

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2921/2025-FPUBL

ATA/184/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 17 février 2026

dans la cause

A_____

représentée par Me Yannick BERSOT, avocat

recourante

contre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

intimée

EN FAIT

A. a. A_____, originaire de Biélorussie, a, dès septembre 2022, été immatriculée à l'Université de Genève (ci-après : l'université) et inscrite à la faculté de médecine (ci-après : la faculté) en vue de l'obtention d'un doctorat ès sciences en sciences de la vie, mention sciences biomédicales.

Elle a bénéficié d'une bourse d'excellence de la commission fédérale des bourses pour étudiants étrangers (CFBE) pour effectuer son séjour de recherche au sein de la faculté de septembre 2022 à août 2023, prolongé jusqu'au 31 août 2024.

b. Ses codirecteurs de thèse étaient les Prof. B_____, directeur, et C_____, co-directrice.

c. Parallèlement, elle a été engagée par l'université en tant qu'assistante pour la période du 15 janvier 2023 au 31 août 2023, reconduite jusqu'au 31 août 2024.

d. Le 1^{er} septembre 2023, elle a échoué à l'examen oral de doctorat (ci-après : examen TAC) auquel elle devait se soumettre au terme de sa première année, évalué par un comité de thèse (*Thesis advisory committee* ou TAC). Elle avait la possibilité de repasser l'examen dans un délai maximum de six mois.

e. À l'occasion de cet examen, A_____ s'est plainte d'une supervision et d'un soutien à ses yeux insuffisants de la part de sa co-directrice de thèse. Plusieurs échanges de courriels entre elle-même, son directeur de thèse et divers cadres de la faculté s'en sont ensuivis.

f. Elle se trouve depuis le 30 janvier 2024 en incapacité de travail, laquelle trouve selon elle son origine dans ses relations avec la Prof. C_____. Elle n'a en conséquence pas pu effectuer sa seconde tentative d'examen TAC.

g. Un processus de conciliation entre A_____ et la faculté s'est engagé, dans le cadre duquel une séance a été tenue le 17 mai 2024. Il lui a été proposé à cette occasion soit de changer de sujet et de directeur de thèse et de reprendre *ab initio* son cursus doctoral, soit de se présenter une nouvelle fois à l'examen TAC, devant le même comité de thèse, une fois que son incapacité de travail aurait pris fin.

h. Par courriel du 22 mai 2024, elle a opté pour la première possibilité, ce dont la faculté a pris acte par lettre du 27 mai 2024, l'informant qu'elle ne se trouvait dès lors plus sous la direction des Prof. B_____ et C_____ et disposait d'un délai de douze mois à compter de la fin de son incapacité de travail pour trouver des nouveaux sujet et directeur de thèse.

i. Après plusieurs échanges de correspondance entre A_____ et la faculté, cette dernière a, par décision déclarée immédiatement exécutoire du 30 septembre 2024, prononcé la révocation de son inscription audit doctorat. L'élément déterminant était l'absence de supervision d'A_____ par un directeur de thèse, sans qu'un accord spécifique lui permette d'y déroger.

Cette décision a été confirmée sur opposition en date du 28 février 2025.

j. Par arrêt du 16 décembre 2025, la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) a rejeté le recours formé par A_____ contre cette décision.

B. a. Parallèlement à cette procédure et suite à la demande de l'intéressée, l'université lui a, par décision du 1^{er} octobre 2024, transmis une version caviardée du contrat de bourse et de ses annexes, en y retranchant les éléments se rapportant à l'objet de la recherche scientifique en cours. Elle a par contre refusé de transmettre la correspondance interne sollicitée, qui ne constituait pas des « rapports administratifs » et relevait d'échanges purement internes.

b. A_____ a recouru contre cette décision auprès de la chambre de céans, se fondant sur la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08), laquelle a, par arrêt du 18 mars 2025, rejeté son recours.

C. a. Parallèlement encore à cette procédure, l'intéressée a, en date du 29 novembre 2024, déposé plainte pour atteinte à la personnalité et a sollicité l'ouverture d'une investigation à l'encontre de la Prof. C_____, en application des art. 69 ss du règlement sur le personnel de l'université du 17 mars 2009 (ci-après : RPer).

