



Date de dépôt : 25 mars 2025

Rapport

**de la commission des Droits de l'Homme (droits de la personne)
chargée d'étudier la proposition de motion de Yves Nidegger,
Stéphane Florey, Marc Falquet, Florian Dugerdil, Guy Mettan,
André Pfeffer, Lionel Dugerdil, Patrick Lussi, Christo Ivanov : Quo
vadis, inclusion ? (Bis) – Halte au catéchisme pour adultes dans
les services de l'Etat**

Rapport de majorité de Christina Meissner (page 4)

Rapport de minorité de Yves Nidegger (page 79)

Proposition de motion

(2972-A)

Quo vadis, inclusion ? (Bis) – Halte au catéchisme pour adultes dans les services de l'Etat

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève

vu :

- l'art. 3 al. 2 de la loi sur la laïcité interdisant la participation de l'Etat à toute forme de prosélytisme ;
- l'art. 94 de la constitution cantonale ordonnant au Grand Conseil d'exercer la haute surveillance sur le Conseil d'Etat et l'administration,

considérant :

- que, sous prétexte de promouvoir le respect des différences, valeur que personne ne songerait à contester, l'Etat de Genève en est venu à adopter sans discernement tout le catalogue des revendications politiques du lobby privé qui opère sous couvert de l'acronyme « LGBTQIA+ » ;
- qu'il en résulte que les slogans diffusés par ce lobby apparaissent désormais dans les bureaux de l'administration sur des affiches frappées du logo de l'Etat, comme c'est le cas de la campagne « Et si les regrets changeaient de camps ? » qui vient de commencer ;
- qu'une part grandissante des collaborateurs de l'administration éprouvent un malaise à l'égard de ce qu'ils ressentent comme un formatage idéologique de la part de leur employeur et contestent la légitimité de son déploiement sur leur lieu de travail ;
- que ces collaborateurs se sentent violentés par un employeur qui abuse du devoir de fonction auquel ils sont soumis pour exiger leur adhésion à des thèses militantes incompatibles avec le devoir de neutralité idéologique de l'Etat ;
- qu'au-delà d'une adhésion intime à des valeurs officielles, la hiérarchie attend également de ses collaborateurs qu'ils participent activement à des activités vouées au changement de culture d'entreprise exigé ;
- qu'à titre d'exemple, la campagne « Et si les regrets changeaient de camps ? », qui commence le 9 novembre 2023, est accompagnée d'une convocation des collaborateurs concernés à participer à un « petit-déjeuner de la diversité » afin de « découvrir comment chacun et chacune peut participer à la construction d'une culture inclusive au travail » qui se

déroulera sur le temps de travail entre 9h à 11h en présence de la magistrate Carole-Anne Kast entourée de « spécialistes » en déconstruction des « stéréotypes de genre » et autres militants « LGBTQIA+ » ;

- que l’ambition de révolutionner la façon de penser des collaborateurs de l’Etat en leur imposant une nouvelle culture est ainsi clairement affichée dans ce projet ;
- que la fluidité du genre dont l’Etat se fait le propagandiste n’est toutefois qu’une croyance parmi d’autres, que certains peuvent épouser et d’autres répudier ;
- qu’en matière de croyances, l’Etat a l’obligation d’observer une stricte neutralité, ce qui implique qu’il ne fasse la promotion d’aucune d’entre elles ;
- que la propagation d’un catéchisme pour adultes à l’attention des serveurs de l’Etat n’est pas une pratique acceptable de la part d’un Etat laïc ;
- que, pour obtenir leur participation, l’Etat recourt de plus à l’intimidation des collaborateurs en décrivant sa démarche comme « percutante mais non violente » en précisant que le département pratique « une tolérance zéro face aux comportements inadéquats » ;
- qu’on chercherait en vain la moindre distinction sémantique entre la notion moderne de « tolérance zéro » et celle plus classique d’» intolérance absolue » ;
- que ces méthodes et objectifs rappellent ceux des régimes autoritaires que la démocratie pensait avoir défensivement supplantés,

invite le Conseil d’Etat

- à renoncer à la campagne « Et si les regrets changeaient de camps ? » ;
- à bannir de ses pratiques toute tentative de rééducation par le travail ;
- à cesser notamment toute diffusion étatique de propagande incitant quiconque à réformer sa façon de se considérer lui-même, son propre genre ou celui d’autrui ;
- à garantir à chaque collaborateur de l’Etat un environnement de travail respectueux, dénué de toutes pression et/ou intimidation idéologique ;
- à rendre compte des actions entreprises en réponse à la présente motion dans le cadre d’un rapport à l’intention du Grand Conseil.

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Christina Meissner

La commission des Droits de l'Homme (droits de la personne) a étudié cette motion sous la présidence de MM. Cyril Mizrahi, Yves de Matteis et Patrick Dimier durant les 9 séances suivantes : 21 mars, 2 mai, 6 juin, 12 et 19 septembre, 10 et 17 octobre ainsi que 7 et 14 novembre 2024. Les procès-verbaux ont été rédigés par M^{me} Lara Tomacelli. M^{me} Nadia Salama, M^{me} Tina Rodriguez et M. Stefano Gorgone, secrétaires scientifiques (SGGC), ainsi que M. Redouane Saadi, secrétaire général adjoint (DIN), ont assisté aux travaux de la commission sur cet objet.

21 mars 2024 : Présentation de la motion par M. Yves Nidegger, auteur

M. Nidegger indique avoir rédigé cette motion après avoir été interpellé par des fonctionnaires de l'OCSIN. Il explique que ceux-ci l'ont contacté après lecture de la M 2961. Ils lui ont alors signalé qu'une campagne d'affichage avait eu lieu sous la forme d'un test à l'OCSIN. Celle-ci contenait des messages du type « Le sexe ne définit pas le genre ». Il indique avoir mis des extraits des messages affichés après l'exposé des motifs de sa motion. La campagne était plus large que l'aspect genré. Toutefois, le cœur de la communication était sur la question du genre. Il a l'impression que l'Etat instrumentalise le lien de subordination pour imposer des théories qui sont actuellement à la mode, et ce n'est pas acceptable. Il trouve bien de dire que l'Etat ne fait pas de discriminations envers des personnes différentes, mais il n'aime pas le ton employé pour le faire. Il a l'impression d'y voir une révolution culturelle par le travail à l'Etat. Il ne comprend pas pourquoi l'Etat qui est laïc décide de rééduquer. Il trouve problématique qu'un employeur use de son pouvoir de subordination pour convier ses employés à un événement idéologique. Il pense que ce n'est pas le rôle de l'Etat de réformer la façon de penser. Il fait un parallèle avec le slogan « Touche pas à mon pote » dans les années 80, qui présupposait qu'il y avait forcément deux camps, ceux qui étaient potes et ceux qui ne l'étaient pas. Il estime qu'il y a une rhétorique idéologique. L'Etat impose à ses employés une révolution culturelle. Il estime que mutiler un homme ne fera pas de lui une femme et vice-versa. Il note que même si cette personne prend des hormones, dès qu'elle arrête de les prendre, le naturel reprend le dessus. Il s'agit d'une campagne d'intimidation. Il note que la campagne s'est un peu atténuée suite au dépôt de la motion puisque

certaines affiches ont été retirées et d'autres ajoutées. Il propose d'entendre la conseillère d'Etat chargée du département sur la question.

Questions des députés

Le président comprend qu'il y a eu deux versions de cette « campagne ». Il a l'impression que les publications choisies par M. Nidegger donnent une orientation différente à la campagne.

M. Nidegger indique avoir trouvé une première version de la campagne en ligne puis une seconde dans laquelle l'identité de genre a une place moins importante.

Le président demande si la campagne touche uniquement le personnel spécifique à l'OCSIN.

M. Nidegger répond qu'elle a été diffusée à tout le personnel de l'OCSIN.

Le président demande s'il ne serait pas plus pertinent de traiter cette motion à la commission sur le personnel de l'Etat.

M. Nidegger répond par la négative. Il s'agit d'un problème de droit à ne pas être transformé dans sa culture personnelle par son employeur.

Une députée PLR lit la quatrième invite. Elle se demande comment il est possible de définir ce qu'est un environnement de travail respectueux, l'intimidation et l'idéologie. Elle trouve que les termes employés sont très vastes et sujets à interprétation. Elle se demande donc comment il est possible de s'assurer que le Conseil d'Etat mette en œuvre cette invite.

M. Nidegger indique avoir donné un extrait de ce qu'il a considéré comme une pression idéologique. La fluidité du genre est une opinion, ce n'est pas un fait attesté par la science. Ainsi, il s'agit pour lui réellement d'un combat des idées dans le but de faire une réforme culturelle. Il pense qu'il faut respecter la diversité de tous, mais que les autorités sont laïques et doivent donc s'abstenir de se mêler au débat.

La même députée comprend que ce qui constituerait une intimidation idéologique serait de parler de la question du genre dans un bureau public en présence d'un conseiller d'Etat.

M. Nidegger pense que la diffusion d'affiches est déjà une intimidation idéologique. Il trouve que l'Etat ne peut dire à ses employés comment ils doivent penser. S'il y avait des conflits réels en lien avec la thématique et que l'Etat devait intervenir pour maintenir la paix au travail, il le comprendrait. Toutefois, dans ce cas, il ne s'agit pas de réels problèmes, mais simplement d'un choix idéologique.

Une députée LC pense que l'Etat ne souhaite pas contrôler la pensée. Elle suppose plutôt que des choses inacceptables ont pu être dites et que cela a poussé l'OCSIN à instaurer cette campagne. Elle se demande si M. Nidegger est au courant de quelque chose qui aurait pu inciter l'OCSIN à faire la campagne visée.

M. Nidegger indique que la campagne préexistait déjà en tant que produit et que l'Etat l'a fait sienne. Il n'y a à sa connaissance pas plus de raisons à l'OCSIN qu'ailleurs d'agir sur cette question.

La même députée constate que, dans la seconde version de la campagne, une partie s'adresse au handicap. Elle se demande si cette partie était présente dans la première version. Elle a l'impression que le visuel est légèrement différent.

M. Nidegger répond que le handicap était présent dès la première version de la campagne, tout comme le sexisme. Toutefois, la proportion tant des publications sur le sexisme que de celles sur le handicap a augmenté dans la seconde version.

Un député Vert note que la campagne a eu lieu en novembre 2023. Ainsi, il se demande si celle-ci ne découle pas directement de la LED. Il rappelle qu'un projet d'abrogation de l'article 9 LED a été demandé et qu'il a été refusé par la quasi-totalité du parlement, sauf l'UDC. Il lit l'article 9 LED qui évoque l'importance de mener des campagnes de sensibilisation sur les questions d'orientation sexuelle, d'identité de genre, etc. Il trouverait intéressant d'auditionner la direction du service ainsi que des employés qui sont satisfaits de la campagne. Il avait notamment entendu que l'OCSIN souhaitait être un service exemplaire. Il se demande si cette campagne ne découle donc pas de leur volonté d'appliquer l'article 9 pour démontrer leur exemplarité.

M. Nidegger pense que la LED a effectivement institué des choses. Toutefois, certains textes qui ont été votés peuvent parfois se matérialiser dans des actions qui n'avaient pas été prévues par ceux qui les ont votés. Il pense aussi que l'OCSIN souhaite être l'office phare. Il y a eu un aval de la conseillère d'Etat. Il s'agit de la première fois que la disposition de l'article 9 LED se retrouve incarnée dans une campagne aussi concrète, ressentie par certains comme une suspicion de transphobie, de sexisme, d'irrespect à l'égard des personnes handicapées, etc. Il ne dit pas que l'Etat doit enterrer l'article 9, mais qu'il ne s'agit pas là d'une manière acceptable de l'appliquer. Il rappelle que le lieu de travail doit être un endroit sûr et bienveillant et non un endroit où règne la suspicion.

Un député S rappelle que la LED a été votée lors de la précédente législature. Il rappelle aussi qu'au début de la législature suivante, un objet

souhaitant abroger la LED a été proposé et très largement refusé. Sortie par la porte, l'UDC essaie de revenir par toutes les fenêtres. Il constate que cette campagne ne concerne pas uniquement l'identité de genre, mais aussi le racisme, l'orientation sexuelle, les personnes en situation de handicap et le sexisme. Il trouve normal que l'Etat intervienne sur des problématiques liées à des minorités. Il invite la commission à être attentive, car les invites de la motion ne mentionnent pas directement l'identité de genre. Ainsi, le vote de la motion reviendrait à dire que l'Etat renonce à s'opposer à ce que des propos racistes soient tenus au travail, par exemple.

M. Nidegger rappelle l'article 261bis CP contre la discrimination raciale. Il n'y a pas besoin que l'Etat ajoute quoi que ce soit pour cela. Il reprend l'exemple du slogan « Touche pas à mon pote », et note que depuis 20 ans la situation s'est dégradée. Il pense que, tout comme « Touche pas à mon pote », cette campagne sur l'identité de genre ne fera qu'empirer la situation. Il y voit les vieux schémas marxistes qui veulent polariser la société.

Une députée PLR souhaite préciser que « Touche pas à mon pote » est un slogan qui visait à dire que deux personnes pouvaient être potes tout en étant différentes. L'idée était de dire que même quelqu'un qui est différent de moi peut me défendre.

M. Nidegger ne comprend pas le slogan de la même façon.

2 mai 2024 : Audition de M^{me} Carole-Anne Kast, conseillère d'Etat, DIN, et de M^{me} Katja Rupp, directrice des services transversaux à l'OCSIN, DIN

M^{me} Kast explique que M^{me} Rupp va exposer l'origine de cette initiative, étant donné que le débat a été lancé lors de la précédente législature. Ensuite, elle conclura en présentant les résultats de cette démarche, qui se traduisent par la campagne mise en œuvre au sein de l'OCSIN, notamment la diffusion du film qui accompagne cette campagne. Elle pourra également fournir des détails sur la réalisation du film.

M^{me} Rupp explique que la démarche a été initiée en réponse à un cas de harcèlement assez grave survenu à l'OCSIN et ayant abouti à un licenciement. Avant de lancer cette démarche, un appel volontaire a été lancé auprès d'un groupe de collaborateurs pour les impliquer dans la réalisation de la campagne. Ils ont décidé de travailler ensemble sur les problématiques liées aux discriminations. Ils ont exprimé le souhait d'élargir la thématique au-delà du simple harcèlement pour aborder d'autres sujets.

Les objectifs ont été clairement définis : lutter contre la discrimination en formant et en informant, encourager à réagir, promouvoir le respect mutuel,

travailler sur le recrutement et prendre en charge les victimes, en assurant qu'elles puissent s'annoncer et bénéficier d'une écoute attentive, et en fournissant un point d'appui et en confrontant les auteurs de discriminations. La finalité de tout cela étant d'assurer que chaque membre de l'équipe se sente bien au sein de l'OCSIN, indépendamment de son genre, de son orientation sexuelle, etc.

La démarche s'est déroulée en plusieurs étapes, avec la constitution d'un groupe de travail permanent composé de 25 personnes, qui ont défini ensemble les objectifs, et organisé des ateliers. Les idées exprimées par les collaborateurs sur les douleurs vécues dans des situations de discrimination ont été utilisées comme base d'action. Ces idées n'ont pas été inventées par un lobby, mais ont été partagées lors de discussions au sein du groupe de travail et avec d'autres organisations menant des démarches similaires.

Quatre thèmes ont été choisis pour travailler : le racisme, le genre, les personnes LGBTQIA+ et le handicap. Des associations ont été impliquées pour partager leurs expériences sur ces sujets et former les gens à réagir dans des situations difficiles. Elle évoque la mise en place de différents éléments : une campagne de sensibilisation, des événements thématiques, des tables rondes avec des intervenants spécifiques, et des formations pour les ressources humaines.

La démarche s'est étendue sur plusieurs mois, débutant en avril 2021 et aboutissant au lancement de la campagne en octobre/novembre 2023. Cette campagne a été conçue à partir des témoignages recueillis au sein de l'équipe, mettant en lumière les situations de discrimination. Elle met l'accent sur le fait que ce sont souvent les victimes qui portent le fardeau de ces discriminations.

Elle présente le film qui a été réalisé au sein de l'OCSIN¹.

M^{me} Kast précise que le film, qui a été réalisé dans les bureaux de l'OCSIN, met en avant des personnes figurant dans les scènes qui sont des collaborateurs, mais que la personne identifiée comme étant celle subissant la discrimination est un acteur. Cela reflète un choix délibéré dans la représentation des situations.

M^{me} Rupp précise que l'OCSIN ne voulait pas montrer les collaborateurs victimes en position de victime.

¹ <https://www.ge.ch/actualite/diversite-inclusion-si-regrets-changeaient-camp-9-11-2023>

Questions des députés

M^{me} Kast répond, à propos de la fonction des collaborateurs, qu'elle n'est pas précisée dans le film. Seules les interactions entre une personne discriminée et une autre sont montrées. Elle explique qu'il y a aussi des affiches qui sont diffusées dans les locaux de l'OCSIN qui reprennent les sous-titres du film.

M^{me} Rupp lit les différentes affiches. Elle explique qu'elles traitent des différentes thématiques évoquées précédemment. La campagne a été lancée au mois de novembre 2023. Elle est prévue jusqu'à la fin de l'automne 2024.

M^{me} Kast note la mise en place d'un podcast pour porter cette campagne auprès de personnes non voyantes ou malvoyantes. Elle explique qu'un collaborateur a été missionné pour s'assurer de la validation et de l'adéquation des produits communicationnels de l'Etat par rapport au public malvoyant.

Un député UDC comprend que les 25 volontaires invités à l'être sont les auteurs de la campagne. Il souhaite interroger les collaborateurs de l'OCSIN pour connaître leur ressenti concernant la diffusion de cette campagne. Pour cela, il veut garantir que les collaborateurs puissent exprimer librement leurs opinions sans craindre pour leur poste. Il souhaiterait qu'ils puissent témoigner sans avoir à passer par leur hiérarchie.

Sa deuxième question concerne les quatre thèmes de la campagne. Il a cru comprendre de la présentation que les 25 volontaires ont désigné quatre thèmes. Toutefois, il croit savoir qu'il y avait initialement huit thèmes et que, au dépôt de cette motion, ils ont été réduits à quatre. Il souhaite comprendre pourquoi le recadrage de ces thèmes a eu lieu.

La troisième question aborde l'évolution des idéologies à travers les décennies. Il soulève des exemples historiques où l'Etat n'a pas nécessairement encouragé certaines tendances culturelles, comme dans les années 1960 avec la promotion de la mini-jupe, les années 70 avec la culture hippie, ou les années 80 avec le punk. Il se demande pourquoi, à l'ère actuelle marquée par le populisme et la mondialisation, l'Etat s'engage dans un programme de réforme culturelle. Il veut comprendre les motivations derrière ce choix spécifique.

M^{me} Kast explique, concernant la première question sur la levée du secret professionnel et les éventuelles réactions des collaborateurs vis-à-vis de la campagne, qu'elle ne voit aucun problème pour que les collaborateurs viennent exprimer leurs sentiments en commission. Cependant, cela ne se fait pas sans une certaine démarche de transparence vis-à-vis du département : s'ils demandent l'autorisation de venir parler de leur ressenti, ils l'obtiendront.

Face à une démarche participative comme celle-ci, il est nécessaire de savoir au moins comment chaque personne perçoit et ressent les choses pour que cela puisse être pris en compte et discuté. Autant elle ne voit aucun problème à ce que les fonctionnaires puissent s'exprimer, autant elle estime nécessaire qu'ils aient la capacité d'assumer cette position pour que cela puisse être traité. Il ne s'agit pas de sanctionner, mais plutôt de permettre un dialogue afin que les objectifs de la campagne puissent être intégrés.

M^{me} Kast indique que les collaborateurs ne risquent pas de sanctions s'ils expriment leur ressenti. Cependant, s'il y a une violation du secret professionnel sur d'autres éléments, elle ne peut garantir que cela n'aura pas de répercussions. Si quelqu'un demande l'autorisation de s'exprimer, il l'obtiendra et il n'aura pas de sanctions s'il exprime son ressenti. Le dépôt de la motion n'a aucun lien avec le resserrement des thèmes qui a pu avoir lieu, car la motion est sortie au moment où la campagne était déjà en cours. Elle souligne un élément important, il ne s'agit pas de promotion, mais de protection. Elle parle de protection, car la discrimination est un acte inacceptable qui ne doit pas être toléré, et c'est la responsabilité de l'employeur de s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination envers les collaborateurs.

M^{me} Rupp explique que plusieurs thèmes étaient envisagés pour être traités avant la réalisation de la campagne. Finalement, certains thèmes comme l'âge n'ont pas été retenus, car il n'était pas possible de tout aborder et des choix devaient être faits. Cependant, une fois que la campagne a été réalisée avec les affiches, etc., aucun thème n'a été retiré. Ils ont choisi quatre thèmes et les ont traités jusqu'au bout.

M^{me} Kast précise qu'il y avait plus d'une affiche par thème. Par exemple, pour la discrimination liée aux femmes, il y avait une affiche sur les remarques sur le physique, mettant en lumière le fait que les femmes sont souvent jugées sur leur apparence plus que les hommes. Une autre affiche abordait le « mansplaining », le fait de couper la parole aux femmes, ce qui représente la même thématique, mais sous un angle différent. Ainsi, il n'y avait pas seulement quatre thèmes distincts, mais aussi plusieurs affiches traitant de différentes facettes d'une même thématique.

Une députée S mentionne que la campagne s'inscrit en écho avec celle du département des finances sur l'égalité, en particulier l'e-learning et l'obligation pour les collaborateurs et collaboratrices de répondre à la campagne de sensibilisation et de prévention menée par M^{me} Fontanet. Elle souhaite savoir s'il existe un lien entre la campagne de l'OCSIN et l'e-learning disponible sur le site de l'Etat, et si les collaborateurs de l'OCSIN ont également été invités à y participer.

La deuxième question est liée au travail accompli par la police, qui relève du même département. Suite au rapport de la commission de contrôle de gestion, accepté à l'unanimité par le Grand Conseil, elle se demande s'il est possible de tisser un lien entre ces deux initiatives.

La dernière question porte sur la présentation des étapes et le rappel des organismes auxquels les collaborateurs et collaboratrices peuvent avoir recours. Elle demande si cela pourrait aller au-delà du groupe de confiance, notamment en considérant le rapport de la police qui mentionnait soit une entité externe, soit la création d'un deuxième observatoire en tant que ressource, avec des médiateurs. Elle se demande si cela pourrait également inclure un panel plus ouvert, car, selon elle, tout le monde n'est peut-être pas à l'aise de s'adresser à une entité interne de l'Etat.

