



Date de dépôt : 6 février 2023

- a) **RD 1504** **Rapport de la commission de contrôle de gestion sur la problématique « Prévention et harcèlement police » (Réponse à la M 2723)**
- b) **M 2722-A** **Rapport de la commission de contrôle de gestion chargée d'étudier la proposition de motion de Sylvain Thévoz, Nicole Valiquer Grecuccio, Amanda Gavilanes, Badia Luthi, Grégoire Carasso, Glenna Baillon-Lopez, Pierre Bayenet, Didier Bonny, Emmanuel Deonna, Marjorie de Chastonay, Yves de Matteis, Alessandra Oriolo, Françoise Nyffeler, Jocelyne Haller : Abus sexuels et sexistes à la police : stop à l'omerta !**

Rapport de Nicole Valiquer Grecuccio (page 6)

Proposition de motion (2722-A)

Abus sexuels et sexistes à la police : stop à l'omerta !

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

- l'article dans le journal *Le Temps* du 4 octobre levant l'omerta sur les abus sexuels et sexistes dans la police genevoise ;
- l'assourdissant silence des autorités suite à cet article ;
- la difficulté inhérente à la dénonciation de collègues et le manque de recours aux voies alternatives à la hiérarchie pour les victimes ;
- le fait que la police cantonale de Genève n'ait enregistré aucune plainte pour harcèlement sexuel déposée par l'une de ses collaboratrices ;
- le fait que des enquêtes disciplinaires ont été diligentées sur la base d'allégations parvenues à la connaissance de la hiérarchie de la police ;
- le fait que la direction de la police et la direction des ressources humaines ne disposent d'aucune alerte officielle venant du personnel ;
- le fait que le Conseil d'Etat estime que l'omerta à laquelle fait référence l'article du *Temps* ne semble pas correspondre à des alertes lancées au sein du corps de police genevois selon sa réponse à la question écrite urgente QUE 1423 ;
- le récent scandale à la RTS, la démonstration scientifique que les lieux de pouvoir fortement hiérarchiques et masculins sont des terrains fertiles pour les abus sexuels et sexistes ;
- la nécessité de libérer également la parole à la police et de mettre fin à tout abus et violences sexuelles ;

invite le Conseil d'Etat

- à agir véritablement et volontairement pour éradiquer immédiatement toute violence sexiste et sexuelle au sein de la police en prenant toutes les mesures adéquates ;
- à traiter les raisons systémiques engendrant des violences sexuelles et sexistes au sein de la police afin de sortir de l'omerta ;

- à lancer une enquête indépendante garantissant l’anonymat des personnes pour libérer la parole, établir l’existence et l’ampleur des cas de violences sexuelles et sexistes dans la police ;
- à transmettre le rapport de cette enquête au Grand Conseil immédiatement après sa conclusion.

Table des matières

1. Des objets parlementaires à la création d'une sous-commission.....	7
1.1. Motion 2723	7
1.2. Motion 2722	9
1.3. QUE 1423	10
2. Sous-commission « Prévention et harcèlement police »	10
2.1. Constitution et composition	10
2.2. Mandat et organisation des travaux	13
2.3. Méthode de travail	15
2.4. Coordination avec la CCG.....	18
3. Auditions de la CCG en lien avec la thématique du harcèlement	18
3.1. Politique des ressources humaines (RH) au sein de l'Etat.....	18
3.2. Gestion des situations de conflit relationnel au travail	20
a. Groupe de confiance	20
b. Le Cartel intersyndical	25
c. Le 2 ^e Observatoire.....	26
4. Problématique du harcèlement sexuel selon les témoignages du Temps et clarification de la police cantonale genevoise et des autorités du canton de Vaud.....	29
5. Sexisme et harcèlement sexuel à la police : quelle réalité ?	31
5.1. Quelles réactions à l'article du Temps ?	31
5.2. Résultats du sondage.....	35
5.3. Paroles de policières et de policiers	40
5.4. Quel recours : la hiérarchie, l'interne, le service psychosocial de la police, le Groupe de confiance, un partenaire externe, l'organe de médiation de la police ?	48
a. La hiérarchie et l'interne	49
b. L'organe de médiation de la police	50
c. Le Groupe de confiance	51

d. Le service psychosocial de la police	52
e. Un organisme externe	54
f. Offrir des alternatives multiples et communiquer	55
6. La féminisation du corps de police : un enjeu à multiples facettes	56
6.1. Prévention du harcèlement et féminisation : un lien indissociable	56
6.2. Féminisation du corps de police : état des lieux	58
6.3. Une opportunité pour répondre aux besoins en effectifs	62
6.4. Le temps partiel : une contrainte ou un levier possible ?	63
6.5. L'arrivée d'un enfant : quelle conciliation avec la vie professionnelle ?	67
6.6. Mesures concrètes complémentaires.....	70
6.7. La mixité comme opportunité.....	72
7. Prévention du harcèlement sexuel : exemples de suivi hors canton de Genève.....	73
7.1. Police municipale de la Ville de Lausanne	73
7.2. Police cantonale vaudoise.....	73
7.3. Police cantonale de Neuchâtel	75
8. Prévention du harcèlement sexuel : politique de la police cantonale genevoise.....	76
8.1. Formation « Management inclusif ».....	77
8.2. Management de proximité	79
8.3. E-learning	80
9. Synthèse des recommandations.....	83
En conclusion.....	84

Rapport de Nicole Valiquer Grecuccio

La commission de contrôle de gestion (CCG) a décidé formellement lors de sa séance du 22 février 2021 de la constitution d'une sous-commission de la commission de contrôle de gestion, dite *sous-commission « Prévention et harcèlement police »*, suite à l'acceptation par le Grand Conseil de la motion 2723¹ *chargeant la commission de contrôle de gestion d'élaborer un rapport afin de faire toute la lumière sur le harcèlement sexuel au sein de la police genevoise et de proposer des mesures pour la protection de la personnalité, la féminisation du corps de police et la promotion des femmes*, en date du 28 janvier 2021. Cette même commission de contrôle de gestion a approuvé le mandat de sa sous-commission le 22 mars 2021 et a désigné la composition de celle-ci, à savoir, lors de cette même séance, M. Daniel Sormanni et M^{me} Nicole Valiquer Grecuccio, puis le 29 mars 2021, M. Alexis Barbey. La sous-commission n'a pu se réunir que dès le 7 juin 2021 au vu du nombre de sous-commissions déjà existantes et dans l'attente de la fin des travaux de l'une d'entre elles dans laquelle siégeait M. Barbey. Lors de sa séance du 7 juin 2021, cette même sous-commission a désigné M^{me} Nicole Valiquer Grecuccio en qualité de présidente. Les travaux de la sous-commission ont donc véritablement pu commencer le 25 juin 2021 et les auditions de collaborateurs et collaboratrices de la police en automne 2021.

La sous-commission a bénéficié, tout au long de ses travaux, du soutien précieux et attentif, ainsi que des excellentes compétences, de M^{me} Catherine Weber jusqu'à fin juin 2022, puis de M^{me} Barbara Dellwo, secrétaires scientifiques. Ce même appui s'est manifesté durant les séances de la commission de contrôle de gestion. Qu'elles soient ici particulièrement et chaleureusement remerciées. Nos vifs remerciements vont aussi à M^{me} Mariama Laura Diallo et à M. Emile Branca qui ont assuré respectivement la rédaction d'un procès-verbal de séance de la commission de contrôle de gestion relevant des travaux liés au présent rapport, ainsi qu'à M^{me} Martine Bouilloux Levitre qui a assuré celle de l'ensemble des autres procès-verbaux de séances de la commission de contrôle de gestion sur ces mêmes travaux. Enfin, nos remerciements chaleureux vont aux différentes

¹ Cf. M 2723 *chargeant la commission de contrôle de gestion d'élaborer un rapport afin de faire toute la lumière sur le harcèlement sexuel au sein de la police genevoise et de proposer des mesures pour la protection de la personnalité, la féminisation du corps de police et la promotion des femmes* : <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/M02723.pdf>

personnes qui ont assuré la rédaction des procès-verbaux de la sous-commission, à savoir M. Emile Branca, M. Gérard Riedi, M^{me} Mariama Diallo, M^{me} Letizia Muscionico, M. Mark Schwass, M. Charles Toliss, M^{me} Mathilde Parisi et enfin M^{me} Carla Hunyadi, et dont le travail conséquent a grandement facilité le nôtre.

Mes remerciements s'adressent également à l'ensemble des personnes auditionnées pour leur disponibilité et leur nécessaire et précieuse collaboration. La sous-commission est particulièrement consciente de l'engagement qui a été celui des collaborateurs et collaboratrices de la police durant ces entretiens, et leur est redevable. Les propos des un-es et des autres restent anonymes, comme la sous-commission s'y est engagée.

Qu'il me soit permis de remercier également MM. Barbey et Sormanni pour leur constante collaboration et pour leur soutien dans l'accomplissement de nos travaux. Le climat serein et constructif qui a présidé aux travaux de la sous-commission leur doit beaucoup et ma reconnaissance est profonde.

Mes remerciements s'adressent enfin à la commission de contrôle de gestion et à ses présidents successifs, M. Bertrand Buchs, lors des discussions préparatoires de la CCG, M. Jean Romain, lors des comptes rendus réguliers de la sous-commission à la CCG, alors même que les séances se déroulaient en visioconférence, et enfin M. Pierre Eckert, qui a organisé les dernières séances de la CCG en vue de l'acceptation de ce rapport, pour la confiance qu'ils ont témoignée à la sous-commission.

La commission de contrôle de gestion a fait sien le rapport de la sous-commission « *Prévention et harcèlement police* » dans sa séance du 6 février 2023 en adoptant ses recommandations.

1. Des objets parlementaires à la création d'une sous-commission

Il est opportun de rappeler les objets parlementaires qui ont participé à la volonté de constituer une sous-commission « *Prévention et harcèlement police* », ce qui permettra de mieux comprendre les contours de sa mission ultérieure.

1.1. Motion 2723

La proposition de motion 2723² *chargeant la commission de contrôle de gestion d'élaborer un rapport afin de faire toute la lumière sur le harcèlement sexuel au sein de la police genevoise et de proposer des mesures*

² Cf. [Note 1](#).

pour la protection de la personnalité, la féminisation du corps de police et la promotion des femmes a été déposée au Grand Conseil le 11 janvier 2021 par M^{me} Nicole Valiquer Grecuccio et autres signataires.

Rédigée suite, notamment, à un article du journal *Le Temps* du 5 octobre 2020 intitulé *Harcèlement sexuel, une omerta policière*³, la motion s'appuie sur deux volets, la prévention du harcèlement sexuel au travail et l'objectif de féminisation du corps de police. Elle vise à confier à la commission de contrôle de gestion l'élaboration d'un rapport sur la situation de harcèlement relatée par les témoignages parus dans *Le Temps*, sur les mesures prises pour protéger les personnes concernées, sur le volet de la prévention en matière de harcèlement et sur les procédures mises en place lors de dénonciation, ainsi que sur celles visant à augmenter le nombre de femmes dans la police.

L'article en question relatait des faits extrêmement graves qui seraient survenus à l'Académie de police de Savatan. Des policières indiquent notamment qu'elles étaient considérées comme des « corps à prendre » et que des collègues masculins utilisaient leurs données personnelles pour constituer de véritables tableaux de chasse. Lors des débats de la séance du Grand Conseil du 28 janvier 2021, la motionnaire souligne que « ce sont des faits proprement inadmissibles qui relèvent d'un sexisme ordinaire honteux et sur lesquels il y a lieu de faire toute la lumière » et que « comme on l'observe, et plusieurs sources le montrent, de telles dérives pourraient être évitées grâce à une féminisation de la profession ». Elle insiste alors sur le fait qu'aucun secteur n'est épargné et qu'il ne s'agit donc pas de stigmatiser la police, mais bien de répondre à une problématique soulevée par des femmes du corps de police lui-même. Cette démarche s'inscrit également dans la politique de l'égalité mise en place par le département des finances et des ressources humaines, répondant ainsi à l'engagement de M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat.

Lors de ce même débat, le MCG remarque qu'il n'y a pas que la police qui soit concernée par cette problématique et qu'il s'agit bien de l'Etat en général, raison pour laquelle le groupe en question a déposé un amendement visant à faire la lumière sur les cas de discrimination sexuelle au sein de l'ensemble de l'Etat et des institutions subventionnées.

Les autres groupes soutiennent quant à eux la démarche proposée par la motion, conscients que ce type d'attitude se manifeste partout, mais qu'il convient d'apporter un éclairage plus spécifique, tant sur la prévention que sur la féminisation du corps de police. La question de la dignité des personnes concernées réunit les positions exprimées. Comme a pu le rappeler

³ Cf. Annexe 1 : Article du *Temps* du 5 octobre 2020.

M^{me} Fontanet lors de cette séance du Grand Conseil, « en matière de harcèlement sexuel, tout le monde a un rôle à jouer : les collègues qui sont témoins et n'osent pas réagir, les amis qui en entendent parler et se disent que ce n'est pas leur problème. Nous avons le devoir non seulement de régler ces cas, mais également de former les hiérarchies, les managers pour qu'ils sachent comment réagir lorsque ces faits sont dénoncés et fassent en sorte que cela ne se reproduise plus, et surtout, (...) qu'il ne soit plus possible de dire : « Je ne savais pas. » A partir de maintenant, tout un chacun doit savoir que des propos non consentis peuvent être constitutifs de harcèlement sexuel ».

L'amendement général du MCG visant à supprimer toute référence à la police est alors refusé par 69 non contre 15 oui et 1 abstention et la motion 2723 est adoptée par 73 oui contre 10 non. Un mandat est donc confié à la commission de contrôle de gestion par le Grand Conseil le 28 janvier 2021 dans le but de rédiger un rapport répondant aux différents volets de la motion.

1.2. Motion 2722

La motion 2722⁴ *Abus sexuels et sexistes à la police : stop à l'omerta !* déposée le 11 janvier 2021 par M. Sylvain Thévoz et autres signataires, a été renvoyée sans débat par le Grand Conseil à la commission judiciaire et de la police le 28 janvier 2021, puis elle a été renvoyée sans débat également à la commission de contrôle de gestion par le Grand Conseil lors de sa séance du 29 avril 2021, sur proposition de la commission judiciaire et de la police. Celle-ci, après l'audition de M. Thévoz le 15 avril 2021, s'est rangée majoritairement à la proposition de renvoyer cette motion à la commission de contrôle de gestion au vu des compétences qui sont les siennes et pour ne pas effectuer un travail à double, sans avoir d'ailleurs toutes les prérogatives de la CCG. Cette motion demandait en effet initialement au Conseil d'Etat de « lancer une enquête indépendante garantissant l'anonymat des personnes pour libérer la parole, établir l'existence et l'ampleur des cas de violences sexuelles et sexistes dans la police » et de « transmettre le rapport de cette enquête au Grand Conseil immédiatement après sa conclusion ».

⁴ Cf. M 2722 *Abus sexuels et sexistes à la police : stop à l'omerta !* : <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/M02722.pdf>

1.3. *QUE 1423*

Le 29 octobre 2020, M. Sylvain Thévoz, député, a déposé une question écrite urgente *Violences sexuelles dans la police, quelles mesures prises à Genève ?* à laquelle le Conseil d'Etat a apporté une réponse le 18 novembre 2020⁵ ; l'objet a été clos lors de la séance du Grand Conseil du 26 novembre 2020.

Dans cette réponse, on peut notamment relever que M^{me} Monica Bonfanti, commandante, « admet la difficulté inhérente à la dénonciation de collègues et s'étonne du manque de recours aux voies alternatives à la hiérarchie ». Il est mentionné que « le devoir de protection psychique et physique du personnel de la police incombe en premier lieu à la hiérarchie ». Toutefois, le rôle du service psychosocial de la police tout comme celui du Groupe de confiance, sur lesquels nous reviendrons ultérieurement, sont également soulignés.

Par ailleurs, la police cantonale de Genève n'a enregistré aucune plainte pour harcèlement sexuel déposée par l'une de ses collaboratrices en lien avec les faits relatés par Le Temps, étant précisé dans cette même réponse que des enquêtes disciplinaires ont été diligentées sur la base d'allégations parvenues à la connaissance de la hiérarchie de la police dans d'autres circonstances.

Il est fait référence au comité de réflexion sur l'inclusivité au sein de la police cantonale genevoise, mis en place suite à la Grève des femmes du 14 juin 2019, et à l'enquête anonyme pour établir l'existence et l'ampleur des cas qui touchent la police en matière de harcèlement prévue, et aujourd'hui réalisée ; nous y reviendrons également.

2. **Sous-commission « Prévention et harcèlement police »**

2.1. *Constitution et composition*

L'adoption de la M 2723 *chargeant la commission de contrôle de gestion d'élaborer un rapport afin de faire toute la lumière sur le harcèlement sexuel au sein de la police genevoise et de proposer des mesures pour la protection de la personnalité, la féminisation du corps de police et la promotion des femmes*⁶ par le Grand Conseil le 28 janvier 2021 revient à confier à la

⁵ Cf. Réponse du Conseil d'Etat à la question écrite urgente de M. Sylvain Thévoz : *Violences sexuelles dans la police, quelles mesures prises à Genève ?* : <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/QUE01423A.pdf>

⁶ Cf. Chapitre 1 *Des objets parlementaires à la création d'une sous-commission* du présent rapport.

commission de contrôle de gestion la rédaction d'un rapport répondant aux différents volets de la motion.

C'est ainsi que, dans cette perspective, M^{me} Nicole Valiquer Grecuccio demande, le 8 février 2021, à la CCG de bien vouloir mettre à l'ordre du jour de l'une de ses séances le principe de la constitution d'une sous-commission. Une discussion s'engage donc au sein de la CCG le 22 février 2021.

M^{me} Valiquer Grecuccio, en sa qualité de motionnaire, propose de constituer une sous-commission pour répondre aux différentes invites très claires et qui constituent de fait un mandat ; M. Bertrand Buchs en sa qualité de président de la CCG rappelle que cette dernière a reçu le mandat de constituer une sous-commission.

Un député PLR se demande alors s'il ne serait pas possible de traiter ce sujet en plénière et si le fait que la plénière du Grand Conseil renvoie cette motion à la CCG est suffisant pour lui imposer de constituer une sous-commission, et ce d'autant que les faits relatés se sont passés à Savatan et donc sur territoire valaisan et non genevois.

Un député MCG se demande quant à lui une nouvelle fois pourquoi en rester à la police, alors que ce type de problèmes, d'une part, relève de Savatan, et d'autre part, ressort dans tous les services de l'Etat. Le traitement en séance plénière pourrait donc suffire.

Pour le président de la CCG, répondre à la motion 2723 revient à la traiter en sous-commission. Au vu du contexte délicat et de la teneur que pourraient avoir certains témoignages, il apparaît à la motionnaire au contraire pertinent de travailler en sous-commission.

Un député d'EAG rappelle que l'Académie de Savatan concerne Genève parce qu'on a décidé d'y former les policiers genevois. Ce n'est pas une attaque contre la police, puisque les syndicats de police eux-mêmes dénoncent depuis longtemps des faits relatifs à la formation à Savatan, notamment son caractère militaire en décalage avec les besoins de la formation policière. Il n'est par ailleurs pas décent de demander à des femmes victimes de harcèlement de venir témoigner devant une commission de quinze personnes. Le faire en sous-commission est donc plus rationnel et plaide pour sa création.

Un député Ve rejoint cette dernière prise de position et rappelle qu'il faut aborder les questions de harcèlement dans tous les départements où elles se

posent, notamment au DIP pour lequel une sous-commission a été constituée⁷.

Une députée PDC estime pour sa part que le mandat est clair et elle rejoint les propos de la motionnaire lorsqu'elle dit qu'on ne peut pas imposer un cadre large à des personnes qui ont été victimes de harcèlement. La CCG a le devoir de se positionner sur les thématiques qui lui sont soumises, d'autant plus que ça concerne des jeunes citoyens et habitants du canton de Genève.

Un député PLR souligne toutefois que la féminisation du corps de police et la promotion de la femme lui semblent être d'une nature différente. Il demande si cette sous-commission doit enquêter sur la protection des femmes qui se font harceler et quel rapport il y a entre ces différents éléments.

La motionnaire rappelle que, dans les enquêtes qui ont été menées, il y a un lien très clair entre la féminisation, l'écoute des femmes et la baisse, voire même la suppression, du harcèlement. Elle rappelle que la police cantonale de Genève n'a enregistré aucune plainte pour harcèlement sexuel déposée par l'une de ses collaboratrices en lien avec les faits relatés par *Le Temps*, selon la réponse du Conseil d'Etat à la QUE 1423⁸. Il semble dès lors pertinent de se demander pourquoi, dans un corps avec un fort pourcentage d'éléments masculins, ces informations ne remontent pas. Tant sur le volet de la prévention du harcèlement sexuel que sur celui de la féminisation, elle est certaine que les femmes dans la police ont des choses à dire et qu'elles le diront en petit groupe et pas en grand groupe.

Un second député PLR se réjouit que le député MCG dénonce ce qu'il connaît comme harcèlement sexuel dans les autres départements de l'Etat, car c'est effectivement tout aussi insupportable quand ça se passe ailleurs que dans la police. Concernant la dernière invite portant sur la formulation de propositions pour des changements dans le champ de la protection de la personnalité et de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, il estime que ce n'est pas trop demander d'examiner dans le cadre de cette sous-commission ce qui pourrait être fait dans ce domaine.

Un député MCG souligne enfin qu'aujourd'hui la commandante de la police est une femme et qu'elle œuvre depuis 2006 au sein de la police

⁷ Cf. RD 1400 *Rapport de la commission de contrôle de gestion sur l'intégrité sexuelle et sur le harcèlement en milieu scolaire*, déposé le 29 avril 2021 par M. Eric Rossiaud, rapporteur, et approuvé par le Grand Conseil le 21 mai 2021 : <https://ge.ch/grandconseil/grandconseil/data/texte/RD01400.pdf>

⁸ Cf. Chapitre 1 *Des objets parlementaires à la création d'une sous-commission* du présent rapport.

cantonale genevoise. S'il y avait eu des faits relevant de harcèlement, elle l'aurait déjà su. Il estime que la sous-commission sera déçue en bien, car ce sujet ne touche pas la police genevoise.

Ces quelques échanges montrent bien la sensibilité qui s'est manifestée lors des premières discussions au sein de la CCG et il faut relever que les auditions ultérieures de différents partenaires traitant de la protection de la personnalité au travail et de la prévention du harcèlement ont permis de nuancer les propos et de porter un regard plus complexe sur ces questions ; c'est un des mérites de ces travaux et je me dois de remercier la CCG.

La création d'une sous-commission chargée de traiter la M 2723 a été acceptée par 11 oui (2 PLR, 1 EAG, 2 PDC, 1 UDC, 3 S, 2 Ve), 3 non (2 PLR, 1 MCG) et 1 abstention 1 (1 MCG).

2.2. Mandat et organisation des travaux

Durant la séance de la CCG du 22 février 2021, M^{me} Valiquer Grecuccio est chargée de transmettre un mandat en vue du travail de la sous-commission. Lors de la séance du 8 mars 2021, elle demande une discussion sur un projet de mandat pour la séance du 22 mars 2021.