Très tôt, elle avait été soumise à de fortes pressions de la part de la Prof. C_____. Elle s'était sentie mise à l'écart en constatant que seul son nom avait été omis dans la liste des membres de son groupe sur les présentations projetées lors de la journée scientifique du service d'oncologie et la conférence de l'organisation européenne pour la recherche et le traitement du cancer des 30 et 31 mars 2023, alors que ces deux événements étaient étroitement liés à la thématique de sa thèse. Cette professeure n'avait eu de cesse de lui rappeler qu'elle était étrangère et de la rabaisser en prononçant des phrases du type « tu es étrangère, personne ne te fait confiance », « tu n'es venue en Suisse que pour en profiter », « ton avenir professionnel ne dépend que de moi », etc. En décembre 2023, elle aurait communiqué oralement aux ressources humaines ne plus vouloir travailler avec l'intéressée et aurait demandé de la licencier. Le 24 janvier 2024, elle aurait par ailleurs pris contact avec son précédent supérieur hiérarchique au Luxembourg pour critiquer ses compétences et tenter d'obtenir de lui des informations la discréditant.

Le comportement de la Prof. C_____ avait porté atteinte à sa personnalité et elle était en incapacité de travail depuis le 18 janvier 2024, souffrant d'« épisode dépressif moyen à sévère » et éprouvant une « souffrance émotionnelle croissante depuis plusieurs mois et dans un contexte d'un environnement professionnel stressant et hostile », comme cela ressortait du rapport médical du 10 avril 2024 du médecin du travail mandaté par les ressources humaines de l'université.

Il semblait que son cas n'était pas isolé, d'autres collaborateurs ayant eu « maille à partir » avec la Prof. C_____. Les pressions et actes d'hostilité avaient été remontés par l'intéressée au comité d'examen du TAC le 1^{er} septembre 2023 mais

ces faits dénoncés n'avaient pas été considérés par les instances universitaires, raison pour laquelle elle n'avait d'autre choix que de déposer sa plainte.

b. Le 20 février 2025, la Prof. C_____ s'est déterminée par écrit au sujet de la plainte et en a contesté la teneur. Elle a produit un chargé de pièces comprenant de nombreux échanges intervenus avec et au sujet de l'intéressée.

c. Par décision du 30 avril 2025, le rectorat a prononcé le classement de la plainte formée par A_____.

Les échanges litigieux rapportés par pièces n'étaient pas attentatoires à sa personnalité et restaient admissibles dans un contexte où la Prof. C_____ pouvait légitimement s'inquiéter du manque de rigueur et des nombreuses lacunes constatés dans l'exécution de ses tâches à son égard. De plus, s'agissant des prétendues atteintes, non documentées, dont elle se prévalait, celles-ci étaient fermement contestées par la Prof. C_____ dont les explications corroborées par pièces apparaissaient convaincantes.

d. Le 4 juin 2025, A_____ a formé opposition contre ce classement.

Elle contestait les allégations de la Prof. C_____. Un classement ne s'imposait pas en tant que sa plainte n'était manifestement pas infondée ou abusive, le rectorat ayant de ce fait violé son obligation de protéger sa personnalité. La décision querellée reprenait, sans aucune distance critique, toutes les allégations de la Prof. C_____ et ne remettait pas en question la valeur probante des pièces, soit rédigées par la professeure elle-même, soit à son instigation, soit manifestement en contradiction avec d'autres faits, comme le rapport du TAC.

e. Par décision sur opposition du 25 juin 2025, le rectorat a confirmé le classement de la plainte.

Après instruction de son opposition, le rectorat constatait que les faits présentés et les pièces produites n'apportaient pas de nouvel éclairage sur l'affaire. Or, le dossier, notamment les différents échanges entre l'intéressée et la Prof. C_____ ne faisaient pas apparaître d'indice d'une quelconque atteinte à sa personnalité. Aussi, le fait qu'elle avait rapporté une « situation particulièrement conflictuelle » dans le cadre de son travail au Pôle Santé de l'université ou encore « une souffrance émotionnelle croissante depuis plusieurs mois et dans un contexte d'un environnement professionnel stressant et hostile » à son médecin psychiatre ne suffisait pas à faire naître l'existence d'un tel soupçon d'atteinte.

S'agissant du « désintérêt manifesté » par la Prof. C_____ à son égard ainsi que sa « démission de fait de son rôle de superviseur », la procédure d'investigation prévue aux art. 72 ss RPer n'avait pas vocation à évaluer la qualité d'un encadrement.