M^{me} Kast explique le lien avec la campagne de la police, intitulée « Ça ne fait rire que toi ». Les deux campagnes ont été préparées et travaillées en amont du changement de législature, alors que les deux offices ne faisaient pas partie du même département. Elles ont été diffusées au moment où les deux offices étaient réunis, ce qui montre un lien pertinent au niveau de l'Etat. Bien que les deux campagnes traitent globalement de la même problématique, elles sont assez différentes et se renforcent mutuellement. Elle souligne l'importance du « langage métier » dans la communication et qu'il est crucial de parler dans le langage approprié pour que la campagne ait un impact.

Elle souligne le travail réalisé en amont par l'OCSIN consistant à prendre des phrases exprimées par les collaborateurs. Même si la campagne de la police était moins collaborative, elle a été élaborée sur la base d'un sondage anonyme qui a permis de se rendre compte qu'il était très important de sensibiliser les collaborateurs en uniforme au fait qu'ils ont une responsabilité, peu importe leur grade, lorsqu'ils observent des situations problématiques. Les collaborateurs se sentaient souvent impuissants pour recadrer une situation, car ils n'étaient pas les plus hauts gradés dans la pièce. La campagne de la police met donc l'accent sur la responsabilité de chacun de ne pas tolérer certains comportements, avec un focus sur le respect des règles et des comportements illégaux qui ne doivent pas être tolérés. Elle conclut en soulignant que les angles d'attaque communicationnels sont différents et tiennent compte des identités professionnelles spécifiques.

M^{me} Rupp souligne un lien avec le DF, qui a mis en place une formation e-learning et une expérience en réalité virtuelle où l'on se met à la place de la victime. Cela a aussi motivé l'OCSIN à sensibiliser ses collaborateurs. Ainsi, il existe un lien fort avec la campagne.

Elle note également qu'au 1^{er} juillet 2023, deux lois sont entrées en vigueur : la LED et la LED-Genre. Il est donc important de pouvoir les mettre en action. Elle rappelle aussi le message du Conseil d'Etat de tolérance zéro face aux discriminations. Elle note que les fiches de support ne comprennent pas de mention du 2^e Observatoire, car cela n'avait pas été envisagé, mais elle prend en compte cette remarque et pense qu'elle pourrait éventuellement être intégrée à l'avenir.

M^{me} Kast rappelle que, dans tous les domaines, elle considère qu'il est primordial de préserver l'intégrité de la personne ou du groupe de personnes se sentant atteintes dans leur personnalité. La confidentialité est garantie pour ce groupe de personnes. Si une personne ne souhaite pas que son affaire soit portée plus loin, cela est vraiment respecté et cela est rapporté afin d'assurer que cette décision soit respectée. Le fait que cela se passe en interne de l'Etat ne signifie pas qu'il n'y a pas de soutien spécialisé disponible. Le groupe de confiance est également orienté vers les situations qui ne sont pas nécessairement de la discrimination, mais où les personnes ressentent un mal-être.

Une députée PLR a compris qu'il y avait un cas spécifique à l'OCSIN qui explique pourquoi une démarche plus large n'a pas été entreprise. Toutefois, elle comprend que les collaborateurs de l'OCSIN pourraient le prendre personnellement en ayant l'impression qu'uniquement à l'OCSIN ressort un nid de problématiques à redresser. Ainsi, elle se demande pourquoi une démarche similaire n'a pas été entreprise au niveau de l'ensemble de l'Etat.

Elle trouve la remarque de la police pertinente, mais note que, dans ce qui a été présenté, le message semble universel et ne reflète pas le « langage métier » de l'OCSIN dans ses affiches. Elle se demande pourquoi les sept départements ne se réunissent pas pour réfléchir et réinventer la démarche. Enfin, elle a compris que les quatre thèmes étaient choisis, mais se demande si, à un moment donné, il est prévu d'inclure un message du type « ne pas avoir honte d'être cisgenre », car bien que le discours soit centré sur les minorités, il donne l'impression que le ressenti des hommes blancs hétérosexuels est moins pris en compte. Elle se demande donc s'il est prévu d'élargir la portée de la campagne pour que tout le monde puisse s'y retrouver.

M^{me} Kast explique pourquoi la campagne n'est pas plus large et pourquoi il n'y a pas de lien transversal. Le BPEV et l'OPE n'ont pas la capacité de mener une campagne à l'échelle de tout l'Etat de manière transversale. De plus, ce n'est pas toujours une source de succès d'avoir une campagne uniforme, car il y a moins d'identification des collaborateurs. Par exemple, le travail des collaborateurs de l'OCSIN peut ressembler au travail d'un autre département. Cependant, il y a une forte identification grâce à leur participation à la

campagne et à la mise en scène dans les locaux de l'OCSIN. L'identification se situe donc plutôt au niveau de leur quotidien qui est mis en scène, ce qui pose une question plus globale d'opérationnalité. Il serait difficile de créer une campagne spécifique centralisée ou une campagne uniforme à l'ampleur nécessaire avec les ressources du BPEV.

Quant à la question de savoir si une campagne devrait être faite pour dire que les hommes blancs cisgenres de plus de 40 ans ne sont pas discriminés, elle relève une problématique qui peut être celle de l'âge. Ainsi, il se peut que ceux de plus de 55 ans ressentent une discrimination en termes d'âge, mais cela ne serait pas lié au fait qu'ils sont hommes blancs cisgenres. De plus, elle mentionne qu'il n'y a pas de cas de personnes qui auraient pu être considérées comme discriminées parce qu'elles sont des hommes blancs cisgenres, hétérosexuels et sans handicap de moins de 55 ans. C'est pourquoi elle estime qu'une campagne spécifique pour cette catégorie de personnes n'est pas nécessaire, mais, si un jour un cas se présente, alors cela devrait être envisagé.

Un député Vert remercie l'Etat de mener des campagnes de sensibilisation qui correspondent bien à l'article 9 de la LED. Il se demande si les personnes sont redirigées, en interne, mais aussi en externe, par rapport au groupe de confiance. De plus, il se demande si un nouveau fonctionnaire qui débute son emploi après que la campagne a eu lieu a droit à un rappel sur ladite campagne. Il se demande comment l'OCSIN s'assure que ces questions soient toujours mises en avant, s'il est prévu de traiter d'autres thématiques telles que l'âge ou la grossophobie dans des campagnes futures, ou si l'on attend d'être confronté à des cas de discrimination pour agir.

M^{me} Kast explique que la redirection vers le groupe de confiance vise à orienter les victimes vers une première instance où elles peuvent adresser leurs problèmes. L'objectif est que les managers d'Etat reconnaissent qu'ils peuvent être confrontés à des situations où les victimes doivent s'adresser à leur hiérarchie en premier lieu, mais que la campagne vise également à les sensibiliser sur leur responsabilité dans ce domaine. Parfois, malheureusement, la discrimination n'est pas traitée correctement par la hiérarchie, et il peut être nécessaire de prévoir une deuxième voie. Dans ce cas, le groupe de confiance peut servir de deuxième instance lorsque la hiérarchie ne prend pas en compte les problèmes des victimes.

Il s'agit également d'un travail d'information pour encourager les managers à être sensibles à ces questions, mais aussi à encourager les individus qui ne se sentent pas à l'aise à s'exprimer à ce sujet. Il est important de communiquer avec les collègues qui peuvent faire des remarques blessantes sans le réaliser, car si ces remarques ne sont pas communiquées et que le malaise persiste, cela peut conduire à des problèmes plus graves. Les

associations peuvent également être utiles en amont pour prévenir ces situations et en aval pour accompagner les individus concernés. Cependant, lorsque le problème se pose, la première voie à suivre est celle de la hiérarchie, puis celle du groupe de confiance.

M^{me} Rupp explique que cela se traduit également dans les travaux menés, où d'abord des événements sont organisés pour les managers, puis pour les collaborateurs. Ainsi, un travail est également mené avec les ressources humaines pour savoir comment réagir, répondre et accueillir les personnes victimes de discrimination.

Pour répondre à une autre question, le groupe de travail qui a travaillé sur la campagne est toujours actif, et d'autres actions sont menées, notamment la création de fiches pratiques et potentiellement le fait d'aborder d'autres thématiques, la religion par exemple. Il y a donc toute une liste de sujets sur lesquels des actions pourraient être entreprises.

Le même député demande si des rappels réguliers sont envoyés aux collaborateurs, par exemple via des e-mails.

M^{me} Rupp répond que plus que des e-mails, il y a des événements et des actions de suivi. Il peut s'agir de mini-formations ou d'événements de discussion comme des tables rondes. Cela permet d'assurer une continuité dans l'engagement et le suivi des actions entreprises.

Une députée LC souhaite rebondir sur ces actions qui laissent supposer qu'il y a un problème à l'OCSIN. Elle se demande si, en les pointant du doigt, il n'y a pas un risque de créer un autre problème. Elle se questionne sur l'impossibilité actuelle de débattre sur certaines problématiques. A l'époque, il était possible de parler directement et de confronter des idées différentes, et par le débat il était possible de s'enrichir mutuellement. Aujourd'hui, les gens n'osent plus dire les choses un peu comme à l'époque de la prohibition, où loin de cesser, tout se passait sous le radar et dans des groupes plus restreints. Elle se demande ce qui se passera si un collaborateur ose dire à l'Etat qu'il n'a pas besoin de ces campagnes et que ses priorités sont ailleurs en ce moment.

M^{me} Kast répond que ce n'est pas une question de positionnement de l'employé vis-à-vis de la campagne, mais plutôt de l'employé vis-à-vis de ses collègues. L'employeur doit protéger l'employé. Si un employé exprime son ras-le-bol de la campagne sans pour autant adopter un comportement discriminant envers ses collègues, il a le droit d'en avoir marre. Cependant, si un comportement inadéquat se manifeste, cela ne sera pas toléré, et ce sera une occasion de rappeler qu'il faut peut-être y prêter attention.

Une députée PLR demande comment on objective le ressenti, car cela ne fait pas nécessairement partie du cadre légal.

M^{me} Kast explique que la question du simple ressenti est utile lorsqu'il s'agit de mener une campagne de sensibilisation, mais lorsqu'il s'agit d'engager une procédure, il est nécessaire de démontrer un acte concret et non seulement un ressenti. C'est pourquoi certaines personnes peuvent avoir du mal à être entendues, car il est parfois difficile de prouver des actions subtiles telles que des regards ou des postures. Bien que le cadre légal pénal se limite à interdire l'incitation à la haine, les cadres légaux administratifs et civils rappellent que la discrimination n'est pas acceptable et peut être sanctionnée.

Un député UDC comprend que tout ce qui a été mis en place l'a été pour lutter contre un seul cas de discrimination à l'OCSIN.

M^{me} Rupp répond qu'il a été fait mention d'un seul cas dans leur introduction, mais que plusieurs cas ont été constatés à l'OCSIN.

Le même député comprend que la recrudescence de cas de discrimination justifie la campagne, et il constate que le slogan semble être copié-collé d'une officine qu'il connaît bien, ce qui le laisse penser que la campagne n'a pas été inventée sur un coin de table, comme on pourrait le croire. Une affirmation comme « le sexe ne définit pas le genre », cela peut être perçu comme une posture idéologique basée sur une théorie. Il se demande alors comment appliquer une tolérance zéro par rapport à une posture idéologique sans tomber dans le totalitarisme.

Il soulève également la question des rôles de genre, où les femmes sont souvent présentées comme des victimes pour différentes raisons, tandis que les femmes auteures de stigmatisation sont moins fréquemment évoquées. Il se demande pourquoi ils souhaitent que les regrets changent de camp plutôt que de simplement disparaître.

M^{me} Kast rappelle que, dans la campagne, il est également question des hommes en tant que victimes. Elle souligne l'importance de la question de l'égalité des sexes, mais à ce stade, aucun homme ne se plaint d'être discriminé par des femmes sans raison valable. Elle affirme qu'à ce moment-là, la campagne rappellera que ce comportement n'est pas acceptable.

Elle souligne également la responsabilité de l'employeur dans la lutte contre les atteintes à la personnalité des employés, et donc la prévention a tout son sens. Elle précise que le but n'est pas d'attendre que la discrimination se produise, mais de la prévenir. Elle affirme qu'il n'y a pas de recrudescence des cas, mais que des cas se produisent, comme partout ailleurs. Le but n'est pas de répondre à une flambée de cas, mais de prévenir pour l'avenir.

6 juin 2024 : Discussion interne

Le président rappelle que la commission a pour l'instant entendu M^{me} Kast et M^{me} Rupp. Il demande si elle souhaite prévoir des auditions.

Un député UDC propose l'audition de deux hauts cadres de l'OCSIN. M^{me} Kast a souligné, lors de son audition, que les fonctionnaires pouvaient librement exprimer leur ressenti tant qu'ils ne divulguaient pas de secrets de fonction. Elle a toutefois souligné l'importance pour ces fonctionnaires de solliciter au préalable l'autorisation de leurs supérieurs hiérarchiques, autorisation qui serait accordée. Il rappelle qu'elle avait également précisé que ces fonctionnaires ne courraient aucun risque de sanction s'ils exprimaient leur ressenti sur cette campagne. Ainsi, il aimerait proposer l'audition de deux personnes, mais se demande s'il ne serait pas préférable de leur indiquer de s'adresser d'abord à leur direction pour obtenir en amont cette autorisation. Ensuite, il demandera leur audition formelle à la commission.

M. Gorgone (secrétaire scientifique de la commission) rappelle que, selon l'article 192 alinéa 2 de la LRGC, chaque commission a le droit de demander l'audition de fonctionnaires. Dans tous les cas, il sera nécessaire d'informer la magistrature.

Le président s'enquiert d'une éventuelle opposition à l'audition potentielle de ces deux cadres.

Un député S n'a pas d'opposition de principe, mais se questionne sur la méthodologie à adopter. Cette motion concerne spécifiquement un service tel que l'OCSIN, ce qui soulève la question de la représentativité. Il se demande comment procéder, car il y a potentiellement beaucoup de personnes qui pourraient exprimer leur ressenti individuel. Une association professionnelle représentative, telle que le Cartel, pourrait être entendue et envoyer des représentants des secteurs syndicaux concernés ou de l'OCSIN. Il sait également que les cadres sont regroupés en association. Si les cadres dans le secteur de l'OCSIN y sont aussi représentés, il trouverait intéressant de les entendre également. Cependant, il se sent un peu gêné à l'idée d'auditionner des individus à titre personnel. Pour lui, il existe deux types d'audition : soit des experts, soit des associations, sinon il y aura toujours le risque que l'on se demande pourquoi on auditionne ces deux personnes-là et pas d'autres.

Une députée LC note que l'un n'empêche pas l'autre. Elle estime qu'il est important d'entendre les représentants du personnel de l'Etat tant au niveau des cadres que des employés pour savoir ce qu'ils pensent de la campagne. Elle est favorable aux auditions des syndicats, mais elle estime également que lorsque des cadres ou des employés souhaitent s'exprimer à ce sujet parce que cela touche à leurs valeurs personnelles, ils devraient être autorisés à le faire.

Pour elle, la commission des Droits de l'Homme s'intéresse à l'humain et donc il est tout à fait légitime de pouvoir auditionner un individu pour lui-même.

Un député UDC espère également pouvoir entendre des personnes satisfaites de cette campagne. Il estime qu'il est important d'avoir deux points de vue : ceux qui sont favorables à la campagne et ceux qui la critiquent. Il souligne que les associations par nature ne ressentent rien, et se conforment aux articles 60 et suivants du code civil. Ainsi, il trouve pertinent de passer par les personnes les plus informées qui peuvent avoir un point de vue individuel et diversifié.

Un député S met en évidence un troisième camp : ceux qui se désintéressent de la campagne. Il questionne sur la différence entre une association qui « n'a pas de cœur » et un collectif qui devrait absolument être auditionné.

Le député UDC répond que le collectif signalé est un ensemble de membres unis par une pétition qui a recueilli 26 000 signatures et qui ont signé un texte précis, donc on peut partir de l'idée qu'ils représentent ce groupe. Il soulève la question du groupe par rapport à l'individu, précisant que ce n'est pas parce qu'il s'agit d'un groupe que ses membres ont forcément tous la même opinion. Il mentionne l'association à laquelle il est fait référence, notant que cela ne relève pas seulement de l'association, mais aussi de son rôle institutionnel, et que ses membres sont triés sur le volet et très formatés.

Un député S est un peu surpris par ce qu'il entend. Il estime que cette distinction est artificielle et dépourvue de sens dans les travaux de la commission. Il précise que la commission ne se limite pas à recueillir des ressentis, mais doit se faire une idée sur la base de consultations, d'auditions et de questions. Il souligne que les associations représentent par nature des personnes ayant des avis, des ressentis ou non. Ce qui importe, c'est de connaître leur avis et l'impact d'une telle campagne sur le personnel, qu'ils l'aient bien reçue ou non. Il indique qu'on peut entendre des individus sur tout, mais il met en garde contre les risques que cela peut engendrer. Il fait référence au fait que, si l'on entend parler de la liberté des entreprises, on pourrait alors entendre une entreprise plutôt qu'un syndicat, et ainsi de suite. Il souligne qu'il préférerait que les personnes qui souhaitent être auditionnées fassent d'abord les démarches de demander l'autorisation. Il trouve dangereuse la position consistant à dire que les associations, en tant que structures, n'ont plus de légitimité. Chaque structure représente un point de vue.

Une députée LC maintient qu'il est intéressant de les consulter pour voir si la question a été débattue au sein des syndicats et s'il y a eu un sondage auprès du personnel, des cadres et des employés de l'Etat. Ce qui l'intéresse, c'est de savoir comment une campagne qui déclenche des réactions est perçue.

A la suite de cette discussion, la commission vote l'audition des deux cadres de l'OCSIN, en soulignant qu'ils auront préalablement informé leur direction avant que la commission ne fasse une demande formelle au département, ainsi que l'audition du Cartel et de l'association des cadres de l'Etat.

12 septembre 2024 : Audition des représentants du Cartel intersyndical, M^{me} Sandra Froidevaux (SIT), M. Patrick Flury (UFAC), et M. Philippe Comte (UPCP)

M. Flury note, à la lecture de la motion, qu'elle emprunte un langage qu'on n'entendait plus depuis la chute du mur de Berlin en 1989, à part dans des films historiques sur le communisme ou les dictatures, évoquant la « rééducation par le travail ». Il se dit sidéré qu'en 2024, cette formulation puisse encore être utilisée à Genève, ville de refuge et siège d'organisations internationales, comme le Haut-Commissariat aux droits de l'Homme.

Il rappelle qu'avant Mai 68, les personnes ne correspondant pas à leur genre assigné étaient marginalisées et moquées. Depuis, la société a évolué, et les questions de genre et d'orientation sexuelle sont largement acceptées. Toutefois, avec la montée des mouvements identitaires, les personnes « LGBTQIA+ » sont à nouveau persécutées, rendant nécessaire le rappel des règles de respect dans le monde du travail.

Il souligne que la plupart des gens connaissent au moins une personne « LGBTQIA+ » et qu'il s'agit de vivre ensemble sans jugement. Assimiler les campagnes de respect à du prosélytisme « LGBTQIA+ » est pour lui inacceptable dans une société moderne. La motion marque un recul par rapport aux lois contre les symboles de haine et l'époque des persécutions, comme celle des triangles roses, devrait être définitivement révolue.

M^{me} Froidevaux souligne que les statuts du Cartel intersyndical incluent des articles interdisant toute forme de discrimination, y compris le sexisme, le racisme et l'homophobie (art. 2, al. 2). Ces principes sont déjà bien ancrés dans la base légale et réglementaire de l'Etat, obligeant l'Etat à mener des campagnes de prévention contre ces discriminations.

Elle rappelle que la constitution genevoise garantit l'égalité des droits et la protection contre les atteintes à la personnalité, notamment dans son article 15 sur l'égalité. Elle évoque aussi la LPAC et son règlement d'application qui interdisent toute forme de discrimination et prévoient des mesures de prévention et de sensibilisation (art. 2A, al. 1, lettre b, et art. 2B LPAC, art. 2, al. 2 RPAC, art. 1, al. 3, art. 3, art. 10 REGAL). L'Etat a la responsabilité de

veiller à l'égalité de traitement et à la protection de la personnalité de ses employés, et les campagnes de prévention font partie de cette obligation.

Selon elle, la campagne « Et si les regrets changeaient de camp ? » visait à promouvoir un environnement inclusif, en luttant contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient basées sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'appartenance ethnique. Elle rappelle que l'employeur a la responsabilité de protéger la santé et la personnalité de son personnel.

Elle souligne également que le Cartel, dans son cahier de revendications féministes de 2023, demandait des formations continues obligatoires sur les questions d'identité, de genre, de harcèlement et de discrimination durant le temps de travail. Le Cartel soutient des mesures de prévention et de sensibilisation à grande échelle sur ces thématiques.

Elle précise que le Cartel n'avait reçu aucun retour de malaise de la part des membres des organisations et syndicats concernant cette campagne. Enfin, elle critique la motion qui refuse de reconnaître des faits scientifiquement établis en les qualifiant de « croyances », ce qui constitue une nouvelle attaque de l'UDC contre les droits des minorités.

M. Comte rappelle la modification de la constitution de juin 2023, article 210A, qui souligne que l'Etat doit mettre en œuvre une politique active pour lutter contre la discrimination et la haine.

Questions des députés

Une députée PLR souligne que des avancées, comme le mariage pour tous et la condamnation de l'homophobie, sont encore très récentes. Elle estime que nous sommes dans une période d'excès où le militantisme semble aller trop loin. Ces excès sont le reflet du fait que les droits récemment acquis ne sont pas encore complètement intégrés dans le système, et il faut du temps pour rééquilibrer les choses.

M^{me} Froidevaux précise que les articles mentionnés, tels que ceux de la LPAC, ne sont pas de nouvelles dispositions, mais constituent des bases établies. L'Etat, ou tout employeur, est tenu de veiller à la protection et à la santé du personnel. En conséquence, il doit mettre en œuvre des mesures pour prévenir les actes de discrimination. Les campagnes de prévention font donc partie de cette obligation.

M. Flury indique qu'en tant que fonctionnaire, il traite toutes les personnes sur un pied d'égalité, considérant cela comme un acquis. Il souligne que cette égalité s'applique également de l'autre côté du guichet. Depuis 1986, il observe que la qualification des personnes comme LGBTQIA+ est un enrichissement

et une évolution de la pensée respectueuse. Aujourd'hui, cette reconnaissance est répandue, ne pose pas de problème et constitue une plus-value. Il ne s'agit pas de renfermer les individus ni de les stigmatiser en raison de leur orientation.

