

GROUPE DE CONFIANCE RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE 2023



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Table des matières

1	Mot d'introduction	3
2	Les prestations du Groupe de confiance en un clin d'œil	4
3	Aperçu de la répartition des activités entre l'Etat de Genève et les Etablissements affiliés du 1er décembre 2022 au 30 novembre 2023	5
4	Les prestations en faveur du personnel de l'Etat de Genève	6
4.1	<i>Prestations au public ayant fait appel au Groupe de confiance</i>	6
4.2	<i>Eclairages 2023.....</i>	10
4.3	<i>Prestations d'expertise</i>	12
5	Prestations de prévention.....	13
5.1	<i>Formations – sensibilisations du personnel de l'Etat de Genève et des Etablissements affiliés</i>	13
5.2	<i>Projets en lien avec la communication du Groupe de confiance au public.....</i>	14
5.3	<i>Information.....</i>	14
5.4	<i>Rencontres et collaborations</i>	15
6	Equipe du Groupe de confiance	16
7	Perspectives 2024	16
8	Rapport statistique 2023.....	16
9	Remerciements.....	17

1 Mot d'introduction

Comment le Groupe de confiance peut-il atteindre son public pour rendre aisément accessible la structure? Comment expliquer au mieux les prestations, la posture ou encore le rôle du Groupe de confiance? Par quel biais communiquer à l'ère du tout numérique?

Ce sont autant de questions que l'équipe du Groupe de confiance s'est posées en 2023 et auxquelles elle a cherché à donner des réponses.

L'année écoulée a ainsi été marquée par une réflexion large et en profondeur sur la visibilité attendue ou souhaitée d'un dispositif de protection de la personnalité, ce d'autant plus que le Tribunal fédéral a récemment mis en évidence la nécessité, pour un employeur, non seulement de prévoir un tel dispositif mais également de rendre accessibles à son personnel les informations y relatives (arrêt du Tribunal fédéral du 15 mars 2023, 4A_283/2022).

Divers projets ont débuté dans la foulée, allant de l'évolution du contenu de la lettre d'information tout public à la réalisation d'une nouvelle vidéo de présentation qui pourra être utilisée notamment dans le cadre de l'accueil des nouveaux membres du personnel.

Les discussions en comités restreints sont également une occasion idéale de dialogue ouvert et concret permettant systématiquement une clarification des missions du Groupe de confiance, de l'articulation des rôles respectifs et de la posture neutre et impartiale qui le caractérise. En 2023, le Groupe de confiance a été sollicité par plusieurs établissements publics affiliés pour participer à des échanges avec des membres de la filière RH. Le Service de santé et le Groupe de confiance se sont aussi rencontrés autour de la thématique de la médiation pour les personnes en arrêt maladie. D'autres rencontres de ce type devraient avoir lieu en 2024 au sein de l'Etat de Genève, en particulier auprès des membres de la filière RH.

Dans la perspective d'une communication adaptée et utile, le Groupe de confiance a également collecté auprès de ses partenaires les particularités de communication induites par les différents corps de métier. Sur cette base, le Groupe de confiance a entamé en 2023 un travail qui donnera lieu à un renouvellement de ses supports de communication papier.

En parallèle des prestations de prévention décrites ci-dessus, le Groupe de confiance s'est activement consacré à recevoir près de cinq cents personnes dans ses locaux, en individuel ou en groupe, afin de réfléchir aux pistes pour sortir d'une situation difficile et à l'adéquation d'autres prestations. Il a également répondu aux sollicitations des ressources humaines ou des hiérarchies, en augmentation en 2023. Les échanges qui en découlent peuvent avoir un impact déterminant sur l'évolution d'une situation critique et le Groupe de confiance se réjouit ainsi d'être perçu comme un interlocuteur utile en matière d'aide à la gestion de conflits dans des situations complexes, et non seulement à travers son activité liée à l'investigation, mieux connue mais néanmoins résiduelle au regard de l'ensemble de l'activité du groupe.

A cet égard, l'équipe a souhaité, pour la première fois, illustrer le cœur de son activité avec le récit d'une situation concrète représentative du travail des conseillers et conseillères du Groupe de confiance, qui s'engagent au quotidien pour contribuer à la protection de la personnalité du personnel de l'Etat de Genève et des établissements publics affiliés.

Bonne lecture!

Tania Nicolini
Responsable

2 Les prestations du Groupe de confiance en un clin d'œil

Accueil téléphonique

- Entretiens téléphoniques, échanges d'information-orientation

Entretiens

- Entretiens individuels ou collectifs d'aide à la gestion des conflits
- Entretiens en vue d'une médiation
- Entretiens dans le cadre d'un examen préalable informel ou d'une analyse climat de travail
- Entretiens de conseil à la hiérarchie ou aux membres des ressources humaines

Propositions de mesures individuelles

- Orientation vers une autre structure (Service de santé, Service de médiation scolaire, etc.)
- Relai interne, soit un contact avec un tiers (hiérarchie, ressources humaines ou autre) effectué par le Groupe de confiance avec l'accord de la personne. Le relai permet d'échanger sur la situation et les problématiques soulevées, et d'examiner la mise sur pied de mesures individuelles (soutien individuel, médiation, convention de respect, entretien de conciliation par la hiérarchie, etc.)

Séances de médiations inter-individuelles ou interventions d'équipe

Recommandations de mesures collectives ou organisationnelles formulées à l'autorité d'engagement

Lorsque des difficultés concernent un collectif, et après un échange avec la hiérarchie ou les ressources humaines, le Groupe de confiance peut mettre en place :

- Une analyse climat de travail
- Un sondage climat de travail

A l'issue de son analyse, le Groupe de confiance formule des propositions de mesures visant l'amélioration du climat de travail.

