

Date de dépôt : 22 septembre 2021

Rapport du Conseil d'Etat

au Grand Conseil sur la motion de M. Florian Gander : Stop au harcèlement et à l'atteinte à l'intégrité des collaborateurs de l'Etat !

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 17 janvier 2020, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une motion qui a la teneur suivante :

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

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

invite le Conseil d'Etat

- *à mieux identifier les cas de mobbing à l'Etat de Genève, en tenant compte des efforts déjà fournis en la matière;*
- *à mieux identifier les difficultés et les mesures à prendre;*
- *à améliorer la communication des dispositifs existants auprès du personnel de l'Etat.*

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat son rapport sur la motion 2510 en date du 30 octobre 2020. Le présent rapport vient ainsi apporter des éléments complémentaires à ceux présentés dans le rapport M 2510-B.

Le Conseil d'Etat a confirmé sa volonté d'offrir un environnement de travail inclusif et exempt de harcèlement et de discriminations dans sa stratégie RH « Travailler autrement » adoptée et présentée le 9 septembre 2020 : « L'Etat de Genève s'attache à offrir un climat éthique au travail et applique une tolérance zéro vis-à-vis de tout comportement harcelant ou discriminant. Le harcèlement sexuel et les discriminations à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre sont en particulier combattus. L'ensemble du personnel de l'Etat suit une formation obligatoire à ce sujet. ».

Dans ce cadre, un *e-learning* sur la prévention du harcèlement sexuel a été réalisé en partenariat avec le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), le groupe de confiance (GdC) et l'office du personnel de l'Etat (OPE). Il a été lancé le 25 novembre 2020 et rendu obligatoire pour tous les membres du personnel de l'administration cantonale genevoise. Son but est notamment de proposer des mises en situation pour sensibiliser sur ce qui est constitutif de harcèlement sexuel et initier une réflexion sur les réactions et les pistes d'actions envisageables, ce tant pour les personnes victimes de harcèlement que pour les témoins. De même, une formation obligatoire pour les responsables des ressources humaines (RH) et les assistantes et assistants RH est organisée, avec un démarrage à la mi-octobre 2021. Cette formation « Prévenir le mal-être et le harcèlement au travail : moyens de prévention et d'intervention » sera donnée par des spécialistes externe du « 2^e Observatoire ».

Le BPEV et le GdC travaillent également en étroite collaboration à la réalisation de fiches d'information à l'attention de l'ensemble du personnel, diffusables en tout temps, faisant office de déclarations de principes, rappelant que le harcèlement sexuel n'est pas toléré et mentionnant les bases légales et les différentes voies pour agir. Les coordonnées du BPEV ainsi que celles du GdC sont rappelées. Une autre fiche a été élaborée et sera diffusée prochainement à l'attention des directions et des ressources humaines qui ont un devoir de prévenir, d'identifier et de faire cesser ces situations.

A cela s'ajoute, toujours dans le cadre de la promotion de l'égalité et du respect de la diversité, la mise à disposition de différentes formations visant à prévenir le harcèlement et à promouvoir un comportement éthique au travail. D'une manière plus générale, ces formations s'inscrivent dans la volonté d'offrir un cadre de travail propice à l'accomplissement des missions et à la délivrance des prestations. Les formations suivantes sont en cours de construction pour être proposées dès l'automne 2021 :

- « Toxique en entreprise, de quoi parle-t-on ? » pour les directrices et directeurs RH et les responsables RH, afin que ces professionnels repèrent et identifient les situations toxiques dans les équipes, comprennent les impacts sur les membres du personnel et sur l'organisation et acquièrent les outils pour poser un cadre clair et sécurisant permettant de prévenir et de limiter l'émergence de telles situations;
- « La fabrique de la confiance : le management par les valeurs », dont les objectifs sont de donner des outils et de développer des compétences pour déployer une culture organisationnelle porteuse de valeurs et visant la construction de la confiance dans toute relation professionnelle. Le « management par les valeurs » centre l'action managériale sur des valeurs de respect de la personne, de confiance, d'équité, d'intégrité et de responsabilité, et sait les décliner en normes de comportement. Cette formation sera inscrite au catalogue de formation et intégrée au parcours de formation des nouveaux managers;
- « La fabrique de la confiance : incarner les valeurs » vise les mêmes objectifs que la formation « La fabrique de la confiance : le management par les valeurs ». La première formation est destinée à tous les publics; la seconde est proposée à la filière management;
- « Prévenir le sexisme et le harcèlement sexuel », dont les objectifs sont la prévention des risques psychosociaux, la reconnaissance des agissements sexistes en entreprise, la connaissance des aspects juridiques encadrant et définissant les agissements sexistes, la réaction à avoir face aux agissements sexistes, la reconnaissance des zones grises du harcèlement sexuel, la différenciation entre sexisme, harcèlement et discrimination, ainsi que le savoir agir face au harcèlement sexuel.

Toutes ces actions concourent à mieux identifier les cas de mobbing et les difficultés à les traiter. Elles proposent des mesures concrètes et des outils aux professionnels des ressources humaines et aux managers afin de prévenir et de limiter ces situations et, si nécessaire, de les traiter dans le respect des personnes, que celles-ci soient des collaboratrices ou collaborateurs ou des managers.

Le Conseil d'Etat est convaincu de la nécessité d'une communication régulière à ce sujet afin d'encourager les membres du personnel à faire appel aux professionnels RH, au GdC ou au BPEV. Il souligne l'attention portée à la multiplication des modes de communication, dont par exemple celles :

- du GdC (journée d'accueil des nouveaux membres du personnel, lettre d'information trois fois par an, site Internet, avec des vidéos, présentations ad hoc aux services qui le souhaitent, participation aux cours proposés par l'Etat, présentations aux commissions du personnel ou syndicats intéressés, etc.);
- de l'OPE (*e-learning* pour tous, formation des nouveaux managers, formation des professionnels RH, catalogue des formations, etc.).

En effet, les informations transmises doivent être faciles à trouver quand les personnes en ont besoin, et toutes ne sont pas sensibles aux mêmes modes de transmission de messages, d'où la nécessité d'utiliser différents médias et de fournir une information répétée.

En conclusion, le Conseil d'Etat rappelle que la lutte contre le harcèlement tant psychologique que sexuel est une de ses priorités en termes de gestion du personnel, et ce depuis de nombreuses années, comme en témoignent les différentes initiatives en cours. Il entend également à l'avenir consacrer une attention accrue à l'amélioration constante des dispositifs mis en place à cette fin.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte du présent rapport.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI

Le président :
Serge DAL BUSCO