Un député S pose la question sous un autre angle : dans quelle mesure considèrent-ils que le cadre des activités et des espaces liés à la lutte contre les discriminations pourrait être amélioré ou abordé différemment politiquement ? Il se demande si la campagne actuelle, qui est contestée, pourrait bénéficier d'une approche différente pour être plus efficace dans la lutte contre les discriminations.

M^{me} Froidevaux explique qu'en réponse aux revendications féministes et aux questions de diversité, il est essentiel d'avoir des personnes responsables de la diversité et de l'inclusion dans les départements. Ces personnes pourraient jouer un rôle clé dans l'accompagnement des employeurs dans des situations comme la transition de genre, en apportant de la formation et en assurant une gestion adéquate des problématiques liées à la diversité et à l'inclusion. Déjà en place au sein des HUG, une telle démarche devrait être davantage promue et intégrée dans les pratiques de l'Etat.

Le président demande s'il s'agit de situations fréquentes.

M^{me} Froidevaux répond qu'en tant que syndicat, ils disposent uniquement de retours sur des situations problématiques spécifiques et ne peuvent pas comparer ces cas à l'ensemble. Cependant, il est clair que de telles situations continuent d'exister.

Une députée Verte aimerait savoir si les auditionnés comprennent ce que signifie le terme « backlash » et s'il y a eu ce sentiment sur place. Elle souhaite aussi savoir si, depuis l'instauration des articles de loi, la situation s'est améliorée et si les personnes ressentent un réel bien-être malgré le travail restant à accomplir. Enfin, elle se demande si les formations sont appréciées et suivies ou si elles sont méconnues, mal suivies en raison du manque de temps, ou si le sujet n'intéresse pas suffisamment.

M^{me} Froidevaux précise qu'aux HUG, la formation est obligatoire et que les employés doivent signer une charte. Elle observe que, dans la société, il y a souvent un phénomène de backlash, où les avancées sont suivies de résistances. Elle note que, au sein de l'Etat, toutes les mesures de prévention et de protection de la personnalité ne sont pas nécessairement liées à la discrimination, mais qu'il existe malheureusement trop de cas de harcèlements et de représailles, ce qui conduit souvent à des problèmes de santé au travail. Elle souligne que les dispositifs actuels ne sont pas suffisants pour protéger la

personnalité des employés et qu'il reste des préoccupations majeures dans ce domaine.

M. Flury estime que les récents changements législatifs ont contribué à apaiser le climat. Il partage son expérience personnelle concernant les changements de genre dans son service, ayant observé des personnes se transformer d'homme en femme et vice-versa. Il estime que ces transitions auraient été mieux intégrées si la loi actuelle avait été en place à ce moment-là. Malgré la base légale, il reste des problèmes de mentalité et de discrimination. Il espère que les nouvelles générations apporteront plus de tolérance et d'apaisement. Bien que les attitudes aient évolué depuis les années 60, il reste des résistances.

Le président explique que, dans son expérience, il a eu l'occasion de discuter avec une personne en contact avec le public qui avait changé de genre. Cette personne a observé que l'acceptation publique était plus marquée que l'acceptation des employés, ce qui reflète une évolution massive de la société. Il souligne que, pour cette personne, l'aspect de l'acceptation du public, qui était un public récurrent et stable, était particulièrement important. Il ajoute qu'il est très attaché à la liberté individuelle, croyant que chacun devrait avoir le droit de décider de sa vie comme il le souhaite.

Une députée Verte comprend que les problèmes d'acceptation et de coexistence ont toujours existé. L'objectif des auditionnés est de promouvoir une coexistence pacifique et harmonieuse dans ce contexte.

M. Flury pense qu'en tant que syndicat, ils contribuent à l'apaisement, mais que c'est la société, à travers ses bases légales, qui détermine l'impact. Les partenaires sociaux, comme les syndicats, jouent un rôle important dans la diffusion de la tolérance et la promotion de la coexistence harmonieuse.

Une députée PLR se demande si l'augmentation des mesures est toujours bénéfique. Faut-il former les cadres et mettre en place des campagnes de sensibilisation au sein des services ? Est-ce qu'une action de prévention constante est nécessaire chaque semaine, ou pourrait-il y avoir un point où trop d'initiatives deviennent contre-productives ?

M. Flury indique que les actions des départements doivent être intégrées dans le cadre des campagnes de sensibilisation et ne pas être simplement ponctuelles. Actuellement, les institutions sont engagées dans des mouvements sectoriels plutôt que dans une approche cyclique. Bien qu'il soit possible d'afficher des informations, un traitement de fond est nécessaire. Il est essentiel d'informer les nouveaux arrivants et d'intégrer ces actions dans le cycle d'accueil.

La même députée demande si, une fois que le travail de fond est réalisé et que les nouveaux ont été formés, il est nécessaire de faire un rappel tous les deux ans, par exemple.

M^{me} Froidevaux estime qu'il est essentiel que toute personne se sentant discriminée soit au courant des dispositifs de prévention. Les dispositifs doivent être largement connus, notamment pour les nouveaux arrivants, et il est crucial de rappeler régulièrement ces mécanismes pour s'assurer qu'ils sont accessibles et bien compris.

M. Flury rappelle qu'un quart de l'Etat partira à la retraite dans les cinq prochaines années, laissant place aux nouvelles générations qui auront vécu ces évolutions sociétales.

Une députée LC comprend que la réponse est adaptée à une situation spécifique, mais se demande comment cela se passe concrètement aujourd'hui. Pour elle, il est normal d'informer les nouveaux collaborateurs des chartes et valeurs de l'Etat pour qu'ils s'y conforment et sachent à qui s'adresser en cas de problème, ce qui fait partie de la procédure lors de la signature du contrat. Elle se demande si cette approche est en place aujourd'hui.

M. Flury précise que des formations en e-learning sur le harcèlement et la discrimination sont en place. Les formats de formation sont adaptés en fonction de l'évolution sociétale, mais ces ajustements se font tous les 5 à 6 ans, et non à chaque instant.

Un député S souhaite clarifier un point concernant l'objet de la motion. Il a eu l'impression que la motion se concentre principalement sur les questions liées aux personnes LGBTQIA+, alors que la campagne visait un public plus large. Il aimerait savoir si la campagne est perçue comme une initiative globale couvrant également d'autres types de discriminations, telles que celles envers les femmes, les personnes d'origine étrangère, et les personnes handicapées. De plus, il souhaite savoir si la campagne du DIN est similaire à celles menées par d'autres départements ou si différents moyens d'information sont utilisés.

M. Flury explique que l'intégration des personnes handicapées, dans le monde du travail, a enrichi la compréhension et la connaissance de l'humain. Personnellement, l'intégration des personnes handicapées dans son service a favorisé une meilleure cohabitation et a permis une sensibilisation accrue pour leur accueil, ce qui est perçu comme une plus-value.

M^{me} Froidevaux confirme que la campagne est effectivement plus large et qu'elle remplit son rôle en prévenant toutes les formes de discrimination de manière globale.

Le même député demande si, dans d'autres départements, il y a des choix différents concernant la sensibilisation et la campagne de prévention, ou si des besoins plus spécifiques ont été identifiés.

M^{me} Froidevaux explique qu'aux HUG, il y a un groupe dédié à la diversité et des infirmiers spécifiquement formés pour interagir avec les patients, prenant en compte l'aspect des relations entre soignants et patients. La formation est obligatoire, et il est possible que des campagnes supplémentaires soient envisagées. Cependant, elle ne sait pas encore si de nouvelles campagnes seront mises en place prochainement.

M. Comte précise que, pour la police, l'adaptation aux évolutions sociétales prend du temps, mais qu'il existe de nombreux garde-fous, tels que la LPol et le règlement policier. Le serment des policiers leur impose de traiter chaque citoyen avec bienveillance et sans discrimination. Le code de déontologie de la police genevoise a été révisé il y a environ trois ou quatre ans, et il protège toutes les personnes, quelles qu'elles soient. Le métier de policier ne doit pas comporter de jugement personnel. La formation des policiers intègre ces principes, et le code de déontologie prévoit des mécanismes pour remonter les dysfonctionnements, y compris au niveau des hauts cadres. De plus, un groupe de médiation est en place selon la loi. Ainsi, il considère que le système est proactif et que les bases légales sont en place, nécessitant simplement une mise en œuvre adéquate à travers la formation et d'autres mesures, sans qu'il soit nécessaire d'en faire trop.

Une députée LC aimerait comprendre comment une campagne est montée dans un contexte étatique, y compris les étapes de planification, les parties prenantes impliquées, et les méthodes d'évaluation utilisées. Elle est particulièrement intéressée par le rôle des représentants des employés dans ce processus.

M^{me} Froidevaux indique que le Cartel intersyndical n'est pas du tout consulté.

M. Comte répond que la position de l'UPCP est qu'ils ne représentent pas l'employeur mais les membres.

M. Flury précise que l'office du personnel de l'Etat et le service de prévention et de santé au travail (SPST), qui ont une vision plus transverse, sont consultés pour ces campagnes.

Une députée Verte demande depuis quand le travail de fond a commencé, en particulier si cela a commencé par un département spécifique.

M. Flury explique qu'au DT, une campagne de fond a été lancée après le COVID. Cette campagne incluait des affiches, par exemple avec le slogan « Bonjour les gars » sur une affiche montrant une femme entourée d'hommes.

L'objectif était d'observer les réactions des gens. Il estime que les campagnes doivent être structurées et adaptées en fonction des retours et des expériences des différents départements. Par exemple, la campagne du DIN pourrait avoir une portée différente de celle du DT. A terme, il pense qu'il sera possible de développer une campagne universelle.

La même députée demande quand la personne de référence sur ces questions a été mise en place aux HUG.

M^{me} Froidevaux précise que cette personne a été engagée il y a 3 ou 4 ans, en même temps que l'ajout de la cinquième valeur promue par les HUG.

La même députée demande quand le groupe de confiance a été mis en place après la directive légale au sein de la police.

M. Comte indique qu'il a été mis en place 6 ou 8 mois après la directive légale.

Un député S rappelle que la commission a examiné la question de la protection de l'intégrité des fonctionnaires dans un cadre assez large. Il se souvient avoir été alerté au sujet de situations de violence de la part des usagers envers les fonctionnaires, notamment dans le cadre des HUG, des écoles, et possiblement aussi de la police. Il aimerait obtenir des éléments d'information sur cette problématique, en particulier sur la manière dont l'Etat soutient les fonctionnaires confrontés à de telles violences.

M^{me} Froidevaux explique qu'une campagne a été mise en place aux HUG pour signaler que la violence envers les soignants est interdite. Un système de signalement des événements indésirables violents est également en place, avec une cellule dédiée pour examiner ces incidents. Cependant, elle souligne que certaines personnes, bien qu'elles aient le droit d'obtenir un soutien du service juridique, ne prennent pas le temps de remplir les rapports d'incidents, souvent parce qu'elles sont déjà submergées par la situation. Les incidents indésirables, qu'ils soient liés aux soins ou à des actes de violence, sont parfois mal rapportés ou non signalés.

Le même député demande s'il y a une procédure standardisée aux HUG.

M^{me} Froidevaux explique qu'il existe deux processus distincts aux HUG : l'EIG (événement indésirable grave) et l'EIV (événement indésirable violent). L'EIG concerne les incidents graves liés aux soins, tandis que l'EIV traite des violences contre les soignants, qu'elles proviennent de collègues ou d'usagers. Ces événements sont examinés par des équipes spécialisées qui prennent les mesures nécessaires, et le service juridique peut intervenir. Cependant, la personne concernée doit porter plainte de manière individuelle pour que des actions soient engagées.

Le même député demande si, par la suite, les victimes de violence bénéficient d'un soutien juridique, notamment si l'Etat prend en charge les frais d'avocat, et quelles sont les règles à ce sujet.

M^{me} Froidevaux répond par la négative. Elle estime que le soutien juridique n'est pas suffisant et qu'il pourrait être plus proactif. Bien que des services de santé et des psychologues soient disponibles, il existe un manque d'information : les personnes ne sont pas toujours conscientes de ces ressources. Sous le choc, les individus ont souvent besoin d'un accompagnement immédiat. Il est donc crucial de formaliser davantage ces processus et de veiller à ce que le personnel de sécurité informe les victimes de leurs droits sur-le-champ.

Le même député comprend qu'il n'y a pas de soutien juridique systématique et que l'Etat prend en charge les frais de défense uniquement dans le cadre de la LAVI.

M. Flury explique que, pour le personnel en contact avec le public, des formations ont été mises en place pour éviter les situations dangereuses, avec des mesures de sécurité telles que des chemins de fuite et des boutons d'alarme dans les guichets. Ces mesures ont été bien reçues et seront étendues à d'autres bâtiments pour protéger les collaborateurs. De plus, les futurs aménagements des bâtiments veilleront à ce que les collaborateurs, sauf ceux aux guichets, ne soient pas en contact direct avec le public pour éviter les interpellations dans les couloirs. En cas d'agression, une équipe de soutien est immédiatement constituée. Cependant, il met en lumière un phénomène préoccupant : certains collaborateurs de l'Etat reçoivent des plaintes personnelles en plus des recours administratifs. Cela peut être traumatisant pour les personnes concernées. En effet, lorsque des décisions sont prises, les individus ont la possibilité de faire un recours administratif, et le nom de la personne ayant pris la décision est souvent indiqué. Depuis quelques années, il est devenu courant que des personnes intègrent ces recours administratifs avec des attaques personnelles en justice contre les collaborateurs concernés. Il estime que l'Etat doit envisager de nouvelles mesures pour mieux protéger les collaborateurs face à ces situations.

M. Comte explique que le service social et de santé de la police fonctionne bien et n'a reçu aucun retour négatif du côté syndical. En cas d'incidents graves, comme des décès ou des événements liés à l'utilisation d'armes par les collaborateurs, une équipe de soutien est mise en place, incluant des psychologues et des psychiatres de garde. Les professionnels externes intervenaient autrefois, mais, maintenant, le soutien est assuré directement sur place. Les policiers sont également formés pour le débriefing après des événements majeurs. Cependant, il existe des problèmes internes, où le soutien

aux collaborateurs peut varier selon le niveau hiérarchique. Les collaborateurs isolés peuvent s'adresser aux syndicats qui prennent des mesures adéquates et défendent les droits des membres en cas de besoin. Les événements ne sont pas traités de manière arbitraire, et les syndicats interviennent pour garantir que les droits des collaborateurs soient respectés, y compris devant les tribunaux si nécessaire.

19 septembre 2024 : Audition de M. Mathieu Crettenand, membre du comité, UCA, et de M. Emmanuel Fricker, coprésident, UCA

Le président accueille les auditionnés et leur indique qu'ils seront entendus sur deux objets, dont la M 2972.

M. Fricker précise que la M 2972 a été proposée en réaction à une campagne d'affichage qui avait heurté certaines personnes. Concernant l'UCA, il souligne que leur position est justement de ne pas prendre position sur cette motion, car ils représentent les cadres de l'administration et non l'employeur.

M. Crettenand ajoute que, étant membre de l'UCA et travaillant à l'Hospice général, il a été témoin de nombreuses campagnes portant sur les questions liées aux personnes LGBTQ+ et aux problématiques de genre. Ces campagnes ont souvent été mises en place par les entités publiques pour sensibiliser le personnel et encourager une meilleure compréhension dans la perspective de promouvoir l'équité et l'harmonie. Lui-même, à la tête d'une institution autonome, estime que ces initiatives sont importantes, car elles aident les fonctionnaires à mieux appréhender le monde qui les entoure et à traiter les individus avec respect et compréhension, notamment dans son domaine, le social.

En ce qui concerne les campagnes, la motion s'interroge sur leur utilité et sur l'impact qu'elles peuvent avoir, ainsi que sur la manière dont elles sont menées. La motion soulève justement des questions comme : est-il du ressort de l'administration de prendre de telles initiatives, et sont-elles légitimes ? Il mentionne avoir parfois été personnellement heurté dans ses propres convictions, notamment en ce qui concerne les questions de genre. Cependant, il reconnaît que ces campagnes ont le mérite de susciter le débat, de poser des questions importantes et d'offrir un espace de discussion. La forme et le fond de ces actions peuvent être débattus et ajustés si nécessaire.

Un point qui l'interpelle particulièrement est le fait que certaines campagnes, comme celle concernant le DIN, ne soient pas centralisées au BPEV. En effet, dans certains environnements professionnels majoritairement masculins, les femmes subissent des discriminations et sont souvent la cible de

blagues inappropriées. Cela le pousse à se demander pourquoi ces questions ne sont pas davantage centralisées au niveau de l'Etat, étant donné qu'elles touchent à des enjeux de société et à l'administration dans son ensemble.

M. Fricker estime que, si une campagne est lancée de manière unilatérale par un collaborateur, il revient à la hiérarchie de prendre les mesures appropriées. Selon lui, c'est dans cette optique que la situation devrait être perçue : l'initiative semble trop personnelle, alors que les campagnes de sensibilisation au sein de l'administration sont généralement décidées de manière plus large. Il rappelle que l'administration a déjà mis en place plusieurs campagnes officielles, sous la direction de M^{me} Fontanet, portant sur des sujets tels que le mobbing, le harcèlement, et d'autres problématiques importantes. Ces campagnes sont cruciales pour offrir des espaces où les collaborateurs peuvent se tourner vers des instances appropriées pour exprimer leurs souffrances. Toutefois, en ce qui concerne la campagne en question, il précise que, si une faute a été commise, c'est à la hiérarchie de gérer la situation. Ils ne peuvent pas intervenir directement sur ce qui s'est passé dans le cadre de cette campagne, car cela relève des responsabilités de la direction.

Questions des députés

Une députée LC souligne que la commission ne leur demande pas de donner leur avis à titre personnel, mais en tant que représentants des cadres de l'administration. Elle insiste sur le fait que c'est à la hiérarchie d'intervenir si un cadre n'est pas clairement identifié ou associé à une campagne. Cela amène à s'interroger sur la manière dont ces campagnes sont déployées.

La discussion porte alors sur la meilleure façon de mener ces initiatives : faut-il une campagne plus centralisée, qui touche tout le monde et passe par le BPEV, ou une approche plus ciblée par département ? De l'avis de la députée, les cadres, qui sont en première ligne avec les employés, doivent être associés à ces campagnes pour assurer leur adhésion et un déploiement dans les meilleures conditions. La question clé est donc : sont-ils associés ou non ?

M. Fricker répond qu'ils n'ont pas été associés à cette campagne. Bien que certains cadres soient impliqués dans certaines mesures, il n'y a eu aucune volonté d'inclure l'UCA dans ce cas précis. En tant que représentante des cadres supérieurs de l'administration, l'UCA représente environ 25% des cadres de l'administration, ce qui constitue une part significative. Ils ont l'opportunité de mener des discussions bilatérales avec le Conseil d'Etat sur des questions générales liées au rôle des cadres dans l'administration. Il regrette que l'UCA n'ait pas été associée à cette campagne, car cela aurait permis de véhiculer un message important et d'intégrer cette problématique

dans les réflexions, comme cela a été fait pour d'autres campagnes menées par l'OPE, qui ont eu une portée très large.

Il souligne l'exemple de la formation e-learning mise en place pour chaque collaborateur, avec près de 80% de participation. Cela démontre une participation massive et un message fort de la part de la hiérarchie, qui a encouragé les collaborateurs à suivre cette formation.

La même députée comprend que, puisque l'UCA a été associée dans le cadre de la formation e-learning, il n'y a techniquement pas de raison pour que cela ne soit pas également le cas pour cette campagne.

M. Crettenand explique que les campagnes de sensibilisation visent à interpeller, et que c'est lorsqu'on interpelle que la discussion s'ouvre. Il mentionne qu'il a personnellement été associé à d'autres campagnes de ce type, notamment à l'UNIGE, qui se sont déployées sur plusieurs mois, voire années. Ces campagnes cherchaient à interpeller, parfois sans choquer, mais touchaient des questions profondes liées à l'intimité et aux comportements sociaux, ce qui en fait quelque chose d'important.

Cependant, il souligne qu'il y a toujours une frontière délicate entre l'imposition d'une vision du monde et le respect de la liberté individuelle, sans entrer dans la sphère privée des personnes. C'est là toute la difficulté de ces campagnes. Il reconnaît que certaines campagnes peuvent aller trop loin, et qu'il est essentiel de se rappeler qu'elles suivent souvent une logique marketing.

Les enjeux, tels que le vivre ensemble et la lutte contre les discriminations, sont cruciaux dans le milieu de travail et dans la société en général, mais ils doivent être abordés avec tact. Quant à la consultation de l'UCA, il note qu'elle ne peut pas être systématique ni sur tous les sujets. C'est pourquoi les campagnes sont souvent menées de manière centralisée. Il estime qu'il serait utile de pouvoir en discuter en amont, mais cela devrait concerner des campagnes plus larges que celles d'un simple office.

Un député UDC explique que, concernant le thème des affiches proposées par la campagne, il n'a entendu aucune personne parmi le personnel se sentir heurtée parce qu'elle aime la discrimination ou souhaite qu'elle perdure. Au contraire, ce qui a gêné, c'est que les affiches semblaient pointer du doigt de manière accusatoire, ce qui a été perçu comme blessant. Il trouve problématique d'utiliser des stéréotypes pour illustrer la discrimination, car cela peut être mal interprété. Les employés n'ont pas compris pourquoi l'employeur imposait ce type de message.

M. Crettenand indique qu'il comprend cette réaction et qu'il pourrait lui-même réagir de la même manière. Il se souvient d'une campagne similaire à

l'UNIGE, qui allait peut-être encore plus loin, avec des messages percutants sur l'identité masculine, notamment dans des espaces comme les ascenseurs. Il conçoit donc que l'on puisse se sentir heurté sans pour autant que cela compromette la cohésion sociale au sein de l'institution. Cela touche aussi à son propre ressenti, à son identité.

Il souligne que les enjeux sont réels, mais la question est de savoir jusqu'où un message peut aller. Parfois, il estime que certaines campagnes vont trop loin. Certaines affiches l'ont amené à se demander si elles étaient vraiment nécessaires, mais il reconnaît que cela fait partie de la dynamique actuelle.

M. Fricker note que, connaissant bien cet office, qui est avant tout un service purement technique avec un faible taux de maladies et où les gens sont très impliqués et responsabilisés, le travail qui n'est pas fait se remarque immédiatement. C'est un environnement où les fonctions sont quelque peu transversales, nécessitant de travailler en collaboration et de partager avec les autres. Il n'a pas entendu de retours spécifiques concernant des problèmes majeurs au sein de cet office, qui est relativement grand. Bien sûr, il peut y avoir des difficultés avec une ou deux personnes, mais selon les remontées faites à l'UCA, les questions RH dans cet office sont plutôt limitées, avec seulement deux cas de ce type. Lorsqu'il observe la campagne, il remarque qu'elle est assez percutante et cherche clairement à faire passer un message fort. Ce qui l'interpelle, c'est le choix de cibler cet office en particulier, où il y a peu de problèmes.