En définitive, le rectorat retenait que les difficultés rencontrées dans ses activités à l'université, y compris dans ses interactions avec la Prof. C_____, trouvaient vraisemblablement leur origine dans les lacunes observées dans l'exécution de ses

tâches, sans qu'il soit possible de suspecter une quelconque atteinte à sa personnalité justifiant l'ouverture d'une procédure d'investigation.

- D. a.** Par acte du 27 août 2025, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative à l'encontre de cette décision, concluant principalement à son annulation et à ce que l'ouverture d'une procédure d'investigations à l'encontre de la Prof. C_____ soit ordonnée.

Le rectorat avait violé les art. 69 ss RPer et 328 al. 2 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) en refusant d'ouvrir une procédure d'investigation dans une situation appelant à établir les faits. Elle avait apporté suffisamment d'éléments permettant d'établir l'atteinte à sa personnalité, à tout le moins de fonder un soupçon d'existence de celle-ci, ce qui était déjà suffisant pour que le rectorat ordonne l'ouverture d'une enquête. Elle était en effet en arrêt de travail depuis le mois de janvier 2024, ce qui avait été attesté médicalement comme une conséquence des problématiques vécues sur le lieu de travail. Par ailleurs ses échanges avec la Prof. C_____ montraient déjà une forme d'hostilité de la part de cette dernière. Enfin, aucune de ses démarches n'avait permis d'obtenir un soutien de la part de son *alma mater*.

En ne considérant les éléments apportés par elle-même qu'à la lumière de la version de la Prof. C_____, et donc en refusant d'entreprendre les démarches qui auraient permis d'établir les faits, l'université n'avait pas respecté le devoir de l'employeur d'instruire sérieusement la cause.

Le rectorat s'était par ailleurs contenté de faire siennes les déterminations de la Prof. C_____ et s'était ainsi basé sur un état de faits incomplet, sinon erroné. Son raisonnement figurant dans la décision du 30 avril 2025 ne pouvait être suivi car en présence de deux versions fortement contradictoires et contestées d'une part et d'autre, il ne pouvait en conclure que la plainte était infondée mais devait considérer cette situation comme nécessitant l'ouverture d'une enquête, vu que les faits ne pouvaient être établis en l'état.

La jurisprudence prévoyait un allègement du degré de preuve s'agissant des cas de harcèlement psychologique, et en considérant que les atteintes n'étaient pas documentées et en donnant la préférence à la version de la directrice de thèse – sans lui permettre de faire de surcroît valoir son droit de réplique –, le rectorat s'était mépris dans son analyse, qui était ainsi partielle et unilatérale, en écartant la possibilité que d'autres faits constitutifs d'une atteinte puissent exister.

- b.** Dans sa réponse du 30 septembre 2025, l'université a conclu au rejet du recours.

Les pièces figurant au dossier ne faisaient pas apparaître de propos ou de comportements attentatoires à la personnalité de la recourante dont la Prof. C_____ serait l'auteure, ni ne suggéraient qu'une telle atteinte ait pu être commise. Les propos litigieux rapportés par pièces restaient non seulement admissibles mais avaient, de plus, été sortis de leur contexte par la recourante dans sa plainte.

Elle ne fournissait aucune précision s'agissant de l'attitude négative qu'elle lui reprochait d'avoir adopté.

Il avait par ailleurs procédé à un examen du dossier, les éléments l'ayant conduit à déclarer la plainte infondée y étant clairement exposés.

c. Dans sa réplique du 13 novembre 2025, la recourante a contesté qu'elle aurait mal exécuté ses tâches. Elle restait au bénéfice d'excellents résultats sur le plan académique, ayant accompli tous ses crédits préparatoires avec une moyenne de 5.6 (sur 6). En février 2023, les superviseurs avaient émis un avis très positif à son sujet, relevant le travail effectué ainsi que les compétences d'un très bon niveau. Son échec au TAC du 1^{er} septembre 2023 était la conséquence du fait qu'elle avait été amenée ensuite à travailler sur des analyses sans rapport avec son sujet de doctorat.

d. Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 43 al. 1 et 2 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 - LU - C 1 30 ; art. 218 al. 1 RPers ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. La recourante sollicite à titre préalable la « production du dossier de la cause » par l'intimée, ainsi que de la correspondance électronique la concernant entre les Profs B_____, C_____, D_____, ainsi que E_____ et tout autre intervenant (service comptabilité, etc), du courrier électronique envoyé par la Prof. C_____ à E_____, fin décembre 2023, demandant son licenciement, de la correspondance entre Mme F_____ et Mme G_____ à son sujet, de la correspondance entre les Profs B_____, C_____ et la CFBE, ainsi que la copie du registre « *Targeting PARP Inhibitor Resistance* » tenu par la Prof. C_____ pour la mise en œuvre d'essais cliniques avec indications des modifications apportées audit registre de 2022 à 2024, ainsi que pour le projet de recherche en général et les personnes habilitées à travailler sur ledit projet et à accéder aux données des patients.

