

## Droit du travail

### Mon chef me dénigre: que puis-je faire?



**Max Berger**  
M Law, avocat-conseils de  
l'APC

*«Mon chef ne cesse de faire des plaisanteries à mon sujet. Le plus souvent, il se moque de moi dans mon dos. Ces derniers temps, il sort ses blagues douteuses directement devant moi. J'en souffre, je dors mal.»*

Il est arrivé à tout le monde d'essayer un reproche ou une remarque douteuse d'un supérieur. Ça fait sans doute partie de la vie. Mais qu'en est-il si cela devient systématique, si l'on est dénigré-e sans cesse, si on est ridiculisé-e devant d'autres personnes, si l'on est sous pression?

Dans de telles situations, on pense toujours au «mobbing». Selon la Confédération, on parle de mobbing «lorsqu'une personne est importunée régulièrement et de façon délibérée sur une longue période et qu'elle est exposée à des rumeurs, des intrigues ou des agressions cachées. Le mobbing est une pratique dégradante et interdite par la loi.»

Une dispute, même accompagnée de mots durs et d'accès de colère, ne devrait pas être une raison de remettre en question une relation de travail. Cependant, il faut que le problème qui en est à l'origine soit abordé objectivement par les deux parties et résolu. Mais la personne qui est sans cesse attaquée ou importunée a le droit et l'obligation de se défendre. «En tant qu'employeur, l'administration fédérale ne tolère pas une telle attitude en cas de conflit.» Il est dans l'intérêt de la Confédération d'intervenir. Des collaborateurs et collaboratrices insatisfait-e-s lui font perdre beaucoup: les prestations baissent, les absences augmentent. C'est pourquoi les personnes concernées peuvent s'adresser à la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers) et au Service de médiation pour le personnel de la Confédération. L'APC est aussi un point de contact efficace. Le service de consultation auquel la personne se confie analysera avec elle la façon de traiter le problème, pas à pas. Il veillera aussi à ce que personne ne perde son emploi parce qu'il se défend contre un comportement incorrect. C'est le premier pas qui importe: ne refoulez pas les problèmes, une «démission intérieure» est dommageable, d'abord pour vous. Prenez courage et adressez-vous à un service de consultation!

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sous [www.psb-epa.admin.ch](http://www.psb-epa.admin.ch) et sur [intranet.infopers.admin.ch](http://intranet.infopers.admin.ch).

## Conseils égalité

### Prise en charge des enfants malades



**Yvonne Jänchen** Responsable  
de projet Égalité des chances  
dans les Hautes écoles spé-  
cialisées

*«Si votre enfant est malade et ne peut pas aller à la crèche, devez-vous payer ses jours d'absence? Avez-vous droit à des vacances pour vous en occuper?»*

Conformément à l'article 40 al. 3 let. c de l'ordonnance du DFF concernant l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (Opers), les collaborateurs et collaboratrices de la Confédération se voient accorder jusqu'à deux jours ouvrables de congé payé par événement (maladie, accident) pour les soins donnés à un membre de la famille ou à un partenaire. A partir de juillet 2013, sur la base de la révision de l'Opers, ne sera plus accordé que le temps nécessaire pour les premiers soins et l'organisation de la suite des soins, jusqu'à deux jours ouvrables par événement.

#### Remboursement des coûts pour la prise en charge des enfants malades

Dans les structures d'accueil pour les enfants, la journée est en principe facturée aux parents malgré l'absence (maladie) de l'enfant. La rémunération de l'accueil extrafamilial d'enfants, qui est régie conformément à l'article 51a Opers par les départements, s'effectue cependant aussi pendant la durée de la maladie de l'enfant ou des enfants. Il n'y a toutefois pas de participation aux coûts pour une prise en charge de l'enfant en cas d'urgence continue et organisée à court terme.

#### Contrat avec Childcare Service

L'Office fédéral du personnel est depuis 2011 membre de l'association Childcare Service en sa qualité de représentant de l'administration fédérale. Les employé-e-s trouveront auprès de Childcare Service un conseil gratuit sur l'accueil extrafamilial des enfants. Les coûts des nounous et des places d'accueil dans les crèches, ainsi que les nounous de secours, en cas de maladie ou d'absences de courte durée de l'enfant, sont à la charge des collaborateurs et collaboratrices.