Un député MCG comprend que l'UCA s'interroge sur le fait de savoir si cette campagne est une initiative personnelle. Les retours qu'ils reçoivent, avec leur vision globale, semblent indiquer qu'ils se retrouvent face à quelque chose de plus individualisé. La question qui se pose est donc de savoir si cette campagne émane d'une initiative personnelle plutôt que d'une démarche collective ou institutionnelle.

M. Fricker indique qu'il ne peut pas se prononcer sur cette question, car il n'est pas là pour juger. Il serait nécessaire de se renseigner directement auprès des initiateurs de la campagne. D'après ce qu'il a lu, la conseillère d'Etat a participé à un atelier, ce qui laisse penser qu'il y a eu une concertation. Toutefois, il ne peut pas dire si cette initiative est d'ordre personnel ou non, car il ne dispose pas de cette information.

Une députée LC explique qu'en écoutant les retours, elle a l'impression que tout a été fait à l'envers, menant à l'effet inverse de ce qui était souhaité. Habituellement, on commence par identifier un problème, puis on cherche ensemble des solutions, on les applique et, enfin, on contrôle leur efficacité à l'aide d'indicateurs pour voir si elles fonctionnent ou non. Mais ici, elle a

l'impression qu'il n'y avait pas de problème au départ, que la solution a été implantée sans réelle raison et sans indicateurs pour mesurer le succès.

Le résultat est que beaucoup de personnes ont été choquées, mais elles ne peuvent pas l'exprimer, car, dans le contexte actuel, être choqué dans ce sens serait mal vu et mal perçu par la société. Ainsi, on ne discute plus vraiment de ce ressenti. En conséquence, l'effet dans l'office, où les relations avec les autres sont essentielles, a été de réduire ces interactions au strict minimum. Elle a donc l'impression que là où il n'y avait pas de problème, un problème a été créé.

Le président rappelle que, lors de l'audition de M^{me} Kast, M^{me} Rupp, directrice à l'OCSIN, avait précisé que cette démarche avait été mise en place en réponse à un cas assez grave, qui avait conduit à un licenciement.

M. Fricker répond qu'il est au courant de ce cas. Il précise que l'UCA dispose d'une structure composée de trois personnes qui suivent les cadres, s'occupent des difficultés, des réorientations, et d'autres aspects similaires. Cette équipe est spécialisée dans le suivi des adhérents et remonte des informations du terrain, notamment sur les problématiques dans certains offices, ainsi que sur la « météo » générale des ressources humaines au sein de l'administration.

La même députée souligne qu'il s'agit d'un seul cas sur 650 personnes, mais que, malgré cela, tout le monde se sent interpellé par la campagne.

M. Crettenand estime que c'est une bonne question de se demander à quoi cette campagne a réellement servi. Ce type de campagne est difficile à cibler précisément. Il reconnaît que l'identification d'une problématique, comme un cas de harcèlement ayant conduit à un licenciement, est tout de même significative. La campagne a certainement été une réponse à cela, mais pas uniquement. Lorsqu'une campagne vise à lutter contre la discrimination, il est aussi important de se demander comment les personnes concernées par ces discriminations perçoivent ces initiatives. Souvent, ces personnes se sentent renforcées par ces actions, ce qui a un effet non négligeable sur leur bien-être et, par extension, sur celui de tous.

Le président comprend que, pour résumer, il est clair que, contrairement à d'autres situations où l'administration impose des décisions « parachutées d'en haut », ici il semble que ce soit l'inverse : un membre du service a réagi en demandant que cette campagne soit menée. Il comprend que l'UCA recommande que, si un service exprime la volonté de lancer une campagne, il faudrait associer non seulement ce service, mais aussi les différentes instances compétentes, comme l'UCA ou le BPEV, afin d'impliquer tout le monde. Cela

permettrait d'éviter que la campagne soit contre-productive, comme certains l'ont suggéré, et de s'assurer qu'elle atteigne véritablement son objectif.

M. Fricker précise que leur vision est d'être associés à de grandes campagnes qui concernent l'ensemble de l'administration. Ils sont prêts à participer à l'élaboration de telles initiatives. Pour ce qui est du cas ayant abouti à un licenciement, il rappelle que le groupe de confiance a pris part au processus, avec auditions et enquêtes, et il estime que le cas a été traité correctement, aboutissant à une décision juste de la hiérarchie.

Cependant, il s'interroge sur la pertinence de prendre cet exemple précis pour lancer une campagne de sensibilisation, et se demande si cela est vraiment approprié ou juste.

M. Crettenand ajoute qu'une collaboration plus large, impliquant une association avec diverses parties prenantes, est peut-être souhaitée.

Le président comprend que ce que l'UCA préférerait, c'est une démarche collective qui ne cible pas une entité en particulier. Il note cependant que la prévention est nécessaire et que l'Etat a le devoir de la faire, comme la loi l'exige. Cela dit, il comprend également que l'idée serait de proposer quelque chose de plus global, afin que les services ne se sentent pas stigmatisés en raison d'un seul cas.

Il comprend que, pour éviter cette stigmatisation, il est important d'associer un maximum de parties prenantes, comme les départements, les services concernés, les syndicats, ainsi que les services métiers compétents qui maîtrisent le sujet. En impliquant toutes ces parties, on peut éviter les malentendus et rendre la campagne plus constructive. Il demande si l'UCA n'est pas opposée à une telle démarche.

M. Fricker répond qu'ils ne sont pas opposés à une telle démarche. Lorsqu'ils en ont l'opportunité, ils cherchent à promouvoir des idées et à aborder des sujets qui les interpellent, comme le burn-out, qui est encore mal encadré et insuffisamment suivi. Ils considèrent qu'un traitement global de ces problématiques, pour améliorer le bien-être au travail, est essentiel. Pour eux, créer un climat de confiance et d'engagement est primordial, car plus les gens sont en confiance, mieux ils travaillent et les relations professionnelles se déroulent harmonieusement.

Il ajoute que, par exemple, le déploiement du télétravail s'est bien passé, principalement grâce à la confiance instaurée. Ainsi, pour eux, le mot d'ordre est de renforcer la confiance au sein de l'administration, ce qui favorise un meilleur environnement de travail et des résultats positifs.

Le président comprend que, selon l'avis de l'UCA, il serait préférable de mener des campagnes générales qui s'adressent à tous les services de l'Etat. Il

propose éventuellement d'adapter les campagnes en fonction des spécificités des départements et des services. En effet, certains services, en raison de leurs pratiques métiers particulières, pourraient trouver certaines campagnes moins adaptées à leur contexte, tandis qu'elles seraient plus pertinentes pour d'autres. Cela permettrait de mieux cibler les besoins spécifiques tout en assurant une cohérence globale.

M. Fricker confirme que certaines entités, comme la police, mettent en place des campagnes avec une réelle volonté et un suivi adapté. Il reconnaît que la police est un contexte particulier, avec des problématiques différentes de celles du personnel administratif et technique. Toutefois, il pense qu'il serait pertinent de commencer par cibler ces derniers, en menant une campagne globale qui s'adresse à un public aux enjeux similaires. Cela permettrait d'éviter de se lancer dans des problématiques trop spécifiques, comme celles du personnel médical, et de se concentrer d'abord sur un groupe homogène pour maximiser l'efficacité de la campagne.

Un député S s'interroge sur ce qui permet d'affirmer avec certitude que ce cas précis a engendré la campagne, sans qu'il y ait d'autres situations en arrière-plan. Sa deuxième question porte sur la possibilité que ce cas ne soit que la partie émergée de l'iceberg. Il se demande si, lorsqu'un cas de harcèlement aussi grave survient, cela signifie que l'environnement était peut-être propice à ce type de comportement. Il soulève aussi l'idée que des personnes auraient pu rester silencieuses. Il aimerait connaître la perception à ce sujet : est-ce un cas isolé ou le signe de quelque chose de plus profond ?

M. Fricker répond qu'après 30 ans de travail dans l'administration, dont 27-28 ans en tant que cadre supérieur dans plusieurs offices, il estime que, dans l'ensemble, l'Etat, en tant qu'institution, connaît très peu de problèmes majeurs. Il souligne le caractère exemplaire de la fonction publique, en comparaison avec d'autres grandes entreprises où il a travaillé. Il trouve que l'Etat est plutôt exemplaire en matière de responsabilité individuelle, très marquée dans ses structures.

Il ne pense donc pas que ce cas particulier révèle un environnement toxique où des gens se taisent, où il y aurait une forme d'omerta, de corruption passive ou de complaisance de la part de la hiérarchie. Il n'a pas l'impression que ce soit le cas ici.

Il précise qu'il vient d'apprendre que c'est ce cas spécifique qui a déclenché la campagne en question. En tant qu'UCA, ils ont été interpellés par d'autres cadres après le dépôt de la motion et, depuis l'automne 2023, ils suivent de près cette situation, car ils souhaitent que cette question soit traitée de manière globale.

Le président demande si l'UCA est pour ou contre la motion, globalement.

M. Fricker précise qu'il ne pense pas que ce soit le rôle de l'UCA de se prononcer sur l'acceptation ou non de la motion. L'UCA étant apolitique, elle doit rester neutre. Il souligne qu'il ne peut donc pas s'exprimer ni en son nom personnel ni au nom de l'UCA sur cette question.

M. Crettenand répond qu'il est vrai que ce n'est pas leur rôle de se positionner sur la motion, et qu'il ne souhaite pas entrer dans les détails à ce sujet. Toutefois, pour résumer ce qui a été dit concernant les enjeux du bien-être au travail et le respect des recommandations de la motion, il souligne que cela pourrait inclure, en plus des questions de discrimination, ce que les cadres, dans leurs rôles respectifs, visent à atteindre.

Tout ce qui contribue à aborder les problématiques de discrimination est bénéfique pour l'institution dans son ensemble. Il rappelle que cela relève également d'une obligation légale, et que les cadres doivent travailler en ce sens avec leur hiérarchie, leur direction et leur département. Il exprime également le souhait que ces actions se déroulent de manière coordonnée et adaptée, tout en étant conscient que certaines campagnes peuvent heurter certaines personnes.

Il insiste sur l'importance de respecter chaque individu et de traiter ces questions avec le tact nécessaire, un domaine dans lequel des spécialistes comme ceux du BPEV ou d'autres instances compétentes savent intervenir. L'UCA fait confiance à ces instances pour aborder ces enjeux avec la sensibilité requise et reste en faveur de discussions autour de ces problématiques.

Un député S remercie pour les explications et revient sur le sujet de l'autosaisine. A l'origine, cela était lié au constat que les fonctionnaires de l'administration et des établissements publics sont souvent exposés à des situations de violence de la part des usagers et usagères des services publics, notamment dans le cadre des HUG. Il demande si, dans ce contexte, la protection offerte par l'Etat employeur est satisfaisante.

Il a également entendu le Cartel mentionner que, lorsqu'un fonctionnaire est victime d'une atteinte à son intégrité, il ne bénéficie pas systématiquement d'une assistance de la part de l'Etat pour sa défense dans un éventuel procès. Il souhaite savoir si l'UCA s'est positionnée sur le rôle de l'Etat employeur dans ces situations et si, à leur avis, la protection actuelle pour les fonctionnaires victimes d'atteintes à leur intégrité est suffisante.

M. Crettenand est moins familier avec le domaine hospitalier, mais il connaît bien le secteur social, où il est fréquent de voir des interpellations, parfois violentes, et des manifestations d'insatisfaction envers

l'administration. Dans ces situations, des mesures comme la présence d'agents de sécurité dans les bureaux administratifs ou les centres d'hébergement sont souvent mises en place pour protéger les employés face à ces agressions. Il mentionne que des dispositifs internes sont parfois activés, et que des entreprises de sécurité privées sont souvent sollicitées pour apaiser les tensions et garantir un environnement de travail sécurisé.

Il trouve cette approche intéressante, car elle soulève des questions : certaines administrations parviennent à gérer ces situations seules, alors que d'autres doivent faire appel à des ressources externes. Il considère que garantir la protection des collaborateurs est une responsabilité incontournable des directions, sans compromis possible.

Aujourd'hui, il constate que la société a du mal à gérer des situations de plus en plus difficiles, notamment dans le secteur social, mais également ailleurs, et que cette tâche est souvent déléguée à des tiers. Il pense que la formation de base des travailleurs sociaux devrait inclure des compétences pour gérer des situations complexes.

Concernant le soutien aux collaborateurs victimes d'atteintes à leur personnalité, de diffamation ou de menaces, il souligne qu'il existe une variété de cas, et que la pratique est parfois difficile à maîtriser pleinement. Il rappelle qu'une institution ne peut pas porter plainte à la place d'une personne, car cela relève d'une décision individuelle. Toutefois, il reconnaît que, dans les établissements publics autonomes (ci-après EPA), il existe des aides juridiques, ainsi que des soutiens, y compris financiers, via des avocats privés ou des services juridiques internes.

Il mentionne également avoir connu des cas où des personnes se sont senties seules face à des plaintes pénales et des menaces, soulevant ainsi la question de la protection. Il estime qu'il est crucial de rassurer ces personnes en leur offrant le soutien nécessaire, notamment en matière de ressources juridiques et financières, une pratique qu'il a déjà observée dans certains EPA.

M. Fricker souligne qu'au niveau du petit Etat, il existe des menaces externes fréquentes dans les fonctions de guichet ou dans des postes sensibles, comme les conseillers en placement qui doivent sanctionner des demandeurs d'emploi ou encore dans des services tels que l'office des poursuites. Dans ces contextes, où les enjeux financiers ou personnels sont importants, des menaces peuvent être faites, et les collaborateurs peuvent avoir un sentiment d'insécurité. Il mentionne que certains administrés, frustrés par leur situation, peuvent réagir violemment, ce qui a conduit à la présence d'agents de sécurité dans certains offices pour filtrer les visiteurs.

Il comprend bien que, d'un côté, il y a des citoyens en détresse face à l'administration et, de l'autre, des fonctionnaires qui essaient de bien faire leur travail. Ce qui l'interpelle, ce sont les mesures prises en matière de sécurité pour protéger les collaborateurs, et il estime que des actions ont été mises en place dans ce sens.

Cependant, il souligne que la protection des collaborateurs menacés en interne est plus difficile à gérer. Il remonte des cas où des managers se retrouvent dans des situations problématiques avec du personnel, et où ces managers sont parfois attaqués ou menacés par des avocats représentant la partie adverse. Il précise que l'OPE intervient seulement lorsque la procédure est officiellement ouverte. Ce qui l'interpelle davantage, c'est que les cadres se trouvent souvent seuls dans ces situations, sans avocat pour les soutenir. Ils sont accompagnés par les services RH ou les juristes de l'OPE, mais seulement dans le cadre de la procédure administrative. Lorsqu'il s'agit de mesures disciplinaires, comme des recadrages ou des licenciements, le collaborateur concerné vient souvent avec son avocat, tandis que le cadre responsable de la décision est uniquement appuyé par les RH, mais sans accompagnement juridique personnalisé. Il trouve cela regrettable, car dans ces moments-là le cadre est fortement mis en cause dans la démarche, et il estime qu'un accompagnement juridique serait nécessaire pour les cadres, tout comme il l'est pour les collaborateurs.

Un député LJS revient sur la question de l'autosaisine. Il explique qu'il a souhaité évoquer cette thématique, après s'être rendu plusieurs fois aux HUG et avoir constaté la situation dans laquelle se trouvaient certains collaborateurs. Il a notamment assisté à une crise où un employé avait été agressé. Lors de discussions, on lui a confirmé que cela arrivait fréquemment. Bien qu'il y ait un formulaire à remplir en cas d'incident, les employés ne le remplissent plus, car ils ont l'impression que cela ne sert à rien.

Il est conscient que des initiatives ont été prises pour encourager les citoyens à respecter le personnel hospitalier, mais il s'interroge sur l'efficacité de ces mesures. Il souligne que l'agressivité croissante n'est pas uniquement liée à l'Etat, et il se demande comment protéger encore mieux les collaborateurs, surtout lorsque ces incidents passent inaperçus, car les retours semblent inexistantes.

M. Crettenand pense que, pour soutenir les collaborateurs, il est essentiel de leur offrir un espace de discussion. Il reconnaît que la société est en crise, ce qui génère de l'anxiété et rend les gens plus nerveux. Aujourd'hui, il est crucial de pouvoir gérer ces situations. Il estime que le rôle de la hiérarchie est de soutenir les collaborateurs en créant un espace où ils peuvent parler et être formés pour désamorcer les conflits. Selon lui, c'est la seule réponse efficace,

en dehors de la sécurisation des lieux, et il ne pense pas que les offices publics devraient se diriger exclusivement vers cette approche de sécurité renforcée.

Un député S souligne que la présence d'agents de sécurité privés dans certains lieux de prestation publique peut donner une impression d'échec, car cela signifie que d'autres méthodes de gestion n'ont pas fonctionné. Il se demande s'il ne serait pas plus judicieux d'investir davantage dans la formation à la gestion des conflits pour éviter de recourir à des agents privés. Il s'interroge sur l'existence d'alternatives à l'engagement d'agents de sécurité privés, comme notamment les ASP.

En ce qui concerne les situations en aval, il admet ne pas bien saisir les critères déterminant si un collaborateur est soutenu ou non par l'Etat lorsqu'il décide de porter plainte pour atteinte à son intégrité. Il demande s'il y a des critères spécifiques pour que certains cas bénéficient d'un soutien, mais pas d'autres. Il évoque également des situations où des usagers mécontents des mesures administratives choisissent de déposer plainte contre les collaborateurs au lieu de contester la décision elle-même.

Enfin, il s'interroge sur le soutien de l'Etat dans ces situations. Il souhaite savoir si le collaborateur doit se défendre seul ou, s'il bénéficie d'un soutien, quel type de soutien est offert.

M. Crettenand insiste sur l'importance de la formation, notamment pour savoir gérer les situations difficiles. Selon son expérience, il estime que cette capacité a été perdue dans certains domaines, pour diverses raisons. Il observe que les formations sont devenues plus techniques et moins globales, négligeant parfois la gestion humaine, alors que l'enjeu ne concerne pas uniquement la sécurité physique ou l'organisation des bureaux. Il pense que des formations adaptées à chaque contexte – hospitalier, social ou administratif – seraient les bienvenues.

Concernant la présence d'agents privés, il explique que la raison principale est budgétaire. Il est plus simple d'engager des personnes via un contrat de prestations avec des entreprises privées que d'augmenter les effectifs internes. Il reconnaît que, parfois, l'expertise des entreprises privées est utile, notamment pour la gestion des accueils, pas seulement pour des questions de sécurité. Mais l'enjeu est surtout financier.

En ce qui concerne la question des plaintes ou mises en demeure, il explique que cela arrive souvent lorsqu'un acte administratif est jugé insatisfaisant, incitant l'utilisateur à mettre en demeure l'administration de réagir ou de proposer une solution. Dans le domaine social, il constate une « judiciarisation » des relations administratives, ce qui pose des problèmes. Pour y remédier, il suggère de travailler davantage avec la médiation ou la

conciliation. Il cite l'exemple de l'Hospice général, où la conciliation est utilisée pour gérer ces situations, ainsi que l'intervention du médiateur administratif cantonal, permettant d'éviter une sur-judiciarisation des relations liées aux prestations sociales, qui doivent pouvoir être discutées dans un cadre légal mais non conflictuel. C'est un point de vue pragmatique basé sur son expérience dans les services sociaux.

M. Fricker ajoute que, concernant la question des frais d'avocat, il a souvent entendu des cadres dire qu'ils se sentent obligés de souscrire une protection juridique personnelle en cas de problème. Il estime que cela ne devrait pas être le cas et que les cadres ne devraient pas avoir à prendre cette protection à titre individuel. Ils souhaiteraient plutôt une véritable protection juridique fournie par l'institution elle-même, qui protégerait les collaborateurs de manière adéquate en cas de besoin.

A propos des solutions envisageables, M. Fricker évoque le cas d'un haut fonctionnaire qui a rencontré des difficultés avec un cadre supérieur et a fait appel à l'UCA, qui disposait d'une protection juridique. Cependant, cette protection juridique a épuisé tout le forfait disponible pour ce cas et n'a plus souhaité poursuivre le contrat avec eux. Il souligne que, dans un cadre professionnel, si un problème survient, le cadre devrait pouvoir solliciter son employeur pour bénéficier d'une protection juridique via un contrat d'assurance qui permettrait de protéger les cadres de manière adéquate dans de telles situations.

Discussion interne

Le président mentionne que, dans le cadre de la M 2972, ils ont entendu M^{me} Kast, M^{me} Rupp ainsi que le Cartel et l'UCA. Il est également prévu d'entendre deux fonctionnaires de l'OCSIN en octobre. Il se demande s'il faudrait aussi les entendre sur l'autosaisine. En ce qui concerne l'autosaisine sur le respect de l'intégrité psychique et physique des fonctionnaires, une audition avec le Conseil d'Etat est également programmée.

Un député S estime qu'il n'est pas approprié d'inscrire un objet à l'ordre du jour sans une information préalable aux auditionnés. Bien qu'il y ait eu certaines réponses, il pense qu'une meilleure préparation des intervenants serait bénéfique. Il souligne que l'objectif de ces compétences d'autosaisine inclut aussi la surveillance en matière de droits humains, notamment en rapport avec l'administration. En résumé, il attend du Conseil d'Etat qu'il prenne connaissance du procès-verbal, des questions posées et des réponses données, afin de pouvoir ensuite faire une présentation et poser des questions complémentaires si nécessaire.

Le président explique que les personnes auditionnées ont reçu une copie de la motion, mais l'invitation a également précisé qu'il serait question du respect des droits à l'intégrité physique et psychique des fonctionnaires. Bien que cela reste flou, cela donne tout de même une indication sur les sujets sur lesquels la commission a décidé de travailler et sur les pistes à explorer.

Une députée PLR partage cet avis et note que le mandat est assez large. Elle se demande s'il serait possible d'établir un système d'« invites », car cela pourrait être un moyen de mieux organiser les auditions. Elle précise notamment qu'il serait possible d'évoquer l'inclusion d'une assistance juridique pour les employés.

Le président suggère de mettre en place ce système avant l'audition avec le Conseil d'Etat, en proposant aussi des « considérants » qui évoquent les problématiques entendues aux HUG. Cela permettrait de mieux structurer les discussions et de préparer les intervenants de manière adéquate.