Lors de celle-ci, M^{me} Valiquer Grecuccio rappelle que les objectifs du mandat confié à la sous-commission portent sur l'étude des invites qui sont déjà contenues dans la proposition de motion adoptée par le Grand Conseil.

« Ainsi, à cette fin, la sous-commission conduira d'une part, une investigation sur les faits de harcèlement sexuel relatés dans l'article du journal *Le Temps* du 5 octobre 2020, et d'autre part, un travail sur les mesures existantes au sein de la police genevoise, tant dans les domaines de la prévention et de la formation que dans l'exercice de la fonction en cas de cas avérés.

Elle procèdera à plusieurs auditions, dont celles du département de la sécurité, de l'emploi et de la santé (DSES)⁹, de la commandante de la police, des ressources humaines du DSES et de la police, des syndicats de police, de responsables de l'Académie de Savatan, d'aspirants et aspirantes, et de policières.

Elle pourra s'appuyer sur les travaux menés sur la même problématique par le canton de Vaud suite à des interventions tant du Grand Conseil que du Conseil communal de la Ville de Lausanne, ainsi que sur les propositions formulées par d'autres cantons, comme celui de Neuchâtel, en auditionnant

⁹ Aujourd'hui, département de la sécurité, de la population et de la santé (DSPS).

leurs auteurs respectifs ou en se référant à des documents issus de ces mêmes travaux.

Concernant l'objectif de la féminisation plus rapide de la profession comme piste possible pour prévenir le harcèlement sexuel au sein d'un corps de police, comme le relève M. Pascal Luthi, commandant de la police cantonale neuchâteloise, la sous-commission approfondira cette lecture sur la base des Rapports d'activités de la police genevoise et le Bilan social de l'Etat de Genève, ainsi que l'audition des directions concernées et des policières elles-mêmes. Elle entendra également des expert-e-s sur ces questions dont la D^{re} Carole Wyser de la police municipale de Lausanne, le 2^e Observatoire et toutes autres personnes et autres organismes selon les besoins des travaux.

La sous-commission se réserve la possibilité d'étudier tout autre document, note, PV ou pièces qui pourront s'avérer utiles lors de ses travaux, de même que d'effectuer des auditions complémentaires. »

Le mandat de la sous-commission « *Prévention et harcèlement police* » est ainsi formellement approuvé le 22 mars 2021 par 14 oui (4 PLR, 3 S, 2 PDC, 2 Ve, 1 EAG, 1 UDC, 1 MCG), 0 contre et 1 abstention (1 MCG).

Concernant l'organisation des travaux, la CCG a dû prendre en compte les travaux déjà en cours dans cinq sous-commissions (*Office des poursuites, Aéroport de Genève, Méthodes de la police judiciaire en matière d'interpellations et d'interrogatoires, Office cantonal de la population et des migrations*¹⁰ et *Intégrité sexuelle et harcèlement en milieu scolaire*). La présentation des rapports des deux dernières sous-commissions étant alors déjà prévue, il a été possible d'obtenir l'autorisation du sautier pour débiter les travaux de la sous-commission sur le *Diagnostic et traitement des absences à l'Etat* dès le 15 mars 2021, selon une communication du 8 mars 2021 du président de la CCG.

Lors de la séance du 22 mars 2021, M^{me} Nicole Valiquer Grecuccio et M. Daniel Sormanni ont été désignés comme membres de la sous-commission. M. Alexis Barbey, s'étant déclaré disponible dès la fin des travaux de la sous-commission « *OCPM* », a été désigné lors de la séance du 29 mars 2021.

¹⁰ Cf. RD 1394 *Rapport de la commission de contrôle de gestion sur l'office cantonal de la population et des migrations*, déposé le 17 mai 2021 par M. Thomas Bläsi, rapporteur, et approuvé par le Grand Conseil le 7 octobre 2021 : <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/RD01394.pdf>

Le mandat confié à la sous-commission « *Prévention et harcèlement police* » a donc dû tenir compte des impératifs relevés plus haut pour débiter ses travaux. Lors de la séance du 29 mars 2021, il est précisé que la sous-commission ne pourra vraisemblablement pas commencer avant un mois pour le moins, puisque la CCG ne peut compter plus de quatre sous-commissions en son sein en cours de travaux. Un député PLR s'inscrit en faux avec cette interprétation donnée par le sautier et le président du Grand Conseil, résumant également l'opinion de la majorité de la commission. En effet, la CCG doit pouvoir exercer son mandat et, si elle estime qu'une sous-commission doit commencer ses travaux rapidement, elle doit pouvoir le faire sans se voir opposer des restrictions liées aux moyens ou aux disponibilités du Secrétariat général du Grand Conseil. Si les ressources sont insuffisantes, la CCG doit pouvoir en informer le Bureau du Grand Conseil pour qu'il fasse le nécessaire rapidement. Ce point reste d'ailleurs pendant. Toujours est-il que la sous-commission a reçu le 19 avril 2021 le feu vert formel pour commencer ses travaux.

Lors de cette même séance, la CCG décide le principe de confier le traitement de la M 2722 *Abus sexuels et sexistes à la police : stop à l'omerta!* à la sous-commission « *Prévention et harcèlement police* » renvoyée sans débat en commission de contrôle de gestion par le Grand Conseil lors de sa séance du 29 avril 2021¹¹. Ce principe est rappelé lors de la séance du 3 mai 2021.

Suite à des changements intervenus dans la composition des représentants du groupe PLR au sein de la CCG, M. Alexis Barbey confirme sa participation à la sous-commission « *Prévention et harcèlement police* » lors de la séance de la CCG du 10 mai 2021.

Compte tenu des travaux en cours dans les autres sous-commissions de la CCG et des engagements de ses membres, la sous-commission « *Prévention et harcèlement police* » a formellement débuté l'organisation de ses travaux en juin 2021 et les auditions de collaborateurs et collaboratrices de la police en automne 2021.

2.3. Méthode de travail

La sous-commission a travaillé sur mandat et sa ligne de conduite est d'avoir cherché à répondre aux invites de la motion 2723, tout en prenant en compte les éléments saillants ressortant des auditions pour les approfondir au

¹¹ Cf. [Chapitre 1](#) *Des objets parlementaires à la création d'une sous-commission* du présent rapport.

fur et à mesure de leur émergence. Ils répondent aux réalités du terrain et aux perceptions de ses acteurs. Il s'est agi notamment de comprendre des processus, pour les améliorer le cas échéant, et non de désigner des coupables. La bienveillance réciproque et l'écoute ont permis des échanges constructifs. Le contenu du mandat s'est trouvé de sorte affiné, voire réorienté, au vu des auditions.

La sous-commission s'est réunie 24 fois, sur une période allant du 7 juin 2021 au 24 novembre 2022. Et ce pour un total d'heures de 42h24, exception faite de deux séances consacrées à la relecture critique du projet de rapport en vue de sa remise aux membres de la CCG. Elle a procédé à l'audition de 46 personnes¹², dont certaines, en lien avec le département de la sécurité, de la population et de la santé (DSPS), par deux fois. Elle a pu consulter tous les documents qu'elle a demandés et remercie l'ensemble de ses interlocuteurs et interlocutrices pour leur collaboration.

L'organisation des travaux et l'audition du département ont eu lieu entre juin et fin août 2021. Compte tenu du Jeûne genevois et des séances et sortie du Grand Conseil, les auditions ont commencé en octobre 2021. Elles auront duré une année, à raison de 17 séances sur 24 exclusivement consacrées à l'audition de policiers et policières hors la commandante de la police, les RH ou encore l'UPCP et des personnes extérieures au canton de Genève.

Les séances de la sous-commission ayant lieu le vendredi après-midi, elles n'ont pas pu avoir lieu à un rythme hebdomadaire, compte tenu des séances du Grand Conseil. Il a également fallu tenir compte des plannings des personnes auditionnées et des changements pouvant intervenir lors des planifications horaires.

La sous-commission a dû différer la présentation de son rapport initialement envisagée fin 2022 pour des raisons d'organisation interne liées au Secrétariat général du Grand Conseil, puis en raison d'un impératif privé de l'un de ses membres, avant de déterminer une date en février 2023, compte tenu de l'agenda de la CCG et du département.

En préalable à chaque audition, la présidente de la sous-commission a indiqué que les personnes étaient déliées de leur secret de fonction, que la confidentialité de leurs propos respectifs serait garantie, à savoir qu'ils ne seraient pas attribués de manière claire à leurs noms, que les procès-verbaux de leur audition leur seraient soumis pour corrections éventuelles et approbation, que ces mêmes procès-verbaux ne seraient communiqués à

¹² Cf. Annexe 2 : Liste des auditions.

personne et resteraient en main de la seule sous-commission, et que la CCG n'y avait pas accès, pas plus que la hiérarchie de la police ou le département.

La sous-commission a constaté lors de ses travaux quelques réticences, voire des refus, à des demandes d'auditions. Il est apparu que certaines personnes invitées comprenaient le terme « audition » en regard de leur pratique métier, et non selon le sens donné aux travaux parlementaires. Par ailleurs, le choix des personnes auditionnées et ayant effectué leur formation dans les volées de formation dès 2018 à l'Académie de Savatan s'est effectué de manière aléatoire, ce qui a été à chaque fois rappelé, de manière à rassurer certaines des personnes auditionnées.

La sous-commission a enfin clairement exprimé aux personnes auditionnées que son travail répondait à un mandat de la CCG et qu'elle entendait comprendre et questionner pour formuler au besoin des recommandations, d'une part, pour la prévention du harcèlement sexuel et, d'autre part, pour la féminisation du corps de police.

La sous-commission a fait pleinement sien le devoir de confidentialité et de réserve afin de garantir la parole donnée.

Comme relevé précédemment, le travail a consisté à répondre aux invites de la motion 2723, tout en intégrant des aspects suggérés par les personnes que la commission a entendues ; la sous-commission a cherché à prendre en compte ce qui faisait sens pour exercer un métier au quotidien, avec éthique et conviction, dans le champ qui nous était imparti.

Ce rapport rend donc compte de ce cheminement et le travail d'objectivation a permis de reprendre des éléments ressortis des auditions qui ont été regroupés sous différentes thématiques principales, assorties de recommandations. Celles-ci se recourent pour certaines ou entrent en interaction les unes avec les autres. Il ne faut y voir aucune hiérarchie dans l'ordre de leur présentation ni d'ailleurs de chronologie.

La rapporteure a décidé de compléter ce rapport en le documentant de notes et de références avec des liens internet notamment, de manière à ce que chaque lecteur puisse consulter des documents publics pour un approfondissement éventuel.

Enfin, la sous-commission peut témoigner de l'engagement de l'ensemble des personnes auditionnées qu'elle a entendues, et de leur loyauté. Elle les remercie encore profondément de leur confiance, consciente de la difficulté parfois d'aborder certaines situations délicates qu'elles ont pu vivre ou dont elles ont pu être les témoins ou confidentes.

La sous-commission a entendu de nombreuses femmes témoignant de leur satisfaction d'avoir eu la possibilité de s'exprimer et d'être écoutées par une

entité extérieure. Traiter de la problématique du harcèlement et de celle de la féminisation leur semble « pertinent et dans l'air du temps », pour reprendre la formulation de l'une des auditionnées.

2.4. Coordination avec la CCG

La CCG a été régulièrement informée du fait que les travaux de sa sous-commission se déroulaient à satisfaction, sans donner d'autres éléments, compte tenu de la confidentialité des travaux.

Le 14 novembre 2021, la procédure concernant la remise du rapport à la CCG a été rappelée à ses membres, à savoir la remise de ce dernier le vendredi précédant la séance de la CCG chargée de l'examiner, de même que la décision de la tenue d'une conférence de presse présentant ensuite le présent rapport.

Enfin, le conseiller d'Etat chargé du DSPTS et la commandante de la police ont été reçus le 6 février 2023 par la commission de contrôle de gestion pour la présentation finale du rapport de la sous-commission. C'est durant cette même séance que la CCG a adopté les recommandations proposées par sa sous-commission.

3. Auditions de la CCG en lien avec la thématique du harcèlement

3.1. Politique des ressources humaines (RH) au sein de l'Etat

Il ne s'agit pas ici de développer le volet de la politique des ressources humaines au sein de l'Etat comme un chapitre à part entière, mais il est toutefois nécessaire de rappeler que la CCG a accordé une attention toute particulière à celle-ci au vu des différents sujets qu'elle a dû aborder et des sollicitations qu'elle a reçues. Les rapports d'activité de la CCG en témoignent.

Nous retiendrons ici quelques éléments qui interagissent avec la problématique du harcèlement qui a occupé la sous-commission et qui confortent les recommandations de la CCG.

Lors de sa séance du 1^{er} février 2021, la CCG a pu entendre M^{me} Nathalie Fontanet, conseillère d'Etat chargée du département des finances et des ressources humaines (DF). Celle-ci a rappelé que le chapitre 3.3. du Programme de législature 2018-2023 du Conseil d'Etat¹³ *Transformer la*

¹³ Cf. Programme de législature 2018-2023 du Conseil d'Etat et plus particulièrement le chapitre 3.3. *Transformer la politique des ressources humaines de l'Etat de Genève*, pp. 42-43 : <https://www.ge.ch/document/11316/telecharger>

politique des ressources humaines de l'Etat de Genève prévoit une refonte de la politique des RH qui repose sur 5 principes, à savoir l'autonomie, la confiance, la collaboration, la responsabilisation et les résultats.

En matière de stratégie des RH, il est apparu nécessaire de réunir les programmes et les projets qui concrétisent la volonté de faire évoluer la politique RH de l'Etat. Cette stratégie articule 21 objectifs autour de 4 axes, à savoir *Offrir un cadre de travail propice à l'accomplissement des missions et à la délivrance des prestations, Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et la diversité, Permettre à l'administration de s'adapter aux évolutions de la société et Attirer et fidéliser des collaborateurs de qualité.*

Nous retiendrons pour nos travaux le deuxième axe visant à *Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et la diversité* et son 4^e objectif *Offrir un environnement de travail inclusif, et exempt de harcèlement et de discrimination*¹⁴. Une des premières réalisations dans ce domaine a été la formation obligatoire en e-learning concernant le harcèlement. M^{me} Fontanet a souligné lors de son audition sa position de tolérance 0 en la matière.

L'Etat de Genève a en effet développé un e-learning qui permet une sensibilisation à travers des mises en situation et qui aborde les moyens d'action possibles, les devoirs et les responsabilités de chacun-e. Pensé pour l'administration, il a été adapté et mis à disposition des entreprises. Il faut souligner, comme l'a rappelé le Conseil d'Etat dans son communiqué du 24 novembre 2020, que « Près d'une femme sur trois et un homme sur dix sont victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. Pourtant, les bases légales (Code des obligations, art. 328 – Loi sur le travail, art. 6, al. 1 – Loi sur l'égalité, art. 5, al. 3) existent pour permettre de sanctionner des propos, des gestes ou des comportements déplacés sur le lieu de travail. L'Etat de Genève, en tant qu'employeur, est responsable du climat de travail en son sein. A ce titre, il doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter ce type de comportements et protéger ses collaboratrices et ses collaborateurs. »

¹⁴ Cf. Travailler autrement – Stratégie en matière de ressources humaines présentée par le Conseil d'Etat le 9 septembre 2020 et plus spécifiquement en page 10 le point 2.4. *Offrir un environnement de travail inclusif et exempt de harcèlement et de discrimination*, « L'Etat de Genève s'attache à offrir un climat éthique au travail et applique une tolérance zéro vis-à-vis de tout comportement harcelant ou discriminant. Le harcèlement sexuel et les discriminations à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre sont en particulier combattus. L'ensemble du personnel de l'Etat suit une formation obligatoire à ce sujet. » : <https://www.gch.ch/document/21779/telecharger>

Cet e-learning a été intégré dans un kit de prévention composé de deux films, de fiches d'information et d'affiches¹⁵. Ce projet, piloté par la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE) et financé par la Confédération, a été mené sous l'égide du Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences de Genève (BPEV).

La question de ce e-learning reviendra souvent lors des auditions des membres de la police et nous invitons le lecteur ou la lectrice de ce rapport à consulter également ce e-learning¹⁶ reçu par l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de l'Etat.

Il faut saluer le fait que **dans la suite de son e-learning**, l'Etat de Genève, en tant qu'employeur, a poursuivi sa sensibilisation au harcèlement sexuel au travail en publiant en avril 2022 des fiches d'information concernant les **bases légales réglementaires**¹⁷.

Enfin, il faut noter que la CCG suit avec attention les aspects liés au suivi des objectifs inscrits dans *Travailler autrement – Stratégie en matière de ressources humaines*. Elle a notamment pu entendre le DF en février 2022 sur le rapport du SAI 21-14 *Stratégie RH « Travailler autrement »* et prendre acte des différentes étapes de mise en œuvre.

3.2. Gestion des situations de conflit relationnel au travail

a. Groupe de confiance

La CCG s'est interrogée dans ce contexte sur le rôle du Groupe de confiance¹⁸ qu'elle a auditionné le 1^{er} mars 2021 sur la gestion des situations de conflit relationnel au travail. Comme mentionné précédemment, la CCG est de plus en plus souvent confrontée à des dénonciations de collaborateurs ou collaboratrices de l'Etat liées à des situations de harcèlement sur le lieu de travail. Sans entrer dans les situations individuelles, elle constate que le fonctionnement même des institutions est mis à mal et a des répercussions en termes de gestion qui relèvent de la compétence de la CCG. Le rapport sur le

¹⁵ Cf. Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail : <https://www.ge.ch/dossier/promouvoir-egalite/a-la-une/kit-prevention-du-harcelement-sexuel-au-travail>

¹⁶ Cf. « Moi ? Harceler ?! Si on ne peut plus rigoler... » : <https://outils.ge.ch/e-learning/prevention-harcelement-sexuel/story.html>

¹⁷ Cf. <https://www.ge.ch/document/28352/telecharger>

¹⁸ Cf. <https://www.ge.ch/organisation/groupe-confiance>

*Diagnostic et traitement des absences à l'Etat*¹⁹ de M^{me} Patricia Bidaux, adopté par le Grand Conseil le 23 septembre 2022, est également éclairant à cet égard.

Pour mémoire, le Groupe de confiance (GDC) est régi par le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève (RPPers)²⁰ négocié paritairement entre 2006 et 2008, et renégoциé en 2011-2012 ; ce règlement fixe deux grandes voies, à savoir les démarches informelles et la démarche formelle. Il est aussi possible d'émettre des mesures de protection pour les cas où les personnes craignent des représailles suite à leur prise de contact avec le GDC.

La responsable d'alors du GDC a souligné que les démarches informelles sont la porte d'entrée du GDC ; soumises à une totale confidentialité, elles ont pour objet des sujets divers qui sont en lien avec tous les types de souffrance au travail. Lorsqu'elles contactent le GDC, 58% des personnes obtiennent un rendez-vous dans les 3 jours ouvrables et 100% des personnes sont reçues dans la semaine qui suit leur demande. Dans le cadre de ces démarches informelles, le GDC ne peut rien faire sans l'accord de la personne qui fait appel à lui ; une partie du travail consiste donc à recueillir la souffrance de la personne et à l'amener à élaborer un plan d'action. Environ 55-70% des personnes qui contactent le GDC souhaitent conserver la confidentialité ; il est donc essentiel de pouvoir la garantir. Il faut parfois un certain temps pour que ces personnes acceptent de lever la confidentialité afin que le GDC puisse agir. A partir de là, le GDC peut intervenir par le biais de séances de médiation, ou en proposant la mise en place de mesures de type individuel.

Les recommandations de type collectif concernent des situations où plusieurs personnes font appel au GDC pour une même problématique. Dans ce cas, et avec l'accord des personnes concernées, le GDC entend l'ensemble des personnes du service concerné, toujours avec la même garantie de confidentialité qui ne peut être levée que si les personnes le souhaitent. Cette démarche donne lieu à une analyse du climat de travail qui peut ensuite être restituée à l'employeur pour qu'il prenne les mesures d'assainissement utiles. Ce type de démarche n'est toutefois pas adapté aux situations de harcèlement

¹⁹ Cf. RD 1480 Rapport de la commission de contrôle de gestion sur le diagnostic et le traitement des absences à l'Etat :

<https://ge.ch/grandconseil/data/texte/RD01480.pdf>

²⁰ Cf. B 5 05.10 Règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève (RPPers) : <https://www.lexfind.ch/fe/de/tol/31811/fr>

individuel, car il ne permet pas d'établir les faits pour pouvoir les utiliser ensuite.

La démarche formelle est plus adéquate pour répondre aux cas de harcèlement, car elle comporte un volet d'investigation nécessaire à l'établissement des faits, dans le respect de la LPAC²¹. Au vu de son importance, cette procédure prend un minimum de 7 mois pour aboutir à un rapport d'investigation. Tous les collaborateurs et employeurs de l'Etat ou établissements affiliés ont la possibilité de demander une investigation, pour autant qu'ils indiquent qui est mis en cause.

La responsable auditionnée relève que le rôle du GDC est difficile à comprendre, car il diffère de celui des intervenants usuels. Parfois, le public attend du GDC qu'il endosse un rôle d'avocat ou de syndicat, ce qui n'est pas compatible avec l'obligation de confidentialité et d'impartialité²² ; il arrive aussi que les employeurs considèrent le GDC comme un service RH, alors qu'il n'a pas cette compétence d'encadrement.

En conclusion, cette responsable insiste sur l'importance de gérer les situations conflictuelles de manière précoce sur le terrain, car le GDC n'a pas de pouvoir décisionnel ; sa mission est de contribuer à gérer les conflits et à faire en sorte que la hiérarchie fasse cesser les atteintes à la personnalité lorsqu'elles sont constatées.

Précisons encore que le RPPers ne prévoit pas de lancer une investigation sur la base d'une plainte anonyme et que le GDC ne peut pas s'autosaisir. Ce dernier réalise une communication chaque année pour l'ensemble de l'Etat et publie régulièrement une lettre d'information avec des thèmes en lien avec son domaine d'intervention. Il participe également plusieurs fois par an à des formations sur des thématiques précises données à l'intention du personnel de l'Etat et profite d'expliquer son rôle dans ce cadre-là.

Suite aux questions de la CCG, il est relevé que le GDC est soumis à l'obligation de dénoncer les crimes et les délits poursuivis d'office, mais il y en a peu dans ce domaine d'activité. Seul le personnel engagé est soumis au RPPers, et non le personnel élu ; les conseillers d'Etat sont donc soustraits du champ d'intervention du GDC, mais pas les secrétaires généraux.

²¹ Cf. loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux : <https://silgeneve.ch/legis/index.aspx>

²² Les principes éthiques d'intervention du GDC sont régis par son code de déontologie du 30 septembre 2009 dont la dernière mise à jour date du 26 novembre 2018. Cf. <https://www.ge.ch/document/8436/telecharger>

Concernant le périmètre d'intervention, il porte sur le petit Etat, la Ville de Genève et les communes d'Onex, de Vernier et d'Anières, ainsi que l'Hospice général, les Etablissements publics pour l'intégration, l'Office cantonal des assurances sociales, l'Institution genevoise de maintien à domicile et les Transports publics genevois qui sont également affiliés au dispositif actuel. L'Université de Genève et l'Aéroport international de Genève ont leurs propres mécanismes.