Investigations

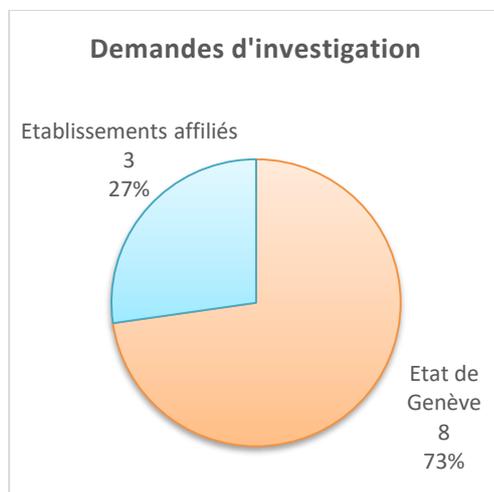
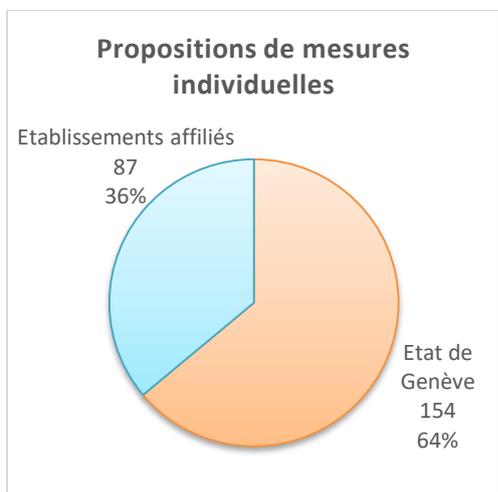
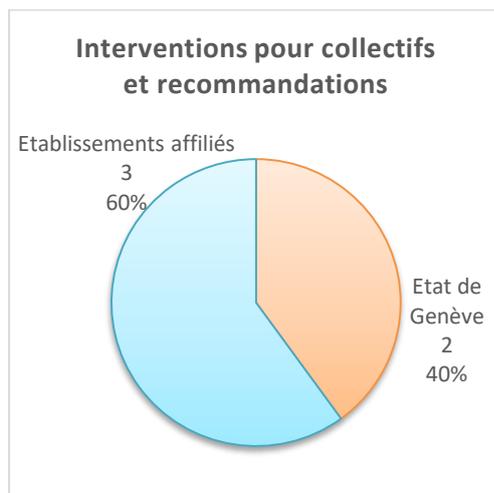
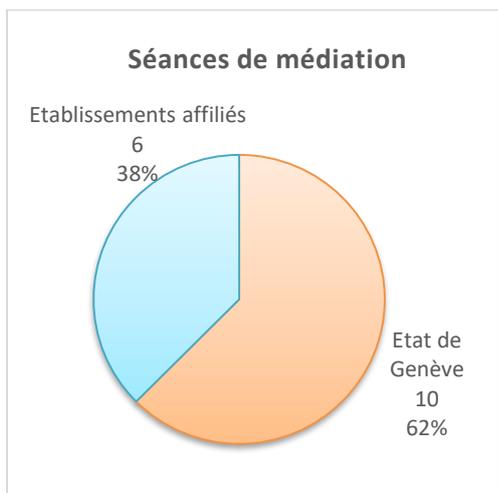
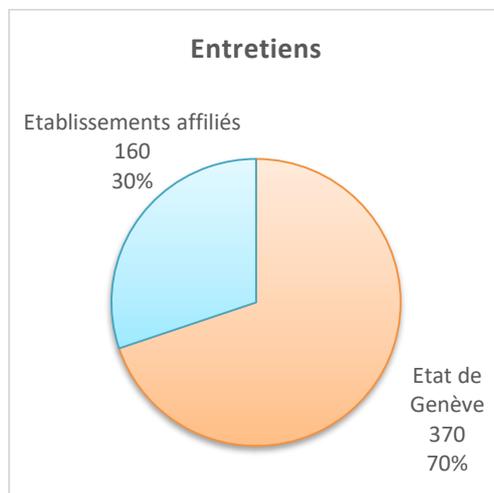
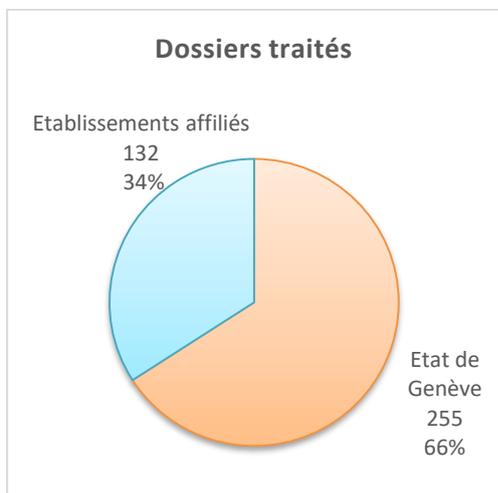
- Conciliations - Rapports - Classements

Missions dans le cadre de la LPLA

- Information et orientation des potentiels lanceurs et lanceuses d'alerte (LA)
- Traitement des signalements d'irrégularités
- Protection des lanceurs et lanceuses d'alerte subissant des préjudices professionnels du fait de leur alerte

En cas de représailles dans le cadre professionnel, le Groupe de confiance veille aussi à la **protection des personnes requérantes ou appelées à témoigner**, en collaboration avec les hiérarchies et les ressources humaines. Les mesures de protection peuvent consister par exemple en un déplacement provisoire, en un changement de bureau, d'horaires, de rattachement hiérarchique.