Un député S souligne également qu'il y a des questions à clarifier, notamment sur les critères de remboursement des frais d'avocat et la raison pour laquelle des agents de sécurité privés sont nécessaires. Il mentionne que dans certains services, comme le SPAd ou le SPMi, les employés ne semblent pas toujours très accueillants.

Une députée PLR pense qu'il ne faut pas oublier de prendre en compte la flexibilité horaire. L'autosaisine aborde la question de la protection du personnel de l'Etat. L'efficacité des agents de sécurité privés et la volonté d'internaliser ces services ou non ne font pas partie du même débat. Elle souhaite comprendre comment l'Etat soutient le personnel, car il semble inciter à ne pas porter plainte dans certaines situations. Cela soulève des questions intéressantes en matière de droits humains.

Un député LJS trouve essentiel de savoir ce que le Conseil d'Etat a mis en place ou compte mettre en œuvre concernant la protection physique des collaborateurs. Il souligne que la présence d'agents de sécurité dans les bâtiments peut parfois être perçue comme une forme d'intimidation.

Un député S souligne que, selon un représentant de l'UCA, les agents privés possèdent des compétences spécifiques en matière d'accueil, mais il est également question de la prévention des conflits, ce qui nécessite une formation spécifique. Il fait le lien avec la collaboration entre le privé et le public et se sent légitimé à poser des questions sur la meilleure utilisation des deniers publics en termes d'efficacité et de résultats pour la protection des collaborateurs. Il s'interroge sur les meilleurs moyens de défendre les collaborateurs et se demande pourquoi l'Etat fait appel à des agents de sécurité privés plutôt qu'à des ASP. Il précise que ce thème est pertinent dans le cadre

de l'autosaisine et qu'il compte faire son travail de parlementaire à ce sujet. Il insiste sur le fait qu'une formation de quelques jours, même si elle sensibilise à la gestion des conflits, ne peut pas remplacer une formation plus approfondie.

Un député LJS précise qu'il ne veut pas qu'il y ait de mauvaise compréhension. Concernant les bâtiments comme le SPMi et le SPAd, il y a six agents qui tournent à l'intérieur et à l'extérieur, avec pour mission principale de faire respecter l'ordre. Il trouve que la sécurité des bâtiments est bénéfique pour les collaborateurs. Leur mission actuelle n'est pas d'accueillir les gens, mais plutôt de garantir que les règles soient respectées.

10 octobre 2024 : Audition de M. Daniel Kupper, directeur adjoint de l'OCSIN, DIN, et de M. Pascal Verniory, juriste à l'OCSIN, DIN

M. Verniory exprime son ressenti par rapport à la campagne, il partage l'inconfort ressenti face à la campagne inclusive déployée avec le slogan « Et si les regrets changeaient de camp ». Il se dit extrêmement choqué pour plusieurs raisons et souhaite expliquer son ressenti de manière structurée.

Critique du titre :

A ses yeux, le titre « Et si les regrets changeaient de camp » n'a aucun sens. Il estime que cela ignore la nature même du profil des harceleurs. Dans une campagne de prévention contre le harcèlement, commencer par ignorer ce profil pose problème dès le départ. Il considère que le message semble suggérer que les harceleurs pourraient éprouver des regrets, alors qu'il est convaincu que ces derniers n'en éprouvent pas. Selon lui, le harcèlement est un acte intentionnel, animé par un désir de nuire avec une finalité égocentrique et perverse, où il n'y a ni place pour le regret ni pour la culpabilité.

Propos de la campagne :

Le message diffusé sur LinkedIn à l'occasion de la campagne parle de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion, et de la promotion d'un environnement bienveillant où toutes les différences sont valorisées, avec une tolérance zéro pour la discrimination et les comportements inadéquats. Il critique ce message, estimant qu'il contient une contradiction fondamentale : prôner la tolérance zéro contre la violence tout en revendiquant un environnement inclusif et bienveillant semble paradoxal pour lui. Il considère ce discours comme manipulateur.

Il s'interroge également sur le fait que « toutes les différences doivent être valorisées ». Il ne souhaite pas approfondir cette question ici, mais réfléchit chaque fois que cette idée est énoncée : toute différence doit-elle être acceptée et valorisée ? Selon lui, il existe un paradoxe entre la revendication

systématique du droit à la différence et celle de l'égalité, qui sont difficilement conciliables. Il craint que ce type de revendication ne soit clivant et ne provoque une plus grande violence entre les personnes. Il redoute que les victimes, encouragées à revendiquer leur ressenti face à leur supposé bourreau, ne contribuent à alimenter un conflit au lieu de le résoudre.

A ses yeux, l'employeur semble se placer dans une position délicate, pris entre les victimes et les bourreaux potentiels, et chargé de gérer ces conflits. Il estime que cette approche risque de dériver, car elle pourrait inciter les personnes à revendiquer directement leurs droits face à leur supposé bourreau, ce qui pourrait renforcer les tensions. Enfin, il souligne que le message sur LinkedIn mentionnait une séance encadrée par un chargé de projet LGBT, ce qui, selon lui, rend le contexte de la campagne plus clair.

Le président demande à quel message il fait référence en début d'énoncé.

M. Verniory précise qu'un post LinkedIn mentionnait la présence d'un chargé de projet LGBT pour défendre la campagne lors de son lancement le 9 novembre 2023.

Texte des affiches :

La campagne, composée de huit affiches, est toujours visible dans les couloirs. Il critique six de ces affiches et propose de les présenter par ordre croissant de perplexité.

- *Première affiche : « J'aurais dû le reprendre quand il a fait cette remarque sur mon apparence physique »*

Il remarque que cette phrase est exprimée par une femme et que l'auteur de la remarque est un homme. Ici, seul le pronom « il » est utilisé, suggérant que l'homme est toujours le harceleur et la femme toujours la victime. Il estime que cette approche, pour des professionnels de la communication, n'est pas pertinente. Il n'encourage pas les remarques sexistes ou blessantes, mais met en garde contre une possible discrimination inversée, où l'homme est systématiquement perçu comme le bourreau.

- *Deuxième affiche : « J'aurais dû refuser qu'il me coupe la parole en séance »*

Encore une fois, le texte met en scène un homme coupant la parole à une femme. Il y voit un clivage entre les sexes, où l'homme est toujours présenté comme le coupable et la femme comme la victime. Selon lui, ce genre de comportement (couper la parole) n'est pas exclusif aux hommes, mais plutôt un phénomène partagé, ce qui rend cette représentation réductrice. Il regrette que cette affiche renforce une dynamique de guerre des sexes et constate que dans les deux affiches le langage inclusif a été « oublié ».

- *Troisième affiche* : « *J'aurais dû oser venir à ce repas d'équipe avec mon mari* »

Ce message met en avant un homme homosexuel, marquant une transition dans la campagne avec un contenu à connotation plus explicitement sexuelle. Il trouve que la situation décrite n'est pas forcément représentative des réalités ou des statistiques.

- *Quatrième affiche* : « *J'aurais dû expliquer que je ne choisis pas mes préférences sexuelles* »

Ce texte l'a fait s'interroger sur une contradiction apparente. Selon lui, une préférence est, au moins en partie, un choix. Il considère cette formulation comme insultante pour les personnes que la campagne cherche à protéger, dans la mesure où elle présente les marginaux comme victimes de leur physiologie. Il souligne que tout choix, en particulier lorsqu'il mène à une situation marginale, doit être assumé et respecté. Pour lui, le message semble minimiser la responsabilité individuelle, ce qui est problématique.

- *Cinquième affiche* : « *J'aurais dû lui dire que ma dysphorie de genre n'est pas un caprice* »

Il critique l'utilisation du terme « dysphorie de genre », qu'il associe à une influence américaine. Il voit une contradiction dans l'utilisation du mot « genre » (un anglicisme pour désigner le sexe), surtout dans le contexte de la promotion de la langue française. De plus, il s'interroge sur la notion de genre en tant que construction sociale, qu'il juge discutable. Selon lui, la part la plus essentielle d'une personne n'est pas construite, mais innée. Cette approche lui semble réductrice, assimilant les individus à des éléments influencés par des structures sociales, comme des fourmis dans une fourmilière. Aussi, il s'interroge sur la question de savoir si le terme « caprice » est pertinent dans ce contexte. Il se demande si un tel discours est du ressort de l'Etat employeur. Il critique ces affiches pour leurs contradictions et pour leur tendance à renforcer des divisions, alors que l'objectif devrait être de promouvoir un environnement inclusif et respectueux.

- *Sixième affiche* : « *J'aurais dû lui expliquer que mon sexe ne définit pas mon genre* »

Il y voit une nouvelle utilisation de l'anglicisme « genre », qu'il considère comme un abus de langage. Pour lui, cette affirmation revient à dire que « le sexe ne définit pas le genre d'une personne », ce qui, à ses yeux, est contradictoire. Il souligne que le « genre » n'est ni une orientation ni une identité sexuelle, et que cette notion repose sur des thèses discutables. Ces dernières n'ont pas de lien direct avec la prévention du harcèlement, qui est pourtant censée être l'objectif central de la campagne.

De son point de vue, le sexe joue un rôle important dans la définition d'une personne. Il estime que le sexe participe à l'identité tout en laissant de la place pour des choix, comme celui d'être homosexuel. Selon lui, si l'orientation sexuelle est un choix, ce choix doit être assumé et défendu en tant que tel. Cependant, il doute que les couloirs de l'administration soient le lieu approprié pour débattre de ces questions complexes.

Il critique également le fait que la moitié des slogans de la campagne abordent des questions liées à la sexualité, comme si le harcèlement se résumait à des problématiques d'ordre sexuel. Cette approche lui semble trop réductrice. Il perçoit dans ces messages une tendance des minorités à imposer leurs choix au-delà du simple respect de la vie privée, ce qui, selon lui, crée une injonction difficilement compatible avec une attitude bienveillante. Ce ressenti de gêne et de malaise, qu'il exprime, n'est à ses yeux pas contestable en tant que tel. Il espère avoir réussi à convaincre la commission de leur bien-fondé, bien qu'il comprenne que cela puisse ouvrir un débat.

En tant que juriste, il se penche sur la notion de prévention, en particulier dans le domaine pénal, qui est, selon lui, très délicate à gérer. Il craint qu'une campagne de prévention trop rigide ne se transforme en un moyen de contrôle excessif, remplaçant la présomption d'innocence par une présomption de culpabilité. Bien sûr, l'employeur doit s'intéresser à la prévention du harcèlement, mais pas au point de stigmatiser ou de criminaliser tout comportement qui pourrait s'écarter des normes établies.

Il s'inquiète du caractère clivant de cette campagne, qui semble encourager les victimes à revendiquer leur différence tout en imposant leurs choix marginaux, sans toujours accepter les choix des autres. Il parle de la « tyrannie des minorités », craignant que, sous couvert de prévenir le harcèlement, il se retrouve lui-même harcelé en tant qu'homme, hétérosexuel, chrétien et blanc. Il voit dans cette campagne une influence du mouvement LGBT, ce qui, selon lui, est paradoxal dans un projet censé être inclusif. Il critique le fait que la campagne semble faire l'impasse sur la norme, ce qui est, selon lui, un comble pour ceux qui se prétendent inclusifs.

Il redoute que cette approche induise une perte des repères sociaux importants. Lorsqu'on ne sait plus comment se comporter face à autrui, cela risque de créer une société civile très clivée. Il estime que ce n'est pas le rôle de l'Etat employeur de favoriser de telles divisions. Au contraire, l'employeur devrait encourager une défense des victimes fondée sur le dialogue encadré et la revendication réfléchie, plutôt que sur une posture systématique de revendication.

Il se demande si la campagne de promotion du groupe de confiance n'aurait pas suffi pour traiter les problématiques soulevées. Il critique le fait que ce groupe de confiance semble avoir été négligé au profit d'une campagne qui incite les victimes à revendiquer directement, et parfois maladroitement, ce qu'elles sont encouragées à percevoir comme leurs droits.

En conclusion, il explique qu'ayant soutenu une thèse de doctorat sur le droit d'auteur et la question d'éthique, il aborde ces sujets avec une grande attention à l'éthique et à la qualité des relations humaines. C'est dans cette optique qu'il émet ces critiques et propose un débat sur la manière dont la campagne a été conçue.

M. Kupper explique qu'il a immédiatement ressenti une confusion, pensant que la campagne serait difficile à comprendre. Il a ensuite pris le temps de réfléchir aux raisons de cette impression, et voici son point de vue :

En tant que manager, lorsqu'il pense à son équipe, il pense souvent à la cohésion du groupe et à l'importance que chacun se sente aussi à l'aise que possible. Une campagne de ce type devrait, selon lui, être conçue de manière à être aidante et stimulante pour l'ensemble des collaborateurs. Il comprend bien l'idée de rechercher l'inclusion et la bienveillance, et il pense qu'il y a toujours des améliorations possibles en la matière.

Pendant, il a été frappé par l'histoire des « regrets qui changent de camp ». Pour lui, cela semble très clivant. Le message lui a donné l'impression de dire : « Maintenant, c'est vous qui allez regretter, vous n'avez pas assez regretté jusqu'à présent ». Il s'est demandé : regretter quoi, exactement ? Cette approche lui paraît divisante, et cela a été sa première réaction.

Après avoir pris le temps d'examiner les cinq affiches illustrées avec des photos en arrière-plan, il a constaté que ces situations peuvent être comprises comme des moments vécus au bureau où une personne a ressenti un malaise, moins un vrai problème, mais plutôt un inconfort temporaire. Il pense que certaines situations, comme une personne coupant la parole en réunion, peuvent être améliorées. Ces affiches ne l'ont pas particulièrement gêné. Il reconnaît que ces cinq situations sont intéressantes à exploiter dans une campagne comme celle-ci, mais pas de cette manière, car elles ne sont pas présentées de façon positive.

Par exemple, une situation montrant une personne en chaise roulante qui n'a pas pu participer à une activité n'est effectivement pas inclusive. De même, une personne se faisant couper la parole en réunion est une situation qui pourrait être améliorée. Il pense que ces problématiques auraient pu servir de base pour créer un message plus constructif. Cependant, la campagne ne propose pas de solutions, ce qui le laisse perplexe. Pour lui, cette campagne ne

l'a pas aidé à remettre en question son comportement ou à trouver un chemin positif, rassembleur, inclusif et bienveillant. Selon lui, la campagne est tout sauf bienveillante et inclusive.

Il avoue ne rien avoir compris aux trois affiches aux fonds unis verts. Il peine même à comprendre certains mots qui y figurent. Il ne voit pas, en termes de prévention ou de stimulation de comportements positifs, ce que ces affiches apportent. Il note qu'elles énoncent simplement des croyances personnelles, comme quelqu'un pourrait dire « Jésus-Christ est le sauveur du monde », ce qui, pour lui, n'a pas sa place sur une affiche de prévention. Il est gêné par cette approche.

En tant que manager, son rôle est d'encourager ses collaborateurs et de leur poser des questions, afin de tirer le meilleur de la situation et de voir où il peut s'améliorer. Il précise que, dans son expérience à l'OCSIN, il n'a jamais eu le sentiment de risques sur les questions d'inclusivité. Il remarque que, partout, il y a des gens qui coupent la parole ou qui s'énervent, mais, selon lui, l'approche globale à l'OCSIN reste assez humaine, et les problématiques soulevées par cette campagne ne semblent pas refléter les véritables enjeux rencontrés dans son environnement de travail.

Questions des députés

Un député S remercie pour l'exposé et demande comment la campagne pourrait être améliorée pour mieux répondre à ces enjeux.

M. Kupper trouve que l'environnement à l'OCSIN, comparé à d'autres qu'il a pu fréquenter, est globalement bon du point de vue de l'inclusivité. Il constate une belle diversité parmi les employés, avec une habitude de travailler ensemble qui fonctionne bien. La mixité et la diversité, selon lui, apportent beaucoup à l'organisation. Il se réjouit de voir de plus en plus de femmes ainsi que des personnes issues de nombreuses ethnies représentées. Globalement, il trouve que cela fonctionne plutôt bien.

Il n'est pas un expert en communication, il ne sait pas exactement comment améliorer la campagne. À son avis, il aurait été plus efficace de présenter les situations de manière plus positive, en montrant un « avant » et un « après », quelque chose qui encourage les gens à se rapprocher les uns des autres. Là, il trouve la campagne clivante.

Le même député demande s'ils pensent qu'une intervention parlementaire est vraiment nécessaire pour une campagne, qu'elle soit réussie ou non, surtout si elle repose en partie sur des ressentis personnels. Il s'interroge sur l'intérêt de mobiliser le Grand Conseil pour une telle question. Il se demande également si l'avis présenté est basé sur une discussion avec d'autres personnes ayant des

ressentis personnels différents, ou s'il reflète uniquement une perspective individuelle.

M. Verniory précise qu'il n'a pas l'autorisation de parler pour les autres. Concernant le harcèlement, il ne pense pas qu'il y ait un grand risque à l'OCSIN, mais admet que cela peut exister. Ce qui l'agace et le choque particulièrement, c'est que la campagne présente systématiquement le harcèlement comme le conflit d'un homme contre une femme. En tant qu'homme, il ne pense pas avoir harcelé une femme, ni avoir vu beaucoup d'hommes le faire. Il souligne également que des femmes peuvent harceler des hommes, surtout lorsqu'il y a une relation de pouvoir hiérarchique, ce qui rend la campagne trop clivante à son goût.

Il remarque que, dans une campagne précédente, la focalisation était déjà la même. Il ajoute que deux affiches ne lui ont pas paru choquantes du tout, dont celle représentant une personne en chaise roulante. Cependant, il trouve regrettable que la campagne oublie la question du harcèlement hiérarchique, qui est un sujet plus délicat à traiter dans une relation employeur-employé. Selon lui, c'est dans ce contexte que les dérapages sont plus risqués, et une campagne orientée sur cet aspect aurait été plus opportune. M. Kupper partage son avis.

M. Verniory exprime son inquiétude croissante à l'idée de se retrouver seul dans un ascenseur avec une femme, craignant que la campagne n'induisse une méfiance exagérée. Il remarque que la campagne semble donner l'assurance aux gens qu'ils seront entendus dans leur ressenti, ce qui est important, mais qu'il est essentiel d'aller au-delà du simple ressenti et de favoriser un véritable échange.

Il partage une expérience personnelle où il a eu affaire à quelqu'un qui comprenait tout au premier degré, mais pas au second. Cela a rendu l'interaction très pénible, car ces personnes manquent souvent de sens relationnel, ce qui est dommage. Il perçoit un sentiment de division, non pas à cause du harcèlement lui-même, mais parce que la campagne semble cliver la population dans un effort pour prévenir le harcèlement, sans pour autant offrir un moyen efficace d'y parvenir.

Le même député redemande si cette question est vraiment suffisamment importante pour que le Grand Conseil s'y intéresse.

M. Verniory répond que oui, c'est important que le Grand Conseil s'y intéresse, car il perçoit cela comme une menace pour la société civile. Il cite l'exemple des « journées sans blancs » sur les campus de certaines universités américaines, présentées comme inclusives, mais qui, selon lui, présentent un glissement dangereux. Il craint que, si on laisse les choses suivre cette pente,

même avec de bonnes intentions, cela finisse par être imposé de manière insidieuse, par des ONG financées par des milliardaires.

Pour lui, c'est extrêmement grave. En tant que chrétien, il regrette qu'il y ait eu des périodes sombres comme l'Inquisition, mais aujourd'hui, il se sent menacé dans son droit de considérer certaines revendications comme marginales. Il souligne qu'il ne veut pas que ces opinions lui soient imposées tant qu'il garde le silence à leur sujet. Il demande simplement qu'on le laisse tranquille tant qu'il ne cherche pas à imposer son point de vue aux autres.

Le même député souligne qu'il a parlé de choix personnel et qu'il ne souhaite pas l'imposer à autrui. Concernant certains propos, comme ceux sur l'orientation sexuelle, il ne partage ni la notion de « choix » ni celle de « préférence ». Si l'on part du principe que l'orientation sexuelle est un choix, il se demande alors pourquoi l'identité de genre ne pourrait pas également être considérée comme un choix. Cela lui semble incohérent.

M. Verniory précise que c'est l'affiche qui utilise les termes « choix » et « préférences ». Il remet en question les deux termes de cette expression, expliquant que, selon lui, il est normal de passer par des périodes de doute quand on est enfant. Il critique ce qu'il appelle la « soi-disant éducation sexuelle » qui, selon lui, perturbe les jeunes à un âge où ils ont d'autres préoccupations. Il trouve inapproprié d'expliquer trop tôt des questions sur la sexualité, en donnant l'exemple d'un enfant qui n'utilise pas ses jambes dès la naissance, mais qui en découvre progressivement l'usage. Il pense qu'il ne faut pas troubler les enfants avec des sujets qui, selon lui, n'ont pas encore lieu d'être, car ils auront tout le temps de les découvrir.

Il insiste sur le fait qu'il ne veut pas imposer son point de vue, et qu'il estime que l'Etat ne devrait pas le faire non plus. Chacun doit pouvoir faire ses propres choix, et même si certaines orientations ne sont pas des choix, il est prêt à les respecter tant qu'on ne les lui impose pas. Si ces choix sont imposés, il parle alors de « tyrannie des minorités ». Il se considère lui-même comme marginal en tant que chrétien.

Un député UDC pose la question de la responsabilité à l'origine de cette campagne, en évoquant le cas de harcèlement suffisamment grave dans l'office pour avoir conduit à un licenciement. Il exprime son souhait que de tels cas ne se reproduisent jamais, mais se demande si cette campagne était vraiment nécessaire pour éviter cela. Il remarque que la campagne semble reposer principalement sur les ressentis des individus. Il demande donc aux auditionnés, étant donné ce cas précis, s'ils ressentent un lien entre la situation de harcèlement qui s'est produite et le contenu ou l'objectif de la campagne actuelle.

M. Verniory pense qu'il est possible qu'un cas de harcèlement ait justifié le lancement de la campagne, mais il trouve que la réponse apportée n'est pas proportionnée. Il explique que, si un cas isolé de harcèlement a eu lieu, la manière dont la campagne le traite, en l'imposant à tout le monde sous prétexte qu'il pourrait y avoir un harceleur, n'est pas appropriée. Il critique le fait que la campagne impose un message uniforme, sans laisser place au dialogue, et ce, alors qu'il ne s'agit peut-être que d'un seul cas à l'origine.

Il propose que le bureau de médiation ait un rôle à jouer à un certain stade, pour éviter de passer à une prévention de « risque zéro » qui généralise un problème spécifique. Selon lui, l'employeur doit avant tout écouter ce qui remonte du terrain. Une personne qui se sent harcelée doit pouvoir s'exprimer, même si ce n'est qu'un ressenti, devant une personne neutre qui peut évaluer la situation de manière objective.