Concernant une situation particulière traitée par la CCG notamment, il est souligné que c'est quasiment la première fois que le GDC reçoit un courrier anonyme. Le cas de personnes qui viennent témoigner de la souffrance d'un collègue de travail est plus fréquent et, lorsque cela se produit, le GDC invite le témoin à encourager la personne en souffrance à prendre contact directement, car tant que la personne concernée ne donne pas son accord pour lever la confidentialité, le GDC ne peut pas intervenir.

A la question de savoir s'il est constaté des cas de harcèlement du bas vers le haut ou de la hiérarchie vers des subordonnés, il est répondu que les deux cas existent, avec une prédominance de la ligne hiérarchique top down. Toutefois, la majorité des situations que traite le GDC ne relève pas de cas de harcèlement, mais plutôt de conflits ou de conflits qui se dégradent. Les notions de harcèlement et de protection de la personnalité sont parfois difficiles à comprendre, et il arrive que les personnes mélangent conflit/injustice et harcèlement. Le plus important est bien entendu d'aider la personne à aller mieux et d'améliorer la situation des services en difficulté, mais il est vrai que le mot « harcèlement » vient vite à la bouche, alors qu'il ne correspond pas toujours aux définitions juridiques. La responsable auditionnée relève qu'il y a un peu plus de cas de harcèlement sexuel depuis la campagne de e-learning lancée à l'Etat.

Il est également précisé que c'est l'OPE qui est chargé de la prévention, mais il est important que le GDC puisse y contribuer. A cet effet, de nombreux outils ont été développés, comme la plateforme « *Prévention et gestion des conflits : que faire ?* » et le modèle de « convention de respect » (Fiche MIOPE N° 08.02.01) ; le GDC a aussi mené une campagne sur la civilité au travail et a participé à l'élaboration de la plateforme de e-learning sur le harcèlement sexuel.

L'aide à la gestion des conflits se fait notamment à travers la médiation. Pour faire cesser les atteintes à la personnalité, le GDC peut intervenir auprès de la hiérarchie pour l'encourager et/ou l'aider à recadrer si nécessaire ; les recommandations collectives sont également utiles dans les climats de travail très malsains. L'investigation du GDC permet aussi de mettre en lumière

certaines situations et, en cas de harcèlement avéré, d'amener la hiérarchie à prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent.

Enfin, il est répondu que le GDC n'intervient alors pas dans la protection des lanceurs d'alerte²³, car cela ne fait pas partie de ses missions et que le RPPers prévoit un rattachement du GDC fonctionnel à la présidence du Conseil d'Etat et administratif à la Chancellerie, mais qu'il ne s'agit pas d'un rattachement hiérarchique. Le Conseil d'Etat n'a aucun droit de regard sur les situations examinées par le GDC et il n'y a jamais eu de rupture d'indépendance de ce dernier. La responsable est consciente du fait que toute une série de personnes ne fait pas confiance au GDC.

L'équipe est composée de 7,7 équivalents temps plein (ETP) pour 11 personnes, parmi lesquelles 2 sont assistantes administratives. Concernant son profil, 6-7 personnes du GDC sont titulaires d'un brevet d'avocat, 2 sont psychologues et une autre, économiste. D'autres sont titulaires du diplôme de santé et sécurité au travail, et l'ensemble du personnel est diplômé en médiation.

Les éléments présentés ont fait l'objet d'une discussion de la CCG le 8 mars 2021 et ont conduit celle-ci à poursuivre la réflexion et à initier un travail en cours. La problématique des lanceurs d'alerte est également évoquée dans ce cadre en lien avec le profil des enquêteurs nécessaire.

Nous retenons ici les points liés au fonctionnement et à la communication et qui auront une incidence sur la perception qu'en ont les personnes auditionnées dans le cadre de ce rapport, et les besoins éventuels de recourir au Groupe de confiance. Ce dernier intervient effectivement lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice estime faire l'objet d'une atteinte à la personnalité (par exemple les discriminations liées aux orientations sexuelles, religieuses, de genre,...), de harcèlement psychologique (mobbing) ou de harcèlement sexuel au travail quand bien même le nombre de cas traités concerne plus le domaine des conflits au travail²⁴.

²³ Cf. depuis cette audition, le rôle confié au GDC selon le règlement d'application de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Etat B 5 07.01 (RPLA) : <https://silgeneve.ch/legis/index.aspx>

²⁴ Cf. Rapport d'activité 2021 du GDC : <https://www.ge.ch/document/28125/telecharger>
Et, dans ce rapport, le lien sur le site internet portant sur les statistiques 2021 où il en ressort en page 19 que les situations de conflits sont au nombre de 171, représentant 71% de dossiers évalués comme des situations de conflits, alors que les cas de harcèlement sexuel représentent 7 situations, soit 3% : <https://www.ge.ch/document/28124/telecharger>

Enfin, le GDC a été invité par la direction des ressources humaines de la police cantonale, à l'instar du Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), à intégrer la Task force harcèlement sexuel mise en place dans le cadre de la diffusion, à tout le personnel de la police, d'un sondage approfondi sur le harcèlement sexuel, sur lequel nous reviendrons.

b. Le Cartel intersyndical

Lors de sa séance du 7 juin 2021, la CCG a entendu le Cartel intersyndical sur la question de la gestion des situations de conflit relationnel au travail. Il ne sera retenu ici que les éléments qui sont en lien avec la problématique qui a occupé la sous-commission. Cette audition très riche portant sur la perception et l'efficacité des organismes, dont particulièrement le Groupe de confiance, pouvant apporter soutien, conseils et aide au personnel de l'Etat, ainsi que sur les délais de prise en charge, contribue au travail de la CCG. En effet, comme déjà mentionné, cette dernière est de plus en plus souvent sollicitée en dernier recours par des membres du personnel de l'Etat.

Il a notamment été formulé 3 constats principaux :

1) en examinant les rapports du Groupe de confiance dans les cas de conciliations, il en ressort que presque 80% des situations sont celles où les collaborateurs prennent contact pour des problèmes en lien avec leur hiérarchie ; la plupart du temps, ces situations restent de l'ordre de consultations confidentielles qui ne vont pas plus loin, mais qui peuvent s'avérer utiles. Pourtant, le Cartel constate que lorsque plusieurs personnes d'un service vont consulter le Groupe de confiance, ce dernier ne se saisit pas vraiment de ce qu'on lui rapporte pour faire des recommandations visant à résoudre le problème dans le service. De ce fait, les collaborateurs sont peu enclins à solliciter cette structure, car ils n'ont pas le sentiment que leur témoignage puisse servir à trouver des solutions ;

2) dans le cadre de l'étape préliminaire à une enquête, le Cartel constate que le Groupe de confiance fait des recommandations, mais que celles-ci ne sont transmises ni aux syndicats, ni aux personnes concernées qui ignorent le plus souvent qu'elles sont en droit de demander à recevoir ces recommandations. Il y a donc un problème d'insatisfaction par rapport à cette absence de feedback ;

3) lorsqu'une enquête est initiée, ce qui est rare, la partie plaignante ne peut pas être accompagnée dans toutes les étapes de son témoignage, ce qui est également une faiblesse du dispositif. De manière générale, le personnel

se sent mieux écouté à l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), mais cet office est limité par ses prérogatives. Il arrive aussi que des personnes préfèrent solliciter la Cour des comptes.

Des réflexions sont en cours afin d'améliorer le dispositif. La question de l'efficacité se pose avec la possibilité de tirer la sonnette d'alarme dès que plusieurs personnes d'un service portent plainte, pour ne pas laisser s'installer des situations de souffrance. De même, la question des délais et de la communication a également été mise en avant. Il faudrait impérativement plus de transparence et plus d'échanges sur l'avancement des démarches, pour répondre aux personnes qui ont engagé une démarche.

Nous touchons là la problématique de la prévention et de la confiance qui relèvent également de la politique des ressources humaines portée par le DF et qui ressortent aussi des auditions menées dans le cadre de ce mandat. Nous verrons plus loin pourquoi le GDC ne constitue pas une ressource de recours pour la police.

c. *Le 2^e Observatoire*

La CCG a complété ses auditions lors de sa séance du 28 juin 2021 par celle d'une cheffe de projets, coresponsable du *Centre de compétence en matière de souffrance et harcèlement au travail* de l'association *Le deuxième Observatoire* ou *2^e Observatoire*, reconnue d'utilité publique et constituée également d'un *Institut romand de recherche et de formation sur les questions de genre* dont le siège est à Genève.

Il est rappelé que le *2^e Observatoire* a été créé en 1998 autour de la problématique du harcèlement sexuel dans la sphère professionnelle et qu'il est aujourd'hui pleinement reconnu comme un centre de compétence en matière de souffrance et de harcèlement au travail. Parallèlement, il s'est développé en tant qu'*Institut romand de recherche et de formation sur les questions de genre*.

Dans le cadre du Centre de compétence, la personne auditionnée développe un travail sur trois axes : prévention des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité ; intervention en tant que personne de confiance externe ; et accompagnement à la rédaction des directives de prévention des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité. En tant que personne de confiance externe, l'objectif est d'offrir un espace d'accueil et d'écoute aux personnes qui sont dans une situation de souffrance au travail, en raison de conflits, de discriminations, de violences, de harcèlement psychologique ou mobbing et/ou de harcèlement sexuel, et de rouvrir avec elles le champ des possibles afin qu'elles puissent renouer un meilleur

rapport au travail. L'espace qu'offre le 2^e *Observatoire* garantit une entière confidentialité et les interventions se font uniquement à la demande des personnes qui consultent.

Le 2^e *Observatoire* est en lien avec un réseau de médiateurs certifiés ; il existe une distinction claire entre les médiateurs et les personnes de confiance externes (PCE), que ce soit au niveau des directives du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), comme de la charte de déontologie de l'Association suisse des personnes de confiance en entreprise (ASPCE)²⁵. Dans certaines situations de conflit, la médiation peut amener de très bons résultats ; toutefois en cas d'atteintes – ou de soupçons d'atteintes – à la personnalité et à l'intégrité personnelle, la médiation n'est pas l'outil approprié. S'agissant des formations et des sensibilisations, les dimensions suivantes sont abordées : facteurs et indicateurs de risques psychosociaux (RPS), définition et ampleur des différentes atteintes à la personnalité, conséquences, cadre légal, rôles et responsabilités du personnel d'encadrement, rôle et responsabilité de la personne de confiance externe et présentation du règlement interne et du dispositif de prévention.

De manière générale, force est de constater que les personnes consultent assez tardivement, lorsque la situation est déjà arrivée à un point avancé, et il peut s'avérer très difficile de renouer un lien avec le travail. Plusieurs difficultés sont rencontrées dans la pratique : manque de connaissance sur le dispositif de prévention de PCE, peur de parler, notamment par crainte que la situation ne se détériore encore davantage et, dans les situations où la personne a pu parler à sa hiérarchie, l'absence, dans certains cas, d'intervention de sa part. Parfois, une enquête doit être menée pour établir des faits, notamment lorsque la direction doit, si les faits sont avérés, prendre des sanctions. Le 2^e *Observatoire* collabore avec différents organismes qui mènent des enquêtes internes ou administratives pour établir de la manière la plus précise possible ce qui s'est passé. Sa spécificité est d'avoir une analyse intersectionnelle – notamment en termes de genre et plus largement en termes de rapport de pouvoir –, structurelle et organisationnelle des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité.

Il est précisé suite à des questions de membres de la CCG que le 2^e *Observatoire* n'intervient pas auprès des personnes qui ont un statut de fonctionnaire ; à l'Etat, les situations sont du ressort du Groupe de confiance. Concernant les délais nécessaires pour résoudre ce type de situations, cela

²⁵ Cf. site de l'ASPCE (<https://aspce.ch/>) et code de déontologie des membres de l'ASPCE (https://aspce.ch/wp-content/uploads/2020/09/code_de_deontologie_2020_05_20.pdf)

dépend depuis combien de temps la situation en question s'est détériorée : parfois, la personne parvient à prendre du recul après une discussion d'une heure et retrouve une capacité d'agir ; d'autres fois, une intervention auprès de la hiérarchie est nécessaire ; enfin, il y a des cas beaucoup plus longs dans lesquels d'autres acteurs interviennent. De manière générale, plus les personnes consultent rapidement, plus il y a des chances de renouer un rapport au travail.

A la question de savoir si l'Etat de Genève et ses offices ont quand même fait appel au 2^e *Observatoire* et à son expérience en matière de prévention et de sensibilisation, il est précisé qu'il existe un projet de formation avec l'Etat auprès des RH dont les séances de formation devaient commencer à l'automne 2021. Dans ce contexte, le 2^e *Observatoire* collabore avec le Groupe de confiance. Il arrive que des collaborateurs de l'Etat prennent contact avec le 2^e *Observatoire* pour des situations de souffrance ou de harcèlement ; ils sont alors réorientés vers des personnes qui peuvent les recevoir. En outre, par le biais du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et du Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), le 2^e *Observatoire* a mené le projet PME Action+ qui a permis de former, de sensibiliser et d'accompagner 56 entreprises et organisations sur le canton de Genève en matière de prévention du harcèlement, entre 2016 et 2019. Enfin, le 2^e *Observatoire* collabore de manière régulière avec le BPEV sur les questions de prévention des violences sexistes et sexuelles, ainsi que du harcèlement sexuel.

Pour conclure, la CCG est rendue attentive au fait qu'une des façons de préserver un environnement de travail propice est de réserver du temps et des espaces pour échanger sur les pratiques professionnelles et les règles du métier ; or, dans un souci de gain de temps et de productivité, il arrive que ces espaces soient diminués, voire supprimés. La question des entretiens individualisés de performance est aussi à prendre en considération, car cette forme d'évaluation participe à une concurrence accrue entre employés et peut participer à la détérioration de l'environnement de travail.

En complément à cette audition, nous vous renvoyons au Rapport d'activités 2021²⁶ du 2^e *Observatoire* et retenons de celui-ci, pour notre propos, le rôle de personne de confiance externe. A ce titre, le Centre est mandaté par une vingtaine d'organisations, d'entreprises et d'institutions de Suisse romande pour une activité de PCE. Par ailleurs, concernant la prévention, centrale pour nos travaux, outre la prévention du harcèlement

²⁶ Cf. Rapport d'activités 2021 du 2^e Observatoire : <https://www.2e-observatoire.com/wp-content/uploads/2022/06/RA-2021-A4-Ba%CC%80T4.pdf>

sexuel auprès des professionnel·les encadrant les apprenti·es, projet qu'il faut saluer, nous mettons en exergue l'axe visant à informer et à sensibiliser un large public sur les questions de harcèlement sexuel grâce à un important travail de mise à jour et l'enrichissement du site Non c'est non !²⁷ qui peut également constituer une ressource pour la politique de prévention.

4. Problématique du harcèlement sexuel selon les témoignages du Temps et clarification de la police cantonale genevoise et des autorités du canton de Vaud

Le Temps du 5 octobre 2020 met en exergue dans un chapeau introductif le texte suivant : « Témoignages Dans les cantons de Genève et de Vaud, des policières témoignent du harcèlement sexuel qu'elles subissent et de la difficulté d'être entendues dans un mode très masculin (...) ». Dans l'article lui-même, il est fait référence à des « récits d'agentes cantonales et municipales » et les témoignages renvoient à des situations vécues dans des postes, sans mentionner de lieux. L'Académie de police de Savatan est également questionnée sur ses manières de procéder jugées trop militaires et notamment sexistes.

Si les témoignages sont sans équivoque sur les cas de harcèlement sexuel, il s'est agi pour la sous-commission de faire toute la lumière sur le suivi des cas portés à la connaissance de la police genevoise et qui pouvaient concerner des aspirantes et des policières du canton de Genève, et ce d'autant que l'article précisait que des hiérarchies alertées étaient restées inactives.

Lors de son audition du 11 juin 2021, la commandante de la police a confirmé que les cas relatés par l'article du Temps du 5 octobre 2020 ne concernaient pas des femmes membres du corps de police du canton de Genève. Suite à la parution de l'article en question, une enquête interne a en effet été menée et la commandante s'est adressée à la rédaction du Temps, en date du 29 janvier 2021, pour le souligner et faire part du fait que l'auteur de l'article ne pouvait l'ignorer. Elle a également souligné que les cas qui lui remontent sont systématiquement traités. La rédaction a relevé, dans sa réponse du 9 février 2021, que tant la mention dans le chapeau de l'article « Témoignages Dans les cantons de Vaud et Genève » que la mention de récits d'« agentes cantonales et municipales » sont pourtant correctes. Elle a également ajouté qu'il n'est pas écrit dans l'article en question « que la police cantonale genevoise n'écoute ni ne prête attention aux cas de harcèlements

²⁷ Cf. Site www.non-c-non.ch complet en matière de définition, de prévention et de formation.

dénoncés en son sein ». La commandante a insisté, dans un nouvel échange daté du 8 mars 2021, sur le dégât d'image provoqué, la mention de « police municipale » étant apparue plus tard par rapport à la version initiale en ligne.

Cet article a également suscité des réactions parlementaires immédiates dans le canton de Vaud.

C'est ainsi qu'une *Interpellation ordinaire* a été déposée au Conseil communal de Lausanne le 6 octobre 2020 par M^{mes} Muriel Chenaux Mesnier et Céline Misiego et M. Vincent Brayer, intitulée « *Quelle prévention et quelle action de la Police communale contre le harcèlement dans ses équipes ?* ». Il est notamment demandé que la Municipalité s'assure que les accusations de harcèlement au sein de l'Académie de police de Savatan « font l'objet d'une enquête, et le cas échéant que les conclusions en seront communiquées aux polices recourant aux services de Savatan ».

Il y a été répondu le 25 mars 2021²⁸ par la Municipalité, soit pour elle M. Grégoire Junod, syndic, et M. Simon Affolter, secrétaire, qui a alors rappelé les mesures existantes, dont la Cellule d'aide à la résolution des conflits (Cellule ARC), créée en 2009 déjà, qui prend notamment en charge les cas de harcèlement sexuel. Sur le cas plus spécifique de Savatan, il est relevé qu'il n'est pas possible de déduire de l'article du Temps que les comportements dont ont été victimes les personnes concernées aient eu lieu pendant leur formation.

A la date de la réponse de la Municipalité, il est souligné que « l'Académie de police de Savatan n'a enregistré aucune plainte pour harcèlement sexuel de la part d'un-e aspirant-e ou d'un-e membre du personnel permanent (enseignant-e, administratif-ve). Les sondages réguliers effectués auprès des aspirant-e-s n'ont pas non plus fait remonter de faits concrets de harcèlement. (...) L'Académie de police de Savatan ne tolère aucun comportement ni aucune parole à caractère sexiste de la part du personnel ni des aspirant-e-s.

Des règles internes ont été édictées et sont rappelées à l'ensemble des personnes sur le site avant chaque début d'école. (...) L'aspirant-e qui se sentirait victime d'un comportement ou de paroles inadaptées a en tout temps la possibilité de s'adresser à sa hiérarchie d'école, de prendre contact avec la psychologue sur le site, de s'adresser à son mentor ou d'en référer à son corps d'appartenance en dehors de la voie de service de l'Académie. »

²⁸ Cf. Interpellation *Quelle prévention et quelle action de la Police communale contre le harcèlement sans ses équipes ?* et réponse de la municipalité en date du 25 mars 2021 : <https://www.lausanne.ch/apps/actualites/Next/serve.php?id=10779>

Il faut retenir de cette réponse qu'aucun cas de harcèlement sexuel ou de dénonciation pour harcèlement n'a été porté à la connaissance de l'Académie de police ou à la Municipalité de Lausanne.

Une *Interpellation* a également été déposée au Grand Conseil vaudois le 27 octobre 2020 par M^{me} Carine Carvalho et consorts, intitulée « *Quelle prévention et quelle action de la Police cantonale contre le harcèlement sexuel en son sein ?* ». En préambule à sa réponse du 10 mars 2021²⁹, le Conseil d'Etat note que la « la Police cantonale vaudois (PCV) a lu avec intérêt et attention l'article paru dans le Temps le 5 octobre 2020, mais qu'elle n'a jamais été contactée, ni sollicitée par le journaliste en amont de la parution du reportage ». Il relève encore qu'« Il n'y est d'ailleurs jamais fait mention de l'institution Police cantonale vaudoise ».

La sous-commission a pris note de ces éléments et a décidé de voir si des cas avérés de harcèlement et de comportements inappropriés et sexistes auraient pu se produire, à Savatan également, sans qu'ils n'aient été portés à la connaissance de la hiérarchie de la police.

5. Sexisme et harcèlement sexuel à la police : quelle réalité ?

5.1. Quelles réactions à l'article du Temps ?

La sous-commission a demandé à l'ensemble des policiers et policières auditionnés de donner un retour sur les allégations de l'article du Temps afin d'estimer si des formes de sexisme et des situations de harcèlement avaient pu se dérouler quand bien même elles n'avaient pas fait l'objet de remontées à la hiérarchie ou à un organisme interne de l'Etat³⁰.

Une policière, plus ancienne dans le métier, relève que cet article ne la laisse pas indifférente, car elle a personnellement eu « affaire à des collègues d'une lourdeur à toute épreuve en paroles en tout cas » quand bien même la situation a bien changé avec l'arrivée de femmes plus nombreuses dans la profession. Elle souligne que ce qui reste inquiétant est la difficulté des personnes concernées à pouvoir en parler.

²⁹ Cf. Réponse du Conseil d'Etat du 10 mars 2021 à l'interpellation de Carine Carvalho et consorts *Quelle prévention et quelle action de la Police cantonale contre le harcèlement sexuel en son sein ?* : https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/2017-2022/20_INT_28_TexteCE.pdf

³⁰ Cf. Chapitre 4 *Problématique du harcèlement sexuel selon les témoignages du Temps et clarification de la police cantonale genevoise et des autorités du canton de Vaud* du présent rapport.

Un policier l'explique en mentionnant que la perception de ces femmes est que la hiérarchie a « droit de vie ou de mort » sur leur avenir professionnel. Ce qui est grave, selon lui, puisque le rapport de confiance hiérarchique est brisé dès la formation. Selon un autre de ses collègues, personne ne sait ce qui se passe à Savatan et personne ne peut donc confirmer quoi que ce soit. Cela revient à entendre les aspirantes et aspirants des dernières formations.

Une policière a eu connaissance de comportements mettant en cause un instructeur de Savatan, mais à sa connaissance, il n'y a jamais eu de plainte. Une de ses anciennes stagiaires aurait également connu des soucis importants lors de sa formation, mais elle n'a pas eu plus d'éléments.

Une policière a relevé qu'un commissaire était au courant de certains problèmes et qu'elle se proposait de le contacter afin qu'il fasse le relais avec des femmes concernées. La sous-commission n'a pas eu de retour à ce propos ; par contre, elle a entendu d'autres témoignages.

Une députée a fait part d'un cas de harcèlement avéré portant sur une situation portée à sa connaissance par une relation personnelle. Malgré le fait d'avoir essayé d'inciter la personne en question à témoigner en toute confidentialité, ce témoignage n'a pu être recueilli, la mère de la policière ne désirant pas exposer sa fille.

Ce qui est certain c'est que l'article en question a entraîné un comportement attentif des instructeurs de l'Académie envers les femmes, par exemple la présence de deux personnes durant les contacts, ce que l'une des auditionnées juge trop genré.