3 Aperçu de la répartition des activités entre l'Etat de Genève et les Etablissements affiliés du 1er décembre 2022 au 30 novembre 2023



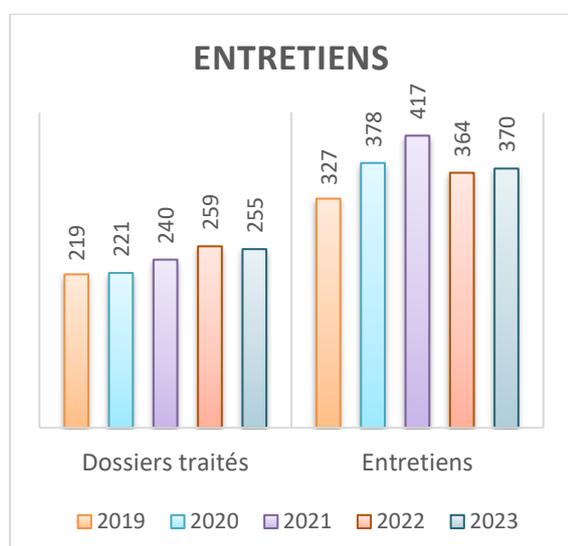
4 Les prestations en faveur du personnel de l'Etat de Genève

Les prestations décrites ci-après se réfèrent aux interventions du Groupe de confiance en faveur du personnel de l'Etat de Genève pour l'année 2023, dont la période statistique s'étend du 1^{er} décembre 2022 au 30 novembre 2023.

L'ensemble des interventions du Groupe de confiance s'inscrit dans le respect de principes ancrés dans un code de déontologie. Les conseillers et conseillères en protection de la personnalité veillent notamment à un strict respect des principes de confidentialité, d'indépendance, d'impartialité et de neutralité.

4.1 Prestations au public ayant fait appel au Groupe de confiance

Le Groupe de confiance a poursuivi le développement de ses activités et le tableau ci-dessous fournit un aperçu de l'évolution des prestations entre 2019 et 2023.



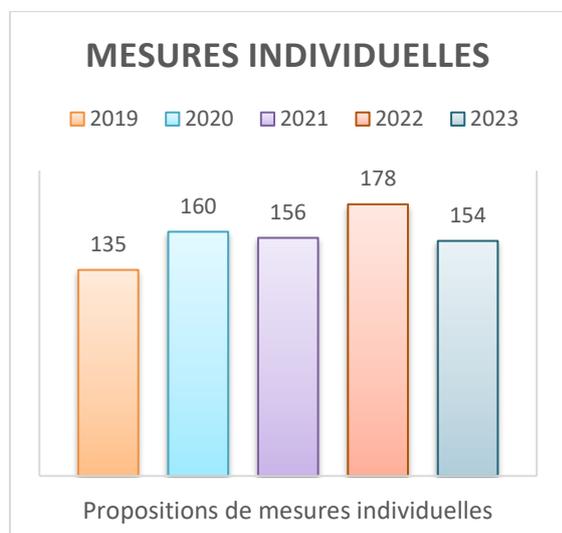
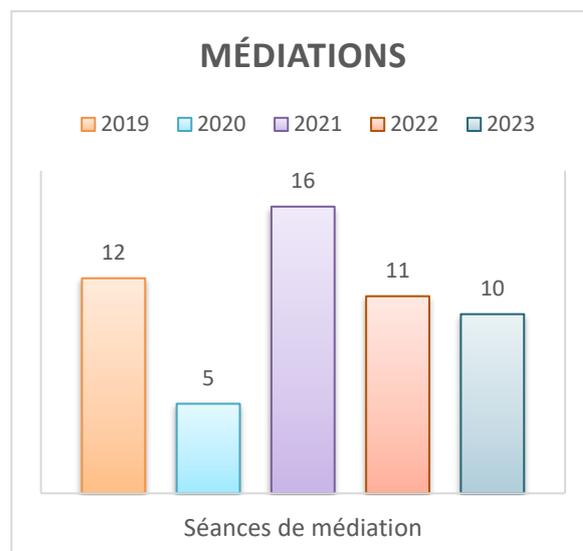
Les **entretiens** sont la prestation principale. Ils répondent à la demande des membres du personnel d'avoir un espace d'écoute pour pouvoir exposer les difficultés rencontrées et obtenir un regard extérieur, un conseil en guise de ressource. Les entretiens permettent une prise de recul, une meilleure compréhension du conflit et évitent dans bien des cas d'encourager un vécu de victime, qui

souvent ne prend en compte qu'une vision partielle du conflit et fige les positions. Ils visent aussi à l'élaboration d'un plan d'action. Enfin, les conseillers définissent avec l'utilisateur quel suivi donner à sa démarche. Le Groupe de confiance attache une importance particulière à pouvoir proposer un premier rendez-vous rapide pour offrir dans les meilleurs délais un espace d'apaisement. Un premier rendez-vous a pu être proposé dans les 3 jours dans 76% des cas (ce taux était à 66% en 2022).

En 2023, 14 entretiens collectifs ont été menés, (contre 28 entretiens en 2022, chiffre qui était particulièrement élevé).

Enfin, on constate que la demande de confidentialité après le premier entretien se situe à 65%, chiffre qui était descendu à 53% en 2022. Nous avons toutefois relevé qu'une fluctuation de cet indicateur est usuelle d'une année à l'autre, sans qu'elle se traduise nécessairement par une tendance.