Il estime qu'une campagne globale n'est pas justifiée par un cas isolé, car cela manque de proportionnalité et ne relève pas du rôle de l'employeur. A son avis, l'employeur doit se concentrer sur l'écoute des revendications à la source, confier cette tâche à une personne compétente et capable, et mettre en place un cadre de confiance permettant de traiter les situations au cas par cas.

M. Kupper indique qu'il est au courant du premier cas de harcèlement, même s'il n'avait pas fait le lien entre cet incident et la campagne jusqu'à aujourd'hui. Il précise que, concernant la personne impliquée dans ce cas, il s'est lui-même fortement disputé avec elle et il a finalement repris son poste par la suite.

Une députée LC remercie les auditionnés d'avoir pris la parole, en soulignant que peu de personnes osent s'exprimer comme ils l'ont fait. Elle estime que, même s'il y a maintenant beaucoup de femmes managers, le problème persiste, ce qui montre que la situation n'est pas uniquement liée au fait que des hommes soient à des postes de direction. Elle déplore le climat de méfiance et de peur qui se développe, citant l'exemple des enseignants, où un homme enseignant n'ose plus rester seul avec un enfant, surtout une fille. Cela finit par coûter plus cher à la société, car deux professeurs doivent être mobilisés au lieu d'un seul.

Ayant travaillé comme chargée de communication pendant 10 ans, elle comprend bien que, lorsqu'il s'agit de traiter un cas problématique, une réponse ciblée, telle qu'un licenciement, est souvent la meilleure solution, car le problème est alors réglé. Cependant, lorsqu'on fait une campagne de communication, cela implique généralement l'existence d'un problème plus large, pas encore identifiable ou punissable, et c'est là que la campagne de sensibilisation entre en jeu pour attirer l'attention.

Elle se demande si, lors de la préparation de cette campagne, un groupe de travail composé de personnes chargées de gérer la problématique a été mis en place. Selon elle, il est essentiel d'associer les bonnes personnes à la conception de la campagne et de s'assurer que la campagne a fait l'objet de tests auprès d'un groupe cible pour vérifier si elle est pertinente ou non.

Elle souligne que ces deux étapes – la mise en place d'un groupe de travail compétent et le test de la campagne – sont fondamentales pour garantir son efficacité. Elle demande s'ils ont été associés à l'analyse des résultats de la campagne à un moment donné.

M. Kupper précise qu'il n'a pas été associé en tant que manager à la conception de la campagne. Il se demande s'il aurait dû l'être, sans toutefois le revendiquer clairement, et reconnaît ne pas savoir. Il ajoute qu'il n'y a pas eu de groupe de test pour évaluer la campagne.

M. Verniory indique qu'il n'a pas été associé à la campagne et n'a pas connaissance de l'existence d'un groupe de test.

Un député S mentionne la contradiction soulevée par son interlocuteur entre revendiquer la différence et la revendication égalitaire. Il avoue avoir du mal à suivre ce raisonnement, car, selon lui, chaque individu est unique. Il peut faire partie d'une majorité sur certains points et d'une minorité sur d'autres, et c'est ce qui fait que nous sommes tous différents. Il souligne également qu'on n'a pas tous la même origine ou culture religieuse, bien qu'il se considère comme agnostique. Il questionne ensuite cette notion de contradiction entre la différence et la revendication de l'égalité, surtout dans le contexte de la loi sur l'égalité et la lutte contre la discrimination, une loi générale que, selon lui, un juriste doit bien connaître. Il aurait aimé que cette contradiction soit expliquée plus clairement, car, pour lui, être différent et revendiquer l'égalité ne sont pas nécessairement incompatibles. Concernant la « tolérance zéro », il entend les critiques émises sur cette notion et demande si cela signifie qu'il faudrait tolérer certaines formes de discrimination. Par exemple, une personne handicapée qui reçoit une remarque déplacée devrait-elle tolérer cela ?

M. Verniory comprend l'interrogation soulevée et souligne que le problème de l'égalité est souvent confondu avec celui de l'équité. Pour lui, le principe d'égalité de traitement est en réalité une forme d'équité, alors que l'égalité signifie que tout le monde est au même niveau, ce qui, selon lui, est contradictoire avec la revendication de la différence. En revanche, revendiquer l'équité n'est pas contradictoire. Il maintient que la revendication de la différence tout en demandant l'égalité est incohérente, car nous sommes tous différents, donc pas égaux. Par contre, on peut être traité de manière équitable,

ce qui repose sur une relation d'équité, bien plus difficile et subtile à mettre en œuvre.

Il fait référence à la Révolution française, avec ses principes de liberté, égalité, fraternité, tout en rappelant qu'il y avait déjà des critiques au XVIII^e siècle contre la notion d'égalité, comme celles des Indiens mohawks rapportées par des jésuites. Ces critiques (l'égalité n'est pas souhaitable en soi, car elle peut être le fait d'esclaves tous pareillement agenouillés devant le trône) montrent, selon lui, que l'égalité pure peut être problématique, et c'est pourquoi il préfère ne pas revendiquer cette notion.

Concernant la « tolérance zéro », il la trouve dangereuse. Il reconnaît qu'il y a des choses qu'il ne faut pas tolérer, mais il estime que la tolérance zéro peut être dommageable, car elle exclut la possibilité d'écouter, de comprendre et d'accueillir avant de prendre des décisions. Il souligne qu'il ne parle pas ici des cas de folie ou d'extrêmes, comme Hitler, mais plutôt de la relation éthique entre deux personnes dites « normales ». Il voit la tolérance zéro comme une approche connotée et risquée, alors qu'il prône l'écoute avant de trancher, avec l'intervention d'un groupe de médiation.

Pour lui, le fait de médier un conflit ne signifie pas que tout le monde a raison, mais il est essentiel d'écouter chaque personne avant de juger. Il aimerait savoir que, dans un cas d'accusation de harcèlement, il y a une véritable écoute et non un jugement immédiat basé sur la tolérance zéro. Il se méfie de l'idée que l'Etat prenne parti entre le bourreau et la victime sans avoir vérifié les faits, car affirmer qu'on est une victime ne signifie pas nécessairement qu'on en est une. Il estime que l'employeur doit protéger les deux parties et ne trancher qu'après avoir compris ce qui s'est passé réellement.

Il conclut en précisant que donner un signal général, sans qu'il y ait un cas concret derrière, est dangereux. Il reconnaît que, heureusement, l'atmosphère à l'OCSIN est bonne et qu'il s'y sent bien. Il y trouve une diversité culturelle et religieuse qui fonctionne bien ensemble. Cependant, il trouve qu'envoyer un message général quand il n'y a rien de concret à l'origine peut être difficile à gérer par la suite.

Le député S a une dernière question concernant l'évocation d'une « connotation sexuelle » dans l'affiche représentant une personne homosexuelle, il n'a pas compris pourquoi il parle de « connotation sexuelle ».

M. Verniory souligne que dans le terme « homosexualité », il y a le mot « sexualité ». Il précise qu'il aurait eu la même réaction si l'affiche avait présenté une femme disant : « J'aurais dû oser venir avec ma femme ».

Le député S demande comment il aurait réagi si l'affiche présentait un homme disant « J'aurais dû oser venir avec ma femme ».

M. Verniory explique que si l'affiche montrait un homme disant : « J'aurais dû oser venir avec ma femme » et que cette femme n'était ni en fauteuil roulant ni dans une situation spécifique, il ne comprendrait pas en quoi cela serait pertinent ou gênant. Il ajoute qu'il est possible qu'un jour les hétérosexuels deviennent une minorité, mais ce n'est pas encore le cas.

17 octobre 2024 : Discussion interne

Le président indique, pour rappel, que suite à la présentation de cette motion par M. Nidegger, la commission a entendu M^{me} Kast et M^{me} Rupp (directrice à l'OCSIN) ainsi que le Cartel intersyndical, l'Union des cadres de l'administration (UCA) et deux fonctionnaires de l'OCSIN. Il demande si la commission est prête à voter. Si c'est le cas, il s'enquiert de la position des groupes.

Une députée PLR indique que, pour elle, la motion telle qu'elle est rédigée n'est pas acceptable, et qu'elle ne la votera pas en l'état. Cependant, elle reconnaît que la motion soulève un point intéressant, notamment que l'audition a mis en lumière de véritables problématiques dans la conception de la campagne de sensibilisation, davantage que dans son existence même. Elle comprend le sentiment de certaines personnes au sein du service se demandant « pourquoi nous ? » et pense qu'il est important de ne pas simplement accepter la motion telle quelle ni de la rejeter en affirmant que tout va bien. Elle serait plutôt favorable à une motion émanant de la commission, qui reprendrait certains éléments tout en réaffirmant l'importance de la prévention. Selon elle, cette prévention devrait se concentrer sur l'acceptation de chacun, sans forcément cibler uniquement les minorités, mais plutôt l'importance du respect et la manière de le promouvoir.

Une députée LC rejoint ces propos en soulignant qu'il est apparu clairement que les managers, qui doivent gérer des équipes, n'ont pas été intégrés dans l'élaboration de la campagne, tout comme les syndicats. Or, une campagne de communication est censée résoudre des problèmes, pas en créer de nouveaux. Elle insiste sur l'importance de rendre les choses meilleures, pas plus compliquées. Le problème vient de l'approche dans le lancement de cette campagne : pourquoi, comment, quels objectifs et quels indicateurs ? Il semble qu'il y ait eu un manque de respect de ces éléments fondamentaux. Elle précise qu'elle ne votera pas en faveur de la motion déposée, mais elle partage le sentiment qu'il est important d'envoyer un signal à l'Etat, indiquant que la campagne doit être préparée et suivie correctement. Elle est prête à proposer une motion émanant de la commission.

Un député LJS estime que la motion ainsi que d'autres sujets soumis à la commission poussent à une réflexion profonde sur la manière dont la société est perçue. Il souligne que les personnes travaillant dans l'administration publique, ou ailleurs, sont également touchées par ces questions. Il note que deux ou trois motions pourraient être considérées comme connexes, formant ainsi un pont de réflexion plus large. Il trouve que la motion soulève de nombreuses questions, notamment en matière de hiérarchie. Concernant son groupe, il ne votera pas en faveur de la motion telle qu'elle est rédigée, mais il est ouvert à une motion émanant de la commission. Il s'appuie sur le fait que les auditions ont été très intéressantes, et qu'il est important de se pencher sur la raison pour laquelle ce département est concerné, et de savoir si certains sont plus ou moins touchés. Il soutiendrait volontiers une motion de la commission.

Un député S indique qu'il ne peut voter la motion actuelle, car elle est rédigée d'une manière qu'il juge peu souhaitable. Il reconnaît toutefois que la motion soulève une question intéressante, surtout dans le contexte de l'audition qui portait sur la lutte contre les discriminations et l'importance de bien travailler ensemble dans une institution comme l'Etat, un sujet très complexe.

Quant à l'idée d'élaborer une motion de la commission, il doute du bien-fondé d'une telle démarche, qui viserait à définir de bonnes pratiques pour l'Etat ou à expliquer aux gestionnaires et au Conseil d'Etat comment mener une campagne. Il se dit ouvert à la discussion si une motion de la commission pouvait rallier une majorité, mais reste sceptique quant à cette idée.

Un député UDC soutient l'élaboration d'une motion par la commission et s'accorde sur le fait qu'il ne s'agit pas de créer un guide de bonnes pratiques en communication, car cela existe déjà. Toutefois, il estime qu'il est crucial de critiquer les mauvaises pratiques et pense que la commission pourra produire quelque chose d'utile, applicable à d'autres thématiques également.

Il reconnaît que cette campagne a été mal conduite. Si la motion est jugée excessive, elle a été déposée parce que des personnes, y compris celles qui auraient dû être consultées, ont exprimé leurs inquiétudes. Lui-même, bien que ne travaillant pas à l'OCSIN, a été sollicité par des collaborateurs préoccupés, ce qui lui a permis de comprendre la situation. Il estime que seuls deux cadres ont pu s'exprimer sans craindre pour leur carrière.

Ces cadres sont devenus, volontairement ou non, les porte-parole de nombreuses personnes. La commission a donc le devoir d'informer le Conseil d'Etat que ce genre de démarche ne doit pas se répéter, surtout quand elle produit l'effet inverse de celui escompté. Au lieu de rendre le thème attrayant, la campagne a généré une lassitude face à ce discours. Une campagne mal

exécutée risque aussi de fournir des arguments contre l'objectif initial, compliquant ainsi la lutte contre la discrimination.

Le problème réside dans la conception de la campagne, faite de manière abstraite, avec des kits préconçus par des lobbies, sans se poser les bonnes questions : Etait-ce nécessaire ? Comment la préparer et la débriefer ? Il critique cette approche idéologique qui impose une réforme de la pensée collective, en mettant en avant des questions de genre ou de minorité. Cela est acceptable pour certains, mais l'Etat ne peut adopter une telle posture.

Il insiste sur le fait que l'Etat ne doit pas imposer les volontés d'une minorité en abusant de la relation de subordination. Bien qu'il n'ait pas initialement soutenu cette motion, il la défendra, car sans elle il n'y aurait pas eu d'auditions aussi instructives. Cela permettra d'élaborer des recommandations au Conseil d'Etat, tout en s'assurant que, dans le futur, les actions soient précédées d'une évaluation réelle du besoin et d'une consultation des personnes concernées.

En conclusion, il souligne que ce genre de problème peut surgir dans toute campagne. Si le Conseil d'Etat ne le prend pas en compte, il commet une grave erreur.

Un député S rappelle que, lors des auditions, ils ont entendu deux personnes mécontentes, avec des points de vue différents : l'une critiquait la méthode et l'autre le fond. Cependant, des syndicats et l'Union des cadres de l'administration ont soutenu la campagne, et il faut éviter de se focaliser uniquement sur deux avis critiques.

Il souligne que la possibilité pour des cadres de s'exprimer librement est positive, mais cela ne suffit pas à conclure que la campagne a échoué. Il insiste sur l'importance de la prévention : mieux vaut aborder ces questions avant que des problèmes généralisés de harcèlement ou de discrimination n'apparaissent.

Concernant la forme, il est ouvert à des améliorations, mais il note une divergence de fond, notamment avec ceux qui estiment que combattre certaines discriminations est une posture idéologique. Il rappelle que la lutte contre la discrimination est un principe légal, confirmé par plusieurs lois.

Il insiste enfin sur les discriminations réelles, comme celles liées au handicap, qu'il juge insuffisamment prises en compte. Par exemple, certains fonctionnaires sont écartés de réunions en raison de leur handicap, ce qui est inacceptable. Il se réjouit que l'Etat prenne des mesures de prévention pour que tous les collaborateurs se sentent inclus et puissent participer pleinement à leur travail.

Une députée PLR n'est pas fondamentalement opposée à une motion de commission, mais reste sceptique. Elle préférerait que les fonds d'une telle

campagne soient utilisés pour lutter réellement contre les discriminations, plutôt que pour une campagne au sein de l'Etat. Elle doute que cela transforme véritablement l'esprit des fonctionnaires sur ces questions. Elle souhaite donc savoir combien coûte cette campagne et si ces fonds ne pourraient pas être mieux employés pour combattre concrètement les discriminations.

Un député MCG est d'accord avec ce qui a été dit, mais souligne aussi l'importance d'ajouter du contenu réel. Créer une enveloppe attrayante peut sembler vendeur, mais sans un véritable impact. Selon lui, il faut s'attacher à trouver des paramètres concrets, du contenu solide, pour mieux gérer ces situations et apporter des solutions efficaces.

Le président indique qu'il ne pourra pas voter en faveur de la motion, car certains considérants ne lui semblent pas acceptables, et ces parties ne peuvent pas être modifiées. Il admet que la campagne peut être critiquée, mais elle mérite d'avoir eu lieu.

A l'époque, il n'y avait pas encore de réglementation sur les questions de genre, et l'OCSIN a pris l'initiative de devancer une campagne qui aurait dû s'appliquer à tout l'Etat. Il rappelle l'importance de la formation des agents de l'Etat, comme mentionné dans l'article 5 LED sur les politiques publiques et l'article 10 LED sur la formation. Ces articles s'appliquent non seulement aux fonctionnaires, mais aussi aux employés du canton, des communes et des organismes de droit public. De plus, la constitution mentionne l'orientation sexuelle, et 85% du peuple a accepté la politique de lutte contre les discriminations. En conclusion, il se dit prêt à soutenir une motion de la commission.

Une députée LC espère qu'ils pourront, à travers une motion, trouver des contributions de chacun qui permettent d'obtenir une majorité, voire l'unanimité, pour la motion de la commission. Cela montrerait un bel exemple de leur capacité à communiquer et à travailler ensemble.

Elle pense qu'il faut d'abord voter sur le principe de s'engager dans l'élaboration d'une motion de commission. Sinon, cela ne sert à rien. Une fois ce principe validé, ils pourront alors élaborer le texte de la motion. A ce moment-là, il sera possible de voter à la fois sur la motion d'origine et sur celle de la commission, car il est important de garantir que les deux soient prises en compte. Sinon, le processus risque d'échouer.

Le président propose de soumettre au vote le principe de l'élaboration d'une motion, qui serait rédigée par les membres de la commission.

Un député S indique que, si le principe de la motion est voté, il travaillera dessus, mais il reste personnellement peu convaincu. Selon lui, si l'objectif est simplement de dire que des choses peuvent être améliorées, il n'est pas

nécessaire de rédiger une motion. Il pense qu'il serait plus efficace de laisser les services administratifs concernés faire un rapport. Il estime que le message pourrait mieux passer à travers un rapport de la commission, notamment concernant la manière dont la campagne a été élaborée. Il privilégie une approche plus économe en moyens et votera donc contre la motion pour cette raison. Toutefois, si une majorité se dégage, il participera aux travaux de la commission de bonne foi.

Une députée PLR se rallie au fait que, si l'objectif est simplement de produire un texte, cela ne sert à rien d'utiliser les ressources de l'Etat juste pour faire exister une motion. Elle fait confiance à l'Etat, mais se méfie des abus potentiels. Elle pense qu'il est temps d'arrêter de rédiger des motions uniquement pour qu'elles existent. Elle préférerait que les actions soient menées différemment. Si un projet de motion est accepté, elle s'impliquera, mais elle ne voit ni l'urgence ni l'utilité de rédiger une telle motion.

Un député UDC souligne la nécessité de faire une motion, comme le président l'a rappelé, en mentionnant la base légale qui oblige l'Etat à agir en matière de prévention des discriminations. Il avait déjà anticipé cette question dans le texte et proposait de supprimer certains passages. En entendant certains dire que « ce qui a été fait est très bien fait », il craint que cette approche soit étendue partout. Selon lui, si la commission doit intervenir, c'est lorsque les choses sont mal gérées, surtout quand l'intention est de répéter ces erreurs à l'avenir. Oui, l'Etat a un mandat légal pour faire de la prévention, mais il est aussi essentiel de lui dire qu'il doit faire les choses autrement. C'est là que la motion de la commission prend tout son sens.

Une députée LC pense qu'il n'est pas nécessaire de refaire le débat sur des points de vue qui sont difficilement conciliables. Elle souhaite rassurer ceux qui craignent que l'on impose à l'Etat une façon de travailler qui coûterait plus cher. Elle se réjouit de voir que la gestion des deniers publics est une préoccupation partagée. Par une motion de commission, il s'agit simplement de rappeler les principes de base de la communication. Si certains objectifs ne sont pas atteints, on peut les corriger de manière simple, neutre et factuelle, sans entrer dans des états d'âme.

Une députée PLR aimerait souligner que, pour éviter les abus, on pourrait simplement proposer aux députés de poser une question écrite plutôt que de rédiger une motion. En fonction de la réponse du Conseil d'Etat, il serait plus facile de déterminer si une action plus formelle, comme une motion, est nécessaire ou non.

Un député S estime que la lutte contre les discriminations est nécessaire, et que ce n'est pas à ceux qui ne vivent pas ces situations de déterminer si elles

sont importantes ou non. Il a l'impression que les propositions faites ne sont pas très constructives. Le seul point qu'il soulève est que la campagne aurait dû être davantage interne. Toutefois, il remarque une tendance à externaliser, car l'Etat a de moins en moins de ressources. C'est l'unique angle d'amélioration qu'il perçoit : soit on décide de ne pas faire ces campagnes, soit on en reconnaît l'utilité, et alors il peine à comprendre pourquoi elles seraient mal perçues.

Le président n'a pas l'impression que l'Etat souhaite nécessairement généraliser ce qui a été fait à l'OCSIN, et il n'est pas certain que cela sera repris par l'ensemble des services. Il s'interroge également sur la manière dont cette approche sera imposée ou non à l'ensemble de l'administration. A son avis, il n'y a pas encore de réponse claire sur les campagnes qui seront menées par l'Etat. Avant de se prononcer sur une motion de commission, il préfère entendre les interlocuteurs clés au sein de l'Etat. Il propose de ne pas voter immédiatement sur la motion de la commission et de procéder à une dernière audition, celle de M^{me} Fontanet. Il pense qu'il serait important de la questionner sur les campagnes que l'Etat envisage de mener et sur qui est responsable de leur gestion.

7 novembre 2024 : Audition de M^{me} Nathalie Fontanet, présidente du Conseil d'Etat, et de M^{me} Coralie Apffel Mampaey, directrice générale de l'OPE, DF

M^{me} Fontanet présente principalement le dispositif de protection des membres du personnel, sans prendre position sur la motion. La loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr) définit clairement toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé. Le canton de Genève a mis en place un dispositif dédié à la santé au travail, ainsi qu'un règlement spécifique, le B 4 30.08, qui encadre les compétences et les procédures.

Les rôles et responsabilités sont définis à tous les niveaux, des chefs de département aux membres du personnel, en passant par l'ensemble de la ligne managériale. Des correspondants en santé et sécurité au travail sont présents dans chaque département, et les rôles et responsabilités des services spécialisés sont également établis de manière précise.

M^{me} Apffel Mampaey s'appuie sur une directive fédérale concernant l'appel à des médecins du travail, divisée en trois volets : organisation du dispositif, aménagement des postes de travail, communication et formation. Bien que certaines activités à Genève présentent peu de risques (comme les tâches administratives), des dangers subsistent, par exemple le risque de

trébucher sur un câble et de se blesser gravement. Genève regroupe également des métiers spécifiques qui ne sont pas aussi dangereux que ceux des policiers ou gardiens de prison, mais qui exposent tout de même les travailleurs à des risques particuliers. Cela inclut le personnel s'occupant de la faune ou les employés confrontés à des risques d'agression et d'exposition à du sang. C'est pourquoi une organisation spécifique est mise en place dans tous les départements, incluant des audits de santé et sécurité au travail pour s'assurer que les dangers spécifiques sont bien identifiés.