2.1 Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), comprend notamment le droit pour le justiciable de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Ce droit n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140

consid. 5.3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

2.2 En l'espèce, l'intimée a produit notamment les pièces annexées à la plainte et celles annexées à la détermination de la Prof. C_____. La recourante n'indique pas quels éléments pertinents se trouveraient dans les pièces supplémentaires qu'elle sollicite, étant précisé que la plupart correspondent à celles visées par sa demande d'accès aux documents qui a fait l'objet de l'arrêt de rejet de la part de la chambre de céans le 18 mars 2025. La recourante a par ailleurs eu l'occasion de produire toute pièce utile. Les pièces versées à la procédure apparaissent suffisantes pour la solution du litige.

Il ne sera ainsi pas donné suite à la requête de la recourante.

3. Le litige porte sur la décision de l'université confirmant le classement de la demande d'investigation.

3.1 Selon l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée dans le cas d'espèce.

3.2 L'université est un établissement de droit public doté de la personnalité morale (art. 1 al. 1 LU).

L'université est l'employeur de son personnel (art. 13 al. 1 LU).

3.3 Le RPers régit les rapports de service et de travail entre l'université et son personnel, lequel est composé des membres du corps enseignant et du corps du personnel administratif et technique (art. 1 RPers).

L'université veille à la protection de la personnalité des membres du corps enseignant et combat l'apparition ou la persistance des comportements constitutifs de harcèlement psychologique ou sexuel (art. 8 al. 1 RPers).

3.4 Les art. 69 ss RPers définissent les règles applicables à la procédure de plainte pour atteinte ou suspicion d'atteinte aux droits de la personnalité d'un membre du corps enseignant, notamment en cas de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel (art. 8 al. 4 RPers).

La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte aux droits de la personnalité sont réalisés ou non (art. 69 RPers).

Selon l'art. 70 RPers, tout-e membre du corps enseignant qui s'estime victime d'une atteinte à la personnalité peut demander l'ouverture d'une investigation (al. 1). La demande d'ouverture d'une investigation se fait par le dépôt d'une plainte écrite,

datée et signée, adressée au rectorat par le plaignant, qui contient une description des faits et l'identité de l'auteur présumé de l'atteinte (al. 2).

Aux termes de l'art. 71 RPers, le rectorat notifie à la personne mise en cause la plainte et les éventuelles pièces annexées (al. 1). Il examine la recevabilité de la plainte (al. 2). Il peut refuser d'entrer en matière, notamment lorsqu'il estime la plainte manifestement abusive, non fondée ou hors délai. Il classe alors la plainte et en informe par écrit le/la plaignant-e et la personne mise en cause (al. 3). Il peut entendre le/la plaignant-e et la personne mise en cause ainsi que les témoins qu'il juge utile avant de se déterminer sur la suite à donner à la plainte. Les auditions de témoins sont menées hors la présence des parties. Il est tenu procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue. Le rectorat peut confier cette enquête préliminaire à un-e enquêteur/trice externe (al. 4).

S'il estime qu'une investigation doit être ouverte, le rectorat mandate un enquêteur externe afin d'instruire la plainte et d'établir les faits (art. 72 al. 1 RPers).

Selon l'art. 81 al. 1 RPers, pour la procédure en cas de sanctions disciplinaires, les dispositions de la LPA sont applicables, en particulier celles relatives à l'établissement des faits (art. 18 ss).

3.5 Selon l'art. 63 RPers, 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, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes sur leur lieu de travail (art. 63 al. 1 RPers). Tout harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 63 al. 3 RPers).

3.6 La victime est ainsi souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, d'une incompatibilité de caractères, d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1).