Une policière, entrée en 2017 à l'école de police, relève que les instructeurs n'ont jamais fait de différences entre hommes et femmes. Elle souligne que l'instructeur s'occupant de la technique et tactique d'intervention prenait toujours les femmes à la fin, afin de leur demander si elles avaient ressenti des difficultés, avec « soutien et bienveillance ».

Une policière de la volée 2018 n'a quant à elle jamais rien entendu relevant de l'article du Temps et a confirmé n'avoir eu aucun souci dans sa formation.

L'une de leurs collègues, pourtant de la même volée, relève au contraire avoir été victime de propos sexistes dès ses débuts à la police et à Savatan déjà. Elle affirme même ne pas connaître de collègue féminine qui n'ait jamais subi de remarques. Les remarques qu'elle qualifie de sexistes dans le cadre de sa formation ont été tenues lors des cours de tir par un instructeur lui disant que, parce qu'elle était une femme, l'arme serait trop lourde pour elle. Il y avait régulièrement des remarques pour insinuer qu'une femme, du fait

de son sexe, est plus faible et moins forte et donc moins bonne en tir. Tout au long de sa jeune carrière, elle a connu ce type de remarques dans toutes sortes de situations.

Un policier de la volée de 2018 estime pour sa part que certains éléments du Temps lui paraissent « peu vraisemblables », comme l'usage des outils de police pour obtenir un numéro de téléphone privé. Toutes les recherches sont enregistrées et peuvent être contrôlées par le procureur ou l'inspection générale des services (IGS) pour en vérifier la raison, suite à une plainte, mais aussi en cas d'alerte lancée par le système. Aucune de ses collègues de volée avec lesquelles il est en contact n'a vécu de situations comme celles relatées dans le Temps. Il relève que, s'il est possible que des femmes n'aient pas osé parler, il est tout aussi possible qu'il ne se soit rien passé.

Un de ses collègues de la volée de 2018 relève au contraire que des formes de sexisme ayant provoqué des conflits ont débuté à Savatan. Il y a eu des commentaires très déplacés portant sur le sexe de la personne ou sur sa place non légitime dans la police. Certains ne se sont pas gênés pour entrer dans la chambre des filles à n'importe quel moment de la journée ou de la nuit. Ce type de comportements de jeunes aspirants a généré des conflits, dont un qui a eu des conséquences sur l'admission aux examens.

Une policière ayant effectué sa formation dans la volée de 2019 relève pour sa part n'avoir pas connu de cas de harcèlement sexuel à Savatan, mais de formes de harcèlement moral, non pas parce qu'elle est une femme, mais parce que « le système veut cela du moment qu'on est aspirant ». Il n'y a pas de contact humain ; c'est presque l'armée. « D'un côté, on veut promouvoir la psychologie et, de l'autre, les aspirants sont des numéros ».

Mettre ses limites dans un tel contexte a valu à une aspirante d'être catégorisée comme « la chiante de service ». Si c'était à refaire, elle ne le referait pas ; pour elle, les très jeunes, hommes et femmes, « sont brisés en sortant de Savatan ».

Une policière de la volée 2019 a marqué son étonnement, car il y a des exercices, comme la fouille, que les aspirantes n'ont pu exécuter parce qu'il n'y avait pas d'intervenante femme. Quand elles faisaient du tir, on ne les touchait pas ; dans les exercices de sécurité personnelle, on ne pouvait également pas les toucher pour les leur montrer. Elle attribue cette différenciation au fait que sa volée suivait celle qui avait donné lieu à l'article du Temps. Une autre parle de « surcompensation » suite à la parution de l'article.

Une autre jeune policière confirme n'avoir pas vu personnellement de cas de harcèlement sexuel durant sa formation et avoir d'ailleurs trouvé que les

femmes étaient traitées de la même manière que les hommes. Elle a précisé néanmoins avoir été la cible de remarques d'un professeur de self défense en raison de sa petite taille et du fait qu'elle fait jeune. Il lui a répété à plusieurs reprises qu'elle n'y arriverait jamais. D'autres femmes ont fait l'objet de remarques similaires. Il est intéressant de noter qu'elle n'a pas assimilé ces propos à des remarques sexistes, mais visant leur personne.

Une policière est ravie d'avoir pu se présenter devant la sous-commission, car elle a témoigné dans l'article du Temps. Elle a accompli sa formation à Savatan pour une police municipale. S'exprimer sur le harcèlement n'aurait pas été imaginable au début de sa carrière et le changement est à saluer, quand bien même il reste du chemin à parcourir. Elle a salué la composition de la sous-commission et le fait qu'il y ait également un homme présent lors de son audition (le deuxième député étant excusé ce jour-là).

Celle-ci confirme avoir connu des femmes qui ont subi des formes de harcèlement à Savatan et le fait que des instructeurs notamment, mais pas seulement, utilisaient des données pour entrer en contact avec des aspirantes. Elle-même mentionne avoir participé récemment à un cours de tir avec d'autres membres de la police et avoir reçu ensuite un message de l'un des participants.

Pour une policière, les témoignages du Temps montrent pourquoi les femmes ne parlent pas, car si elles s'attaquent ouvertement au système, elles seront simplement « balayées ».

Pour une personne auditionnée, le directeur de l'Académie aurait pu mener des investigations au sein de la structure des instructeurs ; il lui aurait suffi de prendre quelques téléphones portables et de suivre des conversations WhatsApp. Quand on est dans la police, on sait comment enquêter et obtenir des preuves. De fait, dans le cas présent, on n'a pas eu envie de les trouver.

Une policière estime que les cours à l'Académie de police devraient donner plus de place à la thématique de l'inclusivité et que le volet harcèlement n'est pas assez développé.

Des policières relèvent que la féminisation du corps de police pourrait également passer par l'engagement d'institutrices sur le terrain à Savatan. Lors de la formation de l'une d'elles, les seules institutrices enseignaient le français et la psychologie. Elle a elle-même bénéficié de cours de tir et de tactique d'intervention donnés par des hommes uniquement, alors qu'il existe des institutrices dans ces domaines. Une autre a suggéré la participation de comédiennes avec lesquelles des exercices seraient possibles. Sur le même sujet, une autre a relevé qu'il aurait pu être souhaitable que le cours de

psychologie soit donné par un homme, pour éviter peut-être qu'il ne soit considéré comme « du blabla de gonzesse ».

Une autre souligne que les femmes de sa volée ont reçu des pantalons pour homme et qu'elles s'étaient vues initialement apposer un refus de changer les uniformes quand bien même ils étaient inadaptés.

Enfin, une jeune policière reste convaincue que Savatan reste « l'obstacle principal ». Les hommes ont connu l'armée et sont habitués à partir. Une formation à Genève serait une solution aux problèmes d'éloignement et de vie de famille. Elle permettrait par ailleurs d'acquérir plus de connaissances pratiques utiles et de se concentrer sur les vrais problèmes du canton.

Nous retenons que des personnes ayant participé à la même volée de 2018 donnent des versions très contrastées de leur vécu, qu'elles soient hommes ou femmes. Il en ressort que des comportements inopportuns ont en tout cas eu lieu dans cette volée, quand bien même certaines ne les ont pas vécus – et c'est heureux – ou n'en ont pas été témoins. Une policière, qui n'était alors pas dans la police genevoise, a confirmé la gravité des faits relatés dans le Temps par des personnes qu'elle a connues. Par la suite, le comportement dans la formation s'en est ressenti, comme mentionné dans divers témoignages. Des remarques sexistes ont quand même été vécues comme telles dans les différentes volées par des personnes auditionnées.

5.2. Résultats du sondage³¹

Un sondage a été mis en place en septembre 2021, à destination de tout le personnel, afin de savoir où se situent les situations de harcèlement. Le service psychosocial s'est occupé de rechercher les sondages existants et les a validés scientifiquement, et le comité sur l'inclusivité a porté le sondage, en termes de communication. La police s'est associée à l'OPE et au GDC pour sa réalisation. Sa direction des ressources humaines a initié une commission RH latine au sein des polices romandes afin de comparer les données avec celles des autres cantons. Le canton de Neuchâtel et la Ville de Lausanne ont opté pour des démarches de sondage similaires, en reprenant le canevas du sondage genevois³². Ce dernier s'est élaboré sur celui conduit en 2007 par la Confédération auquel 2000 personnes de tous horizons ont répondu. Il a d'ailleurs été reconduit en 2021 pour mesurer les écarts, mais les résultats n'étaient pas encore connus au moment de l'audition.

³¹ Annexe 3 : Résultats du sondage.

³² Les résultats de ces deux sondages ne sont pas encore disponibles.

Le sondage réalisé a été légèrement adapté, notamment en ce qui concerne les données démographiques ; une question portait par exemple sur le service de la police auquel appartenait le répondant. Le but était de permettre d'établir une comparaison directe avec les données de la Confédération, et, sachant que le sondage de la Confédération avait été validé scientifiquement, il ne fallait pas trop s'éloigner de la version fédérale.

Pour analyser les différents types de harcèlement, 12 types de comportement³³, allant du commentaire sexiste au viol, ont été mis en lumière. Il a été demandé aux participants du sondage de communiquer s'ils avaient déjà vécu un de ces 12 types de comportement et, si oui, s'ils en avaient été témoins ou s'ils les avaient eux-mêmes subis. En sus de ces informations, il leur a été demandé d'indiquer la temporalité de la survenance de ces types de comportement, notamment s'ils avaient vécu ces situations au cours de la dernière année et/ou au cours de leur carrière dans la police. Il a été également demandé d'indiquer leur fréquence, la typologie des auteurs, les réactions que le comportement a suscitées, les effets négatifs engendrés par le comportement, ainsi que les services dans lesquels ont eu lieu les comportements. Les participants ont également eu l'opportunité de faire des commentaires libres.

871 personnes ont répondu au sondage, ce qui représente un tiers des collaborateurs et des collaboratrices. 679 ont terminé le sondage. Pour que le sondage soit valide, il était nécessaire d'avoir au moins 450 personnes qui répondent au sondage, ce qui a été atteint. 66% d'hommes et 34% de femmes ont participé, ce qui paraît normal vu la composition du corps de la police.

Concernant l'âge, la majorité des participants oscille entre 31 et 50 ans. Concernant les années d'ancienneté, les résultats sont assez variés. A noter qu'il y avait toujours la possibilité de ne pas mentionner l'âge ou l'ancienneté, car il est connu que certaines personnes craignent d'être retrouvées. En effet, 7,3% ont décidé de ne pas mentionner ces aspects. Deux tiers des participants sont policiers, un peu moins d'un tiers travaillent dans l'administratif et 8,5% en ASP. En ce qui concerne les statuts, la majorité des

³³ Commentaires généraux dégradants ou obscènes (1) ; téléphones, lettre, courriels non souhaités désobligeants ou obscènes (2) ; commentaires désobligeants liés à la personne ou commentaires obscènes (3) ; se faire siffler/dévisager (4) ; gestes/insinuations obscènes (5) ; histoires indésirables à contenu sexuel (6) ; invitations indésirables à contenu sexuel (7) ; matériel pornographique (8) ; contact corporel indésirable (9) ; attouchements/baisers (10) ; chantage sexuel (11) et abus sexuel/viol (12).

participants sont collaborateurs. Une grande majorité des personnes qui ont répondu travaillent à temps plein.

Concernant le pourcentage de personnes ayant vécu, dans les 12 derniers mois, un des types de harcèlement, il en ressort que presque une personne sur deux a vécu des commentaires généraux dégradants ou obscènes ; 8,1% ont reçu des appels, courriers, lettres non souhaités et désobligeants. 20% ont vécu des commentaires désobligeants ou des remarques dégradantes. Une personne sur 10 a été sifflée, dévisagée ou déshabillée du regard. Une personne sur trois a subi des gestes obscènes ou des insinuations sexuelles. Moins de 15% ont entendu des histoires indésirables à caractère sexuel. 5,4% ont eu des invitations indésirables. 10% ont été exposées à du matériel pornographique contre leur gré, hors cadre du travail évidemment. 5% ont vécu un contact corporel indésirable. Pour les trois comportements qui suivent, il a été décidé de ne pas mettre les résultats en pourcentage, mais en chiffre brut, afin de ne pas dénaturer la donnée. Cinq personnes ont vécu des attouchements ou baisers non désirés. 13 personnes ont vécu du chantage sexuel. Concernant les abus sexuels et viol, aucun cas n'a été dénoncé.

En moyenne, 6 personnes sur 10 ont vécu au moins un des 12 comportements inopportuns dans les 12 derniers mois et plus de 7 personnes sur 10 au cours de leur carrière au sein de la police. Les femmes vivent significativement plus de comportements inopportuns que les hommes. 80% de femmes disent avoir vécu un des 12 comportements au cours de leur carrière contre 73% d'hommes. La personne est comptabilisée une fois, même si elle a vécu plusieurs comportements.

Concernant la fréquence des comportements, il en ressort que les comportements dits « plus légers » sont ceux qui touchent le plus de gens et sont les plus fréquents. Concernant les comportements « les plus graves », le harcèlement pornographique reste très fréquent et fait visiblement partie de la culture de l'entreprise.

Sachant que c'est le caractère subjectif qui est le plus important en ce qui concerne le harcèlement, il faut retenir qu'au cours de la dernière année, 1 personne sur 3 en 12 mois s'est sentie gênée et/ou harcelée par un des 12 comportements. Au cours de l'ensemble de la carrière, le chiffre s'élève à un peu moins d'une femme sur deux (43%) et, au cours de la dernière année, les femmes se sont senties 2 fois plus harcelées ou gênées que les hommes. Pour les hommes, 18%, soit 1 homme sur 5, se sont sentis gênés et/ou harcelés au cours de la dernière année et, sur l'ensemble de la carrière, un peu moins d'un homme sur quatre.

Il n'est pas possible de voir s'il y a une augmentation ou pas dans le parcours professionnel, sachant que ce n'est pas une étude longitudinale. Le sondage prend en effet une photo à l'instant T ; il n'est donc pas possible de voir clairement une évolution.

En ce qui concerne la typologie des victimes, les policiers et policières vivent, de manière générale, plus de comportements inopportuns que le personnel administratif ou les ASP. La tranche d'âge la plus touchée est celle des 31 à 40 ans. Il faut se demander si c'est à cause de leur tranche d'âge qu'elles sont plus touchées ou si c'est parce que, dans la population considérée, c'est la tranche d'âge la plus grande. Il est visible que cette tranche d'âge vit significativement plus de harcèlement que les autres.

Il n'y a par ailleurs pas de différence observée en fonction du statut hiérarchique. Si on se penche sur les femmes, ce sont les femmes policières âgées de 31 à 40 qui sont les plus touchées. Pour les hommes, le fait d'être policier n'impacte pas le fait d'être plus touché par des comportements de harcèlement sexuel ; c'est uniquement la tranche d'âge, 31 à 40 ans, qui augmente les chances d'être victime. Concernant les auteurs, dans la majorité des cas, ce sont des hommes seuls. La deuxième typologie d'auteur la plus fréquente est un groupe d'hommes. 13% de femmes sont autrices.

Il faut souligner que ce sont les victimes qui ont spécifié par qui elles avaient été harcelées. Concernant le statut hiérarchique, on voit qu'en général, il s'agit de collaborateurs directs.

On peut avoir l'impression que les services transversaux logistiques sont moins touchés que les services opérationnels et c'est le cas, mais c'est uniquement dû au fait qu'il y a plus de personnel dans ces secteurs. A cela s'ajoute le fait que beaucoup de répondants n'ont pas voulu répondre concernant le service dont ils faisaient partie, par peur des répercussions.

Pour tous les comportements, il y a beaucoup plus de personnes qui disent avoir été témoins que ceux qui en ont été victimes. Ce comportement est sûrement dû au fait que, en tant que victime, on minimise ce qui nous arrive. De plus, une personne peut être harcelée devant plusieurs témoins et donc il y a de facto plus de témoins que de victimes. Cependant, en moyenne, il y a quand même trois fois plus de comportements qui sont observés que vécus. Il faut noter que les réactions les plus fréquentes face aux comportements de harcèlement sont l'humour, se défendre verbalement et parler à ses collègues. Une personne sur cinq dit ne pas avoir eu de conséquences négatives suite à un comportement de harcèlement. Pour les autres, celles-ci sont notamment la mise en place de stratégies d'évitement et la détérioration de la relation

avec les collègues de travail et/ou la hiérarchie, sans parler des conséquences psychologiques, mais aussi des conséquences physiologiques.

Les voies de communication officielles sont très peu mentionnées. Les personnes auditionnées par la commission ont donné des éléments de compréhension à cet égard. Il faut souligner, et les témoignages des auditionnés le confirment, que la voie de service n'est également pas ou très peu utilisée. Il est connu qu'au moins cinq femmes ont subi des attouchements ou ont été embrassées contre leur gré au travail, ce qui aurait mérité une dénonciation, mais la voie de service n'a pas été sollicitée.

En ce sens, il faut faire attention que la situation ne bascule pas dans l'autre sens, c'est-à-dire que tout le monde dénonce tout le monde. Une conclusion se dessine pour le service psychosocial, à savoir que l'énergie ne devrait pas être mise sur les moyens de dénoncer, mais directement sur les agresseurs. Ce sondage permet en effet d'identifier avec beaucoup plus de précision là où il faut être actif en ce qui concerne les interventions et les directives de tolérance zéro.

Une première présentation des résultats a pu être faite à la sous-commission fin mars 2022 par la DRH et le service psychosocial de la police. Il a été précisé lors de cette audition que des présentations avaient pu être organisées pour la commission des ressources humaines de la police latine, l'état-major de la police, la commission du personnel, la commission RH et le conseiller d'Etat chargé du DSPS.

Pour la DRH, il est important que le personnel soit informé au préalable des résultats par la direction. Toutefois, il a été décidé de communiquer les résultats en même temps qu'une proposition d'actions. Dans cette perspective, la révision du code de déontologie³⁴, mis à jour en mai 2022, traite des comportements inappropriés. Un plan d'action a été validé par l'état-major de la police. Le service psychosocial a souligné l'importance de désigner des personnes de confiance et des instances internes ou externes qui ne sont, au vu de ce sondage, pas encore sollicitées. Un accent spécifique doit porter sur la culture d'entreprise et la féminisation du corps de police.

Ce sont des lignes de force que la sous-commission partage pleinement au vu également des entretiens qu'elle a conduits. Si l'institution a évolué avec le temps, comme le montrent et le sondage et les personnes auditionnées, il n'en demeure pas moins qu'elle n'est pas encore exemplaire aujourd'hui. 70% des personnes ont été affectées au cours de leur carrière et 60% au cours

³⁴ Cf. Code de déontologie de la police genevoise : <https://www.ge.ch/document/29018/telecharger>

de la dernière année par au moins 1 des 12 comportements inopportuns, ce qui reste inquiétant, car même s'il y a une évolution, on voit qu'elle n'est pas suffisamment importante.

Ce sondage a le mérite de rendre visibles des comportements inopportuns qui ne sont plus tolérés aujourd'hui et qui n'épargnent aucun secteur d'activité. La sous-commission salue encore une fois la responsabilité de la police qui a assumé le risque de ce sondage et estime qu'il devrait faire l'objet de démarches similaires au sein de l'Etat pour que des mesures soient ciblées et soient prises en fonction des environnements de travail.

5.3. Paroles de policières et de policiers

Les personnes auditionnées s'accordent sur le fait que le contexte a évolué positivement avec l'arrivée d'un plus grand nombre de femmes dans le métier, mais surtout que l'on peut observer un changement de comportement générationnel. Les comportements ou propos problématiques ne sont pas la règle, mais cela ne veut pas dire qu'ils n'existent plus, comme le montrent les résultats du sondage et les personnes auditionnées. Ce chapitre tend à nommer en donnant la parole aux protagonistes.

Un policier nous a fait part d'un cas où une de ses collègues lui a confié bien après les faits s'être fait plaquer contre un mur au domicile de son chef après le départ de ses autres collègues et qu'elle a choisi de se taire pour ne pas avoir d'ennuis.

Une policière avec plusieurs années de métier relève que les comportements envers les femmes ont beaucoup évolué. Alors qu'elle était stagiaire, elle était souvent prise à partie par rapport à son physique et plus particulièrement à sa taille de poitrine. Son chef de groupe d'alors avait essayé de l'embrasser de force ; il l'invitait à boire des verres, ce qu'elle avait refusé, ce qui était mal passé. Cette situation l'a poussée à démissionner pour retourner dans le privé. Elle n'avait en effet personne à qui parler et elle se sentait seule. Il y avait alors très peu de femmes au sein de la police et encore moins au sein de l'état-major. Suite à un changement professionnel, elle a à nouveau postulé à la police et a été engagée.

La situation s'est certes améliorée peu à peu avec les années ; elle travaille actuellement avec des personnes de sa génération, qui ont le sens de l'équité, de l'égalité et de l'inclusivité, mais force est de constater toutefois que d'autres sont restés dans « l'ancienne police », convaincus que les petites blagues d'avant sont toujours drôles, alors que ce n'est pas le cas.

Une autre policière fait part de propos sexistes venant de supérieurs hiérarchiques, émis sur le ton de la rigolade, du type : « La place de la femme

à la police, c'est à la cuisine ». Elle remarque qu'elle ne le prend pas personnellement et que chacune va le vivre à sa manière et réagir ou non en conséquence.

Une autre policière encore a fait part de faits récents relevant du harcèlement. Il est arrivé que des collègues, qui n'étaient pas dans sa brigade, lui écrivent sur son numéro professionnel pour lui proposer de faire connaissance. Il a parfois fallu insister à plusieurs reprises pour que la personne veuille bien la laisser tranquille. Des collègues bien plus gradés l'ont rajoutée sur des réseaux sociaux et l'un d'entre eux plus particulièrement a tenté d'initier une relation avec elle de manière très insistante et déplacée. Les exemples qu'elle nous a communiqués, mais que nous ne retranscrivons pas par souci de confidentialité, l'attestent. Elle a d'abord cru que la distance et le vouvoiement suffiraient, mais elle a dû le menacer d'alerter ses supérieurs, ce qui a permis de mettre un terme à cette situation de harcèlement.

Une policière mentionne pour sa part que, lorsqu'elle était encore stagiaire il n'y a pas si longtemps, elle a eu affaire à un jeune gendarme très insistant. Il lui a d'abord écrit sur les réseaux sociaux sur le ton de l'humour et a essayé de l'inviter chez lui. Au travail, il y avait des regards et des sourires. Elle a expliqué qu'elle n'était pas intéressée. Lors d'une patrouille, il s'est permis de poser sa main sur sa cuisse en lui demandant si elle n'avait pas changé d'avis et si elle était d'accord d'accepter un rendez-vous chez lui. Elle en a parlé à son maître de stage et celui-là l'a pris à la rigolade en disant qu'il était juste maladroit et que c'était un mauvais dragueur. Elle en a parlé à son chef de groupe qui a eu la même réaction. Elle relève qu'ils n'ont pas vraiment compris le fait qu'une femme puisse réellement se sentir mal du fait d'avoir un contact physique non sollicité de la part d'un collègue.

Cette policière déplore donc que ces hommes pensent que c'est juste des blagues, alors qu'elle ne l'a pas vécu ainsi. Elle a pu rebondir, car elle travaille aujourd'hui dans une brigade dans laquelle sa hiérarchie est bienveillante et où les femmes se sentent bien, car reconnues et considérées comme une richesse dans la profession.

