

Date de dépôt : 24 janvier 2018

Réponse du Conseil d'Etat

à la question écrite urgente de M. Daniel Sormanni : Mobbing à l'IUFE : que se passe-t-il ?!

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 15 décembre 2017, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat la question écrite urgente qui a la teneur suivante :

Des trois plaintes, au moins, déposées à l'OCIRT, par des employés de l'IUFE, deux ont été traitées et concernent des membres du personnel administratif et technique ; ces personnes ont été reçues et auditionnées, sans suite favorable aux victimes.

La troisième n'a eu aucune suite de la part de l'OCIRT, nous entendons par là qu'il n'y a eu aucune audition. Une lettre de réclamation déposée, par un membre de la direction de l'IUFE, directement auprès de la conseillère d'Etat chargée du DIP et de l'enseignement supérieur n'a également été soldée d'aucune suite.

La directrice de l'IUFE est mise au courant et par représailles isole les plaignants, le rectorat propose, pour l'une des plaintes, 6 mois pour un arrangement amiable suite aux 5 ans de harcèlement et un licenciement pour le 31/12/2017 pour l'autre plainte et pour la troisième, une atteinte à la personnalité depuis 3 ans. La directrice prétend être mise au courant des contenus des plaintes et soutient l'idée que les personnes qui se plaignent procèdent à « un suicide professionnel ». Ces visions sont relayées par le rectorat.

Questions urgentes :

1. *Pourquoi l'anonymat auprès de l'OCIRT n'est-il pas respecté ?*
2. *Pourquoi le rapport de l'OCIRT affirme-t-il qu'il n'y a pas de plaintes, alors qu'au moins 3 plaintes sont effectives et 8 personnes harcelées ?*
3. *Pourquoi, dans le contexte d'une campagne marketing de lutte contre le harcèlement, les personnes qui ont déposé plainte subissent-elles des représailles, voire des licenciements, ou sont-elles poussées à la retraite anticipée ?*
4. *Qui a connaissance du rapport de l'OCIRT et où est-il aujourd'hui ?*
5. *Pourquoi le vice-recteur déclare-t-il que ceux qui n'obéissent pas « se tirent une balle dans le pied » ? Va-t-il dans le sens du suicide professionnel mentionné par la directrice de l'IUFE ?*
6. *Pourquoi le rapport de la Cour des comptes (CdC) n° 93/2015 ne fait-il pas l'objet d'une communication de l'IUFE, sur sa mise en œuvre de façon détaillée ?*
7. *Le DIP étant forcément au courant, quelles sont les mesures prises :*
 - *pour défendre les employés qui ont protégé l'institut en ce qu'ils ont dénoncé des faits juridiquement punissables ?*
 - *pour protéger les employés lanceurs d'alerte contre le harcèlement et le licenciement ?*
8. *Quelles mesures le rectorat va-t-il entreprendre pour agir dans l'intérêt de l'université et des étudiants, et de ses employés ?*

Dans l'attente de vos explications, recevez, Madame et Messieurs les conseillers d'Etat, mes salutations distinguées.

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

1. Pourquoi l'anonymat auprès de l'OCIRT n'est-il pas respecté ?

Il convient, en premier lieu, de clarifier que l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) est chargé de l'exécution et de la surveillance d'un certain nombre de dispositifs légaux visant la sauvegarde des intérêts publics découlant de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964 (LTr; RS 822.11), et non des intérêts privés des travailleurs. Les procédures que l'office mène au sein des entreprises ont ainsi une portée collective.

Ainsi, à titre d'exemple, lorsque l'OCIRT intervient pour contrôler l'obligation de tout employeur de prendre des mesures visant à protéger la santé et l'intégrité personnelle des employés au sens de l'article 6 LTr, il s'agit de contrôler l'existence globale d'un dispositif de protection de la santé au sein de l'entreprise relatif à l'ensemble des travailleurs.

Ces procédures ne visent pas à instruire et à régler le cas individuel d'un travailleur, et les mesures éventuellement ordonnées concernent la protection de l'ensemble des travailleurs actifs au sein de l'entreprise.

En tant qu'autorité administrative, l'OCIRT intervient au sein des entreprises en respectant le principe d'impartialité, de légalité, et de proportionnalité, avec pour objectif final la mise en conformité de l'entreprise. Il a le devoir d'établir les faits nécessaires à la prise de décision, conformément aux règles sur la procédure administrative (article 18 et ss de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985; LPA – rs/GE E 5 10) et est soumis au secret de fonction s'agissant des faits qu'il apprend dans le cadre de ses contrôles.

