



Signataires : Françoise Nyffeler, Jocelyne Haller

Date de dépôt : 13 février 2023

Proposition de motion

L'Etat ne tolère pas le harcèlement sexiste, sexuel et lgbtqiphobe : halte aux parachutes dorés !

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

- l'affaire de Monsieur X, cadre supérieur au sein de l'enseignement obligatoire (DIP), révélée par la presse en novembre 2022 ;
- l'existence d'un rapport du groupe de confiance faisant état du comportement dudit cadre supérieur relevant du harcèlement sexiste, sexuel et lgbtqiphobe ;
- la nomination de Monsieur X à un autre poste au sein de la DGEO alors que le Conseil d'Etat a pris connaissance du rapport du groupe de confiance ;
- Que, trop souvent, les cadres supérieurs sont protégés des sanctions qui s'appliquent en cas de harcèlement ou de dysfonctionnements à l'égard du personnel, et ce dans tous les secteurs de la fonction publique ;
- la nécessité et l'urgence de mettre en application l'engagement de lutter contre le harcèlement sexiste, sexuel et lgbtqiphobe ou reposant sur toute autre discrimination, déclarée notamment par la conseillère d'Etat chargée du DIP ;
- l'obligation de l'Etat de délivrer des messages clairs, notamment par l'absence d'impunité, en cas d'atteintes à l'intégrité physique ou psychique des personnes,

invite le Conseil d'Etat

- à tenir compte des rapports du groupe de confiance, ou d'une autre instance reconnue faisant état de harcèlement sexiste, sexuel, lgbtqiphobe ou reposant sur toute autre discrimination ;
- à prendre des sanctions à hauteur de la gravité des faits relevés par le groupe de confiance ou par une autre voie reconnue ;
- à ne pas attribuer des postes au sein des directions aux personnes dont les comportements problématiques et discriminatoires ont été relevés par le groupe de confiance ou par une autre voie reconnue ;
- à mettre en place des formations obligatoires contre le harcèlement et les discriminations pour tous et toutes les cadres de l'Etat.

EXPOSÉ DES MOTIFS

En novembre 2022, la presse révélait l'« affaire de Monsieur X », directeur d'un cycle d'orientation, dont le comportement a été dénoncé par le personnel de son établissement et a fait l'objet d'un rapport du groupe de confiance, lequel rapporte « des remarques homophobes », des « propos à caractère sexuel et sexiste » et la « diffusion de vidéos inopportunes »¹. La presse rapportait alors que ledit rapport avait été remis au Conseil d'Etat en juin 2022 puis signé par la conseillère d'Etat. Suite à cela, le directeur a été déplacé dans un autre établissement, sans que l'information ait été transmise au personnel. En outre, le directeur n'a jamais réellement pris ses fonctions dans le nouvel établissement, ayant été nommé « directeur hors site ». En janvier 2023, la direction générale de l'enseignement obligatoire informait le personnel que son ancien directeur prendrait de nouvelles fonctions à la DGEO en tant qu'adjoint scientifique (classe de fonction 21). Cette décision a choqué les membres du personnel concerné, et envoie un message qui contraste avec la volonté du DIP « d'assurer un cadre sécurisant et de prévenir toutes les formes d'abus ou de harcèlement »¹. Une telle décision ne peut qu'interroger : au DIP et à l'Etat, le fait d'occuper une fonction hiérarchique élevée protège-t-il de sanctions légitimes en cas de harcèlement sur le lieu de travail ? Comment l'Etat employeur entend-il assurer la protection des collaborateur-rices si sa seule réponse au harcèlement consiste à transférer des cadres supérieurs d'un poste à l'autre ? Quid de l'égalité de traitement que l'Etat employeur doit réserver à l'ensemble du personnel ? Et quid du respect de l'application de la loi sur l'égalité (LEg) ?

Le Conseil d'Etat doit s'interroger et entamer une véritable réflexion afin de mettre fin à la politique du « placard doré » bénéficiant aux cadres des différents services dont le comportement dysfonctionnel est avéré, notamment par le groupe de confiance. L'Etat de Genève a un devoir d'exemplarité en la matière, tant au niveau du combat contre le harcèlement et les discriminations qu'au niveau de la protection de ses employé-es et de la population.

Au vu de ces explications, les auteur-rices vous demandent, Mesdames et Messieurs les député-es, de faire bon accueil à la présente proposition de motion.

¹ ZAÏBI, Sami, « A Genève, un directeur épinglé pour harcèlement sexuel, puis déplacé », *Le Temps*, 16 novembre 2022.