Une autre policière, récente dans le métier, mais ayant auparavant déjà travaillé dans le privé, note qu'il lui est arrivé d'entendre des remarques extrêmement sexistes et déplacées, même lors d'entretiens. Elle donne l'exemple d'un entretien où son référent lui a tenu les propos suivants, en présence d'un gradé : « De toute façon tu es une femme, tout ce que tu veux, c'est te mettre dans une place sympa, où tu peux faire des gamins et après te mettre en arrêt maladie et à temps partiel ». Elle a fait remarquer à ce dernier que ces propos étaient inadmissibles ; le fait d'avoir occupé un poste

auparavant qui l'a sensibilisée à ce type de problématique a certainement contribué à sa réaction directe. Elle s'est certes sentie écoutée, mais pas du tout soutenue, car aucune suite n'y a été donnée. Par ailleurs, pendant le processus de recrutement, on lui a demandé si elle souhaitait avoir des enfants. Elle a trouvé problématique que ce type de question puisse lui être posée en entretien. Ce n'est d'ailleurs pas le seul cas relevé sur cette question.

Elle-même n'a pas de problème à faire des blagues aux personnes avec lesquelles elle travaille, mais elle estime qu'il n'est pas acceptable que des personnes plus gradées se permettent des propos inappropriés. Lors de l'un de ses stages, son chef de groupe réparait une machine à café. Elle a proposé son aide et il lui a été répondu que c'était une femme, qu'elle était intellectuelle et donc que ça ne servait à rien qu'elle fasse cela. De manière générale, elle relève que le fait soit d'être très jeune dans l'entreprise, soit de sortir de l'école, n'aide pas non plus. Les hommes, et pas seulement les femmes, en prennent pour leur grade.

Une autre jeune policière remarque que le sexisme existe et qu'il serait vain de le nier. Elle-même n'en est pas affectée, car elle fait preuve de répondant et joue de l'humour et de la diplomatie. Cette stratégie la préserve. Elle remarque qu'elle a développé dans un milieu majoritairement masculin un trait de personnalité qui s'accorde avec son milieu professionnel, comme une forme d'adaptation et d'intégration à un mode de vie.

Elle mentionne deux types de propos, l'un qui ressort de la séduction et l'autre visant à blesser, auxquels les femmes sont confrontées. Dans les deux cas, elle joue de l'humour. Dans le premier, elle mentionne très vite l'existence de son conjoint et le fait qu'elle est heureuse avec lui. Pour le deuxième cas, elle ne craint pas de souligner que le langage utilisé est blessant. Si elle comprend que des jeunes femmes puissent se sentir mal en sortant du travail selon ce qu'elles ont vécu, elle constate qu'échanger avec elles est tabou. En effet, « se faire une place en tant que femme dans un milieu masculin et dire que des propos ont causé du tort est un tabou. (...) c'est pour cela que peu de femmes en parlent. (...) En tant que femme dans un milieu masculin, elle doit deux fois plus montrer qu'elle peut se faire une place et deux fois plus prouver aux autres qu'elle est là. »

Une policière relève qu'étant donné la proximité vécue dans le cadre du métier, tout semble permis. Même si l'humour semble prédominer, elle s'interroge souvent quant à savoir si les propos sont sérieux et sexistes ou ressortent de la blague. Cela ne la fait pas rire lorsqu'on lui demande par exemple si « on l'a bien baisée pendant ses vacances ». Elle sourira à de

telles remarques, parce qu'elle n'a pas vraiment le choix, même si cela n'est pas drôle et qu'en fait elle aurait pu rompre durant ces mêmes vacances...

Une policière avec une dizaine d'années de métier pourrait raconter nombre d'histoires sordides, mais ce qui l'intéresse c'est de montrer qu'« elles font avec ». Elles essaient de laisser passer les commentaires permanents sur le physique, qu'ils soient positifs ou négatifs, ou sur les remarques négatives sur la façon dont les femmes arrivent au pouvoir. Une femme qui arrive à un poste hiérarchique ? C'est parce qu'on a besoin de femmes ! Elle a cité un exemple parlant qu'elle a dénoncé avec courage et que nous ne reprendrons pas pour ne pas l'identifier. Elle relève les commentaires récurrents sur « ses fesses » avec la remarque « Passe devant ! ». Il existe aussi des commentaires sur de possibles relations sexuelles entre collègues, toujours sur le ton de la boutade, tout comme les propositions indécentes, quotidiennes.

Elle souligne l'effet de groupe, les hommes se comportant différemment lorsqu'ils sont ensemble ; le fait d'être majoritaires conforte cet effet. Ils font donc plus facilement des blagues en groupe, car cela fait rire. Si ce n'est à propos des femmes policières, ce sera à l'égard des plaignantes – « Va voir le missile dans la salle d'audition » ou des femmes dans les Rues Basses. Ce dernier exemple nous a été cité par un ou deux membres de la police. Or, elle remarque que ses collègues sont pourtant des gens fondamentalement très bien. Certains n'ont pas la force de caractère pour s'opposer à ceux qui guident le groupe ou aux « anciens » ; ils vont rire pour témoigner de leur appartenance au groupe. Les auteurs bénéficient de l'effet de groupe pour ne pas être dénoncés.

Une jeune policière mentionne avoir été très choquée des propos adressés aux femmes lors d'entraînements avec d'autres services, notamment en entendant les propos d'un instructeur qui ne s'adressaient qu'aux femmes pour leur dire qu'elles ne tapaient pas assez fort, en plus d'autres remarques telles que « cours plus vite » ou « t'es pas une danseuse ». Elle a également entendu des petites remarques lors des techniques et tactiques d'intervention, telles que « tape plus fort » ou « t'es mal positionnée » qui semblaient, encore une fois, ne s'adresser qu'aux femmes.

Elle souligne, comme d'autres femmes, que ce genre d'attitude est lié à l'âge. Il s'agit d'hommes qui sont là depuis l'époque où il n'y avait pas de femmes dans la police, ou tout au plus les « gendarmettes qui faisaient la circulation aux ronds-points ».

Au bénéfice d'une formation académique, une jeune policière note qu'elle n'était pas habituée à évoluer dans un milieu majoritairement masculin,

habité par des remarques « primitives constantes », comme elle les qualifie. Elle est convaincue que nombre de collègues masculins ne se comportent pas ainsi chez eux, mais qu'avec l'effet de groupe ils deviennent comme des jeunes en bande.

Un jeune policier relève qu'il a reçu certains retours de collègues féminines de sa volée avec lesquelles il était plus proche sur des propos qui étaient à la limite de l'acceptable, alors que des collègues masculins ne voyaient rien de mal dans ces propos déplacés. Il mentionne que, lors de son premier stage, une collègue de sa volée a connu des problèmes avec un cadre. Lui-même ne l'avait pas remarqué initialement, mais en étant plus attentif, il a noté que les propos de ce cadre étaient peu appropriés. Ce dernier disait des choses avec humour, en pensant que c'était drôle, mais cela l'était seulement pour lui, et créait un sentiment de malaise au sein du groupe. Tout le monde rigolait bêtement, mais au final, ces propos touchaient la personne ciblée. Le gradé en question ne se remettait pas en question, quand bien même la collègue en question a réagi en demandant au cadre de cesser, ce qui a fini par créer une tension entre les deux ; ils ne faisaient pas de sorties ensemble et ne se parlaient presque plus. La hiérarchie s'est contentée de prendre acte que ce collègue, alors pas loin de la retraite, était ainsi et qu'il n'allait pas changer. Ces cas sont rares, mais ils existent. Il remarque que des policiers de l'ancienne génération n'ont jamais travaillé avec des femmes et conservent une mentalité aujourd'hui dépassée. Ce qui pourrait être un début d'explication.

Un autre policier constate que plus le collaborateur est âgé et plus la considération de la femme est faible. La manière de traiter les femmes de certains collaborateurs est très archaïque. Il explique qu'il travaille avec des collègues qui se permettent parfois des remarques, à son sens, déplacées, lors des interventions envers des collaboratrices ou des citoyens. Il n'est personnellement pas à l'aise avec cela. Le métier de policier est certes particulier et il est important de dédramatiser. Toutefois, il a de la peine avec les blagues ciblées. A titre illustratif, il mentionne un collaborateur qui passe ses après-midis à faire des allers-retours dans les Rues Basses pour « mater » des filles, et à formuler des remarques déplacées. On ne peut contrôler ce qui se passe dans une voiture.

Une autre jeune policière relève que, lors de son stage, elle a dû faire face à des commentaires déplacés concernant la nature de ses sous-vêtements ; elle s'est sentie forcée de rigoler et de ne rien dire. Une fois un poste fixe obtenu, elle a osé en parler à ses chefs ; les personnes à l'origine de ces commentaires l'ont appris et sont venues lui dire qu'il ne s'agissait que de propos pour rire. Elle relève que, si elle avait eu connaissance d'un service

qui aurait pu l'aider à mettre fin à ces commentaires, elle en aurait été contente.

Une autre encore évoque elle aussi un épisode durant son stage où un policier passant derrière elle lui a confié son désir de lui mettre la main aux fesses. Elle a été forcée de le recadrer, ce qui a rendu leur relation professionnelle plus complexe. A la fin de son stage, elle en a parlé à sa hiérarchie qui a essayé, selon elle, de protéger ce policier en soulignant qu'il partait de toute façon bientôt.

Un policier auditionné a témoigné comme victime de harcèlement sexuel se manifestant sous la forme d'invitations répétées sur le plan privé et des messages quotidiens sur une longue durée. Il a fini par alerter sa hiérarchie qui a pris l'histoire à la légère, mentionnant qu'il n'était pas étonnant qu'il attire des femmes vu sa beauté. Après un nouvel épisode intrusif, il a menacé de porter plainte et sa hiérarchie a fini par réagir. La personne a, semble-t-il, demandé à changer de service, mais il n'a pas cherché à savoir ce qu'il en était réellement. Il reste persuadé que la situation aurait été traitée plus rapidement si c'était lui qui avait eu la même attitude envers sa collègue.

Un cadre a dû traiter une situation de harcèlement au sein de son poste. Un collaborateur a fait des sous-entendus à une collaboratrice, pouvant être interprétés comme des propos sexistes. Dans cette situation, les cadres féminines ont été bienvenues et sollicitées. La collaboratrice concernée s'est adressée à sa cheffe de groupe, une femme, qui s'est ensuite adressée à la femme adjointe. Il pense que le fait de pouvoir s'adresser à une femme a été positif. Bien sûr, il y aurait pu ne pas avoir de femmes dans les équipes. Il ne peut pas dire si, le cas échéant, la collaboratrice se serait adressée à son chef de groupe homme. Toutefois, il estime que, dans son groupe, il y a un management de proximité qui crée un réel lien de confiance. In fine, la collaboratrice concernée est venue le voir directement et la personne a été sanctionnée du point de vue disciplinaire.

Un autre cadre précise qu'à titre personnel, il n'a pas eu l'expérience de confrontation avec des attitudes ou propos déplacés de la part de collaborateurs durant sa carrière. Il pense qu'il s'agit d'une question d'éducation avant une question de profession ou de statut. Il serait inconcevable pour lui de les tolérer. Les comportements inadaptés, en plus de nuire à la victime, nuisent par ailleurs gravement à l'image de la profession.

Un autre cadre mentionne qu'il a eu connaissance de deux cas de harcèlement sexuel, non dans le cadre de ses fonctions hiérarchiques, mais suite à la confiance de deux collègues pour des faits anciens et relevant tous deux du harcèlement sexuel. Le premier cas a abouti à une sanction, quand

bien même la policière a été isolée et seule dans son combat, et le second cas concernait une femme au début de sa carrière qui a subi du harcèlement de la part de son chef lui mettant la main sur la cuisse lors de patrouilles, ce qu'elle a dénoncé, sans suite.

Un cadre mentionne avoir connu, depuis sa prise de fonction, deux cas de harcèlement sexuel. Le premier cas est celui d'une officière supérieure, qui est venue vers lui, ce qu'il a pris comme un signe de confiance, car il est indispensable selon lui d'instaurer un climat de confiance pour permettre aux victimes de parler. Elle lui a demandé conseil et lui a raconté ce qui s'était passé en dehors de son service. Les propos obscènes tenus l'ont extrêmement choquée. La sous-commission a entendu leur teneur clairement sexiste et ne les relaie pas pour raison de confidentialité. Il lui a conseillé de le formaliser et de rester extrêmement factuel dans le libellé, afin de ne pas entrer dans une dimension émotionnelle. Or le délai de traitement a été trop long à son sens. De plus, cette collaboratrice a été un peu étonnée de la suite qui a été donnée, à savoir qu'on lui a proposé une médiation. Elle a été confrontée à une personne RH qui lui a demandé si elle avait déjà été harcelée par le passé, ce à quoi elle a dit qu'en effet elle avait déjà été confrontée à ce type de comportements. Cette personne RH a alors sous-entendu que son action était une forme de vengeance au vu de ses expériences passées. Ce qu'elle a ressenti comme une mise en question de son intégrité et de sa crédibilité. Ce cas n'a pas traité de manière optimale d'après ce qui lui a été rapporté.

Le deuxième cas concerne une collaboratrice qui s'est confiée à sa supérieure et s'est effondrée en larmes dans son bureau suite aux propos obscènes tenus avec geste à l'appui par un commissaire de police qui ne seront pas rapportés ici pour les mêmes raisons de confidentialité par la sous-commission. Le cadre en question lui a conseillé de dénoncer ce comportement et lui a assuré qu'il la soutiendrait dans toutes les démarches qui pourraient survenir. Ce qu'elle a fait au printemps 2022. Il en a immédiatement, vu la nature des faits, avisé la hiérarchie de la police pour accélérer la prise de décision. Le mis en cause n'aurait été entendu que quelques mois plus tard et, depuis, les intéressés dont la victime n'ont reçu aucune nouvelle – il y en peut-être eu depuis en fin d'année 2022 ou au début 2023. Le message envoyé est que si on boit un verre et qu'on a un accident en voiture, on est transféré, mais si on harcèle, il ne se passe rien ou, en tout cas, il se passe trop de temps.

Il faudrait, selon un cadre, visibiliser les sanctions, ce qui représente un enjeu majeur. Tout cela fait que l'on se retrouve dans une bascule où on a l'impression que les faits de harcèlement pourraient être considérés comme un déni, alors que ces comportements ont un impact sur la santé des victimes,

sur l'absentéisme et sur la qualité du travail. C'est un devoir en tant qu'employeur de le faire.

Une autre souligne qu'une partie des stagiaires, hommes ou femmes, doivent souffrir. Elle relève que des « bizutages » ou intimidations, qui n'ont pas lieu d'être, existent toujours, comme des propos sexistes, racistes et discriminatoires, quand bien même ce n'est de loin plus la règle.

Une policière nous a décrit avoir été victime de bizutage. Les faits décrits sont clairement humiliants et ont porté atteinte à sa personnalité. Ils ne sont pas décrits ici pour préserver la confidentialité qui lui a été promise.

Une attention devrait par ailleurs être portée aux stagiaires, car il ressort de certaines auditions que les personnes en stage n'ont pas osé dire ce qui n'allait pas.

Un policier considère malgré tout que la position du stagiaire s'est améliorée, quand bien même les stagiaires ne sont pas toujours bien considérés et traités. Il souligne que certains sont forcés à boire des verres après le service, par exemple. Lui-même, alors stagiaire, s'est trouvé dans une situation où il a refusé d'aller prendre un verre et il a lui a été rétorqué : « Vive l'esprit d'équipe ! », ce à quoi il a répondu qu'il n'avait pas besoin de boire pour être bien avec lui-même et avec ses collègues. Il préférerait rentrer et passer du temps avec son enfant ; ce choix a suscité une attitude différente avec lui de son la part de son chef. Ce genre de situations relève, selon l'intéressé, d'une minorité, mais il n'en demeure pas moins qu'elles existent. Une de ses collègues remarque qu'elle reçoit des commentaires sur le fait qu'elle ne boive pas d'alcool ou sur ce qu'elle mange. Ce type de pressions sociales et de corps est à assimiler lui aussi à une forme de contrainte qui doit être combattue.

Une policière a fait remarquer que les stagiaires féminines se voient obligées dans certains secteurs d'aller faire le café, contrôler que le matériel est en ordre ou encore de nettoyer les violons, quand bien même un stagiaire masculin serait aussi disponible. Elle-même relève que, dès le lendemain de la fin de son stage, elle a été traitée différemment.

Une autre avoue avoir pleuré plusieurs fois en rentrant chez elle, la boule au ventre, pendant l'un de ses trois stages, arrivant même à la conclusion que ce travail n'était pas fait pour elle. Au terme de celui-ci, ses collègues lui ont dit l'avoir malmenée intentionnellement pour évaluer ses capacités.

Une policière a aussi mentionné qu'il est arrivé à des collègues de scanner les plaques de véhicules de femmes qu'ils avaient trouvées charmantes pour trouver leur adresse et numéro de téléphone. Ils font l'amalgame en disant

qu'une femme souriante est forcément intéressée. Elle n'a pas su comment faire pour empêcher des collègues malintentionnés de s'en servir.

Un policier mentionne toutefois que les blagues sont aussi un moyen de se détendre et de sortir de l'atmosphère parfois pesante du travail, sans volonté de discriminer. Il est important de pouvoir faire preuve d'humour et d'autodérision ensemble, et de maintenir et de consolider ainsi un esprit de corps.

Les auditions ont montré que souvent les femmes concernées adoptent une stratégie personnelle et que toutes n'ont pas conscience qu'il s'agit de propos sexistes. Certaines commencent par énoncer qu'il n'y en a pas, et finissent par donner des exemples qui seraient de l'ordre de la plaisanterie coutumière, étant entendu qu'elles ont surtout l'impression que ces propos sont tenus par la vieille garde.

La dynamique hiérarchique étant forte, comme le rappelle Véronique Ducret, l'une des fondatrices du 2^e *Observatoire*, « Lorsqu'il s'agit de mots, ou même d'un climat global, c'est l'acceptation sociale qui rend difficile la parole ».

5.4. Quel recours : la hiérarchie, l'interne, le service psychosocial de la police, le Groupe de confiance, un partenaire externe, l'organe de médiation de la police ?

Le DSPS est pleinement en accord avec le développement de la prévention au sein de son personnel, car il est important que chacun sache que rien n'est impuni et qu'il n'y a plus de tolérance pour les comportements clairement machistes, harcelants et dépréciateurs vis-à-vis de la personne à laquelle ils s'adressent. Il a communiqué des décisions qui témoignent de sanctions données, notamment celle d'un collaborateur dégradé suite à un comportement inacceptable. Pourtant, force est de constater que d'autres femmes le savaient et n'ont pas osé dénoncer. Il faut donc que témoins et victimes sachent où trouver du soutien pour que les situations de harcèlement ne s'installent pas et qu'un climat de travail égalitaire et respectueux puisse être garanti.

Nombreuses sont les personnes auditionnées qui mentionnent ne pas connaître les organes qui pourraient être sollicités en cas de harcèlement, que l'on soit victime ou témoin, ou les directives en la matière. Des cadres émettent des réserves quant au fait que les collaboratrices plus particulièrement aient conscience des outils à leur disposition.

Une policière nous a fait part de discussions avec des collègues féminines victimes de propos sexistes ou de harcèlement il y a entre 5 et 10 ans de cela.

Elle remarque qu'elles n'ont souvent pas osé se confier. Elles ont eu peur de représailles et d'être vues comme la personne qui a « balancé » son collègue, ou encore d'être prises dans une procédure et surtout de ne pas être crues. Bien souvent, il n'y a pas de preuve écrite et les faits se sont déroulés alors que la policière se trouvait seule avec son collègue. Elle remarque encore que les cas dont elle a connaissance, ou qui lui ont été relatés, ont touché des femmes de tout âge et de tout grade, mais, selon elle, plus sensibles, plus gentilles et qui ont plus de mal à dire non, et que les auteurs jouissaient d'un grade ou d'une ancienneté supérieurs à ceux de leur collègue féminine. Ce témoignage est différent pour ce dernier aspect du résultat du sondage.

Une autre a mentionné que ses collègues masculins ont réagi à l'annonce de son audition en sous-commission de la façon suivante : « Ah encore, il n'y en a que pour les femmes ! ».

a. La hiérarchie et l'interne

A l'interne de l'institution, un collaborateur ou une collaboratrice qui se sent victime peut bien évidemment solliciter sa hiérarchie et suivre la voie de service. Plusieurs personnes auditionnées relèvent que cela se fait relativement peu, car lorsqu'une personne annonce une situation elle perd le contrôle du traitement de cette dernière et, dans les cas de harcèlement, cela participe au silence par peur des représailles et des conséquences.

Une cadre mentionne qu'il n'y a aucune directive ou processus à suivre ; toutefois, elle relève que toute problématique relevant du harcèlement doit être relayée au cadre de proximité et elle reste persuadée que les personnes osent davantage dénoncer, car elles savent qu'un suivi existe.

Une autre relève l'absence de directive claire et partagée ; elle mentionne l'existence du service psychosocial, et relève que la hiérarchie doit en premier lieu jouer le rôle qui est attendu d'elle, tout en constatant qu'il est certainement plus facile de s'ouvrir à une femme cadre, quand bien même il existe des hommes extrêmement bienveillants qui occupent des fonctions hiérarchiques.

Ce sont donc deux visions éloignées quant à leur perception du rôle que peut jouer la hiérarchie qui se font jour. La voie de service ne suffit clairement pas pour inciter à la parole.

Plus qu'à la hiérarchie ou la voie de service, une policière s'adresserait à des collègues proches de même statut avec lesquels elle travaille au quotidien. Pour une autre, chacune se débrouille et fait avec ; en effet, s'adresser à l'interne, cela va se savoir et la personne concernée va passer pour celle qui va encore se plaindre.

La voie de service est également contestée par l'une des policières du fait même qu'il n'y aurait que des hommes par lesquels la note de service devrait passer.

Une policière remarque qu'il est dur de comprendre la police si l'on n'est pas « dedans ». L'appartenance comme facteur de compréhension est souvent avancée ; elle le dit elle-même en utilisant une formule assez forte : elle « n'arrive pas à se mettre à la place de quand elle n'était pas policière. C'est un enfer à comprendre, même si ça ne le paraît pas ».

b. L'organe de médiation de la police

Le DSPS a indiqué en début de travaux de la sous-commission qu'une réflexion pouvait être conduite quant à savoir si le mandat de l'organe de médiation de la police (OMP) ne devrait pas être étendu à la médiation entre collaborateurs et collaboratrices.

Les missions de l'organe de médiation sont claires ; celui-ci « dispense un service en faveur des citoyens, des membres de la police et des membres des polices municipales. Il propose le règlement extrajudiciaire des différends entre, d'une part, les citoyens et, d'autre part, les membres de la police et les membres des polices municipales. Au besoin, il procède en engageant une médiation ». Il est « en outre chargé d'assurer une meilleure compréhension par la population de l'activité de la police et des polices municipales »³⁵.

L'audition de la médiatrice principale a permis de mettre l'accent sur l'intérêt de l'OMP d'être un outil démocratique qui fluidifie les rapports entre citoyens et policiers. Deux objectifs ont été soulignés, à savoir une restauration de la confiance auprès des citoyens afin qu'ils ne restent pas sur une mauvaise expérience et une compréhension des policiers, afin qu'ils restent en contact avec la réalité des citoyens, notamment en termes d'usage de la contrainte.

