

HUG

Licenciement d'une déléguée syndicale, présidente de l'Association LGBTIQ+ des HUG

Alors qu'elle venait de dénoncer de graves dysfonctionnements de la hiérarchie aux HUG, Livia, une déléguée syndicale par ailleurs présidente de *HUG a Rainbow*, s'est fait licencier par les HUG. Ce licenciement prend pour prétexte deux agressions de patient-e-x-s dont Livia était la victime. Explications.

Décembre 2024, Livia sollicite une rencontre avec les Ressources humaines et le Responsable des soins du Département de psychiatrie pour signaler de nombreux dysfonctionnements de la hiérarchie nuisant à la fois au personnel et à la prise en charge des patient-e-x-s. A ce jour et malgré les relances du syndicat, aucun retour n'a été fait par les HUG relativement aux dysfonctionnements dénoncés.

En revanche deux mois plus tard, en février 2025, Livia se retrouve convoquée pour un entretien de service qui va finalement déboucher, fin juin 2025, sur son licenciement. Comble d'ironie, les faits reprochés font suite à deux incidents lors desquels Livia a été agressée par des patient-e-x-s et n'a pour ainsi dire obtenu aucune protection de la part des HUG.

Ce licenciement soulève de nombreuses questions :

- **S'agit-il d'un licenciement anti-syndical ?**

La déléguée est très active à défendre ses collègues et n'hésite pas à contester la hiérarchie lorsque celle-ci n'est pas adéquate. L'absence de réponse à ses dénonciations suivie presque immédiatement d'une procédure de licenciement fait clairement suspecter un licenciement représailles et antisyndical.

- **S'agit-il d'un licenciement visant la population LGBTIQ+ ?**

On constate aux HUG une politique discriminatoire à l'égard des personnes LGBTIQ+. L'association 360 vient d'adresser un courrier aux HUG pour relayer plusieurs plaintes de ses membres suite à des procédures disciplinaires clairement inéquitable envers des employé-e-x-s LGBTIQ+.

- **Quelle protection les HUG offrent-ils au personnel contre les agressions de patient-e-x-s ?**

La montée de la violence, particulièrement en milieu psychiatrique, devrait être accompagnée de mesures permettant de protéger le personnel. Or les rares mesures de protections sont soit défailtantes soit pas mises en œuvre. Par exemple les boutons d'alarme pour solliciter l'intervention du personnel de sécurité ne fonctionnent régulièrement pas. Cette défailtance a été dénoncée par le personnel et les syndicats depuis de nombreuses années, sans résultat. De même, les HUG cherchent à décourager les employé-e-x-s victimes d'agression à porter plainte pénale, alors qu'ils devraient au contraire les y aider.

Ce n'est pas en refusant de répondre aux faits dénoncés par Livia, en la licenciant pour la faire taire, que les HUG vont régler les dysfonctionnements de la hiérarchie, les lacunes de protections pour le personnel et, en particulier, pour les employé-e-x-s LGBTIQ+.

Nous demandons :

- L'ouverture d'une médiation avec les HUG pour traiter de la situation de Livia,
- L'engagement des HUG à mettre en place un dispositif complet de protection du personnel par rapport aux agressions des patient-e-x-s,
- L'engagement des HUG à cesser toute politique discriminatoire à l'égard des employé-e-x-s LGBTIQ+.

Genève, le 26 août 2025

Pour tout renseignement :

Yves Mugny, secrétaire syndical Avenir Syndical – 079 203 11 61