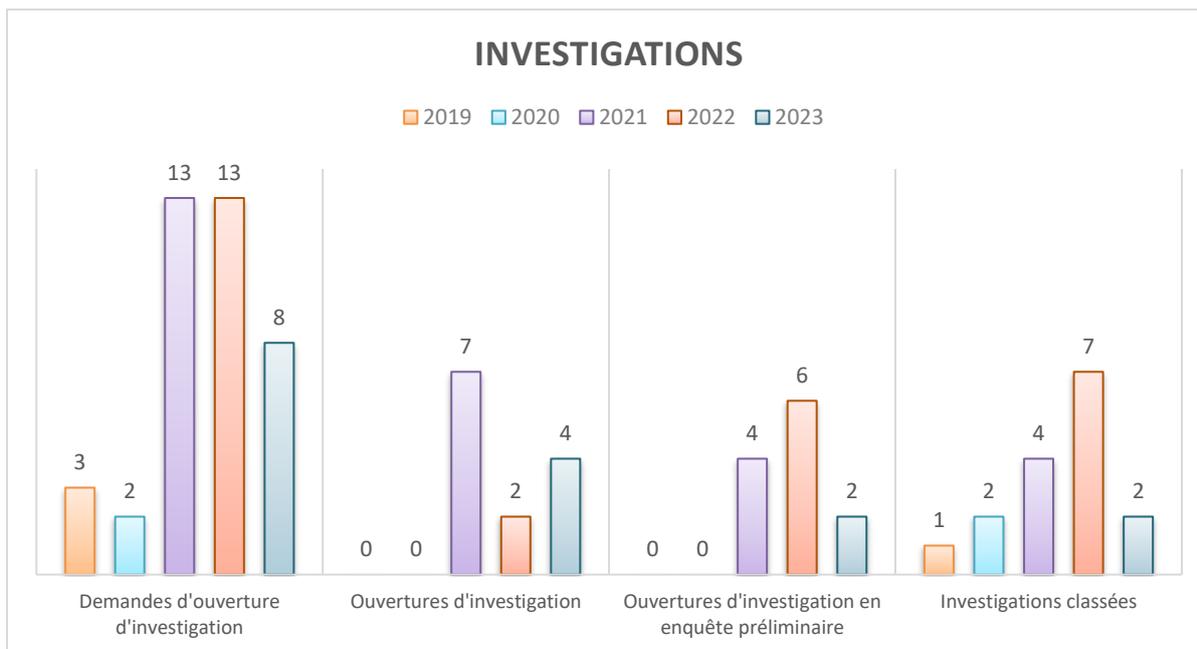
L'intérêt pour la prestation de médiation se poursuit ces dernières années, bien qu'il ne se matérialise pas forcément en séances de médiation, dont le nombre est en légère baisse depuis 2021. En 2023, 8 processus de médiation ont été menés, donnant lieu à 10 séances. Il n'est pas inusuel qu'une seule séance de médiation ait lieu pour un processus. Le nombre de séances de médiation par processus n'étant pas un indicateur de la réussite ou de l'échec de la médiation. A noter que depuis 2022, les interventions de groupe sont comptabilisées avec les interventions pour collectifs par souci de clarté sur le type d'intervention (voir page 8).



Le Groupe de confiance émet des **propositions de mesures individuelles**.

Il s'agit d'orientations vers une personne à l'interne (principalement le/la responsable hiérarchique et les ressources humaines) ou à l'externe. Le contact peut alors être

pris par la personne ayant consulté le Groupe de confiance ou par un-e conseiller-ère du Groupe de confiance afin notamment d'envisager la mise sur pied de mesures spécifiques utiles à l'apaisement d'une situation (par exemple, entretiens de conciliation par la hiérarchie, médiation, convention de respect). Sur 154 propositions de mesures individuelles, le Groupe de confiance a pris contact avec un tiers dans 20 cas. Cette différence entre le nombre de propositions et le nombre de contacts effectifs par le Groupe de confiance s'explique par un grand nombre de contacts effectués directement par la personne usagère, ce qui est encouragé lorsque cette voie semble opportune. Par ailleurs, cette différence s'explique également par le fait que la personne usagère doit toujours donner expressément son accord pour que le contact soit fait par le Groupe de confiance.



L'investigation est une prestation formelle ayant pour but d'établir des faits potentiellement constitutifs d'atteintes à la personnalité, de harcèlement psychologique ou sexuel, et de les qualifier juridiquement en vue d'un constat. La procédure d'investigation aboutit à un rapport ou à un classement à l'attention de l'autorité d'engagement, qui consécutivement rendra une décision constatant ou non l'atteinte et prendra les mesures de gestion qui s'imposent, le cas échéant. Depuis 2021, le nombre de demandes d'investigation est en hausse, ce niveau ayant légèrement baissé en 2023, 8 demandes ayant été déposées pour le Petit Etat. Parmi les 8 demandes déposées, 3 l'ont été durant le mois d'octobre 2023, ce qui a impliqué un nombre conséquent d'investigations en cours d'instruction en fin d'année.

Durant l'année écoulée, 1 investigation a donné lieu à 1 rapport, 1 demande a été classée sur pièces, 2 demandes ont fait l'objet d'une enquête préliminaire et 1 demande a été classée après l'ouverture en enquête préliminaire. Par ailleurs, 2 plaintes ont été retirées et 2 plaintes ont fait l'objet d'une suspension. A noter toutefois que ces chiffres peuvent se référer à des demandes qui ont été déposées l'année précédente.



En 2023, le Groupe de confiance a initié 2 **interventions pour un collectif ou un service au sein de l'Etat de Genève.**

La hiérarchie ou les membres des ressources humaines peuvent demander au Groupe de confiance un examen préalable informel qui consiste le plus souvent en une analyse du climat de travail. Il s'agit d'une analyse approfondie d'une situation conflictuelle au sein d'un collectif après des entretiens individuels avec les personnes concernées. Le Groupe de confiance transmet ensuite son analyse et ses recommandations écrites au mandataire de la démarche en respectant l'anonymat des personnes entendues.

En 2023, une analyse de ce type a été menée, pour laquelle 17 personnes ont été entendues.

L'objectif est la mise en lumière des problématiques prépondérantes et l'élaboration de mesures utiles à l'amélioration du climat de travail qui pourront être mises sur pied en interne par les hiérarchies et/ou les ressources humaines.

