : la reconnaissance au travail, le soutien social, le respect au travail, l'équilibre vie privée – vie professionnelle, la charge de travail réelle, l'autonomie et la participation aux décisions, la clarté du rôle.

éthiques, aux aspirations spirituelles individuelles ; il dépend souvent beaucoup de l'environnement familial et extraprofessionnel. Si l'on peut souhaiter trouver un travail proposant des conditions de travail favorables, qui corresponde à ses intérêts et à ses valeurs et ainsi s'y sentir bien, y trouver du plaisir, des satisfactions,

être motivé à travailler avec engagement et devenir performant, il apparaît utopique voire déplacé que les employés attendent que leur bonheur provienne de leur employeur dont la mission première est de faire marcher l'entité avec efficacité.

## Bibliographie

- 1 Frédéric Lenoir : Du bonheur, un voyage philosophique. Éditions Fayard, 2013
- 2 Martin Seligman : La fabrique du bonheur - Vivre les bienfaits de la psychologie positive au quotidien, Interéditions, 2011
- 3 Martin Seligman : S'épanouir, pour un nouvel art du bonheur et du bien-être. Éditions Pocket, 2016
- 4 Vincent Monnet, Anton Vos, Jacques Erard : C'est quand le bonheur ? Campus n° 142, Université de Genève, septembre 2020
- 5 Boniwell Ilona, Chabanne Justine : La psychologie positive appliquée au travail. Le Journal des psychologues, 2017/4 n°346, pages 33 à 36
- 6 Goldschmid Marcel : La psychologie positive au travail : 7 moyens puissants pour promouvoir productivité et bien-être. Management et coaching 2016  
<https://management-training-coaching.ch/?p=171>
- 7 Christophe André : Se sentir bien au travail. Cerveau et psycho- n° 71 septembre – octobre 2015  
<http://christopheandre.com/WP/wp-content/uploads/Bonheur-au-travail.-CP-2015.pdf>
- 8 Elty, Genève : <https://www.elty-coaching-formation.com/coaching-professionnel-geneve/bonheur-au-travail/>
- 9 Happy at Work, Genève : <https://happy-at-work.ch>
- 10 Indice de Bonheur au travail Léger (IBC), créé en 2006 par Pierre Côté <https://indicedebonheur.com/indice-du-bonheur-au-travail/questionnaire/>
- 11 Nicolas Bouzou, Julia de Funès : La comédie (in)humaine. Éditions de l'Observatoire, 2018
- 12 Jean-Pierre Brun : Les 7 pièces manquantes du management, une stratégie d'amélioration du bien-être au travail et de l'amélioration des entreprises. Les Éditions Transcontinental, 2008

## REGARD JURIDIQUE

---

**Le Groupe de confiance (GDC) mène, sur plainte, des investigations en cas d'allégations d'atteintes à la personnalité, qui peuvent relever du harcèlement psychologique ou sexuel dans ses formes qualifiées. La procédure d'investigation est strictement définie par le règlement relatif à la protection de la personnalité (RPPers), qui prévoit des étapes de procédures claires. La loi sur la procédure administrative ne s'applique qu'à titre supplétif, soit dans les cas où une question de procédure n'est pas spécifiquement réglée par le RPPers.**

Cette procédure fait naturellement régulièrement l'objet de critiques dans le cadre de recours formés contre les décisions de l'employeur, lesquelles sont consécutives au rapport d'investigation du GDC. Nous exposerons dans ce regard juridique quelques spécificités de la procédure d'investigation prévue par le RPPers ainsi que l'appréciation des tribunaux, en particulier celle de la Chambre administrative de la Cour de justice de Genève.

L'élément le plus souvent mis en avant par les voies critiques est l'absence de confrontation directe entre les parties et les personnes entendues en qualité de témoins, qui constituerait une violation du droit d'être entendu de la personne mise en cause, étant précisé que le droit d'être entendu est un droit fondamental consacré par l'article 29 al. 2 de la Constitution fédérale.

S'il est vrai que le RPPers ne prévoit pas ces confrontations directes, il y a lieu de souligner le contexte d'application du RPPers et le système prévu par le règlement en faveur du droit d'être entendu.

