

IE-

Interpellation écrite du 14 novembre 2017
De Laurence Corpataux

Titre: Comment la Ville de Genève lutte-t-elle contre le harcèlement sexuel au travail ?

TEXTE DE L'INTERPELLATION ÉCRITE

L'affaire « Harvey Weinstein » et la marée de témoignages de femmes victimes de harcèlement sexuel, d'agressions sexuels ou de viols qui en a découlé nous a 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 perçus 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, le-a harceleur.se est un-e supérieur-e hiérarchique, les harceleur/euse-s sont rarement poursuivis.es, 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 le.a harceleur/se 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 :

1. Quelles sont les mesures de sensibilisation mise 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 ?
2. Les statuts du personnel de la Ville de Genève prévoient à l'art. 77 relatifs à la protection de la personnalité, à l'alinéa 5 bis, 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 ?
3. La Ville a-t-elle un service de référence, une ligne d'appel ou un email où les personnes victimes peuvent se confier (en toute confidentialité si elles le souhaitent) ?
4. 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 ?

5. Dès lors, le Conseil Administratif pense-t-il donner un message de « tolérance zéro » vis-à-vis des auteurs potentiels de tels actes ?
6. 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 ?
7. 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 ?

Nous remercions par avance le Conseil Administratif de ses réponses.

Signature(s)