Il convient également d'expliquer que les collaborateurs de l'OCIRT, en plus d'être soumis au secret de fonction prévu par l'article 9A de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC), sont soumis à un secret professionnel instauré par la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964 (LTr; RS 822.11), en son article 44, alinéa 1, qui entrave par principe toute transmission d'informations relatives à ces contrôles, sauf à bénéficiaire du consentement écrit de la personne bénéficiaire du secret (Art. 44a, al. 2).

L'obligation de garder le secret prévu par l'article 44 LTr s'applique aux autorités chargées de la surveillance et de l'exécution des prescriptions de la loi, aux membres de la Commission fédérale du travail ainsi qu'aux experts consultés et aux inspecteurs spécialisés (article 82 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, du 10 mai 2000; OLT 1 – RS 822.111).

Cela explique pourquoi le Conseil d'Etat ne peut pas répondre à des questions portant sur des procédures précises diligentées par l'OCIRT, y compris dans le cadre d'une question écrite urgente; en particulier, il ne pourra donc répondre au point 2 de la QUE 762.

Les modalités générales de contrôles menés par l'OCIRT peuvent cependant être précisées :

Lorsque l'OCIRT est saisi d'une dénonciation concernant une infraction à la LTr, la personne entendue doit préciser, par écrit, si elle accepte ou non que son nom soit communiqué à l'employeur concerné. Sauf à bénéficier de cet accord, l'OCIRT interviendra au sein de l'entreprise de manière à protéger strictement la confidentialité du plaignant. Si la situation n'est pas conforme aux exigences de la LTr, l'OCIRT doit dans un premier temps confirmer ses constats à l'entreprise, en lui fournissant les explications nécessaires pour lui permettre de régulariser la situation.

Lorsque la mise en œuvre de certaines mesures est indispensable à la régularisation de l'entreprise, l'OCIRT lui adresse un courrier de demande de mise en conformité au sens de l'article 51, alinéa 1 LTr, qui impartit à l'entreprise un délai pour les mettre en place et rétablir une situation conforme à la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964. Les demandes de mesures formulées par l'office doivent être communiquées par l'entreprise aux travailleurs concernés, comme l'exige l'article 71, alinéa 2, de l'ordonnance 1 de la LTr (OLT 1), et à l'article 6, alinéa 3, de l'ordonnance 3 de la LTr (OLT 3).

L'employeur peut le faire selon les modalités qu'il juge adéquates, par exemple en affichant une copie des mesures demandées par l'OCIRT dans ses locaux de travail, et doit apporter la preuve de cette communication à l'OCIRT.

Si au terme du délai impartit pour se mettre en conformité, l'entreprise n'a pas - ou pas complètement - donné suite aux injonctions de l'OCIRT, avec pour corollaire que l'entreprise présente toujours des irrégularités s'agissant de ses obligations découlant de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964, l'OCIRT prononce à l'encontre de l'entreprise une décision administrative, sous la menace de la peine prévue à l'article 292 du code pénal suisse (CP; RS 311.0), en application de l'article 51, alinéa 2 LTr.

De plus, il peut être rappelé que les litiges faisant l'objet d'une procédure de droit public, diligentée par l'OCIRT, peuvent également faire l'objet d'une action du personnel concerné auprès du Tribunal des prud'hommes ou de la chambre administrative de la Cour de justice, selon que l'entreprise relève du secteur privé ou public, pour faire valoir ses droits sur le plan individuel.

En cas de procédure devant la juridiction compétente, l'inspecteur ou l'inspectrice chargé du dossier peut être appelé à témoigner sur les faits constatés aux conditions de l'article 44a, alinéa 1, lettre b LTr et sous réserve de la levée de son secret de fonction. La production de documents peut également être sollicitée par le Tribunal.

En conclusion et pour répondre aux points 1 et 4 de la QUE 762, le Conseil d'Etat confirme que l'OCIRT diligente ses procédures dans le respect des lois qui encadrent sa mission, y compris et surtout en matière de respect de l'anonymat des plaignants et du secret de fonction qui protège ses interventions. Comme expliqué ci-dessus, il communique ses constats et ses demandes de mesures à l'employeur uniquement, celui-ci étant contraint d'informer les travailleurs concernés sur ce dernier point, selon les modalités qu'il juge adéquates.

2. Pourquoi le rapport de l'OCIRT affirme-t-il qu'il n'y a pas de plaintes, alors qu'au moins 3 plaintes sont effectives et 8 personnes harcelées ?

Voir réponse sous point 1.

3. Pourquoi, dans le contexte d'une campagne marketing de lutte contre le harcèlement, les personnes qui ont déposé plainte subissent-elles des représailles, voire des licenciements, ou sont-elles poussées à la retraite anticipée ?