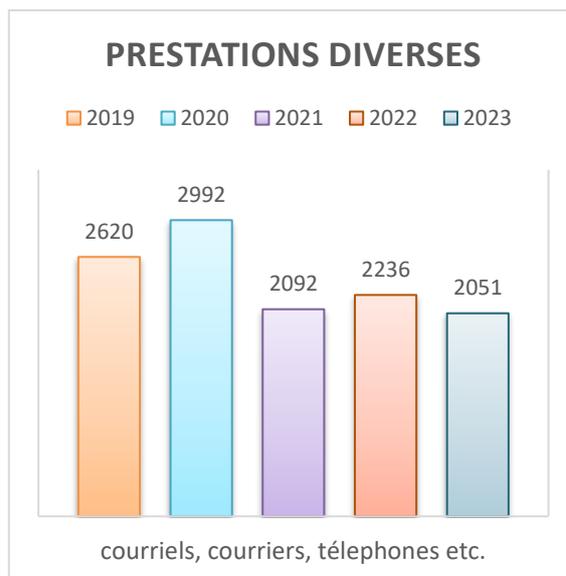
Cette démarche est appropriée lorsque l'autorité requérante ou les ressources humaines n'ont pas les éléments suffisants pour leur permettre de prendre une décision ou d'évaluer le type d'outils et le

plan d'action à mettre en place pour l'équipe concernée.

Une intervention de groupe (de type médiateur) a également été mise en place en 2023, ayant donné lieu à 1 séance pour une équipe de 6 personnes. Ce type d'intervention permet de travailler avec l'ensemble d'une équipe afin d'améliorer la communication et les relations entre les membres d'un service. Au préalable, les personnes concernées sont entendues dans le cadre d'entretiens individuels. Puis, en fonction des problématiques relevées, une ou plusieurs séances de groupe sont organisées. Ces séances se déroulent généralement sur une demi-journée.

S'agissant des **prestations diverses**, en 2023, le choix a été fait de dénombrer séparément les conseils à la hiérarchie et aux RH, les formations et sensibilisations dispensées, ainsi que les partenariats qui sont présentés ci-après (voir pages 12 et suivantes).

Les prestations restantes (2051) concernent donc principalement des échanges de courriels, des téléphones ou des courriers en lien avec les situations en cours auprès du Groupe de confiance. Malgré ce changement dans la présentation des résultats, on constate une certaine stabilité pour cette variable sur les 5 dernières années, les prestations comptées séparément ayant peu d'influence sur le total des prestations diverses.



4.2 Eclairages 2023

Prestation de conseils aux membres de la hiérarchie et des ressources humaines

Tout collaborateur de l'Etat de Genève ou des organismes affiliés peut solliciter un entretien au Groupe de confiance afin d'échanger sur sa propre situation dans l'objectif d'élaborer des pistes pour sortir d'une situation difficile. Par ailleurs, le Groupe de confiance répond également aux sollicitations des membres de la hiérarchie ou des ressources humaines qui ont besoin d'orientation ou d'un échange à propos d'une situation qu'ils sont amenés à gérer en cas de situation conflictuelle ou d'éventuelle atteinte à la personnalité. Bien entendu, le Groupe de confiance conserve sa posture neutre et indépendante dans le cadre de cette prestation. Ainsi, son rôle n'est pas d'appuyer les hiérarchies ou les membres de ressources humaines sur d'éventuelles mesures managériales, mais d'apporter une aide à la réflexion.

Dans le cadre de cette prestation, un entretien téléphonique ou un entretien en présentiel peut être proposé. Comme toutes les prestations informelles du Groupe de confiance, cette prestation est couverte par une totale confidentialité. Lors de cet échange, un travail de réflexion sera entamé avec un conseiller ou une conseillère du Groupe de confiance afin d'identifier les mesures déjà entreprises à l'interne et l'éventuelle adéquation d'une prestation du Groupe de confiance dans la situation concernée. Il pourra ainsi être discuté notamment de la prestation de médiation, qui peut être déléguée par les hiérarchies ou les ressources humaines, ou encore de l'adéquation d'une prestation collective (intervention de groupe ou analyse climat de travail par exemple).

Cet échange permet à la personne en charge de la gestion d'une situation complexe d'obtenir un regard externe et neutre, favorisant une prise de recul. Le Groupe de confiance valorise ces prises de contact qui lui permettent aussi de mieux appréhender les difficultés auxquelles sont confrontés les membres de la hiérarchie ou des ressources humaines dans le cadre de la gestion de situations conflictuelles.

Mise en conformité avec les lois sur l'égalité

En mars 2023, une loi générale sur l'égalité et contre toutes les discriminations (LED) ainsi qu'une loi sectorielle (LED-Genre) sont entrées en vigueur. Cette dernière prévoit, entre autre, que l'Etat, dans sa communication interne et externe, utilise la rédaction épïcène et ne reproduise pas de stéréotypes de genre.

Dans cette perspective, les statistiques que le Groupe de confiance produit ont été revues et la variable "genre" a été privilégiée à la variable "sexe" dans la récolte et la présentation des statistiques. Par ailleurs, les légendes des graphiques figurant notamment dans le rapport statistique (cf. lien en page 16), sont désormais également rédigées de façon épïcène. Enfin, pour le rapport annuel de 2024, la notion "autre", se référant au genre sera également présente afin de représenter une plus grande diversité.

Exemple d'une situation suivie au Groupe de confiance

Cette année, le Groupe de confiance souhaite illustrer le travail qui peut être fait lors d'entretiens individuels avec une personne usagère du Groupe de confiance en présentant une situation. L'exemple qui suit est présenté avec l'accord de la personne concernée, tout en respectant son anonymat.

La personne en question a pris contact avec le Groupe de confiance par courriel pour solliciter un rendez-vous. Celle-ci a été reçue le lendemain par une conseillère du Groupe de confiance pour un premier entretien. Lors de cette rencontre, la parole est laissée à la personne afin qu'elle puisse exposer la situation qui la préoccupe dans son contexte professionnel. Dans ce cadre, cette personne a fait part de différentes problématiques présentes depuis plusieurs années, ayant trait tant à des questions organisationnelles que relationnelles. Des difficultés de communication au sein de l'équipe ont été identifiées par la personne et notamment avec la hiérarchie.

Lors d'un entretien au Groupe de confiance, la personne reçue est amenée à réfléchir aux pistes pour sortir de la situation difficile et, dans ce cadre, se questionner sur l'adéquation d'éventuelles prestations du Groupe de confiance en fonction de la situation.