M^{me} Fontanet explique que la commission de santé et de sécurité au travail de l'administration (COSST), représentant tous les départements et services spécialisés, est mandatée par le Conseil d'Etat pour coordonner la prévention des risques professionnels. Cette coordination inclut la santé physique et psychique, l'ergonomie, la maternité, la prévention des accidents, la sécurité incendie, les premiers secours, et la prévention des intrusions et des agressions. Les secrétaires généraux définissent les principes directeurs et veillent à ce que l'ensemble des niveaux hiérarchiques soient formés et impliqués. Les directeurs et chefs de service garantissent l'application des mesures de sécurité et la fourniture d'équipements de protection, collaborent avec le personnel pour identifier les dangers et peuvent suspendre les activités en cas de risques imminents. Les responsables RH participent à la promotion de la sécurité et collaborent avec les répondants SST, qui jouent le rôle de premiers interlocuteurs pour le personnel. Chaque membre du personnel doit respecter les consignes et signaler les problèmes. La cellule opérationnelle, composée de répondants SST et de représentants d'autres entités, offre une vision transversale des risques. Des mesures spécifiques contre la violence verbale et physique sont en place depuis les années 2000, incluant l'aménagement des espaces d'accueil, des formations, et des brochures informatives. En 2018, une équipe « Care Team » est instaurée pour soutenir le personnel en cas de stress aigu et d'incidents majeurs, intervenant à de nombreuses reprises pour des agressions, des menaces et d'autres situations critiques. Ces ressources et informations sont accessibles sur l'intranet de l'Etat.

M^{me} Apffel Mampaey précise que la formation est structurée en trois axes, climat de travail, prévention et sécurité au travail, avec des modules e-learning d'une heure pour tout le personnel. Le climat de travail inclut la gestion des absences, la qualité de vie et la prévention du harcèlement, obligatoire pour les nouveaux employés. En prévention santé, des formations sur l'ergonomie et le bon positionnement sont données, avec des conseils adaptés en cas de pathologies et des bureaux permettant de travailler debout. Les formations couvrent aussi la conciliation travail-vie personnelle, l'utilisation d'outils numériques et la gestion du stress. Des actions spécifiques en sécurité sont

prévues pour les répondants et correspondants SST. Une vidéo e-learning aide à repérer les dangers sur le lieu de travail, et une version dédiée aux managers les informe de leurs responsabilités en matière de santé et sécurité.

M^{me} Fontanet explique que l'Etat prend en charge les frais juridiques des membres du personnel pour des procédures civiles, pénales ou administratives initiées par un tiers en lien avec leur activité professionnelle, sous certaines conditions : accord préalable du responsable, absence de faute grave ou intentionnelle, et procédure non initiée par l'Etat. Pour les litiges entre collègues, ces frais ne sont pas couverts, mais un projet de révision est en cours pour inclure ces cas, sous certaines conditions, comme l'acquittement. Le plafond des frais pris en charge est de 100 000 francs par cas, avec des montants moindres envisagés pour les litiges internes. Les honoraires d'avocat sont encadrés par un tarif horaire, avec des exceptions possibles sous approbation. Elle rappelle l'importance de la tolérance zéro face au harcèlement et aux comportements inappropriés au sein de l'Etat, soulignant que des campagnes de sensibilisation ont révélé certaines perceptions divergentes. Le Conseil d'Etat insiste sur la nécessité d'un environnement de travail respectueux et s'oppose fermement aux comportements contraires aux valeurs de l'Etat.

Questions des députés

Une députée LC souligne l'importance d'expliquer le déclenchement des campagnes, comme celle de l'OCSIN après un incident de harcèlement résolu. Elle demande pourquoi la campagne n'a pas été plus générale pour éviter que certains se sentent visés et elle regrette que les organisateurs n'aient pas impliqué les directeurs de service, qui doivent répondre à leurs collaborateurs. Elle note également l'absence d'indicateurs de succès pour évaluer l'impact des campagnes et insiste sur la nécessité de clarifications à ce sujet.

M^{me} Fontanet explique que la politique générale en matière de ressources humaines, soutenue par le Conseil d'Etat, vise à renforcer le respect et la tolérance pour un cadre de travail harmonieux. Les départements sont libres de lancer des campagnes quand ils le jugent nécessaire. Ces campagnes, souvent menées avec le soutien des DRH, visent à rappeler les bonnes pratiques, surtout lorsque des comportements problématiques deviennent banalisés et sont considérés comme normaux. Elle souligne que ces initiatives ne visent pas à culpabiliser, mais à sensibiliser et à promouvoir un environnement de respect. Bien que le Conseil d'Etat et les départements n'aient pas de contrôle direct sur ces campagnes, elles sont saluées, notamment par le BPEV. La campagne spécifique en question a été bien accueillie, avec un soutien marqué pour son développement. Elle note qu'il pourrait être pertinent d'élargir la portée de ces

campagnes pour inclure un retour d'analyse et éviter que certains se sentent ciblés. Elle observe que les situations nécessitant des sanctions ne sont souvent pas nouvelles, mais bien connues, et tolérées par certains qui préféreraient « tourner la tête ». L'objectif des campagnes est donc de rappeler les règles essentielles pour maintenir des relations professionnelles saines.

M^{me} Apffel Mampaey précise que la jurisprudence impose à l'employeur d'agir régulièrement pour rappeler ce qu'est le harcèlement et comment réagir. Ces rappels doivent refléter la réalité du terrain, d'où l'importance de campagnes adaptées aux spécificités de chaque service, comme celles menées au sein de la police, ou d'autres milieux aux compositions de personnel très féminisées ou masculines. La campagne à l'OCSIN a été bien accueillie et conçue en interne par des personnes connaissant l'environnement, et non par des intervenants extérieurs. Bien que certains trouvent ces campagnes répétitives, elles peuvent apporter des éclairages utiles et encourager les personnes à dénoncer des comportements inappropriés au sein de leur groupe.

M^{me} Fontanet exprime son objectif, lorsqu'elle a repris le département des finances : garantir que chacun dans l'administration comprenne clairement quels comportements sont inappropriés et qu'aucun employé ne se sente mal à l'aise ou observé de manière déplacée par un collègue. Elle évoque des cas réels de comportements inacceptables, tels que des messages à caractère sexuel envoyés par des collaborateurs. Elle insiste sur le fait que de tels agissements n'ont pas leur place dans un environnement de travail, où les relations doivent rester strictement professionnelles. Si certains employés sont bien informés des règles, d'autres doivent encore rattraper un retard important et adopter des comportements conformes aux attentes actuelles.

La même députée demande si des indicateurs pour évaluer les actions ont été mis en place, car il est important d'obtenir des retours afin de mesurer l'efficacité des campagnes et des actions entreprises.

M^{me} Apffel Mampaey précise qu'elle ne sait pas si l'OCSIN dispose d'indicateurs précis, mais qu'en général, il y a un suivi du taux de participation aux modules e-learning. Après une relance, la hiérarchie est impliquée, et les managers reçoivent une liste des personnes qui n'ont pas complété la formation. Cela leur permet d'entrer en contact direct avec ces employés pour comprendre les raisons de leur non-participation.

Une députée PLR soulève la question de la diffusion de ces informations, notamment pour les personnes travaillant à l'Etat. Elle regrette que certains employés ne soient pas au courant de ces informations et s'interroge sur la manière d'informer les nouveaux collaborateurs à ce sujet. Au sujet des frais d'avocat en cas de litige, elle souligne que, selon l'article 14A RPAC, la prise

en charge des frais d'avocat est soumise à des conditions, comme l'accord préalable du responsable, que ce soit pour déposer une plainte ou se défendre contre une plainte. Elle évoque l'exemple d'une situation dans le milieu de l'enseignement, où un employé menacé par un élève aurait reçu le conseil de ne pas porter plainte. Elle s'interroge sur la clarté de la volonté de l'Etat de prendre des mesures dès qu'un fonctionnaire est menacé.

M^{me} Fontanet précise que l'employeur ne peut pas forcer un collaborateur à porter plainte, même en cas de menace, mais peut l'accompagner, car la priorité est de protéger sa santé. La hiérarchie ne minimisera pas la situation si un collaborateur est menacé. Elle évoque la création d'un portail d'accueil pour aider les nouveaux arrivants, souvent perdus face à la quantité d'informations. Elle souligne le travail fait par M^{me} Apffel Mampaey et l'OPE pour mettre à disposition des documents en ligne et faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs.

M^{me} Apffel Mampaey explique qu'au cours de son expérience professionnelle précédente dans le privé, il y a 15 ans, un parcours d'intégration existait déjà. Son ambition est de mettre en place un parcours similaire à l'Etat. A son arrivée, chaque nouveau collaborateur suivra un parcours d'apprentissage des informations disponibles, complété par une journée d'accueil, suspendue pendant le COVID. Ce parcours sera mixte, en présentiel et en ligne, et se déroulera dans les 3 à 6 premiers mois. Elle évoque aussi l'importance d'être réactif en cas d'événements traumatisants. Par exemple, si un collaborateur décède subitement, la RH est informée rapidement et met en contact un membre de la « Care Team » pour intervenir dans l'heure qui suit.

La même députée pose une question sur la campagne, exprimant l'impression qu'elle était ciblée sur un service particulier, et s'interroge sur les raisons de ce choix. Elle comprend que l'objectif n'était pas de culpabiliser, mais souligne que des phrases comme « la honte va changer de camp » peuvent avoir un effet culpabilisateur. Elle fait remarquer qu'il a été sous-entendu lors de précédentes auditions que la campagne à l'OCSIN pourrait avoir été un test avant de l'étendre à d'autres services. Elle insiste donc sur l'importance d'analyser les retours avant de lancer une nouvelle campagne. Elle ajoute qu'il serait utile de mieux distinguer entre harcèlement et mauvais comportement. Elle exprime également des doutes quant à l'efficacité de la campagne, n'étant pas convaincue que la personne qui harcèle prendra réellement conscience de son acte simplement en lisant une pancarte dans les couloirs.

M^{me} Fontanet le conçoit, toutefois, elle souligne que les collègues autour, qui étaient auparavant témoins du comportement, pourraient comprendre qu'il y a un problème dans le comportement de la personne qui harcèle.

La même députée estime que, si quelqu'un se comporte bien, mais se sent mal parce qu'il est montré du doigt, cela pose un problème. Elle souligne que dans ces campagnes, il faut être vigilant. Une large partie des employés se comporte bien et ne devrait pas être perçue négativement simplement en voyant la campagne dans les couloirs.

M^{me} Fontanet souligne que, dans un grand service comme l'OCSIN, avec près de 1000 collaborateurs, il est important de sensibiliser aux comportements inappropriés. Cependant, elle reconnaît que ceux qui se comportent bien pourraient se sentir injustement visés par la campagne. Elle comprend la nécessité de changer les choses, mais insiste sur l'importance de ne pas remettre en question ceux qui respectent les règles. Bien qu'elle défende le respect et le changement de comportement, elle pense qu'il faut prendre en compte les ressentis de la majorité tout en reconnaissant la nécessité de la campagne.

Un député S trouve dommage que ceux qui n'ont rien à se reprocher se sentent menacés lorsqu'un discours de protection des minorités est prononcé, comme si cela leur enlevait des droits, ce qui n'est pas le cas. Il remercie la conseillère d'Etat des réponses claires et rassurantes sur la politique concernant la personnalité des employés de l'Etat. Il souhaite compléter ces informations par une suggestion, en demandant si des informations spécifiques sont disponibles pour les syndicats, notamment le Cartel, concernant les frais d'avocat, car il a l'impression que certains ne sont pas au courant des détails sur ce sujet.

M^{me} Fontanet répond qu'il y a eu un long débat avec les syndicats lorsqu'ils ont souhaité modifier la directive. Cette directive a déjà été élargie lors de la précédente législature. Elle a souvent été interpellée par les syndicats, notamment concernant la prise en charge des frais d'avocat lorsqu'un collaborateur dépose plainte contre un autre. Bien qu'elle ne soit pas informée de tout ce qui sera proposé, elle précise que des échanges ont eu lieu et que la question des frais d'avocat sera prochainement clarifiée.

Un député LJS remercie la conseillère d'Etat de sa présence et de ses explications. Il met en lumière la question des agressions et de la souffrance des collaborateurs de l'Etat, ainsi que celle d'autres institutions comme l'hôpital. Il souligne que la responsabilité individuelle doit être prise en compte, et que des dérapages peuvent survenir, parfois à cause de différences culturelles au sein des départements, ce qui mérite d'être évalué. Il remarque qu'il y avait traditionnellement du respect entre les gens, ce qui n'est plus le cas. Cela soulève la question de la protection. Il constate que certains collaborateurs n'ont pas pleinement conscience de l'impact de leurs actions, malgré leurs efforts.

M^{me} Fontanet souligne que, en tant qu'employeur, il est essentiel de s'engager, mais aussi de veiller à ce que les collaborateurs, en travaillant, ne se retrouvent pas exposés à des éléments qui pourraient compromettre leur intégrité. Il est donc crucial de rester attentif à leur protection.

Un député S revient sur la prise en charge des frais d'avocat et se demande ce qu'il en est lorsqu'une plainte est formulée par un collaborateur à l'encontre d'un supérieur.

M^{me} Fontanet explique que, dans le cas où une plainte est formulée contre un supérieur, l'accord doit être donné par le chef de département. Elle précise que cela concerne principalement les plaintes entre collaborateurs de même niveau ou entre un collaborateur et les RH.

Un député UDC comprend que la conseillère d'Etat considère la campagne comme positive, mais il critique les axes abordés. Selon lui, la campagne met trop l'accent sur des problématiques comme la transphobie, le racisme, la misogynie, et les droits liés à l'orientation sexuelle, des sujets qui, selon lui, ne devraient pas être au centre de la campagne. Il estime que ces problématiques n'étaient pas les priorités dans leur contexte et que le message « changer de camp » a contribué à un climat moins favorable au sein du service. Enfin, il s'interroge sur l'évaluation des besoins et sur la fixation d'objectifs clairs pour déterminer si la campagne a vraiment répondu aux attentes.

M^{me} Fontanet précise que chaque département est libre d'examiner et de déterminer s'il est nécessaire de mener une campagne en collaboration avec la direction RH. Selon elle, la campagne en question semble être d'une portée large et n'a pas fait l'objet d'un examen spécifique pour l'OCSIN. Elle propose donc de poser la question à M^{me} Kast pour comprendre la motivation derrière l'organisation de cette campagne, ainsi que son contexte et les raisons qui l'ont poussée à la mettre en place. Elle se dit favorable à ce type de campagne, car elle reconnaît que le besoin existe, mais insiste sur l'importance de respecter les règles pour toutes les différences, quel que soit leur type, dans le cadre administratif.

M^{me} Fontanet évoque la campagne qu'elle mène, celle du 11 novembre en partenariat avec une association pour dépister les personnes potentiellement victimes de violences domestiques. Elle précise qu'il ne s'agit pas uniquement de violences physiques, mais aussi de violences psychologiques, verbales, ou autres formes de maltraitance. Avec l'accord du BPEV, un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des membres de l'administration. Le BPEV a assuré qu'ils répondraient à toute question et fourniraient un guidage pour ceux qui se retrouveraient dans une situation nécessitant une aide.

Elle insiste sur le fait que cette démarche s'inscrit dans une logique de prévention et concerne non seulement les victimes, mais aussi ceux qui connaissent des victimes. Elle met en avant le rôle crucial des témoins dans les situations de violence : si tout le monde reste silencieux, rien ne changera, mais si les témoins agissent, cela pourrait faire une réelle différence. Elle précise que l'objectif n'est pas de culpabiliser quiconque, mais de soutenir une campagne qui vise à sensibiliser et à prévenir ces violences.

14 novembre 2024 : Discussion et vote

Le président demande si la commission souhaite travailler sur une motion de commission avant de voter sur la M 2972.

Un député UDC indique que, si la motion de commission devait remplir l'objectif de la M 2972, il serait ravi de la retirer. Cependant, si la motion n'effleure que le sujet, il serait heureux de la défendre.

Une députée LC précise qu'elle est favorable à la motion de commission, mais estime qu'elle n'atteindrait pas les mêmes objectifs que la M 2972. Elle souligne le manque de coordination entre les départements concernés pour cette campagne, sans objectifs clairs, sans définition de la cible et sans indicateurs pour évaluer son succès. Elle compare cela à une campagne récente sur les agressions sexuelles, bien réalisée et largement partagée, qui montre qu'une campagne efficace doit inclure tous les partenaires et se préparer correctement. Elle insiste sur l'importance d'adopter une approche ascendante et non descendante dans la préparation des campagnes de communication.

Une députée PLR exprime son soutien théorique à ce projet de motion de commission, mais elle émet une réserve : la conseillère d'Etat a affirmé qu'il n'y avait pas de problème. Elle s'oppose à la production de textes simplement pour leur existence, même si elle trouve l'idée intéressante.

Le président indique que le Conseil d'Etat actuel semble peut-être oublier que le fonctionnement de l'exécutif suisse repose sur un système de concorde, et non sur un monologue.

Une députée PLR indique qu'avant l'audition de M^{me} Fontanet, elle était favorable à la motion de commission, mais, après l'audition, elle reconnaît peut-être une maladresse dans le cadre de la campagne, notamment concernant l'OCSIN. Cependant, elle n'a pas eu l'impression que le problème était généralisé. Pour sa part, elle refusera la motion, car elle va trop loin, mais considère que l'audition a soulevé des questions intéressantes. Elle souligne qu'il est important de ne pas défendre la minorité en attaquant la majorité. Selon elle, il est inutile de monter les gens les uns contre les autres. Elle pense

qu'on peut transmettre ce message dans un rapport qui refuse la motion, sans être contre la campagne.

Un député LJS se demande s'il y a une véritable communication entre les départements et quelle est la marge d'application. Est-ce que, si M^{me} Fontanet agit d'une certaine manière, les autres le font également ? Il a l'impression que, pour cette campagne, la communication du DIN s'est limitée aux très hautes sphères et n'a pas été suffisamment partagée avec les personnes concernées, ce qui soulève des questions. Il n'a pas encore d'avis très tranché sur le principe d'une motion de commission.

Un député S ne rejoint pas ceux qui considèrent que la campagne est fondamentalement maladroite, tout en respectant les différents ressentis à son sujet, et estime qu'il est important de les prendre en compte. Il considère que le terrain doit être associé et que les campagnes ne doivent pas être organisées de manière verticale depuis le haut. Il pense aussi qu'une campagne visant un groupe discriminé ne doit pas être perçue comme menaçante pour ceux qui n'en font pas partie. Il pense que toutes les préoccupations peuvent être intégrées dans un rapport lié à cette motion. Bien qu'il ne soit pas opposé à l'idée d'une motion de commission, il n'est pas favorable au principe de la motion.

Votes

Le président met aux voix le principe d'une motion de commission :

Oui : 3 (1 LC, 1 UDC, 1 MCG)

Non : 4 (2 S, 1 LJS, 1 Ve)

Abstentions : 2 (2 PLR)

Le principe d'une motion de commission est rejeté.

Le président met aux voix la M 2972 :

Oui : 2 (1 UDC, 1 MCG)

Non : 7 (2 S, 1 LJS, 1 Ve, 1 LC, 2 PLR)

Abstentions : —

La motion est refusée.



Pourquoi cette démarche?

Objectifs

3

// Créer un environnement de travail bienveillant, solidaire et égalitaire. //

- Lutter contre les discriminations:
 - Informer et former
 - Encourager le respect mutuel
 - Encourager l'empathie
- Inclure:
 - Recruter sans discrimination
- S'occuper des victimes
 - Proposer des points d'appuis aux victimes de discriminations
 - Confronter voire sanctionner les auteurs-rices

La position de la direction:

4

// Nous veillons à ce que chacun et chacune se sente bien au sein de l'OCSIN et y ait sa place quel que soit son genre, orientation sexuelle, origine, handicap, âge... C'est pour cela que nous ne tolérons aucun comportement discriminant, stigmatisant ou irrespectueux. //

Pour les cadres:

Particulièrement pour nos cadres qui se doivent d'être exemplaires, de rappeler le cadre légal lorsque nécessaire et de réagir en cas de situation inappropriée.

Quelles étapes clés?

Les étapes

6

Avril 2021

Constitution du groupe de travail

Rassembler les personnes intéressées par les thématiques autour d'un objectif commun.

Au total, plus de 25 personnes se sont portées volontaires.

Août 2021

Présentation des objectifs et organisation des ateliers

Accompagnement du groupe de travail par des consultantes spécialisées.

Septembre 2022

Partage des concepts et accompagnement du groupe de travail par des expertes et experts dans le domaine

Intervenants de la RTS, des SIG, du BIE et autres associations

Novembre 2022 - juin 2023

Formation aux thèmes liés à la diversité et à l'inclusion

- Racisme
- Genre
- LGBTQ+
- Handicap
- Sensibilisation spécifique des RH

Juin 2023 - octobre 2023

Lancement des 3 groupes d'actions à mener

- Campagne de sensibilisation
- Événements à thèmes et formations
- Documentation et bonnes pratiques

Zoom sur la campagne

La vidéo

Bien trop souvent, ce sont les victimes elles-mêmes qui portent le fardeau des regrets. Ces situations, empreintes d'injustice et de souffrance, imposent un poids considérable sur ces personnes.

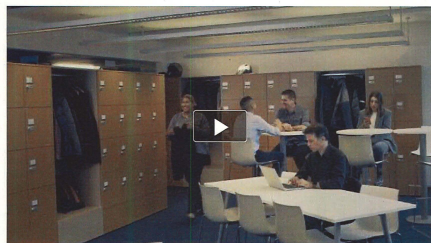
Incarmée par le slogan "Et si les regrets changeaient de camp?", cette démarche revendique l'importance d'ouvrir un espace de parole pour celles et ceux qui subissent des discriminations.

Par le biais de cette action, le collage de direction renforce son engagement en faveur d'un environnement de travail bienveillant, où toutes les différences sont accueillies.

Le collage de direction est une action transversale, une structure des services transversaux.



Je découvre la campagne...



