

Proposition présentée par le député :
M. Florian Gander

Date de dépôt : 15 octobre 2018

Proposition de motion

Stop au harcèlement et à l'atteinte à l'intégrité des collaborateurs de l'Etat !

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- que le harcèlement dans la vie de tous les jours et au travail constitue une des plus viles formes d'atteinte à l'intégrité de la personne dans sa globalité ;
- l'enjeu de santé publique préoccupant que constitue le harcèlement au travail, avec l'accroissement du nombre de collaborateurs de l'Etat de Genève qui se retrouvent en arrêt de travail victimes de ce phénomène ;
- que certain de ces cas se terminent par une rupture de contrat pour motifs fondés, sans pour autant que les responsables de harcèlement ne soient ni conscients de leur attitude déplacée ni clairement identifiés au final,

invite le Conseil d'Etat

- à revoir et préciser l'esprit de l'article 21 alinéa 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (B 5 05) ;
- à faire en sorte que cet article ne serve qu'aux intérêts des collaborateurs de l'Etat et non aux ressources humaines qui l'utilisent comme un motif de licenciement sournois au détriment de collaborateurs victimes de harcèlement ou d'atteintes à l'intégrité de la personne ;
- à faire un bilan avec le service de santé du personnel de l'Etat du nombre de cas signalés, le cas échéant à mettre en corrélation les départements

ainsi que les personnes physiques qui seraient responsables des différents cas de mobbing, de harcèlements ou de burn-out ;

- à prendre des mesures à l'encontre des personnes responsables de tels agissements, cela quel que soit leur niveau hiérarchique afin de réaffirmer les principes énoncés dans la loi (LPAC) (B 5 05) ;
- à prendre les mesures nécessaires afin d'empêcher ces personnes de nuire aux futurs collaborateurs de l'Etat de Genève.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

L'article 2 alinéa 2 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux préconise que l'employeur a le devoir de veiller « à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel »¹. La législation genevoise impose également aux employés de l'Etat détenteurs de fonctions d'autorité « de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel »². Des désagréments importants peuvent cependant survenir lorsque ce sont les supérieurs hiérarchiques qui ont une attitude déplacée envers leurs subordonnés.

Le harcèlement est un enchaînement d'agissements hostiles à répétition visant à affaiblir psychologiquement l'individu qui en est la victime. Ce type de comportement peut être habituel et impliquer le statut social et physique. Il peut s'agir de harcèlement moral, comme des insultes ou des menaces, ou d'agressions physiques à l'encontre d'un ou plusieurs individus parfois victimes de discrimination pour diverses raisons (religieuse, origine, genre, sexualité, capacités physiques ou mentales, etc.). Lorsque le harcèlement est effectué par un groupe, les anglophones utilisent le terme de *mobbing*. Dans certains cas extrêmes, le harcèlement peut mener ceux qui en sont victimes au suicide.

Le *mobbing* ou atteinte à l'intégrité de la personne peut être défini comme ceci :

Cinq formes d'actes de mobbing

- 1) Atteintes à la possibilité de communiquer : empêcher la personne de s'exprimer, l'interrompre constamment, l'insulter, la houspiller, retenir l'information.

¹ Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC), disponible en ligne à l'adresse : https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_b5_05p01.html

² Art.23, lettre f (RPAC)

- 2) Atteintes aux relations sociales : la personne est ignorée, exclue, isolée, ses collègues ne parlent plus avec elle.
- 3) Atteintes à la réputation sociale : la personne est ridiculisée, de fausses rumeurs sont propagées à son sujet, elle est victime de moqueries, d'humiliations et de remarques insultantes.
- 4) Atteinte à la qualité de vie et à la situation professionnelle : la personne se voit attribuer des tâches absurdes, inadaptées ou injurieuses, subit des critiques gratuites, est privée des tâches importantes.
- 5) Atteintes à la santé : menaces de violence physique, voies de fait, harcèlement sexuel.

Depuis plusieurs années, le harcèlement professionnel est punissable de par la loi et est reconnu comme un crime au regard des dispositions pénales de la loi sur le travail. En effet, conformément à l'article 59 de la loi sur le travail (LTr), l'employeur qui enfreint les prescriptions sur la protection de la santé, en agissant intentionnellement ou par négligence est punissable³.