En accord avec la personne reçue, il a été convenu de fixer un nouvel entretien durant lequel l'objectif était de mener une réflexion plus approfondie sur ses besoins, étant donné les problématiques diverses qui ont été amenées lors du premier rendez-vous. Lors de cette seconde rencontre, un travail a été mené avec la personne pour faire émerger des priorités dans sa situation et réfléchir ainsi à des pistes ciblées en fonction de ses besoins prioritaires. La personne a pu mettre au premier plan les difficultés de communication avec sa hiérarchie et le besoin de mettre à plat certains éléments avec cette dernière. Dans ce contexte, la possibilité de proposer une médiation avec sa hiérarchie a été abordée. Toutefois, après réflexion, la personne a considéré qu'elle était en mesure de proposer elle-même une discussion à sa hiérarchie, sans que celle-ci ne se fasse dans le cadre d'une médiation au Groupe de confiance.

Un nouvel entretien a eu lieu au Groupe de confiance avec la personne requérante, cette fois dans l'objectif de préparer l'entretien à venir avec sa hiérarchie. Lors de cette rencontre, la personne a été amenée à réfléchir aux éléments principaux qu'elle souhaitait aborder lors de ce prochain échange, afin de structurer son discours. Cet entretien a aussi permis de réfléchir avec la personne aux différents modes de communication et à leurs impacts sur l'interlocuteur. Il a été discuté ainsi de l'usage de la communication non-violente afin de favoriser la transmission de son message.

L'entretien avec la hiérarchie a eu lieu, celui-ci a été perçu comme positif par la personne qui a été en mesure de transmettre le message principal qu'elle avait préparé et de poser des bases pour la suite de la collaboration.

Cette situation illustre le travail "de l'ombre" réalisé par le Groupe de confiance, qui n'est souvent pas porté à connaissance de tiers. L'objectif étant toujours de favoriser une désescalade des conflits et de réfléchir avec la personne à ses besoins afin de trouver des solutions qui lui conviennent. Dans ce cadre, les ressources de la personne ont été valorisées, celle-ci ayant visiblement la capacité de se mobiliser seule et d'être actrice de la résolution des difficultés relationnelles qu'elle traversait.

4.3 Prestations d'expertise

Le Groupe de confiance est également sollicité au regard de son expertise en matière de gestion des conflits et de protection de la personnalité.

24

sollicitations de **membres de la hiérarchie ou des ressources humaines de l'Etat** pour des conseils concernant des situations qu'ils étaient amenés à gérer, par exemple en présence d'un conflit ou d'une potentielle atteinte à la personnalité.

39

sollicitations de **membres de la hiérarchie ou des ressources humaines des établissements affiliés** pour des conseils concernant des situations qu'ils étaient amenés à gérer, par exemple en présence d'un conflit ou d'une potentielle atteinte à la personnalité.

26

sollicitations de **personnes employées de l'Etat ou des établissements affiliés** au sujet de leur situation ou de celle d'un tiers. Ces sollicitations ont donné lieu à un conseil par téléphone ou à une orientation vers une autre structure lorsque la situation ne relevait pas du champ de compétence du Groupe de confiance.

29

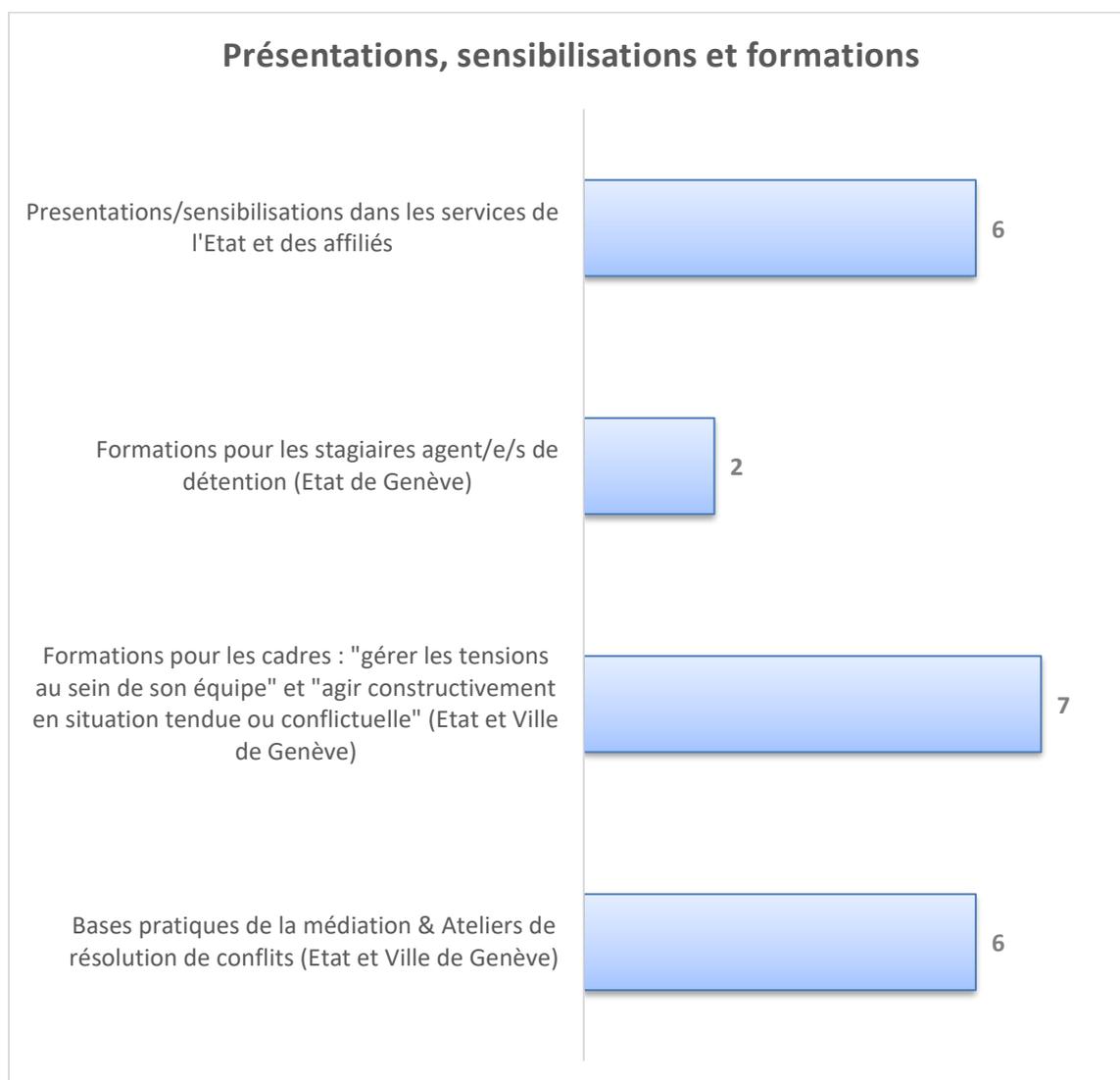
sollicitations de **personnes externes à l'Etat ou aux établissements affiliés** pour questionner l'accès au dispositif du Groupe de confiance ou solliciter des orientations au sujet de leur situation.