L'OMP tient un monitoring de l'ensemble des situations, ce qui donne un matériel détaillé qui peut être utilisé dans un but de formation. Les rapports d'activité³⁶ sont extrêmement précieux en termes d'information et de perspectives. Il en ressort également que l'OMP rencontre régulièrement le chef du département ou la commandante de la police permettant de faire remonter des situations et de formuler des suggestions, ou de discuter de

³⁵ Cf. *Règlement sur l'organe de médiation de la police* (RMédPol) F 1 05.08, art. 1 : <https://silgeneve.ch/legis/index.aspx>

³⁶ Cf. Rapport d'activité 2020 (<https://www.ge.ch/document/24909/telecharger>) et Rapport d'activité 2021 (<https://www.ge.ch/document/28602/telecharger>)

manière anonyme sur des cas particuliers, facilitant ainsi leur règlement. C'est également l'occasion d'aborder des sujets plus généraux, comme le code de déontologie. Le rapport d'activité 2021 mentionne par ailleurs la mise en place d'une période « test » pour des médiations avec et pour des agents du milieu pénitentiaire en 2022.

Au bénéfice de plusieurs diplômes dont de médiation familiale et de médiation générale, la médiatrice principale est accréditée auprès des Tribunaux civils et pénaux et auprès de la Fédération suisse de médiation. Ces éléments, tout comme le nombre de dossiers traités respectivement par l'un ou l'autre de ces organes, serviront par la suite aux réflexions de la CCG sur la problématique de la médiation administrative.

Il n'est clairement pas souhaitable que l'organe de médiation de la police devienne l'outil de gestion des conflits internes de la police. Il est donc important que cet organe reste indépendant et impartial afin de remplir sa mission.

Aucune des personnes auditionnées n'a de fait mentionné l'OMP comme organe de recours possible en cas de harcèlement sexuel.

c. Le Groupe de confiance

Le rôle du Groupe de confiance (GDC)³⁷ a été développé précédemment. Nous retiendrons ici les éléments qui pourraient constituer ou non une voie de recours pour les personnes concernées.

La CCG a pu entendre des doutes certains émis par des membres de la hiérarchie d'un département quant au rôle du GDC pour traiter le genre de situations qui occupent la sous-commission. Il n'est pas dans notre propos de les traiter comme tels, puisque la réflexion est en cours hors cadre de ce rapport. Toutefois, ce qui nous intéresse ici est la perception donnée du GDC, à savoir que le GDC est vu comme une instance décisionnelle qui fait que ce n'est pas vers lui vers qui l'on se tourne pour se confier et que ce n'est donc pas lui qui va pouvoir trouver des solutions pour le bien de la personne qui se confie ; il s'agit surtout d'établir des faits et donc de procéder à des enquêtes, soit à des formes d'enquêtes administratives qui ne portent pas ce nom.

Quand bien même les comportements qu'il s'agit de dénoncer méritent évidemment une fermeté, y compris dans les sanctions qui peuvent s'ensuivre, il faut en premier lieu essentiellement du tact pour amener les uns et les autres à sortir de la réalité des faits et les mettre en confiance. Recourir

³⁷ Cf. Chapitre 3.2. Gestion des situations de conflit relationnel au travail du présent rapport.

au GDC ne semble dès lors pas la meilleure solution, vu ses procédures considérées comme extrêmement judiciairisées. Cette critique se retrouve sous d'autres formes lors d'échanges sur le GDC.

Une des personnes entendues remarque en effet qu'elle a connu dans le cadre privé des personnes qui ont été auditionnées pendant de nombreuses heures par le GDC. En sa qualité de professionnelle dans le domaine de la médiation, elle estime que le terme de confiance va avec un cadre de confidentialité. Ce qui est donc problématique c'est la double casquette du GDC qui réalise à la fois de la médiation et des enquêtes. Il est en effet difficile de se sentir en confiance en sachant que l'on peut être interrogé durant des heures et que des éléments peuvent entièrement nous échapper. Elle estime que l'obtention de la confiance implique des limites de pouvoir. La confusion au sujet des actions n'inspire en fait pas confiance.

Il en ressort également que peu de cas sont signalés au GDC : aucun en 2019, et entre 1 et 3% les années précédentes. Il ressort des auditions que l'existence du GDC n'est majoritairement pas connue des jeunes policiers et policières notamment. Il n'y aurait d'ailleurs jamais eu, selon un cadre, de présentation du GDC dans le cadre d'un rapport annuel.

Bien plus, le recours aux ressources internes par rapport à celui au GDC est clairement privilégié, car il représente la proximité – on fait partie de « la même maison » – et la certitude d'être compris par ses pairs.

Par ailleurs, de manière générale, un membre de la direction relève que le GDC est approché par le personnel administratif de la police, mais qu'il ne l'est quasiment jamais par la police.

d. Le service psychosocial de la police

Le service psychosocial de la police³⁸ est à destination et à disposition de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices et répond à trois missions principales. La première est d'intervenir et de donner une appréciation dans le cadre des recrutements. La seconde mission est la prévention au sein de l'institution, afin d'évaluer les mesures de prévention devant être déployées en fonction de la réalité. La troisième mission est l'aide et le soutien, individuel et collectif. Le soutien apporté demeure confidentiel, sauf si la personne concernée permet de discuter de sa situation.

Le premier contact avec le service psychosocial se veut toujours confidentiel, afin de lui permettre de réaliser une appréciation de la situation. Le service est donc à disposition pour évaluer la situation d'un collaborateur

³⁸ Cf. Directive de service : <https://www.ge.ch/document/15795/telecharger>

ou d'une collaboratrice, de lui offrir les premières réponses sur la problématique en question, de traiter à l'interne ce qui touche à une dimension institutionnelle et/ou de lui conseiller de s'adresser à l'externe, si la situation nécessite un suivi. La prévention et l'aide et le soutien sont les deux dimensions principales.

Le service psychosocial, relié à la direction des ressources humaines, est composé de 11 collaborateurs, dont sa cheffe de service, et comprend deux secteurs : le secteur psychologique et le secteur social. Le premier compte 4 psychologues et le second s'appuie sur 4 collaborateurs, 3 policiers et 1 administrative. Ensemble, ils forment le service psychosocial, renforcé par deux secrétaires et placé sous la responsabilité de la cheffe de service.

Il est à noter que le service est peu interpellé en termes d'aide et de soutien en cas de situations de harcèlement. C'est en effet un sujet difficile à nommer, annoncer ou partager. Le service peut proposer du soutien lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice a annoncé la situation à sa hiérarchie et que celle-ci a ouvert une procédure disciplinaire. De 2019 à 2021, soit en 3 ans, le service psychosocial est intervenu dans trois situations de harcèlement qui ont été traitées par les hiérarchies respectives. Les résultats du sondage permettront d'enrichir l'analyse des facteurs de risques psychosociaux au sein de la police genevoise et de conforter les mesures de prévention.

Il n'apparaît pas certain pour plusieurs intervenants, y compris au service concerné, que l'ensemble du personnel soit au courant vers qui s'adresser, ce qui est confirmé par de nombreuses personnes auditionnées.

Le service se situe dans l'annexe du centre de formation de la police, à la rue de la Fontenette à Carouge. Cet espace n'est pas confidentiel, car il fait partie du centre de formation. De ce fait, le service psychosocial a été inscrit en tant que service demandeur de déménagement, afin d'avoir des locaux hors des bâtiments de la police et éloignés de tout service de la police, quel qu'il soit. Le fait de recevoir des collègues au cœur du centre de formation n'est pas satisfaisant et n'est pas adapté à la confidentialité qui doit être garantie. Lors de chaque prise de rendez-vous, la localisation des bureaux est rappelée et la personne concernée est sensibilisée à ce point. Un local anonymisé, appartenant au service psychosocial, peut être proposé comme lieu pour recevoir des collaborateurs et collaboratrices ; beaucoup acceptent, du fait même de cet anonymat.

Certains relèvent toutefois que les locaux de la Fontenette ne sont pas conviviaux et ne favorisent pas le contact.

Les auditions ont montré que la localisation du service psychosocial peut effectivement être considérée comme un frein dans un milieu professionnel où « tout se sait ». Une policière relève par exemple que les collaborateurs « rasant les murs pour s’y rendre ».

C’est une des raisons pour lesquelles la police a inscrit dans le cahier des charges du projet bâtiment 2030 le fait d’avoir un accès qui permette d’entrer en contact avec le service psychosocial de manière anonyme. La sous-commission n’a pu obtenir plus de documents en l’état sur ce projet d’ensemble, mais retient que, quels que soient les projets qui seront soumis par la suite au Grand Conseil, une attention au besoin de confidentialité devra se traduire dans les propositions, tout comme le besoin de crèche, évoqué lui aussi dans le cadre du déploiement du projet 2030.

Il ressort également la perception que le service psychosocial répond davantage aux besoins de l’institution que le GDC. Il est identifié *de* l’institution, ce qui fait qu’il dispose de la confiance des collaboratrices et collaborateurs. En effet, le recours aux ressources internes est privilégié avant celui des ressources externes. De ce fait, le GDC n’est pas sollicité, en raison même de l’existence du service psychosocial à l’interne.

Toutefois, des auditionnées ont aussi relevé ne pas faire pleinement confiance au service psychosocial du fait même qu’il soit interne à la police et donc pas à l’abri du fait que tout finisse par se savoir.

Les auditions montrent que plus que d’une perception, c’est bien d’un constat qu’il s’agit, comme relevé plus haut.

e. Un organisme externe

Une policière relève que les femmes ne savent pas à qui s’adresser et que le recours à un organisme externe permettrait une indépendance et une plus grande confidentialité.

Un représentant syndical plaide pour une organisation externe à la police pour favoriser la libération de la parole, mais non pour le GDC au vu des réserves émises par le Cartel notamment.

Une policière a insisté sur le fait qu’offrir des portes d’entrée multiples permet aux femmes de choisir selon leur sensibilité ; toutefois, une entité externe lui semble absolument nécessaire pour se garantir de toute fuite. Les femmes craignent en effet de perdre une image qu’elles ont dû se construire, pour ne pas laisser transparaître une forme de sensibilité derrière une force revendiquée. Il est fait référence dans ce cadre à des médiateurs externes et indépendants.

Plusieurs personnes attentives à permettre la résolution de situations délicates notent que la médiation constitue une voie très intéressante. Elle permet de faire prendre conscience à la personne mise en cause qu'elle a un comportement, au mieux, ressenti comme harcelant et, au pire, qui relève du harcèlement sexuel, et qu'elle doit le corriger. Elle représente aussi l'opportunité pour la personne qui se sent méprisée ou harcelée de nommer sa situation à la personne concernée. Cette démarche constructive est importante.

Elle rejoint sur plusieurs aspects l'ordre de service mis en place au sein de la police cantonale vaudoise par exemple³⁹ et renvoie également au fait que les informations doivent pouvoir être traitées hors de tout environnement hiérarchique, par le biais de professionnel-le-s, dûment formés, qui veillent à ce que la confidentialité des données et l'anonymat des personnes concernées soient garantis.

A noter que pour les personnes auditionnées, le GDC n'est pas entendu comme un organisme externe.

f. Offrir des alternatives multiples et communiquer

Il a été prouvé dans d'autres institutions que la création d'un règlement interne avec des communications régulières participe au fait que les personnes victimes sachent à qui s'annoncer ; ce processus doit être amélioré au sein de la police cantonale genevoise, au vu des réponses reçues par les personnes auditionnées.

Un jeune policier relève que, dans les cas touchant à l'intégrité sexuelle des femmes, il serait préférable d'avoir un service externe à la police, tout en laissant le choix entre ce service et celui psychosocial.

Un cadre relève qu'un cas de harcèlement a pu être traité selon la voie hiérarchique, comme exposé précédemment. Toutefois, il remarque que, si la collaboratrice concernée n'avait pas suivi cette voie, elle aurait pu recourir au service psychosocial ou au Groupe de confiance. Il lui appartient en tant que manager de proximité de savoir orienter les personnes vers les bonnes entités et de connaître les mécanismes qui relèvent du harcèlement afin de protéger les collaborateurs et les collaboratrices, et d'assumer ainsi le rôle dévolu à l'employeur. Une ouverture sur plusieurs portes est préférable.

Un autre cadre estime également qu'il est important qu'il y ait une multitude de solutions et d'opportunités afin que la personne concernée puisse choisir la solution qui est la plus adéquate pour elle. Il relève que le

³⁹ Cf. Chapitre 7.2. Police cantonale vaudoise du présent rapport.

service psychosocial et le Groupe de confiance de l'Etat jouent un rôle important, tout en confirmant que ce dernier n'est pas connu à l'interne. Il propose également la mise en place d'une ligne téléphonique extérieure, comme pour les violences domestiques par exemple.

Les résultats du sondage démontrent toutefois qu'il est essentiel de mettre en place une meilleure communication de ces directives, ce que relèvent également des personnes auditionnées – qui insistent sur une forme innovante et créatrice –, ainsi que davantage de visibilité et de suivi des situations.

Cette mise en place de lieux multiples est d'autant plus urgente qu'elle répond aussi à une vision de certaines femmes qui voient le sexisme et le harcèlement comme constitutifs d'un milieu masculin. Une des policières le résume ainsi : « Celle qui protestera sera mise à l'écart, ce qui signifie essentiellement une fin de carrière, car la cohésion du groupe et la confiance envers les collègues sont primordiales ». Il faut « rester soudés ».

La sous-commission partage avec un cadre le constat selon lequel les victimes de harcèlement peuvent avoir le sentiment que, si elles dénoncent un comportement, elles vont rentrer dans une dynamique de sanctions. Ce qui ne favorise pas la libération de la parole ; bien plus, la forte cohésion interne qui se crée face aux réalités vécues au quotidien, fondée sur la solidarité, ne favorise pas cette même libération de la parole, car cela serait synonyme de trahison de la confiance du collègue. « Les flics ne se balancent pas », comme on dit. C'est ce carcan qu'il faut bousculer et la rapidité des traitements des cas comme la visibilité des sanctions en sont des conditions. Les formes d'intervention peuvent être multiples, comme un entretien de recadrage, une sanction, une suspension, tant que les faits ne relèvent pas du pénal, et les recours proposés multiples, mais ce qui reste central est la rapidité d'intervention qui repose sur l'agilité managériale.

6. La féminisation du corps de police : un enjeu à multiples facettes

6.1. Prévention du harcèlement et féminisation : un lien indissociable

Il est évident que le harcèlement sexuel existe dans tous les milieux et qu'il est transversal. Toutefois, selon les données du 2^e *Observatoire*, les secteurs d'activité à prédominance masculine augmentent les risques de « climat sexiste ».

Le fait de travailler dans un univers masculin revient souvent à affirmer que, puisque tu as choisi ce métier et que tu le savais, il ne te reste qu'à l'assumer et « faire avec ».

La question de la prévention pour prévenir de tels agissements est également abordée.

Nous pouvons nous référer au postulat « *Police municipale, visons la parité* » déposé le 27 octobre 2020 au Conseil communal de Lausanne par M^{me} Muriel Chenaux Mesnier et MM. Louis Dana et Benoît Gaillard. Il est constaté que la « féminisation importante de l'ensemble du corps de police par des engagements ciblés et la mise en place de détection de femmes susceptibles d'accéder à un poste de cadre pourrait sans doute contribuer au bon accomplissement des tâches de lutte contre les violences sexistes. Mais surtout, en installant un climat de travail agréable et où la mixité devient normale, on met en marche une dynamique qui favorisera le recrutement d'autres femmes ». Il est donc demandé à la Municipalité d'étudier l'opportunité de la mixité sur une ou plusieurs volées de formation et de mettre en place des processus de formation permettant aux femmes d'accéder à des postes à responsabilité, tout en développant une politique qui favorise pour les femmes et les hommes une meilleure conciliation entre vie privée et vie familiale.

La commission n° 45 chargée d'étudier le postulat de M^{me} Chenaux Mesnier et consorts a proposé de le renvoyer à la Municipalité par 8 oui, 2 non et 1 abstention. Le délibéré du 11 octobre 2022 a porté sur la prise en considération et à son renvoi à la Municipalité pour étude et rapport. Il sera intéressant de suivre les recommandations qui seront formulées.

Ces objectifs touchent le volet de la féminisation des corps de police pour une meilleure prévention face au sexisme.

La féminisation de la police fait donc partie de la cartographie des risques confiée au service psychosocial. L'objectif de la parité dans la formation initiale est posé. Le service psychosocial comme l'organe de médiation de la police, à l'appui de nombreuses études, ont souligné que plus il y a de femmes dans l'environnement collectif policier et plus les attitudes et comportements sont mesurés.

L'OMP a participé à une session sur les femmes dans la police, un séminaire du Conseil de l'Europe sur le code d'éthique de la police. Des femmes européennes se sont exprimées, dont l'ancienne cheffe de l'IGS en France. Il en ressort clairement que pour qu'une minorité change la mentalité de la majorité, il faut qu'il y ait au moins 30% de femmes dans la police.

Afin de prévenir le harcèlement, une policière a relevé que « la meilleure solution reste de continuer à engager des femmes », ajoutant que « ce qui peut faire changer les esprits est l'empirisme. De voir des femmes compétentes sur le terrain qui sont autant capables qu'un homme pourra les faire réfléchir » et « faire changer les esprits ».

6.2. *Féminisation du corps de police : état des lieux*

Ce chapitre doit beaucoup aux données de la communication « *Pourquoi et comment féminiser nos corps de police* » du Dr Carole Wyser présentées lors du 14^e Congrès de la sécurité urbaine *Les sauveteurs en détresse* 2016⁴⁰.

En 2016, les femmes représentaient, en Suisse romande entre 10,7% pour la police cantonale valaisanne et 18,5% pour la police cantonale fribourgeoise de l'effectif total, Genève se situant à 13,3% ; les femmes entre 1,2% pour la police cantonale vaudoise et 5,2% pour la police cantonale fribourgeoise de l'effectif total des cadres, exception faite de la police jurassienne, avec un remarquable 12,1%, Genève se situant à seulement 3,3%.

L'auteure rappelle les effets de la « discrimination indirecte » où les tâches les plus valorisées sont par définition viriles et se retrouvent dans les domaines de la démonstration de la force et de l'autorité, de la résistance physique et morale au danger et de la maîtrise du stress et des émotions, soit des caractéristiques qui définissent un homme dans le sens commun. Les tâches les moins valorisées, quant à elles, se situent dans le domaine relationnel et de la compréhension, ainsi que de l'aide, de l'écoute et du soulagement, caractéristiques qui définissent une femme dans le sens commun.

Elle distingue 3 moments clés pour consolider l'objectif de féminisation :

- le recrutement ;
- le retour après une maternité ;
- le processus de sélection.

Concernant le recrutement, il s'agit de prêter attention à l'image véhiculée de la profession dans les campagnes de recrutement afin de toucher un public plus large (ne pas trop valoriser les missions faisant preuve de force et d'autorité, mieux valoriser les missions d'aide, d'accueil et d'écoute de la police, augmenter les visuels avec des femmes policières), de définir objectivement les compétences recherchées et augmenter, par exemple, l'importance des compétences comme l'écoute, l'empathie et le désamorçage de conflits.

Concernant la maternité, il faut éviter des démissions après la naissance du 1^{er} enfant qui sont une perte pour l'organisation et offrir des conditions

⁴⁰ Cf. Présentation de Carole Wyser du 8 septembre 2016 à Zurich sur le site : https://kssd.ch/fr/Info/Congres_de_la_securite_urbaine/2016%bb_Les_sauveteurs_en_detresse

d'emploi permettant le temps partiel tant pour les femmes que pour les hommes, y compris dans les fonctions de cadres.

L'étude insiste sur le fait que la mixité de genre, sociale et culturelle est garante de performance organisationnelle.

Nous aimerions indiquer ici une mesure de la police cantonale vaudoise que nous avons trouvée très positive.

La sous-commission a pu prendre connaissance d'une initiative portée par le Musée de la gendarmerie et la police vaudoise visant à rendre visibles « *Ces femmes qui font la police* » et qui évoluent dans un environnement où elles sont minoritaires. C'est ainsi que les clichés réalisés pour le Musée de la gendarmerie par Keren Bisaz, ainsi que 18 autres photographies de policières, issues de la police cantonale et de polices communales, ont été exposées au Centre de la Blécherette lors de l'exposition « *Femmes, policières à part entière* »⁴¹. Chaque portrait a été accompagné d'un court témoignage écrit.

Concernant la police cantonale vaudoise, un *Postulat* a été déposé au Grand Conseil vaudois le 1^{er} septembre 2020, soit avant la parution de l'article du Temps, par M^{me} Carine Carvalho et consorts, intitulé « *Pour une police qui reflète la diversité de la population vaudoise et actrice dans la lutte contre les discriminations* »⁴², que la commission du Grand Conseil a recommandé par 6 voix pour et 5 contre à ce dernier de ne pas prendre en considération.

Nous retenons de ce rapport les chiffres qui portent sur le nombre de femmes à la police cantonale vaudoise. En octobre 2020, il y avait 15% de femmes en uniforme dans les effectifs de la gendarmerie, 30% de femmes à la sûreté et 30% aux services généraux. La progression des femmes y est donc importante et continue. L'objectif est de continuer à féminiser les cadres. Les premières femmes officières de police ont été nommées en 2016 et 2018. En 2019, plusieurs femmes ont été promues comme cadres spécialistes, cadres intermédiaires ou cadres supérieures. Depuis le 1^{er} juillet 2022, Sylvie Bula est la nouvelle commandante de la police cantonale vaudoise.

⁴¹ Cf. Femmes, policières à part entière, in : [POL CANT info, Magazine trimestriel de la police cantonale vaudoise](#), n° 123, décembre 2021. Le lien ne peut être copié, mais il est possible de consulter le magazine en ligne pour y voir quelques photos.

⁴² Cf. Texte du postulat *Pour une police qui reflète la diversité de la population vaudoise et actrice dans la lutte contre les discriminations* : https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/2017-2022/20_POS_222_obj_et_dev.pdf

Selon les chiffres qui nous ont été communiqués pour la police cantonale genevoise, le nombre de femmes policières augmente peu à peu et représente en 2021 le 16% de l'effectif policier. Leur taux d'activité entre 2017 et 2021 concernant le temps partiel entre 50 et 90% a peu changé ; il y a un peu plus de policières à plein temps depuis 2020 par rapport à 2017, mais en chiffres absolus on passe de 163 policières en 2017 à 191 en 2020, par exemple. Le nombre absolu de femmes occupant des grades dès celui de sergente est passé de 27 en 2017 à 34 en 2021. Une progression que l'on peut remarquer. Le nombre de départs est faible (entre 1 et 3/4), comparé au nombre d'arrivées entre 11 et 13 de 2017 à 2019, jusqu'à 27 en 2020.

Les pourcentages relatifs au nombre de femmes aspirantes policières de 29% en 2018, de 26% en 2019 et de 17% en 2021⁴³ sont malgré tout réjouissants.

Avec l'arrivée de femmes dans la police, l'une d'elles remarque qu'à ses débuts, les femmes devaient faire mieux pour être estimées au même niveau que leurs collègues masculins. Elle relève qu'aujourd'hui, une femme qui a fait ses preuves est acceptée.