La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du

travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

3.7 La recourante se prévaut par ailleurs de l'art. 328 al. 2 CO, applicable par renvoi de l'art. 165 al. 3 RPers, selon lequel l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

3.8 En l'espèce, la recourante fait valoir que la Prof. C_____ avait adopté une attitude négative à son égard, ne cessant de la rabaisser, et qu'elle avait pourtant tenté de discuter de cette problématique avec elle, la professeure la renvoyant à une réflexion quant à son doctorat et ne prenant dès lors pas en compte les remarques remontées. Elle se fonde à cet égard sur un échange de courriels du 7 août 2023 duquel il ne ressort toutefois nullement ce qu'elle allègue. Elle lui avait en effet écrit : « *Dear C_____, Thank you for the discussion in the morning. I think you were right in many aspects. I am sorry, I need to discuss with you again, when you have time* » et cette professeure lui avait répondu : « *Dear A_____, I am glad that you agree with many aspects we discussed this morning. It would suggest that we await until H_____ is back next week to schedule a meeting with her and review the concerns she raised regarding the multiplex IHC experiments you performed and the way you handled the raw data. I also have to discuss with Pr B_____, as he is co-supervisor of your PhD. In the meanwhile, I would strongly suggest that you think why you are doing PhD and what does it mean in terms of investment and commitment. Lack of rigor and trust is a "No GO" in my lab, and this is particularly true for the resistance to PARP project funded by the DOD* ».

C'est également sur la base de ce courriel qu'elle avait indiqué dans sa plainte que cette professeure n'aurait eu de cesse de lui rappeler qu'elle était étrangère et de la rabaisser en prononçant des phrases du type « tu es étrangère, personne ne te fait confiance », « tu n'es venue en Suisse que pour en profiter », « ton avenir professionnel ne dépend que de moi ». Ces phrases ne ressortent nullement de ce courriel, dans lequel la professeure se limite à lui reprocher un manque d'investissement et de rigueur, tout en respectant les limites de la bienséance.

La recourante relève également que la Prof. C_____ avait écrit à la CFBE le 4 décembre 2023 pour annoncer qu'elle ne recommanderait pas la poursuite de la bourse d'excellence. On ne voit toutefois pas en quoi cette attitude serait attentatoire à sa personnalité.

Dans sa plainte, elle avait également fait valoir que le 24 janvier 2024, la Prof. C_____ avait pris contact avec son précédent supérieur hiérarchique au Luxembourg pour critiquer ses compétences et tenter d'obtenir de lui des informations la discréditant. Ce faisant, elle fait une lecture tronquée de ce mail dans lequel la professeure se limite à mentionner les difficultés que la recourante a à conduire un travail scientifique et à demander l'avis de son précédent supérieur hiérarchique : « *I am contacting you regarding A_____. As you know she joined my lab to start a PhD one year ago. Unfortunately, she has difficulties in conducting scientific work. I am wondering if you would have time to discuss by Zoom ?* ».

La recourante a également relevé le fait que son nom n'avait pas été mentionné dans la documentation relative à la journée scientifique du service d'oncologie en mars 2023. Or la fiche d'information relative à cette conférence permet de constater que seuls les conférenciers – en l'occurrence des professeurs – y étaient cités.

En annexe à la détermination de la Prof. C_____ du 20 février 2025 figure un chargé de pièces comprenant de nombreux échanges intervenus avec et au sujet de l'intéressée. Or à l'instar de l'intimée, force est de constater qu'ils mettent en évidence un certain niveau d'inquiétude, voire d'insatisfaction de la part de la professeure, sans toutefois dénoter l'existence d'une situation conflictuelle entre elles. On peut par exemple lire dans un échange de courriels du 20 décembre 2023 : « *Dear A_____, This is the second warning from I_____ regarding a misuse of the scans, after the one we received in August. As mentioned previously, we cannot offer this as it has an impact on our collaboration with the pathology. Please do not scan by yourself anymore. (...). Thank you for your understanding* » et la réponse de la recourante : « *Dear C_____, Thank you for your letter. I apologize for the oversight in omitting the name of one of the samples from the scan sheet, and I have addressed this with I_____, (...) I hope you have a pleasant day. Sincerely* ».