5 Prestations de prévention

Le Groupe de confiance prend part à la prévention et à la gestion des conflits au travail en sensibilisant son public par l'entremise de formations, sensibilisations, lettres d'information ainsi que par l'élaboration d'outils de prévention.

5.1 Formations – sensibilisations du personnel de l'Etat de Genève et des Etablissements affiliés

Le Groupe de confiance intervient par le biais de présentations et de sensibilisations, à la fois dans le cadre de formations organisées par l'Office du personnel de l'Etat ou la Ville de Genève, mais également en mettant en place des sensibilisations sur demande pour l'Etat ou d'autres affiliés.



Sur toute l'année, le Groupe de confiance a animé 21 sessions.

5.2 Projets en lien avec la communication du Groupe de confiance au public

En 2023, le Groupe de confiance a créé des groupes de travail à l'interne pour réfléchir à son modèle de communication, afin de repenser les supports papiers et numériques actuellement à disposition du public.

Un travail de refonte de ses pages internet a été effectué afin de compléter les informations à disposition sur les prestations du Groupe de confiance. Les modifications ont été publiées début 2024.

Par ailleurs, une nouvelle vidéo de présentation du Groupe de confiance sera disponible en 2024.

5.3 Information

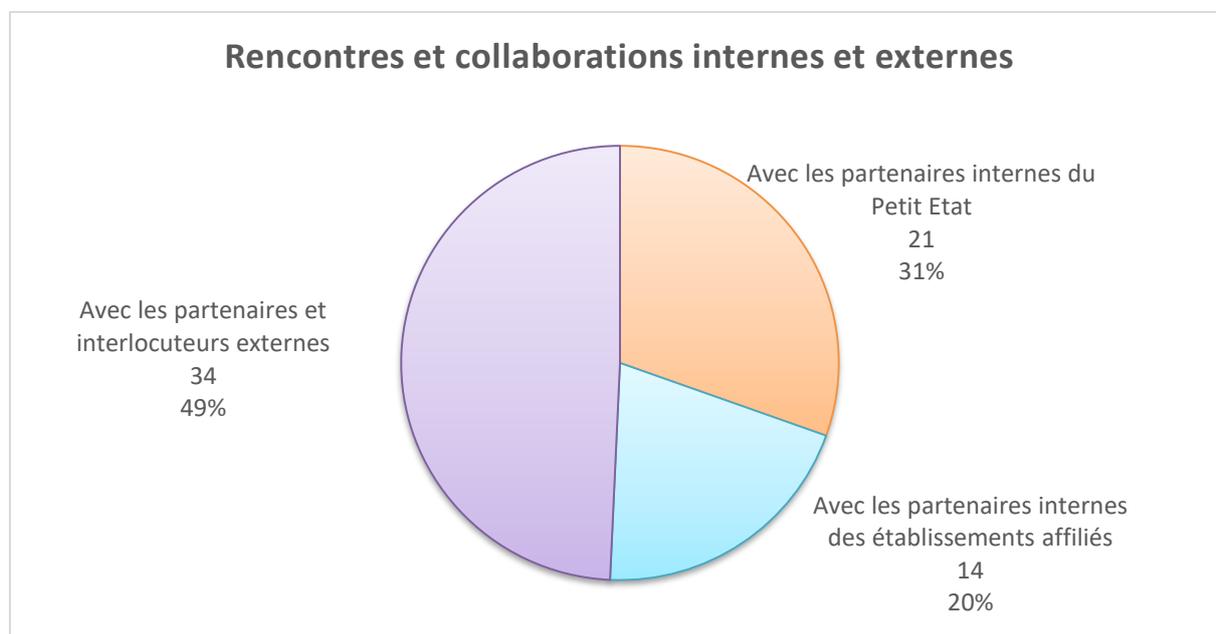
Le Groupe de confiance a poursuivi sa communication usuelle, à savoir la publication de trois [lettres d'information](#) qui figurent sur les pages Internet du Groupe de confiance et sont adressées à environ 510 destinataires. Elles contiennent des actualités juridiques et des réflexions sur des thèmes psychosociaux.

En 2023, une première lettre d'information a été consacrée au processus de médiation tel qu'il est proposé par le Groupe de confiance afin d'aborder, notamment, les différentes possibilités pour la mise en place de cette prestation. Dans cette première lettre d'information, le Groupe de confiance est également revenu sur une jurisprudence du Tribunal fédéral qui traite du devoir d'agir d'une employeuse suite à une plainte de mobbing d'un employé. En septembre 2023, le Groupe de confiance s'est penché sur l'approche centrée solution, en proposant une interview croisée de Mme Hildegard Abbet, coach et directrice de l'entreprise New Perspectives Coaching Sàrl et de Mme Martine Nannini, psychothérapeute et formatrice. Enfin, en novembre 2023, la lettre d'information dite "tout public", résumant les thèmes traités durant l'année a été envoyée à l'ensemble des membres du personnel du Petit Etat.