Les plus anciennes ont en effet rencontré davantage de difficultés pour faire leur place dans un milieu masculin. Renoncer à sa féminité pour s'adapter au monde des hommes a été certaines fois le chemin choisi. L'une d'elles mentionne avoir dû apprendre à se recentrer et accepter sa féminité, ainsi qu'à conduire son travail avec sa propre sensibilité et ses valeurs de femme et de mère.

Il y a des corps où les femmes n'ont pas encore toute la place qui devrait être la leur. Une policière souligne que les femmes n'ont aucune place dans les groupes d'intervention et les tireurs d'élite, au niveau suisse. Le barème suisse est masculin, et donc adapté aux hommes et pas aux femmes, ce qui est encore le cas en 2021. Toutefois, à l'inverse, il nous a été mentionné l'arrivée de la première femme dans un groupe de déminage.

Une autre encore mentionne avoir travaillé à ses débuts, il y a un peu plus de 20 ans, dans une brigade ne comptant que des collègues aguerris et masculins ; il fallait faire sa place, ce qui n'était pas simple. Elle n'avait pas dans ce groupe un ou une complice avec qui elle se sentait bien. Elle a donc toujours dû faire mieux que les autres pour être reconnue ; elle ne sait pas aujourd'hui si c'était parce qu'elle était une femme ou parce qu'elle était jeune. Ou les deux ? Faute d'intégration, elle s'est orientée vers une autre

⁴³ Les 9% en 2020 sont bien évidemment liés à la situation sanitaire.

brigade, comptant d'ailleurs plus de femmes, ce qui lui a permis de s'épanouir.

La Brigade des mœurs se concentre depuis 2016 sur les seuls délits sexuels, tels que la pédophilie. Les personnes qui la composent sont formées à l'audition des enfants et, généralement, ce domaine intéresse davantage les femmes que les hommes, ce qui explique peut-être pourquoi il y a plus de femmes que dans d'autres brigades. Une de ses membres souligne qu'il y a de plus en plus de femmes engagées à la police judiciaire. La génération précédente a ouvert une porte aux femmes d'aujourd'hui qui pourront davantage s'affirmer.

La féminisation se poursuit, comme le relèvent nombre de personnes auditionnées, mais il est primordial qu'elle puisse toucher l'ensemble des brigades et la gendarmerie.

Si plusieurs policières notent que le fait de compter des femmes dans la hiérarchie peut constituer une motivation pour leur carrière comme une sorte de possible, il n'en demeure pas moins qu'elles estiment pour beaucoup qu'il faudra encore une dizaine d'années pour qu'il y ait 20 à 25% de femmes occupant des postes hiérarchiques. Les personnes qui recèlent une potentialité doivent être soutenues de manière affirmée. Il ne suffit pas de vouloir atteindre un objectif, il faut accompagner l'évolution de la carrière professionnelle des femmes.

Un cadre estime qu'une femme ayant un rôle de cheffe est plus exposée que les autres, et est plus attendue. Il a le sentiment que dans la police uniformée, les femmes doivent prouver qu'elles sont capables de faire autant sur le plan physique que les hommes. Elles font face selon lui à de plus grandes difficultés que les hommes, liées au rapport d'autorité. Lors d'interventions impliquant des personnes mécontentes de voir arriver la police, la situation est moins évidente pour elles. Ce n'est pas comparable avec la police judiciaire, qui est un métier d'enquête, qui se déroule dans un bureau la plupart du temps. Il relève enfin que les femmes qui exercent le métier de policière en uniforme ont un certain courage, car cela reste un monde d'hommes quoi qu'on fasse.

Il en ressort également que des femmes cadres peuvent avoir le sentiment de devoir en faire davantage par rapport à leurs pairs de niveau égal ou supérieur, alors qu'elles n'ont pas de problèmes dans les rapports d'autorité avec leurs subordonnés. Il leur semble « normal » de vivre dans ce modèle et les entretiens ont fait surgir des questions qui n'avaient au fond jamais été posées comme telles. En ce sens, l'objectif de féminisation doit s'accompagner d'un travail plus subtil sur le potentiel des femmes et la

valorisation de leurs qualités intrinsèques en termes de compétences recherchées dans un secteur largement et historiquement masculin.

Certaines relèvent devant ces défis que se battre contre l'intérieur, en plus de l'extérieur, demande une telle énergie qu'elles préfèrent renoncer ou s'interrogent sur la finalité de ce combat, préférant réserver leur énergie à la famille, à un sport, à une activité personnelle,...

Force est de remarquer que la féminisation prendra du temps et qu'il faut donc prendre toutes les mesures utiles pour favoriser le parcours des femmes policières, leur garantir un travail dans les unités qui les intéressent et leur donner des conditions permettant de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Au vu de la particularité de ce métier et des horaires de travail, ces éléments sont encore plus cruciaux. Les auditions de la sous-commission ont montré qu'il faut agir sur le temps de travail et les mesures pour accompagner l'arrivée d'un enfant de manière à ne pas obliger les femmes policières à occuper des postes administratifs ou à changer de secteur, ou encore à figer leur carrière.

Il est même mentionné par l'une des policières qu'une fois les recommandations de la sous-commission – dont elle salue par ailleurs le travail – acceptées, quand bien même elles iraient dans le sens des femmes, il faudra attendre, car tout prend du temps et c'est une chose que l'on apprend à la police !

Puisque la féminisation du corps de police demandera du temps et des actions claires et volontaristes, la prévention du harcèlement sexuel doit passer elle aussi par une politique de tolérance 0 et par des actions qui répondent au sondage.

6.3. Une opportunité pour répondre aux besoins en effectifs

Selon les informations reçues de la direction des ressources humaines (DRH) de la police, les effectifs cumulés optimaux de policiers et d'assistants de sécurité publique armés des services de police montrent que le nombre de postes nécessaires par tranche de 10 000 personnes constituant la population du Grand Genève est atteint en moyenne aux environs des $\frac{3}{4}$, voire à 85% pour la police judiciaire, si ce n'est la police de proximité. Si l'on prend en considération la hausse des effectifs durant ces dernières années, on pourrait atteindre une augmentation de 300 engagements. Cet ordre de grandeur est à mettre en regard du recrutement comme tel où il apparaît que le nombre de dossiers a légèrement baissé. La courbe du public cible, soit les jeunes de 23 à 25 ans, baisse, vu le vieillissement de la population. Les candidats suisses

masculins de moins de 35 ans seront donc moins nombreux ces prochaines années.

La féminisation de la police est donc primordiale pour répondre aux besoins en personnel, comme l'a relevé la DRH. Les objectifs et les actions, soutenus par la direction de la police, sont déclinés notamment lors de la formation au « *Management inclusif* »⁴⁴.

A ce titre, si l'on examine les données de l'office fédéral de la statistique, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans, exprimé en équivalents plein temps, augmente globalement depuis la fin des années 1990 – il était de 59,7% au deuxième trimestre 2022. On observe une légère différence entre les femmes étrangères et les femmes suisses, le taux d'activité des Suissesses s'avérant inférieur. Le taux d'activité en équivalents plein temps reste plus élevé chez les hommes (83,2% au deuxième trimestre 2022) que chez les femmes.

Le taux d'activité est également une variable sur laquelle agir, comme nous allons le voir dans le chapitre 6.4. Les femmes travaillant majoritairement à temps partiel et constituant un vivier de recrutement, ces deux variables que sont le sexe et le taux d'activité doivent en effet être conjuguées pour proposer des solutions afin de garantir leur présence et leur augmentation dans le corps de police.

6.4. Le temps partiel : une contrainte ou un levier possible ?

Il est important de souligner que le travail à temps partiel⁴⁵ s'est fortement développé au cours des dernières décennies, en Suisse et ailleurs. En 1970, seuls 11% des salariés résidant à Genève et âgés de 18 à 64 ans étaient employés à temps partiel. En 2016, cette proportion a presque triplé (31%). Cependant, en 2016, une grande disparité existe entre femmes et hommes : près d'une femme salariée résidant à Genève sur deux (47%) est concernée par le travail à temps partiel, contre seulement 15% des hommes. En particulier, les femmes sont nombreuses à travailler à un taux d'occupation situé entre 50% et 90%. C'est le cas de 35% des femmes ayant une activité salariée, contre 10% des hommes. Le développement du travail à temps

⁴⁴ Cf. Chapitre 8.1. Formation « Management inclusif » du présent rapport.

⁴⁵ Cette notion, définie ici pour les travailleurs salariés par un taux d'occupation contractuel inférieur à 90% de la durée normale du travail dans l'entreprise, couvre de nombreuses situations différentes. Notamment, le travail à temps partiel peut être volontaire ou involontaire. De plus, il peut représenter tant un emploi d'appoint de quelques heures par semaine pour un étudiant qu'une activité professionnelle de quatre jours complets de travail hebdomadaire.

partiel est à mettre en relation avec l'augmentation du nombre de femmes présentes sur le marché du travail. Parmi les salariés résidant dans le canton de Genève, en 1970, 40% des salariés étaient des femmes, contre 50% en 2016.

Une nouvelle variable se fait jour qui aura un impact toujours plus important en termes de recrutement. L'évolution récente témoigne en effet d'une hausse du travail à temps partiel parmi les hommes. Quasi inexistant en 1970 (3%), il est cinq fois plus élevé en 2016 (15%). Depuis 2000, le recours au temps partiel s'accroît même de façon plus marquée parmi les hommes que parmi les femmes. En effet, la part de salariées à temps partiel se stabilise quelque peu après avoir connu une croissance soutenue de 1970 à 2000⁴⁶.

La demande de travail à temps partiel se retrouve donc également dans le corps de police et ne concerne plus aujourd'hui seulement les femmes, mais bien des hommes également.

La problématique du temps partiel a en effet été largement évoquée par les personnes auditionnées et la direction des ressources humaines de la police, et mérite un examen particulier.

La génération des femmes des années 2000 commence à occuper des postes à responsabilité, mais ce n'est pas suffisant. S'il apparaît que le temps partiel n'est pas un frein selon la direction de la police pour obtenir des postes de cadre, la perception de nombre de femmes sur le terrain est toute autre.

Un représentant syndical a pu rappeler à juste titre que la discrimination fondée sur l'appartenance sexuelle s'explique par le fait que, pendant longtemps, il n'était pas possible de travailler à temps partiel dans la police. Quand ce dernier a été introduit, ce sont surtout des femmes qui l'ont demandé de manière à pouvoir concilier leur activité professionnelle avec la vie familiale. Ce phénomène n'est évidemment pas le propre des femmes dans la police, mais cela a eu un impact plus important encore pour nombre d'entre elles, en termes de carrière. Il n'était en effet pas possible de grader jusqu'à récemment encore.

Bien plus, les horaires de travail des policiers représentent une réelle complexité pour l'organisation de la vie familiale et la garde des enfants. De nombreuses femmes ont donc choisi des postes de moindre intérêt pour

⁴⁶ Cf. Le travail à temps partiel dans le canton de Genève : comparaison entre femmes et hommes, Communications statistiques, n° 61, janvier 2020 : <https://statistique.ge.ch/tel/publications/2020/analyses/communications/an-cs-2020-61.pdf>

pouvoir faire face à la charge familiale. Une policière entrée à la police en 2005 relève qu'après son stage, elle a travaillé 3 ans avant d'être enceinte. Elle a donc demandé un temps partiel et la seule opportunité qui s'est offerte à elle à ce moment-là était un poste d'enquêtrice.

Ce type de poste est souvent cité comme peu passionnant sur la durée, même s'il répond à des tâches nécessaires. Le service en question est majoritairement composé de femmes. Il faut souligner qu'aujourd'hui, il est désormais tout à fait possible de requérir un temps partiel dès 50% pour le personnel policier et à 80% pour les cadres supérieurs. Toutefois, le temps partiel n'est pas possible dans tous les services selon l'avis même des concernés. L'exemple de Police secours fait plutôt consensus quant aux difficultés inhérentes aux horaires de 40h sur 3 jours. A contrario, la police judiciaire est devenue selon d'autres un environnement propice au développement du temps partiel et aux mesures de féminisation également.

Le travail à temps partiel depuis peu est aussi requis par des policiers. La hiérarchie entre en matière tant pour les hommes que pour les femmes, mais un engagement à temps partiel ne donne aucune garantie, selon un représentant syndical, quant à l'élévation du taux ensuite, ce qui peut engendrer d'autres problèmes. Des changements sont intervenus depuis peu.

Toutefois, une cadre insiste sur le fait que davantage d'hommes demandent aujourd'hui des baisses de temps de travail, ce qui était impensable auparavant et donc inexistant, et que le fait d'être à temps partiel n'est pas péjorant pour postuler. Une autre remarque que l'émergence de la demande masculine de pouvoir travailler à temps partiel a donné une autre visibilité à ce besoin. Celle-ci n'est pas formulée dans le seul but de pouvoir s'occuper des enfants, quand bien même des policiers le revendiquent aujourd'hui, mais pour répondre à des motifs et objectifs personnels, tant chez les hommes que chez les femmes.

Un jeune policier remarque que sa génération a davantage besoin de changement et de diversité. Elle sera plus encline à décider de quitter un travail pour trouver quelque chose qui lui corresponde. Dans le métier que l'on exerce, quel qu'il soit, il y a toujours, selon lui, une balance à trouver entre vie privée et vie professionnelle. Le temps partiel pourrait aider à trouver un équilibre.

Toutefois, il mentionne que le problème réside essentiellement dans le manque d'effectifs, qui engendre énormément d'heures supplémentaires. Avec plus d'effectifs, il serait envisageable de mieux répartir le travail et les jeunes resteraient davantage. Beaucoup d'entre eux sont épuisés après quelques années ; ils ne veulent pas venir travailler durant leurs congés et

leurs week-ends, ou enchaîner 6 nuits de suite l'été. Ils connaissent pourtant la réalité du métier et ont fait un choix conscient, mais passer sa jeunesse à travailler et à finir tard tous les soirs rend la vie sociale et familiale compliquée. La jeune génération a plus de peine à l'accepter, car elle a eu un peu plus de liberté. Les personnes plus jeunes ont un plus grand besoin d'équilibre et d'activités en dehors de leur travail. Il s'agit aussi d'un problème au niveau du recrutement.

Un cadre souligne qu'il est favorable au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes ; il est une réponse adéquate aux obligations familiales. Toutefois, il ne devrait pas être la règle, car privilégier la vie privée interroge dans un métier de vocation comme celui de policier. Cette tension est révélatrice des bouleversements qui touchent aussi ce métier.

Selon la DRH, la demande de réduction du temps de travail n'a jamais été aussi importante, à tel point que la situation pourrait devenir problématique, d'où la nécessité de recruter dans une dynamique inclusive et de féminiser le corps de police. Les demandes se comptaient par 3-4 par année entre 2016 et 2020 ; aujourd'hui, ce sont les mêmes chiffres mais par mois.

Le temps partiel pose d'autres questions, comme celle de l'engagement de personnes supplémentaires pour faire face à la charge de travail. De nombreuses personnes auditionnées relèvent que l'octroi de temps partiels engendre une diminution des ressources. Une partie du temps de travail est perdue. Prenons un exemple qui nous a été donné. Une personne à 100% a demandé une diminution de son temps de travail à 80% suite à l'arrivée de son enfant, ce qui lui a été accordé ; pourtant, aucun personnel supplémentaire n'a été prévu pour combler les 20% restants. Dans le même secteur, ce sont cinq 20% dans le temps qui ont été perdus, ce qui représente de fait un 100%.

Un travail est en cours pour permettre un véritable monitoring par service suite à une ou des diminutions du temps de travail qui affecteraient de fait l'organisation et pour éviter que les pourcentages soient « perdus ». En clair, quand quelqu'un prend un temps partiel, il est extrêmement compliqué de préserver ce taux pour le service. Au moment de l'audition de la DRH, ce travail était en cours afin d'avoir une cohérence d'ensemble répondant aux intérêts des lieux considérés. La difficulté consiste à concilier les ETP et les francs. Par exemple, quand un policier démissionne, il faut 2 ans pour qu'il soit remplacé et cela crée une forme d'inertie. La DRH a mis en place un monitoring pour anticiper les départs et donc pour tenter de pallier ce fait.

Pour beaucoup, il est en effet encore compliqué d'occuper un poste à temps partiel, quand bien même il est possible de le demander⁴⁷. La gestion de la diminution du temps de travail est donc cruciale pour ne pas créer des problèmes de fonctionnement dans un service et pour accompagner les demandes sans entraîner des crispations chez les autres collègues. Il ne s'agit donc pas seulement de la question de l'engagement à temps partiel, mais de la gestion qui l'accompagne et qui suit.

Des mesures viennent d'être prises par la DRH pour répondre aux craintes des services et aux problèmes qu'ils ont rencontrés, à savoir les *unités budgétaires flexibles (UB flex)*⁴⁸, ce qui fait que si le collaborateur veut remonter son taux, cela pourra se faire rapidement. Dernièrement encore, les demandes ont été « étanchéifiées », c'est-à-dire que si un 40% est économisé sur un service, le service conserve son 40%. Si l'UB flex de 100% est constitué et qu'on capitalise encore du temps suite à ces réductions, une commande supplémentaire d'un aspirant va être inscrite dans le tableau de gestion prévisionnelle, pour compenser ce manque à gagner. On touche ici vraiment la qualité de vie au travail. Ces mesures doivent encore être réglementées.

Elles doivent être soutenues par un développement du temps partiel qui tienne compte des besoins pour le bon fonctionnement des services, tout en répondant à ceux légitimes des hommes et des femmes qui les ont formulés.

6.5. L'arrivée d'un enfant : quelle conciliation avec la vie professionnelle ?

Nombre de cadres rencontrés relèvent que le moment de postuler à un degré hiérarchique supérieur intervient souvent au moment où la femme envisage la maternité. Le travail à temps partiel s'impose comme une manière de poursuivre son parcours professionnel, mais équivaut pour certaines à renoncer à certains secteurs d'activité dans la police. Cette problématique est commune à la fonction même de policière.

Lors des auditions, un autre aspect plus intime est mentionné avec l'arrivée d'un enfant. La difficulté ne réside pas forcément dans l'organisation de la vie familiale pour la rendre compatible avec l'exercice du métier de policière, mais il est parfois plus difficile de passer d'une phase où l'on s'occupe de son bébé à une autre où l'on participe à une descente de

⁴⁷ Un règlement sur le temps partiel est en cours de finalisation. Il s'inscrit dans la stratégie « Qualité de vie au travail ».

⁴⁸ Au moment de la rédaction de ce rapport, il nous a été communiqué qu'une directive devait suivre.

police ou à une interpellation de toxicomanes et ce, dans la même journée. D'une phase de bienveillance complète avec son enfant à une autre, avec une confrontation avec la violence, l'agressivité, etc.

Si l'on se réfère au point précédent, il est clair que l'arrivée d'un enfant a amené de nombreuses policières à solliciter un travail à temps partiel pour concilier la vie familiale et la vie professionnelle, et à devoir renoncer à travailler dans certains services pour lesquels elles s'étaient destinées, avec pour seule solution un poste dit « administratif ».

Une policière comptant plus de 30 ans de métier souligne avoir connu des policières ayant démissionné, car elles ne pouvaient plus faire d'opérationnel. Elles n'avaient pas ailleurs pas la possibilité de grader pour les raisons déjà mentionnées, ce qui explique la faible présence de femmes dans les strates supérieures.

Les horaires exigeants et particuliers de la police font qu'il n'existe pas de solutions de garde appropriées pour le personnel. Soit après 19h, avant 6h du matin, le week-end, lors de mobilisations non planifiées et d'événements exceptionnels qui chamboulent toute l'organisation interne de la famille, etc.

La référence au personnel de santé est souvent formulée. Effectivement, il en ressort que le projet de crèche pour le personnel de la police a été maintes fois évoqué, mais aucun projet concret n'est sorti de terre.

Toutes les personnes auditionnées ont relevé que la crèche est une mesure forte, tangible et concrète pour permettre aux femmes policières non seulement une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle au vu de leurs horaires de travail, mais également pour conserver leur affectation professionnelle d'avant la maternité. Une crèche « d'entreprise » est largement plébiscitée.

Certes, des solutions de garde ont été proposées et constituent une amélioration non négligeable, mais clairement insuffisante. En effet, lors de mobilisations imprévues, il est par exemple prévu de pouvoir recourir aux services de l'association *Chaperon Rouge*⁴⁹. Si cela constitue une alternative aux problèmes de garde, et c'est un progrès à saluer, il n'en demeure pas moins qu'elle ne remplace pas une garde sur le long terme. La proposition n'est pas toujours adaptée aux besoins des familles, comme conduire ou aller chercher les enfants à l'école, ou les amener à des activités extrascolaires par exemple.

⁴⁹ Cf. site de Chaperon Rouge, Croix-Rouge genevoise : <https://www.croix-rouge-ge.ch/activites/enfants-et-jeunes/garde-denfants/chaperon-rouge-interventions-rapides-de-garde-denfants>.

Une crèche « police » aurait l'avantage de pouvoir s'adapter aux horaires irréguliers des collaborateurs et des collaboratrices. Il a également été fait mention qu'elle permettrait de répondre aux besoins des parents dont les deux sont dans la police et de ne pas influencer sur la carrière de l'un ou de l'autre, car dans la réalité l'un des deux doit faire le choix d'un secteur avec horaire administratif.

En effet, nombre d'entre elles soulignent que la crèche permettrait aux jeunes parents de ne pas devoir changer leur rythme de travail en faisant de l'administratif. Une policière mentionne même que, faute de voir une solution viable se dessiner, elle repousse le moment où elle aura un enfant.

La crèche... « Un rêve », tout simplement, selon une policière qui mentionne en parler au moins une fois par mois avec ses collègues, hommes et femmes. « Une avancée incroyable »... « La chose la plus importante à mettre en place ».

L'arrivée d'un enfant pose également la question de l'allaitement. Les femmes qui ont repris leur service sont autorisées à allaiter pendant les douze premiers mois. De ce fait, les chefs de service sont tenus de dégager un temps horaire et un espace d'allaitement pour tirer le lait. Il n'existe pourtant pas d'espace privatisé pour le faire dans les différents postes de travail. Un policier mentionne une salle disponible pour tirer son lait à l'Hôtel de Police. Il trouve que c'est une fausse mesure pour dire que l'on a agi, compte tenu des trajets que devrait effectuer une femme depuis son poste de travail.

Une policière ayant eu son deuxième enfant six mois environ avant son audition a mentionné les problèmes importants rencontrés face au besoin de tirer son lait, étant obligée de le faire dans les WC. Le fait de devoir tirer son lait toutes les 4 heures a également engendré des tensions avec des collègues ne comprenant pas ses besoins.

Il est à remarquer que, dans la Brigade des mœurs, les personnes mobilisées pour réaliser de la protection rapprochée n'ont pas d'enfants et que toutes les mères de cette même brigade disposent d'un socle sécuritaire pour rester au bureau sur un horaire de journée. La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle est de fait plus favorable selon le secteur d'activité occupé ; si cela constitue un avantage, cela n'en crée pas moins des inégalités entre les femmes selon les secteurs considérés, ou entre les hommes selon leur charge de famille.

Une policière relève qu'il est délicat de parler de maternité au travail. Elle-même s'est interdit de tomber enceinte durant la période de stage. En effet, selon elle, en tant que femme, on doit tellement gérer son image que le fait de tomber enceinte pendant le stage est mal perçu. Une de ses collègues

est tombée enceinte durant son deuxième stage, ce qui a été vu de manière négative.