De même, il ressort de ces pièces que le manque de rigueur et les lacunes reprochés à la recourante ne reposaient pas sur les seules constatations de la Prof. C_____, mais avaient également été relevés par plusieurs tierces personnes, telles que les membres du comité du TAC. On peut en effet lire notamment dans le rapport du TAC : « *The student is an MD and understandably shows significant gaps in literature knowledge related to her project and on the basics in biology* » ou « *the PhD student did not answer satisfactorily to questions related to basic concepts. She was not able to explain some of the strategies and the overall rationale for the chosen approaches* », ce qui a eu pour conséquence que le TAC n'a pas validé son examen oral.

Ces constatations ont également été faites par la responsable du laboratoire de la Prof. C_____ qui avait interpellé cette dernière, par courriel du 31 juillet 2023, pour lui signaler de nombreux problèmes concernant le travail effectué par la recourante au sein du laboratoire de la professeure : « La situation avec A_____

[A_____] est de pire en pire. En plus des difficultés administratives, j'ai réalisé, en me penchant un peu plus sur ses expériences, qu'elle n'a quasiment aucun résultat exploitable quant à son multiplex sur les tissus de cancer de l'endomètre. En début de semaine, je lui ai demandé de me montrer les images qu'elle avait obtenues jusqu'à maintenant afin que l'on regarde ensemble ce qu'il restait à faire. À ma grande surprise, j'ai réalisé qu'elle n'avait jamais ouvert un seul de ses scans. Elle ne savait pas comment les ouvrir et n'avait même pas l'application installée sur son ordinateur. De plus, elle n'avait jamais téléchargé la plupart de ces scans que la pathologie nous envoie via un lien Onedrive. (...). Malgré cela, dès le 2^{ème} jour du planning, elle n'a pas suivi le protocole HE, a sauté des étapes importantes et a monté toutes ses lames avec de l'aquatex au lieu du glycérol (pas compatible avec la HE). (...). Quand je lui ai demandé si elle avait bien monté ses lames avec le glycérol (je voyais à l'œil nu que le montage semblait avoir été fait avec de l'aquatex), elle m'a menti et m'a assuré avoir utilisé le glycérol. (...). J'ai essayé de parler à A_____ en tête-à-tête à plusieurs reprises, mais je ne sais plus comment faire pour qu'elle apprenne à être plus attentive et à admettre ses erreurs. Je reconnais que j'aurais dû me rendre compte plus tôt qu'elle n'avancait pas dans le bon sens, mais il ne m'est même pas venu à l'esprit qu'elle ne savait pas comment ouvrir ses fichiers, étant donné qu'elle n'a jamais posé la question. Malheureusement, la manip est à recommencer à zéro et elle a gaspillé du temps et des réactifs coûteux. Il est d'autant plus compliqué à l'aider qu'on ne peut pas se fier à ce qu'elle dit et qu'il faut toujours tout vérifier soi-même. Personnellement, cette semaine a été très difficile pour moi, car j'ai passé une grande partie de mon temps à m'occuper de A_____ (...). »

Enfin, bien que le rapport médical du 18 janvier 2024 atteste d'un épisode dépressif enduré par la recourante, engendrant une incapacité de travail, il ne permet pas pour autant d'établir qu'il serait le fait des agissements de la Prof. C_____.

3.9 À l'instar de l'intimée, il convient de retenir que le dossier ne fait pas apparaître d'indices de pressions ou d'actes d'hostilité, encore moins de propos ou de comportements attentatoires à la personnalité de la recourante.

En l'absence de tout indice permettant de rendre vraisemblable l'existence d'un harcèlement psychologique, tel que défini par les dispositions réglementaires applicables et la jurisprudence, exercé par la Prof. C_____ à l'encontre de la recourante, l'intimée était fondée à classer sa plainte sans procéder à d'autres mesures d'instruction que de solliciter la détermination de la mise en cause. La décision querellée expose de manière motivée les raisons pour lesquelles la plainte est classée, se fondant sur les pièces du dossier, de sorte que le grief tiré d'une mauvaise constatation des faits sera écarté.

Pour les mêmes raisons, l'on ne saurait reprocher à l'intimée d'avoir violé, en sa qualité d'employeur, son obligation de protéger la personnalité de la recourante en application de l'art. 328 CO.

Dans ces circonstances, le recours, mal fondé, sera rejeté.

4. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 27 août 2025 par A_____ contre la décision de l'Université de Genève du 25 juin 2025 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge d'A_____ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral, par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature de la recourante ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession de la recourante, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Yannick BERSOT, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'Université de Genève.

Siégeant : Michèle PERNET, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

J. PASTEUR

M. PERNET

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :