

Recommandations concernant la mise en œuvre des mesures de protection du RPPers (13.10.2016)

Ce document propose un processus général qui est toutefois susceptible de devoir être modifié et adapté selon les situations, vu leur diversité.

I Rappel du cadre réglementaire

Ces mesures sont prévues à l'article 11 du RPPers, recopié ci-dessous :

Art. 11 Protection des parties et des témoins

¹ *Les parties et les témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition, à moins qu'ils n'agissent de manière abusive ou dans l'intention de nuire.*

² *Lorsque la situation l'exige, le groupe de confiance veille à ce que leur protection soit assurée, en préconisant les mesures opportunes. De même, il appartient à l'autorité d'engagement de prendre cas échéant toute mesure provisionnelle nécessaire.*

Ces mesures de protection sont prévues pour les personnes faisant l'objet de représailles pour avoir fait appel au Groupe de confiance tant dans le cadre des démarches informelles confidentielles que dans celles de la démarche formelle d'investigation.

L'exposé des motifs précise s'agissant de l'article 11 du RPPers : *"Les mesures provisionnelles sont destinées à sauvegarder tant la personnalité des parties durant la procédure que le fonctionnement du ou des services concernés. Elles visent à permettre à la hiérarchie, en cas de situation extrêmement conflictuelle opposant des personnes qui devraient néanmoins continuer à collaborer, de préserver leur personnalité et d'éviter une péjoration de la situation. Il n'existe pas de catalogue de mesures envisageables, tant les situations et les besoins peuvent être variés. Toutefois, des mesures organisationnelles temporaires, telle une répartition momentanément différente des tâches des parties, l'affectation provisoire de l'une ou l'autre dans un autre service ou la transmission du travail par un intermédiaire, sont envisageables. Ces mesures ne sauraient affecter les droits de l'une ou l'autre des parties, ou péjorer en quoi que ce soit l'issue de la procédure. De même, elles ne sauraient être considérées comme une sanction déguisée ou un parti pris de la hiérarchie en faveur de l'une ou l'autre thèse."*

Cette disposition vise donc aussi à sauvegarder le fonctionnement d'un service lors de situations extrêmement conflictuelles durant une procédure, ce qui a priori vise surtout l'investigation.

II Processus d'alerte du Groupe de confiance (GDC)

Principes :

- 1 Le GDC est **informé** par la personne concernée que son contexte professionnel s'est péjoré depuis que son intervention au GDC a été connue au sein de son service.
- 2 Le GDC **évalue** en quoi consiste la péjoration alléguée ainsi que le lien entre cette dernière et le fait que la personne se soit adressée au GDC, que ce soit de sa propre initiative ou dans le cadre d'une audition en tant que témoin.

Critères d'évaluation :

- Des faits et des attitudes attestent de la péjoration de la situation.

- Les faits décrits par l'usager sont postérieurs à sa venue au GDC.
 - L'usager amène les éléments suffisants permettant d'estimer que la hiérarchie, ou l'auteur d'actes péjorant la situation, est vraisemblablement au courant de sa venue au GDC.
- 3 Le GDC **consulte**, avec l'accord de la personne, la Direction des Ressources Humaines (DRH) de manière à prendre connaissance de :
 - a. La perception par la DRH de la situation.
 - b. Des mesures de protection que la DRH estimerait opportunes et applicables.
 - 4 La personne donne son **accord** pour que le GDC transmette à l'Autorité d'engagement une recommandation de mesure de protection et accepte que les éléments concrets motivant cette recommandation soient révélés.
 - 5 Le GDC **transmet par écrit** une recommandation de mesures de protection à l'Autorité d'engagement avec copie à la DRH. Le GDC propose des mesures qui paraissent appropriées et réalisables. Ces mesures sont à adapter à chaque situation. Néanmoins le document "Propositions de mesures" (voir chapitre IV) contient une liste de mesures envisageables.

Le GDC reste à disposition des usagers en tout temps si l'atteinte perdure.

- N.B. : Si la personne s'adresse directement au service RH pour signaler des représailles suite à son passage au GDC, deux cas de figure sont possibles :
1. La DRH peut prendre elle-même une mesure permettant la protection de la personne et, avec l'accord de la personne, en informe le GDC.
 2. La situation nécessite une mesure de protection impliquant l'intervention de l'autorité d'engagement et, avec l'accord de la personne, en réfère au GDC.

III La mise en œuvre au niveau de l'autorité d'engagement

L'Autorité d'engagement est responsable de la mise en œuvre des mesures de protection recommandées par le GDC. Elle élabore un plan d'action et un suivi des mesures envisagées en partenariat avec la DRH. Le rôle de cette dernière est de conseiller et de soutenir la hiérarchie dans le choix et l'application de la prise de mesures.

Cette mise en œuvre implique les étapes suivantes :

- Evaluation de l'opportunité d'entendre les parties, d'approfondir des éléments du dossier.
- Evaluation de la pertinence et de la faisabilité des mesures de protection proposées par le GDC.
- Evaluation de la pertinence de proposer d'autres mesures de protection utiles.
- Information des parties des mesures de protection mises en œuvre et du référent de la DRH chargé du suivi des mesures.
- Information du GDC des mesures adoptées.

Le caractère **urgent** est pris en compte.

La DRH est chargée **du suivi de l'efficacité des mesures** mises sur pied. La mesure de protection est instaurée a priori pour une durée indéterminée; un suivi par la DRH doit évaluer la pertinence de son maintien à long terme.

Le GDC est consultable en tout temps par l'Autorité d'engagement et la DRH.

IV Propositions de mesures (voir le document "Propositions de mesures de protection" joint en annexe)

Ces mesures sont à sélectionner selon les critères suivants :

- Délai possible de la mise en œuvre.
- Faisabilité par rapport à la situation à traiter.
- Le nombre de personnes à impliquer dans la mise en œuvre de la mesure.

V Postures de l'autorité d'engagement, de la direction des ressources humaines et de la ligne hiérarchique

Dans le traitement des situations liées à des mesures de protection, la posture généralement recommandée est la suivante :

Etre disponible
Ecouter, entendre les parties
Clarifier, vérifier les propos, les faits
Evaluer la situation
Décider de la mesure ou des mesures la/les plus utile-s
Planifier un suivi régulier et s'assurer de l'efficacité des mesures
Evaluer la pertinence du maintien des mesures de protection à long terme

N.B. : la plateforme didactique "Prévention et gestion des conflits : que faire?", élaborée par des spécialistes en ressources humaines et le Groupe de confiance en collaboration avec l'OPE, fournit des repères pratiques complémentaires pour favoriser un cadre de travail favorable. Elle peut être consultée au moyen du lien suivant :

<http://ge.ch/etat-employeur/actualites/outil-prevenir-gerer-conflit>