

20 décembre 2017

Réponse du Conseil administratif à l'interpellation écrite du 15 novembre 2017 de M^{me} Laurence Corpataux: «Comment la Ville de Genève lutte-t-elle contre le harcèlement sexuel au travail?»

TEXTE DE L'INTERPELLATION

L'affaire «Harvey Weinstein» et la marée de témoignages de femmes victimes de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles ou de viols qui en a découlé nous ont montré que ce fléau est présent partout, dans tous les pays, dans toutes les sphères, tous les corps de métier, à tout âge, à tout moment de la journée ou de la nuit et dans n'importe quel contexte.

Ces agressions qui peuvent être perçues comme une attitude ou un comportement moins graves que des actes de violence plus flagrants sont rarement dénoncées, encore moins condamnées. Cela peut s'expliquer par de nombreuses raisons, dont notamment: la honte ressentie par la victime ou son sentiment injustifié de culpabilité, la harceuse ou le harceleur est un supérieur hiérarchique, les harceuses et harceleurs sont rarement poursuivie-e-s, la peur des représailles ou parce que ces comportements sont tellement ancrés et tellement courants dans notre société que la victime elle-même ne se rend parfois compte que bien plus tard que ce que la harceuse ou le harceleur lui a fait subir n'est pas normal. Pourtant, les conséquences psychologiques pour les victimes peuvent être très graves.

La Ville de Genève, en tant qu'employeur, n'est certainement pas épargnée par de tels cas dans le cadre du travail. Dès lors, nous désirons savoir:

- Quelles sont les mesures de sensibilisation mises en place par le Conseil administratif pour prévenir le harcèlement sexuel (lors de la formation des RH, l'engagement de nouveaux employés, mise en place d'un code d'éthique, etc.) sur le lieu de travail?
- Le statut du personnel de la Ville de Genève prévoit à l'article 77 relatif à la protection de la personnalité une série de mesures que la municipalité doit mettre en place afin de protéger la personnalité et la santé des employé-e-s notamment face au harcèlement sexuel. Quelles mesures concrètes ont été mises en place depuis l'adoption de cet article?
- La Ville a-t-elle un service de référence, une ligne d'appel ou un e-mail où les personnes victimes peuvent se confier (en toute confidentialité si elles le souhaitent)?
- Le Conseil administratif peut-il nous confirmer qu'en cas de faute grave avérée, comme du harcèlement sexuel, les poursuites judiciaires sont conseillées, et qu'un licenciement immédiat est prononcé?

- Dès lors, le Conseil administratif pense-t-il donner un message de «tolérance zéro» vis-à-vis des auteurs potentiels de tels actes?
- En respectant la sphère privée et les données personnelles, le Conseil administratif peut-il nous fournir des statistiques sur les cas de dénonciation de harcèlement sexuel au travail, et plus largement toutes les formes de harcèlement au travail?
- L'ensemble de cette politique pourrait-il être étendu à d'autres formes de harcèlement, de type moral, comme le mobbing, qui est également traumatique pour les victimes, et qui précède ou succède parfois au harcèlement sexuel?

RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF

Le Conseil administratif accorde une grande importance à la prévention de toute forme de harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou autres tels que propos ou actes discriminatoires.

A cet effet, il a adopté en septembre 2012 une Directive générale relative à l'atteinte à la personnalité-harcèlement en Ville de Genève précisant les dispositions statutaires et réglementaires en la matière.¹

En février 2017, au travers d'un dépliant remis à chaque membre du personnel, ledit Conseil a rappelé, dans le cadre de sa politique des ressources humaines, qu'«en tant qu'employeur responsable, la Ville de Genève met en place une politique active en matière d'égalité entre femmes et hommes et de diversité pour écarter toute forme de discrimination. Elle prend également des mesures afin d'assurer la protection de la personnalité, de la santé, de l'intégrité et de la sécurité des membres de son personnel.»

Cette volonté se traduit concrètement par différentes mesures de sensibilisation, tant au niveau des collaborateurs et collaboratrices qu'à celui de l'ensemble de la hiérarchie. Parmi celles-ci, relevons:

- l'information générale donnée quatre fois par an au personnel nouvellement engagé lors des séances «Bienvenue en Ville de Genève»;
- les formations à l'attention des nouvelles et nouveaux membres du personnel: «Droits, devoirs et responsabilités des cadres» ou «Droits, devoirs et responsabilités des employé-e-s»;
- les formations suivantes proposées aux employé-e-s: «La gestion des absences non planifiées», «Les outils d'intervention en matière de relations humaines», «Travailler en santé», «Préserver la santé et la sécurité au travail des apprenti-e-s, stagiaires et jobs d'été»;

¹ Articles 77, 78, 79 et 100 du statut du personnel de la Ville de Genève ainsi que 91, 92, 99 et 109 de son règlement d'application.

- les cours de sensibilisation à la question des inégalités pouvant notamment déboucher sur des formes de harcèlement: «Orientation sexuelle, expression et identité de genre», «Dompter le sexisme ordinaire».

Dans le cadre des mesures précitées, il est rappelé l'importance de la qualité de vie au travail et la position ferme de l'employeur en ce qui concerne toute forme de harcèlement. L'accent est mis sur le rôle de chacun-e en matière de prévention, ainsi que sur la responsabilité spécifique des cadres de veiller à la protection de leur personnel.

Chaque membre du personnel de la Ville de Genève a par ailleurs la possibilité de s'adresser, à titre confidentiel, à l'Entité psychologie du travail de la Direction des ressources humaines (ci-après DRH) pour obtenir conseil et soutien psychologique.

Cependant, lorsqu'un litige concernant la protection de la personnalité, qu'elle résulte d'un harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement, n'a pas pu être réglé préalablement au sein d'un service ou d'un département, une plainte peut être déposée auprès de la DRH.

Cette dernière informe la direction du département concernée afin qu'une mesure provisoire de protection propre à faire cesser immédiatement l'atteinte soit prise.

Sur demande écrite du ou de la plaignant-e, et dans le cas d'une suspicion d'atteinte à la personnalité, le Conseil administratif, sur préavis de la DRH, ouvre immédiatement une enquête dans le but d'établir les faits et de déterminer si les agissements subis par la personne plaignante relèvent d'une atteinte à la personnalité. Ces enquêtes sont confiées à l'extérieur de l'administration municipale.

Si le rapport de l'enquête conclut à une atteinte à la personnalité, le Conseil administratif se détermine pour prononcer une sanction disciplinaire ou d'autres mesures conformément aux articles 93 et 94 du statut.

De manière générale, en cas de faute grave et pour autant qu'elle soit avérée, un licenciement immédiat peut être prononcé par le Conseil administratif. Le harcèlement sexuel, comportement particulièrement grave, n'échappe pas à cette règle.

Sur le plan pénal, en cas de crime ou délit poursuivi d'office, l'administration municipale a l'obligation légale de dénoncer l'infraction à l'autorité de poursuite pénale. Pour les autres infractions qui ne seraient pas poursuivies d'office, seule la victime a la compétence de déposer une plainte pénale.

Depuis l'entrée en vigueur de la directive précitée, aucune plainte pour harcèlement sexuel n'a été déposée.

En conclusion, le Conseil administratif estime que sa politique de prévention actuelle ne nécessite pas une communication portant spécifiquement sur le harcèlement sexuel au travail.

Au nom du Conseil administratif

Le directeur général:
Jacques Moret

La conseillère administrative:
Sandrine Salerno