Les cas évoqués dans la présente question écrite urgente ont tous fait ou font l'objet d'un suivi par la division des ressources humaines de l'Université de Genève et certains ont également été suivis par le service de santé du personnel de l'Etat de Genève. Au vu des informations transmises par l'Université de Genève, les procédures ont été respectées.

Par ailleurs, depuis 2009, l'Université de Genève a mis sur pied un dispositif en matière de gestion des conflits professionnels et/ou relationnels. Ce dispositif propose soit le recours à la voie institutionnelle (supérieur hiérarchique ou hiérarchie institutionnelle au niveau de la Faculté ou du rectorat et des services centraux); soit le recours à un dispositif externe

composé d'un groupe de médiateurs spécialisés en gestion des conflits et accessibles à l'ensemble des membres du personnel de l'Université de Genève.

En outre, l'enquête sur les carrières académiques réalisée en 2016 par l'Université de Genève a mis en évidence que le sexisme est un obstacle majeur aux carrières des chercheuses. Cette étude a amené l'institution à lancer une campagne de sensibilisation à l'encontre du harcèlement sexiste et sexuel en novembre 2017. La campagne d'information et de prévention intitulée « #uniunie contre le harcèlement » vise à libérer la parole des victimes. Un guide d'information et de prévention, destiné à l'ensemble de la communauté universitaire, a en outre été édité : il permet de se défendre en rappelant les relais existants au sein de l'institution. Enfin, l'Université de Genève propose désormais un accès confidentiel à un groupe de confiance¹, formé de spécialistes externes et indépendants, et destiné à toute la communauté universitaire, étudiantes, étudiants et membres du personnel.

4. Qui a connaissance du rapport de l'OCIRT et où est-il aujourd'hui ?

Voir réponse sous point 1.

5. Pourquoi le vice-recteur déclare-t-il que ceux qui n'obéissent pas « se tirent une balle dans le pied » ? Va-t-il dans le sens du suicide professionnel mentionné par la directrice de l'IUFE ?

Selon les informations transmises par le rectorat de l'Université de Genève, l'expression « se tirer une balle dans le pied » a bien été utilisée par le vice-recteur lors d'un entretien avec la personne concernée et son avocat pour évoquer le fait que si la personne optait pour rester à son poste, il était préférable qu'elle obéisse à sa hiérarchie. Cette personne a finalement décidé de conclure un accord de sortie avec un délai de 6 mois plutôt que de rester à son poste.

6. Pourquoi le rapport de la Cour des comptes (CdC) n° 93/2015 ne fait-il pas l'objet d'une communication de l'IUFE, sur sa mise en œuvre de façon détaillée ?

La Cour des comptes publie sur son site internet l'ensemble de ses rapports ainsi que le suivi des recommandations. Le rapport mentionné fait l'objet d'un suivi détaillé des 8 recommandations dont la dernière mise à jour a eu lieu en juin 2017.

¹ www.unige.ch/rectorat/egalite/ancrage/harcelement/confiance/

7. Le DIP étant forcément au courant, quelles sont les mesures prises :

- pour défendre les employés qui ont protégé l'institut en ce qu'ils ont dénoncé des faits juridiquement punissables ?
- pour protéger les employés lanceurs d'alerte contre le harcèlement et le licenciement ?

Le Conseil d'Etat rappelle que, conformément à la loi sur l'Université, cette dernière est l'employeur de son personnel. En l'espèce, les mesures mises en place par l'Université de Genève depuis 2009 participent à améliorer la prévention et le respect du principe de protection de la personnalité.

8. Quelles mesures le rectorat va-t-il entreprendre pour agir dans l'intérêt de l'université et des étudiants, et de ses employés ?

Dans le contexte de la procédure de contrôle mené par l'OCIRT, l'Université de Genève a mandaté l'institut universitaire romand de Santé au Travail (IST) pour une évaluation des risques psychosociaux à l'IUFE. Le rapport a relevé une excellente collaboration horizontale et une bonne autonomie au travail. Il a également souligné une instabilité du fonctionnement de l'institut liée aux changements de politique pour la formation des enseignants, au manque de possibilité d'anticipation et à la création de situations d'urgence. Le rapport de l'IST soulève aussi un absentéisme lourd à porter ainsi qu'un manque de communication et d'organisation. Suite à l'intervention de l'IST, l'IUFE a mis sur pied un plan d'action qui a été transmis à l'OCIRT en novembre 2017.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Anja WYDEN GUELPA

Le président :
François LONGCHAMP