

Comment votre demande est-elle traitée?

Le Groupe de confiance vous propose un entretien confidentiel pour que vous puissiez exposer votre situation de travail à une personne neutre et formée à la gestion des conflits et aux questions de protection de la personnalité.

L'intervention peut s'arrêter là si vous le souhaitez ou, avec votre accord, trois types d'interventions principales peuvent être mises sur pied:

- Une **médiation**, lorsque le conflit paraît encore gérable et que les personnes concernées ont la volonté d'améliorer de bonne foi la situation, en vue de poursuivre la relation de travail dans un esprit de respect durable et mutuel.
- Une **investigation** peut être menée par le Groupe de confiance sur plainte écrite de la personne requérante lorsqu'il y a présomption d'atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ou de harcèlement. L'investigation aboutit à un rapport qui constate l'existence ou non d'une telle atteinte.
- Si la présomption d'une atteinte à la personnalité paraît faible, le Groupe de confiance peut vous orienter vers des propositions de **solutions individuelles**, en collaboration avec la hiérarchie (coaching, formation, soutien du service de santé de l'Etat, etc.).

Le Groupe de confiance propose des interventions adaptées à chaque situation. Aucune démarche n'est entreprise sans votre accord.

Qui peut s'adresser au Groupe de confiance ?

Toute collaboratrice ou tout collaborateur qui rencontre dans ses relations de travail d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel peut librement et dans une stricte confidentialité contacter le Groupe de confiance.

Les hiérarchies qui constatent un conflit ou soupçonnent du harcèlement peuvent aussi requérir l'intervention du Groupe de confiance.

Comment nous contacter

Par téléphone: + 41 22 546 66 90

Par courriel: confiance@etat.ge.ch

27, boulevard Helvétique, 1207 Genève

www.ge.ch/confiance

Protection de la personnalité et aide à la gestion des conflits relationnels au travail

Le Groupe de confiance vous écoute et vous aide

Une structure indépendante au sein de l'Etat qui vous reçoit en toute confidentialité si vous souffrez d'un conflit relationnel ou lorsque vous vous sentez victime de harcèlement psychologique ou sexuel



Le Groupe de confiance vous écoute et vous aide

Le respect, une valeur centrale pour l'Etat-employeur

Les personnes sont les ressources les plus précieuses de l'Etat.

Dès lors, au sein de l'administration publique, le **respect des personnes** est une valeur essentielle.

Ce respect implique notamment que les collaboratrices et collaborateurs bénéficient d'un environnement de travail sain et exempt de tout comportement pouvant porter atteinte à leur intégrité par une quelconque forme de harcèlement ou de violence physique, verbale ou psychologique.

D'autre part, l'Etat vise à éliminer en son sein toute forme de **discrimination** relative au sexe ou à l'origine des personnes.

Mission et prestations du Groupe de confiance

Le Groupe de confiance est une **structure indépendante** au sein de l'Etat chargée de la mise en œuvre du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève.

Sa mission principale consiste à apporter son aide à la gestion des conflits relationnels au travail ainsi qu'à contribuer à la cessation de comportements pouvant relever d'une atteinte à la personnalité, voire d'un harcèlement psychologique (mobbing) ou sexuel au travail.

Dans ce cadre, le Groupe de confiance accueille en entretiens confidentiels les collaboratrices et collaborateurs qui font appel à lui. Cette première démarche permet de **réfléchir ensemble, d'analyser le conflit et d'étudier les issues envisageables**.

Dans ce but, le Groupe de confiance peut notamment mener des **médiations** ou, si cela s'avère nécessaire, des **investigations** afin d'établir les faits.

Le Groupe de confiance intervient en toute confidentialité et impartialité.

Comment définir le conflit et le harcèlement?

Le conflit naît souvent autour de divergences sur des questions relationnelles (valeurs, pouvoirs) ou organisationnelles (différentes approches de l'organisation du travail, hiérarchies multiples, répartition floue des tâches, etc.)

Tout conflit ou toute souffrance psychologique au travail ne constitue pas forcément du harcèlement.

Le **harcèlement sexuel** se définit par tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la collaboratrice ou du collaborateur sur son lieu de travail.

Cela concerne en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.

Quant au **harcèlement psychologique**, il s'agit de tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail.

Un conflit ne se résout pas tout seul par l'écoulement du temps et peut s'aggraver si rien n'est fait. Dans la plupart des cas, les conflits sont résolus par la hiérarchie ou les personnes en charge des RH. Mais dans certaines situations, l'intervention de médiateurs neutres peut être nécessaire. Plus la médiation intervient tôt dans le conflit, plus elle est efficace.