Il est d'abord rappelé que le but du RPPers est de protéger la personnalité des membres du personnel, tandis que le but de l'investigation n'est pas le prononcé d'une décision mais l'établissement d'un constat. La décision n'est prononcée qu'ultérieurement par l'autorité d'engagement, seule habilitée à le faire. Ainsi, le fait de préserver la partie plaignante ou une personne témoin et présumée victime de la confrontation avec la personne mise en cause permet à ces dernières de déposer en toute sécurité un vécu difficile sur le lieu de travail, en préservation de leur personnalité, ce qui favorise l'établissement des faits dont est chargé le GDC. Cette précaution, discutée paritairement lors de l'élaboration du règlement, s'explique d'autant plus par le contexte dans lequel se déroulent les investigations du GDC. En effet, les parties sont très souvent liées par un lien de subordination et les rapports de travail presque toujours encore en cours.

La demande d'investigation étant naturellement transmise à la personne mise en cause, celle-ci dispose d'un droit de réponse par lequel elle peut d'emblée se déterminer sur les allégations à son encontre,

demander l'audition de témoins et produire toute pièce utile (art. 23 al. 2 RPPers). La personne mise en cause a ensuite l'occasion de s'exprimer une nouvelle fois et de se déterminer sur la base des procès-verbaux d'audition car le règlement prévoit à son art. 28 al. 1 qu'elle puisse prendre connaissance de ce qui a été dit à son sujet et requérir des mesures d'instruction complémentaires en fonction de cela notamment (témoins à entendre, questions à poser, pièces à produire par ex.). A l'issue de l'instruction complémentaire, elle a une nouvelle fois la possibilité de consulter le dossier (art. 28 al. 3 RPPers) et, enfin, elle a la faculté de se déterminer sur le contenu des déclarations faites par les parties et l'ensemble des témoins la concernant au terme de l'instruction (art. 29 al. 1 RPPers).

Mais qu'en disent les juridictions de recours?

La Chambre administrative de la Cour de justice a régulièrement eu l'occasion d'examiner de façon détaillée la procédure d'investigation du GDC et d'en analyser la conformité avec le droit d'être entendu. Le Tribunal fédéral s'est également exprimé à ce sujet, de façon moins poussée toutefois mais toujours en confirmant la position de la juridiction cantonale (voir par exemple l'arrêt du Tribunal fédéral du 30 septembre 2021, 8C\_471/2021, c. 4).

En substance, il ressort des arrêts en question que les différentes étapes de la procédure offrant à la personne mise en cause l'opportunité de s'exprimer, et de se déterminer sur les allégations et témoignages, permet de palier à l'absence de confrontation directe des parties d'une part et à l'audition des témoins hors présence des parties d'autre part (ATA/674/2017 du 20 juin 2017, c. 7b).

La Cour de justice a récemment confirmé le fait que la procédure telle que prévue dans le RPPers ne violait pas le droit d'être entendu de la personne mise en cause, précisément du fait de l'accès au dossier et de la possibilité de demander des mesures d'instruction complémentaires sur la base de celui-ci (ATA/263/2022 du 15 mars 2022, c. 3a).

Dans cet arrêt, la Cour de justice a également souligné le but de la procédure d'investigation au GDC et l'obligation de protection de la personnalité du personnel (et donc des témoins) comme autant de motifs justifiant une exception à la possibilité généralement offerte aux parties par les différentes lois de procédure de poser directement des questions aux témoins.

Précisons encore que dans un arrêt daté du 1<sup>er</sup> décembre 2020, la Cour de justice de Genève avait une fois encore confirmé les différents moyens, pour la personne mise en cause, de faire valoir ses arguments et de réagir à ceux de la personne plaignante avant que le constat d'atteinte ou d'absence d'atteinte ne soit rendu par le GDC. Elle avait en outre également rappelé à cette occasion que les parties ont la faculté de recourir contre la décision rendue par l'employeur

suite au constat du GDC et ainsi à nouveau faire valoir leur droit d'être entendu, y compris en demandant à la juridiction de recours de réentendre les témoins auditionnés par le GDC (ATA/1206/2020 du 1<sup>er</sup> décembre 2020).

En conclusion, la conformité du RPPers aux dispositions constitutionnelles a encore récemment été confirmée par les tribunaux, lesquels se sont penchés à répétition sur la procédure d'investigation devant le GDC. Néanmoins, conscient de l'importance de préserver les droits de toutes les parties à la procédure, et des enjeux qui en découlent, le GDC poursuivra sa mission de constat des atteintes à la personnalité en continuant à être attentif aux critiques et à appliquer la procédure du RPPers de manière consciencieuse et proportionnée.

\*\*\*