Entre le 1^{er} décembre 2022 et le 30 novembre 2023, le site Internet du Groupe de confiance a été visité 13'422 fois. Les pages les plus consultées concernent, par ordre d'importance : l'équipe, des documents donnant des informations sur la définition de l'atteinte à la personnalité et du harcèlement psychologique, les outils de prévention, l'entretien, l'investigation, la médiation, les publications du Groupe de confiance et la FAQ.

5.4 Rencontres et collaborations

En 2023, le Groupe de confiance a poursuivi les échanges tant à l'interne (Etat et établissements affiliés), qu'à l'externe :



Une rencontre avec les membres du groupe "climat de travail" a eu lieu au printemps 2023 et a été l'occasion de poursuivre les échanges au sujet de préoccupations communes au Groupe de confiance et aux membres de la filière RH, selon la nouvelle forme de partenariat annoncée l'an dernier.

Par ailleurs, une rencontre a également été mise en place à l'initiative du Groupe de confiance entre les représentants et représentantes des ressources humaines des établissements affiliés. Celle-ci s'est tenue en mai 2023 dans les locaux du Groupe de confiance et a été accueillie favorablement par l'ensemble des personnes présentes. Il a notamment été souligné le besoin d'échanger entre pairs sur les thématiques de climat de travail, de conflit et d'atteinte à la personnalité, étant précisé que les réalités sont très différentes d'un établissement public à un autre, certaines personnes étant seules responsables RH par exemple. Le Groupe de confiance a aussi eu l'occasion de clarifier son action et de préciser les particularités de la prestation médiation lors de cette rencontre. Il a été convenu de renouveler la rencontre en 2024.

En 2023, le Groupe de confiance a effectué deux journées de supervision avec un cabinet externe. En outre, une présentation sur la conduite des auditions par Mme Anne-Laure Huber, première procureure au Ministère public a également été organisée en septembre 2023 afin de consolider l'expertise du Groupe de confiance en la matière et apporter un éclairage de pratiques dans un contexte différent.

Le Groupe de confiance a relevé un intérêt croissant pour son dispositif de protection de la personnalité et a été sollicité par de nombreuses communes et institutions en vue d'éventuelles nouvelles adhésions. Ainsi, en 2023, le Groupe de confiance a échangé avec 7 communes et 4 établissements publics intéressés par les modalités d'affiliation à son dispositif.

Enfin, depuis juillet 2023, la commune de Collonge-Bellerive s'est affiliée au Groupe de confiance.

6 Equipe du Groupe de confiance

Tania NICOLINI, responsable,

Pierre-Emmanuel FEHR, conseiller et responsable adjoint depuis le 1^{er} décembre 2022,

Cristina BERNARDINO FARINHA, assistante administrative,

Sabrina SALVADOR MAHIQUES, assistante administrative,

Sabrina BASTIANPILLAI, conseillère,

Frédérique BOUTHEON ARTELS, conseillère,

Maud CORRENTI, conseillère,

Constantin DIEDERICHS, conseiller depuis le 1er juin 2023,

Alexandra ELSIG, conseillère,

Jennifer KLEIN, conseillère,

Eric RICKLI, conseiller,

Alice STAMPFLI-PARMENTIER, conseillère depuis le 1er mai 2023

Il s'agit d'une équipe pluridisciplinaire totalisant 8.95 équivalents temps plein (ETP) au 30 novembre 2023, constituée pour les conseillers-ères, de personnes ayant des formations d'avocats-es, juristes, psychologues, économiste et spécialiste RH, toutes et tous formé-e-s à la médiation et disposant également de compétences en ressources humaines, santé et sécurité au travail ou techniques d'entretiens (Approche centrée sur la solution, Coaching solution focus ou orientation systémique notamment).

7 Perspectives 2024

En 2024, le Groupe de confiance prévoit de poursuivre ses réflexions et travaux en lien avec la communication, afin de moderniser celle-ci, tout en rendant les prestations du Groupe de confiance toujours plus accessibles, mieux connues et claires pour ses affiliés.

Un travail avec un prestataire externe se poursuit également afin d'optimiser les outils informatiques à disposition par le développement d'une application spécifique dédiée à la gestion des dossiers traités.

Sur le plan des prestations, le Groupe de confiance entend poursuivre les réflexions en cours s'agissant des prestations proposées à des groupes.

8 Rapport statistique 2023

Le rapport statistique complet est disponible sur la [page Internet du Groupe de confiance dédiée aux publications](#).

9 Remerciements

Le Groupe de confiance remercie chaleureusement les personnes et partenaires suivants pour leurs indispensables soutien, informations et conseils :

Madame Michèle Righetti, chancelière d'Etat.

Madame Malika Bussien, directrice administrative et financière de la chancellerie d'Etat.

La direction des affaires juridiques de la chancellerie d'Etat.

Les services de support de la chancellerie d'Etat et en particulier Monsieur Marc Piccand, responsable RH.

Le service d'audit interne et en particulier Monsieur Charles Pict, son directeur.

Les services juridiques et du développement professionnel de l'office du personnel de l'Etat.

L'ensemble des secrétaires générales et généraux et des directrices et directeurs des ressources humaines des départements.

Le bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV).

Les syndicats et associations représentatives du personnel.

Le cabinet Vicario Consulting de Lausanne et en particulier Monsieur Angelo Vicario et Madame Anne-Yaël Rège.

Les représentants des ressources humaines ayant participé aux travaux du groupe de travail climat de travail.

La société Satiscan et en particulier Monsieur Matthias Brunner, son directeur.