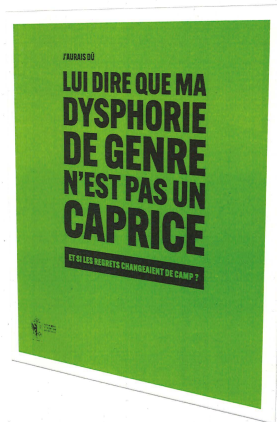
Vidéo de la campagne de sensibilisation



Une campagne multicanale

- Un slogan fort et assumé : "Et si les regrets changeaient de camp?"
- Des affiches et des flyers distribués sur tous les sites de l'OCSIN
- Une vidéo impactante et génératrice d'émotions
- Un podcast audio pour les personnes malvoyantes
- Un dispositif de promotion pour valoriser la marque employeur

Intranet: Diversité et inclusion (ge.ch)



Des questions ?

**Merci de
votre attention**

Katja Rupp





Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures (DF)
Office du personnel de l'Etat

Service de prévention et de santé au travail
Rue des Bains 33
1205 Genève

CARE TEAM

Equipe de soutien psychosocial d'urgence
de l'Etat de Genève en cas d'incidents
critiques sur le lieu de travail
(soutien par des pairs)

022 388 11 10

Origine

Volonté de la COSST (commission de santé et sécurité au travail) de pouvoir offrir au personnel de l'Etat du soutien immédiat lors d'incidents critiques tels que :

- agressions verbales ou physiques;
- menaces;
- décès brusques de collègues ou confrontation à un grave accident;
- autre événement potentiellement traumatisant.

Objectif

Les personnes impliquées lors d'un événement grave sont susceptibles d'être choquées sans être pour autant traumatisées. Leurs réactions sont a priori naturelles et utiles.

L'intervention de la *Care Team* vise à mobiliser les ressources des personnes touchées pour prévenir l'installation de symptômes durables pouvant amener à un état de stress post-traumatique.

L'aide est subsidiaire et donc non contraainte. Elle répond aux principes suivants :

- proximité (assistance sur place);
- rapidité (assistance aussi rapidement que possible);
- simplicité (méthodes simples d'assistance);
- proportionnalité (ne pas apporter plus que l'aide nécessaire afin d'éviter une prise en charge disproportionnée).

Le soutien psychosocial d'urgence apporté par les pairs de la *Care Team* est complété au besoin par des mesures appropriées de soutien spécialisé.

Pourquoi ?

- prévention des risques psychosociaux en proposant une aide ponctuelle;
- prévention du stress cumulatif;
- prévention de troubles durables, tels le syndrome du stress post-traumatique;
- prévention des arrêts de travail longue durée;
- reconnaissance institutionnelle.

Par qui ?

- les intervenants sont des collaborateurs de l'Etat (hors OCD et police) recrutés sur postulation;
- ils ont suivi la formation spécifique du Centre romand de soutien par les pairs (CRSP), certifiée RNAPU (réseau d'aide psychologique d'urgence);
- ils participent à des séances de supervision et d'intervention;
- ils respectent la sphère privée des collaborateurs et leur garantissent la confidentialité.

Pour qui ?

Pour tous les collaborateurs de l'Etat de Genève (hors OCD et police) exposés à des incidents critiques.

Comment ?

La *Care Team* est activée par les collaborateurs, les hiérarchies ou les responsables RH en contactant le **022 388 11 10**

REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Vous êtes victime de violence verbale ou physique

Que faire en cas d'agression de la part de votre interlocuteur ?

Collaboratrices et collaborateurs régulièrement en contact avec des usagers pouvant vivre des situations difficiles,
ce document vous est destiné !

Il a été élaboré dans le but de vous informer sur les outils à votre disposition pour veiller à votre sécurité, et de vous permettre d'agir vite lorsque vous devez faire face à des situations de violence, verbale ou physique, souvent imprévisibles. Le document vous propose également des conseils simples à titre de prévention. Il contient tous les numéros d'urgence et de soutien psychologique pouvant vous être utiles.

Sommaire

Soutien psychologique et/ou médical après l'agression

Liste des numéros de téléphone d'urgence

Vous êtes victime de violence verbale

Vous êtes victime de violence physique

Et si votre interlocuteur persiste malgré vos efforts ?

Comment prévenir une situation violente ?

Que faire après une agression physique ou des agressions verbales répétées ?

Soutien psychologique et/ou médical après l'agression

Contactez pour cela :

- la Care Team (022 388 11 10) - Service de santé du personnel de l'Etat, ou
- le service des ressources humaines du département (022 xxxxxxxx), ou
- le Groupe de confiance (022 546 66 90), ou
- le Centre de consultation interdisciplinaire de médecine et de prévention de la violence - CIMPV (022 372 96 41), ou
- le Centre d'aide aux victimes d'infractions - LAVI (022 320 01 02).

Numéros de téléphone d'urgence

Police 117
Urgences médicales 144
Feu 118

Répondante départementale santé et sécurité au travail : xxxx

Vous êtes victime de violence verbale

Exemples

Insultes : votre interlocuteur tient des propos injurieux ou adopte une attitude portant atteinte à votre honneur ou à votre dignité, en manifestant de l'irrespect ou du mépris. Ces propos peuvent également avoir des connotations racistes, sexistes, homophobes, etc.

Ex. : « Sale fonctionnaire ! »

Menaces : votre interlocuteur tient des propos créant un sentiment de peur, dit qu'il va vous nuire ou nuire à votre famille, que ce soit moralement ou physiquement.

Ex. : « Si on ne me donne pas de l'argent immédiatement, je m'en prends à tes enfants. »

Dévalorisation : votre interlocuteur critique ou minimise votre travail et/ou vous critique directement.

Ex. : « Vous êtes un fonctionnaire totalement incompétent, je n'ai jamais vu quelqu'un travailler aussi mal. », « Pas étonnant qu'il y ait du retard. »

Que faire ?

Adoptez une attitude authentique, calme et claire.

Ex. : "Je vois que vous êtes en colère"

"Je ne peux pas vous aider si vous vous comportez comme cela"

"Je vous demande de vous calmer ou nous traiterons votre demande une prochaine fois..."

Comment ?

En énonçant les faits qui ne conviennent pas, sans jugement ni critiques.

Ex. : « Je comprends bien les besoins que vous exprimez. Mais vous ne gagnerez rien à vous emporter de cette façon. / Mais vous ne pouvez pas me parler comme vous le faites. »

Remarques

Ne vous attendez pas à des excuses de la part de votre interlocuteur. Si les menaces/injures ont été formulées par courrier, référez-vous au paragraphe « Les solutions à votre disposition », en fin de document.

A l'intention des supérieur.e.s hiérarchiques

Si l'un.e de vos collaborateurs.trices vient de subir une agression verbale, proposez-lui rapidement un échange dans un lieu calme, écoutez la personne immédiatement, rendez-vous disponible pour elle. Vérifiez les jours suivants quel est son état, afin de vous assurer qu'il/elle n'a pas besoin d'un soutien particulier.

Immédiatement après un incident grave, contactez directement votre correspondant.e santé sécurité ou en son absence le service des ressources humaines du département (SRH) afin de lui annoncer les faits et les mesures prises. Le mode opératoire en cas d'altercation ainsi que le formulaire d'annonce sont disponibles sous <https://ge.ch/intranetetat/documents/problematique-sante-securite-altercations>.

Vous êtes victime de violence physique

Exemples

Coups : votre interlocuteur vous frappe, porte atteinte à votre intégrité physique en utilisant ou non des objets dangereux.

Ex. : coup de poing, coup de pied, objet lancé contre vous, etc.

Menaces de coups : votre interlocuteur simule un acte violent ou portant atteinte à votre intégrité physique.

Ex. : l'interlocuteur fait semblant de vous tirer dessus, lève son index, menace de vous frapper avec son poing, etc.

Déprédation de matériel ou d'effets personnels : votre interlocuteur détruit du matériel ou des effets personnels présents dans votre bureau ou dans le bâtiment.

Ex. : coups contre le bureau, l'ordinateur, la porte, l'ascenseur, la vitre, lunettes cassées, etc.

Que faire ?

Ignorez les points qui ne s'appliquent ni à votre situation, ni à votre bâtiment.

1. Ne rentrez pas en symétrie avec votre interlocuteur et protégez-vous
2. Appelez à l'aide !
3. Déclenchez le dispositif d'alarme à votre disposition et/ou le 117.
4. Évitez toute résistance inutile.
5. Quittez les lieux, le plus rapidement et le plus calmement possible.
6. Assurez la protection de votre entourage. Si cela est possible, avertissez les personnes se trouvant à proximité et dites-leur de s'éloigner de la zone de l'incident.
7. Appelez la vigile ou votre correspondant.e « santé sécurité ». Il/elle orientera les secours à leur arrivée.
8. Informez votre supérieur.e hiérarchique de cet événement.

A l'intention des supérieur.e.s hiérarchiques

Si l'un.e de vos collaborateurs.trices vient de subir une agression physique, si la personne est blessée, organisez le nécessaire pour qu'elle puisse bénéficier de soins. Sinon, proposez-lui rapidement un espace de parole dans un lieu calme, écoutez la personne immédiatement, rendez-vous disponible pour elle, afin de vous assurer qu'il/elle n'est pas en état de choc. Il existe un fort risque de décompression chez l'individu (chute de tension, etc.). Vérifiez les jours suivants quel est son état.

Immédiatement après un incident grave, contactez directement votre correspondant.e santé sécurité ou en son absence le service des ressources humaines du département (SRH) afin de lui annoncer les faits et les mesures prises. Le mode opératoire en cas d'altercation ainsi que le formulaire d'annonce sont disponibles sous <https://ge.ch/intranetetat/documents/problematique-sante-securite-altercations>.

Et si l'interlocuteur persiste malgré vos efforts?

1. Mettez fin à l'entretien

Dites à votre interlocuteur.trice que vous mettez un terme à l'entretien/la conversation.

Indiquez-lui une nouvelle date de rendez-vous, ou faites-lui savoir qu'il.elle sera contacté.e pour un entretien ultérieur avec un.e autre interlocuteur.trice. Si la situation l'exige, précisez que cet entretien pourra se faire avec votre supérieur.e hiérarchique.

Ex. : « Je constate que nous n'arrivons pas à nous mettre d'accord et préfère mettre un terme à cet entretien. Vous recevrez prochainement une convocation pour un nouveau rendez-vous, durant lequel nous pourrions reprendre les choses plus calmement. »

Ex. : « Nous n'arrivons à rien ainsi. Revenez demain / cet après-midi / dans une heure, nous reprendrons plus calmement. »

2. Informez votre supérieur.e hiérarchique

Relatez ces pratiques à votre supérieur.e hiérarchique direct.e, qui prendra les mesures nécessaires (se référer à la section « Que faire après une agression physique ou si les violences verbales continuent ? »).

Comment prévenir une situation violente?

Votre propre comportement conditionne celui de l'autre. Veillez donc à adopter vous-même une attitude calme, non agressive et ouverte, que ce soit dans le ton de votre voix, votre vocabulaire ou votre gestuelle.

Ce qu'il ne faut pas dire :

- A. « Vous n'avez droit à rien. »
- B. « Votre dossier est à l'examen, on ne peut pas vous faire d'attestation. »

Ce qui est recommandé :

- A. « Vous ne réunissez malheureusement pas les conditions nécessaires pour bénéficier d'une attestation. »
- B. « Votre dossier a été transmis à l'autorité compétente qui se chargera de vous adresser une décision. »

Évitez de laisser des objets contondants à portée de votre interlocuteur. Agrafeuse, ciseaux, verre, etc. pourraient constituer des instruments dangereux si la situation devait dégénérer.

Suggérez explicitement les changements que vous souhaitez dans le comportement de l'autre.

- Ex. : « Je suis conscient que la situation est difficile;*
- *Pouvons-nous néanmoins nous parler de manière respectueuse ? »*
(en cas d'injures)
 - *Essayons toutefois de discuter plus calmement. »*
(en cas de haussement de la voix)
 - *Je vous remercie de poser cet objet.»*
(en cas de menaces avec un objet dangereux)

Et si l'interlocuteur ne se calme pas ou que l'escalade de la violence menace :

Ex. : « Je suis sincèrement désolé.e, mais il vaut mieux interrompre notre conversation qui pourrait devenir conflictuelle. un nouveau rendez-vous vous sera refixé avec un ou une de mes collègues. »

Que faire après une agression physique ou si les violences verbales continuent ?

Les solutions à votre disposition

aucune violence physique ou verbale à l'égard d'un.e fonctionnaire ne peut être tolérée. Le département dénoncera systématiquement ces faits. Vous avez en parallèle la faculté de déposer une plainte pénale ou de dénoncer les faits au Ministère public.

1. Envoi d'un courrier officiel

Conseillé en cas de violences verbales graves ou répétées, de déprédation de matériel, de menaces de coups et blessures, ou de menaces ou d'injures formulées par courrier.

Le service/l'office concerné envoie à l'interlocuteur un courrier officiel d'avertissement et/ou de réparation des dommages, signé par la direction générale de l'office dont une copie sera remise au secrétariat général du département.

2. Dépôt d'une plainte pénale et/ou d'une dénonciation pénale

Deux démarches alternatives sont engagées selon le type et la gravité de l'atteinte :

A. Le département dépose une dénonciation pénale pour « violence ou menace contre les autorités et les fonctionnaires » et/ou pour « opposition aux actes de l'autorité ». La dénonciation est signée par la secrétaire générale ou le conseiller d'Etat, puis adressée au procureur général du canton.

B. Le membre du personnel agressé peut déposer une plainte pour les faits dont il a été victime. La direction générale de l'office et la secrétaire générale du département sont informés de chaque dépôt de plainte par un membre du personnel.

Procédure

Les menaces et les violences contre les fonctionnaires sont poursuivies d'office, sur simple dénonciation. Toutefois, en fonction des circonstances, certains comportements pourraient n'être poursuivis que sur plainte. Le délai pour déposer plainte est de trois mois.

Les plaintes doivent être déposées par écrit et par courrier recommandé auprès du procureur général du canton à l'adresse suivante :

Ministère public
Route de Chancy 6B
Case postale 3565 - 1211 Genève 3

Ne pas oublier de **mentionner**, lors du dépôt de la plainte

- vos identité, adresse et numéro de téléphone, votre éventuelle constitution en qualité de partie civile et votre signature;
- une description exacte des faits (date, heure, lieu et protagonistes notamment);
- l'éventuelle existence d'éléments probants (témoins et constat médical d'accident).

Une copie de la plainte doit être adressée à la direction générale de l'office et au service des ressources humaines.

Conséquences d'une plainte ou d'une dénonciation pénale

Il est important de préciser que le dépôt d'une plainte pénale (par le département et/ou par la victime) entraîne, en principe, l'ouverture d'une enquête de police (enquête préliminaire) ou l'ouverture d'une instruction préparatoire menée par le Ministère public. Cela signifie que la victime peut être entendue par la police ou le Ministère. Elle peut cependant demander à ne pas être confrontée à l'agresseur.

Dispositif de protection des membres du personnel

Audition par la commission des droits de l'homme
7 novembre 2024



Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures

08/11/2024 - Page 1

Dispositif général



L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures de protection nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de son personnel.

- Application des dispositions fédérales : règlement concernant la protection de la santé et de la sécurité du travail au sein de l'administration cantonale (B 4 30.08) :
- Définition du rôle et responsabilités des acteurs à tous les niveaux



Obligation d'organisation

Commission fédérale de sécurité
Commission fédérale de santé
Commission fédérale de sécurité

Directive CFST

Directive relative à l'appel à des
médecins du travail et autres
spécialistes de la sécurité au travail
(Directive MSST)

du 14 décembre 1988 (MST) 1^{er} janvier 1993



Fig. 4
Obligations de l'employeur.

08/11/2024 - Page 3

Responsabilités des différents acteurs

- **Commission santé et sécurité au travail de l'administration (COSST)** : mandatée par le CE pour mettre en œuvre une politique coordonnée de prévention des risques professionnels.
- **Secrétaires générales et généraux** : définissent les axes prioritaires et les plans d'actions.
- **Directrices, directeurs, cheffes et chefs de service** : responsables de la sécurité et de la protection de la santé du personnel.
- **Responsables RH** : participent à la promotion de la santé et de la sécurité
- **Membres du personnel** : droits et devoirs
- **Correspondants SST départementaux** : premiers interlocuteurs du personnel
- **Cellule opérationnelle** : composée de l'ensemble des répondants et répondantes santé et sécurité des départements, Chancellerie, SG-GC. Mission : force de proposition pour COSST, coordination, établir des indicateurs de suivi
- **Services spécialisés** : SPST, SABRA, OCIRT

08/11/2024 - Page 4

Violences verbales et agressions physiques



Mesures mises en place :

- Aménagement des espaces d'accueil
- Postes de travail avec chemins de fuite
- Formation des personnes en contact avec le public
- Brochure d'information : "Vous êtes victime de violence verbale ou physique"
- Care Team de l'administration pour soutenir les personnes exposées à des situations potentiellement traumatisantes.



08/11/2024 - Page 5

Information sur l'intranet Etat



Prévention et santé au travail



Actualités



Urgences et
agressions

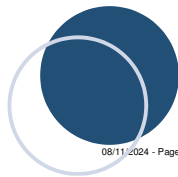


Contacts SPST



Contacts COSST et
départements

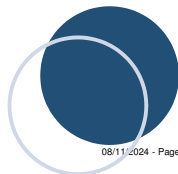
<https://intranet.ge.ch/sites/theme-rh/SitePages/Urgences-et-agressions.aspx?web=1>



08/11/2024 - Page 6

Formations

- Les formations concernent :
 - Climat de travail
 - Prévention en matière de santé
 - Sécurité au travail
- Capsules de formation à l'attention de l'ensemble du personnel



08/11/2024 - Page 7

Formations - catalogue

Santé et sécurité au travail

Climat de travail

Gestion de l'absence et de la qualité de vie au travail: théâtre forum. 0,5 jour. Tout public. SEM1127.

Prévention du harcèlement sexuel. 30 minutes. Tout public. **E-LEARNING**

Que faire en cas d'absence ? 1 heure. Tout public. **E-LEARNING**

Prévention de la santé

Améliorer l'ergonomie de sa place de travail. 0,5 jour. Tout public. SEM0733.

Comment concilier équilibre personnel et efficacité professionnelle ? 2 jours. Tout public. SEM1162.

Du bon usage des outils numériques professionnels. 1 heure. Tout public. **E-LEARNING**

Prendre soin de soi pour un meilleur équilibre au travail: intégrer les TOP dans son quotidien. 2 jours. Tout public. SEM1198. **NOUVEAU**

Sensibilisation à la pleine-conscience au travail. 2 jours. Tout public. SEM1161.

Stress et préoccupations: maintenir et améliorer son équilibre au travail. 2 jours. Tout public. SEM1117.

Sécurité au travail (MSST)

Formations continues OACP. Diverses thématiques. 1 jour. Spécifique. Sur invitation. SEM1146.

Premiers Secours: cours de base (BLS-AED-SRC). 1 jour. Spécifique. Sur invitation. SEM1131.

Premiers Secours: refresh (BLS-AED-SRC). 0,5 jour. Spécifique. Sur invitation. SEM1132.

Soutien juridique



- L'art. 14A al.1 et al.2 du RPAC prévoit que la prise en charge des frais de procédure et honoraires d'avocat en cas de procédure contre un membre du personnel ou initiée par lui pour des faits en relation avec l'activité professionnelle sont pris en charge par l'Etat.
- Conditions cumulatives à remplir dans les deux situations
- Pas de prise en charge pour des procédures initiées contre un autre membre du personnel
- Prise en charge maximale de 100'000 francs, sauf exceptions sur accord du chef du département



08/11/2024 - Page 9

Merci de votre attention

Date de dépôt : 26 mars 2025

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de Yves Nidegger

A l'occasion de l'examen de la motion M 2972, la commission a pu constater que la campagne de propagande étatique qui avait conduit un certain nombre de serviteurs de l'Etat à lancer une fusée de détresse en direction du Grand Conseil dans l'espoir d'une réaction avait été conduite à l'aveuglette, *en l'absence de toute coordination entre les départements, sans objectifs clairs, sans définition de la cible et en l'absence de tout indicateur susceptible d'évaluer son impact et ses effets*. En clair, le lancement de la campagne « Et si les regrets changeaient de camp ? » à laquelle les collaborateurs de l'OCSIN ont été exposés en phase test à partir du 9 novembre 2023 en attendant de la généraliser aux autres services de l'Etat résulte de l'adhésion du DIN à un présupposé idéologique qui l'a conduit à faire l'acquisition auprès d'un lobby sociétal bien connu et largement subventionné d'un kit d'affiches préfabriquées reflétant le prêt-à-penser d'une minorité agissante. Ce qui est bien évidemment indigne d'un Etat censé faire montre de neutralité en matière de croyances.

C'est au point que l'opportunité d'une motion de commission a été débattue, qui aurait repris les invites de la motion 2972 en les polissant quelque peu. Cette option ayant finalement été écartée à une courte majorité d'une seule voix, la majorité de la commission se trouve aujourd'hui dans la situation de devoir vous recommander le rejet de la motion restée seule en lice.

« Et si les regrets changeaient de camp ? », clairement accusatoire, ce slogan malsain somme son lecteur de choisir son camp, entre ceux qui regrettent et ceux qui devraient regretter, il n'y a pas d'autres options. Ce slogan n'appelle nullement à la disparition des causes de regrets mais au maintien des regrets dans un rapport de force inversé. Cette posture se situe aux antipodes de la maïeutique non violente proposée par les champions de la lutte contre la discrimination que sont le Mahatma Gandhi ou Martin Luther King Jr., mais évoquent plutôt un début de baston sur le mode du prélude français à la guerre des banlieues : « Touche pas à mon pote ! ». On y reconnaît le slogan belliciste et revanchard « Et si la peur changeait de camp ? », hakka directement inspiré de la lutte des classes qui ne vise nullement la conversion

des cœurs qui change le regard et permet d'effacer la discrimination, mais son exact opposé : la division a priori de l'humanité en deux camps irréductiblement opposés. « Et si les regrets changeaient de camp ? » agresse le lecteur en l'apostrophant et en le sommant de choisir son camp avant d'en découdre. Auditionnés en commission, les cadres de l'Etat et du service concerné ont dit leur désarroi à l'encontre de ce qu'ils considèrent comme une dérive de l'Etat. Le fait que, pour obtenir leur participation à son programme de rééducation, l'Etat se laisse aller à l'intimidation de ses collaborateurs en annonçant une démarche « percutante mais non violente », précisant que le département pratiquerait la « tolérance zéro face aux comportements inadéquats », en dit long sur l'intensité de cette dérive. Il revient au Grand Conseil de le dire : l'Etat fait ici fausse route, il est sorti gravement de son rôle en faisant sienne une rhétorique partisane et revendicatrice achetée clé en main auprès d'officines militantes, envers lesquelles il n'aurait jamais dû se départir de la distance nécessaire.

La minorité vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à accepter la motion.