L'article 6 de la loi fédérale du 22 mars 1974 sur le droit pénal fédéral (DPA, RS 313.0) concernant les infractions commises dans une entreprise, par un mandataire, etc. est applicable. Selon l'article 61 de la loi sur le travail, l'employeur est passible de l'emprisonnement pour six mois au plus ou d'une amende.

Force est de constater que, malheureusement, de plus en plus de cas sont signalés au service de santé du personnel de l'Etat, de nombreux employé(e)s et fonctionnaires de l'Etat sont victimes de harcèlement, d'atteinte à leur intégrité qui peuvent dans certains cas déboucher sur des burn-out et des dépressions, voire pire sur des tentatives de suicide ou le décès d'une personne.

L'employé qui se retrouve victime d'un supérieur hiérarchique subit une dégradation de son état de santé. La durée de convalescence peut être longue pour arriver à un rétablissement stable. Il n'est toutefois pas évident pour un employé que de réintégrer un environnement professionnel au sein duquel il est tombé malade.

Il existe néanmoins des procédures à l'Etat de Genève qui encadrent le retour à l'emploi suite à un arrêt temporaire de travail dû à des conflits. Dans un premier temps, l'employé est éloigné de manière temporaire de son supérieur hiérarchique afin de lui permettre de reprendre pied. Cette période

³ Loi sur le travail, LTr¹, disponible en ligne à l'adresse : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index.html>

est encadrée par le service de santé du personnel de l'Etat, elle est variable en fonction des dégâts émotionnels subis par l'employé(e).

Si les ressources humaines estiment avec le service de santé que le fonctionnaire n'est pas en mesure de réintégrer son poste de travail, l'employé(e) est transféré(e) vers une cellule de retour au travail qui le prend en charge pour son retour en emploi par le biais de stages au sein de différents départements, tout en privilégiant celui d'origine de l'employé(e). Notons que, dans le même temps, le supérieur hiérarchique, y compris lorsqu'il a une part de responsabilité dans la dégradation de l'état de santé de l'employé, n'est généralement pas inquiété lors de ce processus.

L'employé(e) devient donc « un stagiaire », cela quel que soit son niveau d'avancement dans sa carrière au sein de l'Etat. Prenons l'exemple d'une personne qui part en dépression après avoir été victime de harcèlement au travail, après 15 ans de bons et loyaux services, avec des états de services irréprochables. Du simple fait que cette personne a eu à subir les frais d'une pression managériale trop insupportable à un moment donné, elle se retrouvera donc dans la peau d'un simple « stagiaire ». Cela constitue invariablement une forme de dévalorisation de l'employé(e) et une perte de son estime de soi.

Mais, en règle générale, l'employé(e) qui quitte provisoirement son poste après avoir été victime de harcèlement ne le réintègre pas. La durée d'absence s'éternise et finit généralement par aboutir à un licenciement de la part de l'employeur. Car une absence prolongée, indépendamment de la raison, peut constituer un motif recevable pour justifier une résiliation des rapports de services.

Là où le bât blesse, c'est précisément lorsque ce motif est utilisé par un employeur, ou un supérieur hiérarchique, pour se débarrasser d'un(e) employé(e) harcelé(e). Il sera en effet beaucoup plus difficile pour une victime de faire reconnaître son statut, que pour un employeur, ou un(e) supérieur(e) d'utiliser la loi pour se protéger nonobstant sa forfaiture. Dans ces cas de figure, c'est une double peine pour l'employé(e), qui après avoir dû subir un harcèlement et les conséquences que l'on connaît pour sa santé, se retrouve contraint(e) de pointer au chômage.

Il est souhaitable d'éviter que ce genre de situation puisse se produire dans le secteur privé tout comme au sein de l'Etat, qui de surcroît a un devoir d'exemplarité en matière de pratiques professionnelles et de relations interpersonnelles sur le lieu de travail.

Pour toutes ces raisons, le groupe MCG vous invite à soutenir cette motion.