Deux policières ont clairement indiqué que, lors de leur entretien d'embauche, il leur avait été demandé si elles comptaient avoir un enfant dans un futur proche. Elles ont répondu non dans la peur de ne pas être engagées, tout en sachant que cette question n'aurait pas dû leur être posée.

Un jeune policier, père de famille, relève la particularité du métier de policier et l'engagement qu'il présuppose. « Celui qui le choisit doit s'y plier ». Les questions de l'organisation familiale doivent faire l'objet de discussions, compte tenu du fait « qu'époux ou épouse de policier est un métier à part entière ».

6.6. Mesures concrètes complémentaires

Un élément concret pragmatique mentionné de manière récurrente dans les auditions et pouvant améliorer le quotidien des policières est l'équipement ou certaines pièces d'équipement.

De nombreuses policières ont évoqué que les tenues des femmes étaient mal pensées. Certaines d'entre elles sont obligées de porter des chemises d'homme ou de porter des gilets pare-balles qui ne les protègent pas entièrement, étant donné qu'il n'y en a pas à leur taille. Le dernier gilet pare-balles n'est pas adapté aux femmes qui ont une forte poitrine. Cette inadéquation devient plus aiguë encore avec l'augmentation des femmes dans la police.

Une policière évoque le travail au sujet des salopettes de maintien de l'ordre qui impliquent pour les femmes de se déshabiller entièrement pour aller aux toilettes. Une policière fait remarquer qu'il n'y a qu'une seule taille de tenue de maintien de l'ordre, ce qui fait notamment que le plastron est beaucoup trop grand. Le matériel n'étant pas adapté à sa morphologie, sa mobilité s'en trouve restreinte. Les casques sont également trop grands pour elle.

Une policière mentionne l'exemple de jambières qui ont dû être sciées ; le haut de ses protège-cuisses a été limé, car ils n'étaient pas adaptés à elle. Les gilets pour les chefs de section sont fournis en taille unique et posent problème aux femmes, ainsi qu'aux hommes de petite taille. Ces pièces sont en fait adaptées aux hommes de taille standard.

Le fait que les tenues des femmes ne soient pas adaptées est jugé comme « dévalorisant et dérangeant ». Il faut donc ajuster les uniformes à des morphologies qui ne soient pas standard.

Un policier relève avoir acheté un gilet tactique plus léger et plus souple. Il a reçu l'interdiction de le porter suite à la réception du nouveau gilet. Il le trouve, comme d'autres collègues, rigide, lourd et tenant extrêmement chaud. Il est très épais, ce qui rend la mobilité très difficile, quand il faut encore endosser en plus un gilet pare-balles.

Une policière évoque le casque censé être attaché à la ceinture. Si elle procède ainsi, il lui devient impossible de courir sans s'encoupler. C'est la raison pour laquelle elle accroche son casque à l'épaule, ce qui est initialement interdit.

Deux autres encore désignent la ceinture de charge et expliquent que la morphologie féminine – hanches plus développées – fait en sorte qu'elles ont régulièrement des bleus.

Il est également mentionné que la commandante oblige les femmes à porter une jupe lors des cérémonies en grande tenue. Cette même policière relève que, pour la commandante, ce ne sont ni la même jupe ni les mêmes chaussures. Elle estime que chacune devrait pouvoir choisir. On autorise la barbe, les tatouages et non les pantalons ? A cet égard, une autre policière relève qu'elle ne voit pas l'intérêt de porter alors des talons et ce d'autant qu'elle est parfois plus grande que certains hommes. Le fait d'avoir des bottes à talons qui montent jusqu'en dessous du genou pour, semble-t-il, les rendre plus féminines lui semble également problématique. Qu'en est-il du principe d'égalité ? On peut s'interroger à ces exemples. Le libre choix de pouvoir porter des pantalons a en effet été cité par certaines policières.

Les vestiaires peuvent constituer un élément critique selon les postes. La localisation des casiers des femmes également, qui peuvent être exposés à la vue de tous.

Le nombre croissant de femmes dans la police et l'objectif de féminisation imposent d'adapter les tenues et le matériel à la morphologie des femmes ; certaines ayant souligné fort à propos que des pays l'ont fait de manière systématique. Un policier a également mentionné l'existence de machines à l'armée qui scannent les corps afin de prendre des mensurations et de fournir la bonne taille. L'une des policières propose de donner plusieurs tenues différentes à plusieurs femmes afin qu'elles les essaient et puissent les évaluer de manière à porter la plus adaptée.

Il faut également relever que la question peut se poser pour leurs homologues masculins qui n'ont pas une morphologie standard.

6.7. La mixité comme opportunité

La Brigade des mœurs, placée sous la responsabilité d'une cheffe, est composée à 50% de femmes, dont certaines occupant un poste à temps partiel. Il en ressort que le climat de travail favorable est mis en avant par l'une des policières auditionnées, comme le fait de bénéficier d'une équipe mixte.

L'écoute bienveillante est importante pour les prévenus et la présence d'une femme passe plutôt bien. Il arrive toutefois que certaines personnes selon leur culture ne supportent pas de parler à une femme ; c'est rare, certes, mais cela existe. Les victimes, quant à elles, ont le choix de pouvoir être entendues par une personne du même sexe. La complémentarité des équipes représente donc un plus et permet de poursuivre le travail d'enquête sans la prêter.

Si la majorité des femmes ne rencontrent pas de problèmes à former un duo avec un homme, y compris dans des contextes plus risqués ou de tendus, une des policières a toutefois noté qu'elle ne se sentirait pas à l'aise de patrouiller avec une femme en police secours. Par contre, elle relève que le duo amène une complémentarité qui est un avantage, y compris dans les relations avec le public. Dans les interventions pour violences conjugales, elle constate qu'instinctivement, la policière prend en charge la femme et le policier l'homme.

Les policières qui travaillent parfois en duo relèvent que cela ne constitue également pas un problème pour leurs coéquipiers masculins ; au contraire, elles ont l'impression que les hommes apprécient de faire leur journée avec une femme pour une atmosphère d'équilibre partagé.

Lors de la constitution de binômes, il est donc important que la sensibilité des uns et des autres puisse au besoin s'exprimer sans jugement, car elle participe de la qualité de l'engagement.

Un jeune policier relève également que la présence de collègues féminines est indispensable, car elle change et apaise l'ambiance au sein des groupes. Il souligne que le métier de policier a beaucoup évolué et que cette évolution témoigne d'une ouverture d'esprit. Les propos sexistes deviennent de plus en plus choquants et de moins en moins tolérés au sein de la police. Il y a un changement générationnel qui s'opère.

Ce jeune policier estime que les collègues féminines sont précieuses et ont du talent ; elles viennent compléter le travail réalisé par les hommes, surtout dans la discussion ; elles méritent donc protection.

7. Prévention du harcèlement sexuel : exemples de suivi hors canton de Genève

Ce chapitre examine également les propositions d'autres polices en regard des objets qui ont surgi suite à l'article du Temps et qui peuvent également constituer des sources de réflexion et d'inspiration.

7.1. *Police municipale de la Ville de Lausanne*

Des éléments de réponse quant au volet de la prévention sont fournis dans la réponse à l'Interpellation de M^{me} Chenux Mesnier et consorts⁵⁰.

La Municipalité de Lausanne a précisé que le département vaudois de l'environnement et de la sécurité (DES) avait pris contact avec le Bureau cantonal d'égalité entre femmes et hommes (BEFH) « afin d'échanger sur de potentielles mesures à mettre en œuvre au sein de l'Académie de police pour renforcer la prévention du harcèlement sexuel. Les pistes de réflexion incluent notamment de mieux faire connaître aux aspirant-e-s l'existence et la mission d'organes cantonaux intervenant dans des cas de ce type (...). Une piste supplémentaire consiste à disposer, à l'Académie de police d'un « kit » contre le harcèlement sexuel développé par la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE) ».

Par ailleurs, la Ville de Lausanne, consciente de son rôle d'employeur et donc responsable de la protection de la personnalité de ses aspirant-e-s, a adopté une mesure supplémentaire de protection, « à savoir que les informations relatives notamment à l'identité des nouveaux agent-e-s soient désormais publiées au moment de l'entrée en fonction au sein du Corps (soit à la fin de l'Académie de Savatan), afin d'éviter des prises de contact qui peuvent interpeller les nouvelles agentes et les nouveaux agents ».

7.2. *Police cantonale vaudoise*

La réponse du Conseil d'Etat à l'Interpellation déposée par M^{me} Carvalho au Grand Conseil vaudois⁵¹ mentionne les instances de confiance existant à l'interne de la police cantonale vaudoise et les actions de prévention. Ainsi le Comité de direction (CODIR) de la police cantonale vaudoise, les cadres intermédiaires et supérieur-e-s, et plus spécifiquement la direction des ressources humaines et la direction de la prévention et relations citoyennes

⁵⁰ Cf. Chapitre 4 *Problématique du harcèlement sexuel selon les témoignages du Temps et clarification de la police cantonale genevoise et des autorités du canton de Vaud* du présent rapport.

⁵¹ Cf. Note 29.

sont compétents pour offrir aux collaboratrices et collaborateurs la sensibilisation nécessaire sous l'angle du recrutement, des formations de base et continues, de la communication interne et, ce qui nous importe plus particulièrement, des messages utiles de prévention. Depuis plusieurs années, un processus d'annonce et de suivi des cas de dysfonctionnements est appliqué au sein de la direction des ressources humaines (DRH) qui traite de chaque situation portée à sa connaissance.

Or, et c'est un point essentiel qui fait écho à nombre de nos auditions de sous-commission, nous y reviendrons, la pratique, comme le souligne la réponse du Conseil d'Etat, a démontré que ledit processus est méconnu des employés. Il a donc été décidé de le formaliser au travers d'un ordre de service⁵², en tant qu'outil à disposition de la DRH pour la gestion des conflits interpersonnels, des cas de harcèlement dans toutes ses formes, notamment le harcèlement sexuel, et de dysfonctionnements sur la place de travail.

Comme détaillé dans la réponse du Conseil d'Etat, lors de la prise en charge particulière des cas de harcèlement sexuel qui sont portés à la connaissance de la DRH et afin de garantir l'impartialité du processus, les informations doivent pouvoir être traitées hors de tout environnement hiérarchique, par le biais de spécialistes RH dûment formés, qui veillent à ce que la confidentialité des données et l'anonymat des personnes concernées soient garantis. Les personnes qui sont chargées de cas de harcèlement sexuel identifiés et dénoncés au sein de la police cantonale vaudoise sont des psychologues, rattachées à la division soutien et santé au travail (DSST) de la DRH. Cette entité accueille les protagonistes concernés par une situation dans un cadre neutre et bienveillant. Les collaboratrices et collaborateurs doivent pouvoir s'annoncer en tout temps et directement, sans passer par la voie hiérarchique, auprès de la DSST, et seront entendus de manière confidentielle. Dans tous les cas faisant l'objet d'une investigation, afin de garantir la confidentialité de la démarche, l'identité ne sera jamais révélée sans leur accord.

Au terme des premières investigations internes, s'il apparaît que la situation exige un examen plus approfondi, le dossier est transmis au Groupe Impact de l'Etat de Vaud, comme nécessitant sa prise de position formelle. Tout le personnel peut toutefois s'y adresser sans passer par la voie interne.

⁵² Cet ordre de service a été transmis à la sous-commission de manière confidentielle par les services de M^{me} Béatrice Métraux, alors conseillère d'Etat chargée du département de l'environnement et de la sécurité (DES), et les éléments y relatifs mentionnés dans ce rapport sont ceux communiqués par le Conseil d'Etat dans sa réponse à l'interpellation de M^{me} Carine Carvalho.

Les décisions prises sont communiquées aux personnes mises en cause ou dénonciatrices de manière individualisée.

L'ordre de service a fait l'objet d'une page dédiée sur le site internet de la police cantonale en cours d'année dernière et toute personne qui souhaite annoncer ou dénoncer une situation de violence au sein de la police cantonale pourra trouver les informations utiles pour une telle démarche. Les ressources à disposition de l'institution sont également indiquées et l'existence de la formation en ligne « *Harcèlement : se former à réagir comme cadre* », rappelée.

7.3. Police cantonale de Neuchâtel

M. Pascal Luthi, commandant de la police cantonale neuchâteloise, a souligné dans l'article du Temps du 5 octobre 2020 que « le métier ne se féminise pas assez vite » quand bien même le pourcentage de femmes est passé en 25 ans de 0 à 15%. Nous sommes bien là dans un secteur de métier à dominante masculine. Il relève qu'après une discussion ouverte avec les collaboratrices, celles-ci ont alors souligné que « la pression sexiste sur le terrain, par les citoyens, les prévenus, était très importante. Donc les blagues ou comportements lourds à l'interne ne sont pas vécus comme terribles à côté », ce qui ne le rassure pas, car cela revient à dire que le phénomène est tout de même présent.

Les actions de sensibilisation et de prévention sont menées dès l'entrée à l'école de police. Les femmes sont invitées clairement à faire part à la hiérarchie ou aux ressources humaines de tout comportement qui semble inadéquat. Des rencontres entre aspirantes et collègues expérimentées sont organisées ; la hiérarchie se limite à l'organisation comme telle, mais n'y assiste pas. Les femmes peuvent notamment aborder en toute confiance les éventuelles difficultés à être femme dans le corps de police ou bénéficier d'une forme de marrainage informel.

Les ressources humaines sont une ressource pour apporter un soutien psychologique ou un appui, et pour entrer dans une dynamique d'accompagnement qui permet de choisir le moment opportun, le cas échéant, d'alerter si besoin la hiérarchie. Cette liberté de manœuvre est perçue comme bénéfique. Nous ne parlons pas ici bien évidemment de cas relevant du pénal et qui suivraient la procédure usuelle.

Il existe également dans le canton de Neuchâtel un groupe de confiance ouvert à l'ensemble du personnel de l'Etat qui peut être sollicité.

Lorsqu'un membre de la police quitte la police, que ce soit pour un départ à la retraite ou suite à une démission, il est reçu personnellement par le

commandant. Ce moment constitue une opportunité intéressante, car la personne se livre sans autocensure. Ces entretiens permettent d'aborder le vécu d'une femme dans la police sous l'angle de la formation, de l'engagement, du type de travail, de l'équipement, etc. Un élément qui est revenu souvent est le problème de l'équipement. C'est un point qui est également présent lors de plusieurs auditions en sous-commission.

Le code de déontologie que chaque membre est amené à signer est également l'occasion de rappeler les valeurs qui fondent le métier de policier et de policière. La notion de non-discrimination y est explicitement ancrée, mais elle est plutôt orientée envers l'administré. Une reformulation vise à l'orienter également à l'intérieur du corps de police.

Les notions de camaraderie et d'entraide sont rappelées elles aussi comme fondatrices lors de la formation.

L'évolution de la culture masculine au sein du corps de police sera induite par une augmentation de la proportion de cadres féminines à tous les étages de l'institution. Ce constat rejoint le fait que la féminisation du corps de police participe à la prévention du harcèlement et à la diminution du sexisme.

8. Prévention du harcèlement sexuel : politique de la police cantonale genevoise

Il est opportun de situer la prévention contre le harcèlement sexuel dans un cadre plus large qui est celui de l'inclusivité⁵³. En effet, les auditions ont montré que la police est très active dans ce domaine et nous pourrions même dire qu'elle joue un rôle précurseur au regard de ce qui se fait dans les autres secteurs de l'Etat.

Les auditions menées avec la direction de la police et celle des ressources humaines ont permis des échanges fructueux et la sous-commission a reçu de nombreux documents dont elle a pu prendre connaissance avec intérêt et qui servent de canevas à ce chapitre. Nous entendons ici mettre certains éléments en exergue, car ils donnent un cadre dans lequel s'inscrit notre thématique liée à la prévention du harcèlement sexuel.

⁵³ Le Comité d'évolution sur l'inclusivité traite depuis 2019 de 7 thématiques au sein de la police genevoise, à savoir : règlements et directives sur les questions de la discrimination ; attitude et propos inconvenants au sein du personnel de la police ; sensibilisation et formation sur les questions de l'inclusivité ; outils managériaux permettant de détecter ou d'éviter les discriminations ; problème de subsistance nutritionnelle ; développement du télétravail et du temps partiel ; conformité des bâtiments et adaptabilité des équipements.

Il ressort du communiqué de presse de la police cantonale de Genève « Résultats du sondage sur le harcèlement sexuel au sein du Corps de police : tolérance zéro face à toutes formes de harcèlement », publié le 15 décembre 2022, que des mesures sont prévues dès 2023.

Il en ressort qu'une campagne d'affichage devrait être menée au sein du corps de police pour sensibiliser les collaboratrices et les collaborateurs, spécifiquement sur les comportements trop fréquemment présents. Cette thématique sera également abordée dans le cadre de la formation (de base et managériale), mais aussi, plus largement, par le biais de plateformes d'échanges accessibles à l'ensemble du personnel. Des ateliers de mise en situation au moyen de la réalité virtuelle seront également au programme. Enfin, le processus d'annonce de cas de harcèlement sexuel sera formalisé et communiqué à l'ensemble du personnel de l'institution dès sa mise en œuvre.

Une synthèse des résultats du sondage a fait l'objet d'une communication à l'ensemble du corps de police le 14 septembre 2022. Dans ce contexte, la commandante de la police a rappelé avec force le message suivant : « Protéger et servir est notre devise et l'heure est également venue de nous protéger à l'interne en appliquant la tolérance zéro à toute forme de harcèlement ».

8.1. Formation « Management inclusif »

Afin de mettre en place des mesures de prévention et d'information liées à toutes formes de discrimination directe ou indirecte en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, la police de proximité, en partenariat avec l'association Dialogai, a proposé à ses cadres une formation en deux phases. Ce projet pilote⁵⁴ a débuté fin 2018 et s'est terminé dans le courant du deuxième semestre 2019.

Cette formation a permis de clarifier et de contextualiser la thématique du management inclusif, tant par une approche théorique – dispensée par l'association Dialogai – que par une approche pratique – jeux de rôle afin d'exercer la posture professionnelle et de faire émerger des pistes d'actions concrètes –, auprès de 61 cadres de la police de proximité.

Comme le relève une note à la commandante de la police du 8 juin 2020, ce projet pilote a permis de développer des « outils pour favoriser l'éclosion

⁵⁴ Ce projet pilote s'inscrit dans les objectifs du Règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal) B 5 05.11 du 13 septembre 2017 et entré en vigueur le 20 septembre 2017 : <https://www.lexfind.ch/fe/fr/tol/32034/fr>

d'un milieu de travail inclusif et respectueux » et de « clarifier les différentes formes d'homophobie et/ou de transphobie, ainsi que de faire la distinction entre violence et discrimination dans le contexte du travail, que ce soit au sein de relations externes ou internes à la police ».

L'objectif du projet pilote est de le généraliser à l'ensemble des services de la police cantonale genevoise.

La prévention du harcèlement sexuel est aujourd'hui intégrée à la formation « ADN management », qui fait partie du cursus de formation des cadres. La période de la crise sanitaire a retardé le déploiement de la formation sur l'inclusivité, mais il se fait.

Les aspects qui relèvent de cette problématique, comme la question du changement de sexe par exemple, concernent l'ensemble de la société ; le corps de police n'y échappe pas, non seulement dans ses relations externes, mais également dans celles internes. Lui donner de la visibilité permet aussi de donner une place à tout membre du corps policier dans le respect attendu. Ce qui est aussi un gage dans le recrutement.

La formation en question répond à un besoin avéré ; une des personnes auditionnées relève une démission d'un policier homosexuel et elle l'attribue à son orientation sexuelle. Une autre souligne que des policières sont ouvertement homosexuelles, certaines en couple, voire même avec des enfants, et que ce plus n'est plus un tabou pour les femmes, alors que cela le resterait pour les hommes. C'est un volet qui n'a pas été exploré dans le cadre du présent mandat, mais qui relève de la politique conduite par la direction de la police sur l'inclusivité. La favoriser revient à conforter la possibilité de recruter des personnes susceptibles d'exercer le métier avec compétence, et surtout de lui permettre d'évoluer dans un environnement de travail serein, exempt de discrimination fondée sur le sexe et sur l'orientation sexuelle.

Un cadre suggère d'étendre la formation que les cadres ont reçue sur l'inclusivité à l'ensemble du corps de police.

La sous-commission relève, à l'instar de la direction de la police, que le projet pilote mentionné est une première au sein de l'Etat de Genève et constitue une opportunité pour déployer ce type de formation dans d'autres départements. Elle salue le travail réalisé et souhaite que ce type de démarche puisse s'ouvrir à d'autres services ou offices des différents départements de manière à favoriser un environnement de travail bienveillant et à « prendre soin des présences »⁵⁵.

⁵⁵ Cf. Note 12 du présent rapport.

8.2. *Management de proximité*

La direction de la police entend s'appuyer sur un management de proximité qui doit voir les problèmes, réagir et cas échéant, les faire remonter à la hiérarchie, voire au plus haut de celle-ci si nécessaire. La direction des ressources humaines tout comme le service psychosocial ou encore le Groupe de confiance peuvent également être saisis.

Une attention régulière est portée à ce qui constitue la décoration, comme les posters ou les fonds d'écran, afin de ne pas laisser passer ce qui serait inacceptable.

Le 14 juin 2019 a permis de réunir hommes et femmes autour de la question de l'égalité, journée suite à laquelle un groupe de travail sur l'inclusivité a été constitué.

Une policière relève qu'il est plus difficile pour certaines femmes d'être à la police que d'autres. De fait, il y a de plus en plus de femmes qui sont avec d'autres femmes et c'est assez nouveau ; il faut qu'elles trouvent leur place à elles. Il pourrait être intéressant d'organiser une table ronde avec des femmes de différents grades et expériences pour discuter de tout et n'importe quoi avec quelqu'un d'externe à la police pour mener la conversation. Ce serait un espace ouvert et de confiance pour discuter des problèmes qu'elles rencontrent en tant que femmes à la police et qui leur donnerait l'opportunité de se soutenir entre elles. Cette proposition rejoint celle mise en œuvre par la police cantonale de Neuchâtel.

Une jeune policière note que le manque de transparence peut donner lieu à des spéculations et ne pas garantir un confort dans le travail au quotidien. À la fin de la formation à Savatan, trois choix sont demandés pour les stages et les attributions sont effectuées sans possibilités de recours et sans explications. Lorsqu'on débute la formation, les horaires spécifiques et très irréguliers selon les services ne sont pas explicités. Or, cela a un impact si on est déjà parent, par exemple. Elle remarque par analogie que dans le privé, lorsque l'on postule à un poste dans une entreprise, on ne se retrouve pas dans un autre poste. Or, on entre dans la police avec un idéal de ce que l'on aimerait faire. C'est donc un élément qui peut finir par démotiver et amener à quitter la profession.

Un effort pour une communication plus ciblée et ouverte sur les explications pour une meilleure compréhension des décisions peut s'avérer nécessaire pour conforter et asseoir une politique de proximité.

Une policière évoque le défi du recrutement en soulignant que quantité et qualité sont rarement synonymes. Il faut, selon elle, fondamentalement et définitivement tourner la page sur le stéréotype du policier musclé, barbu,

tatoué, de droite, qui aime faire du fitness et conduire des motos. Si l'on ne change pas le regard sur la police, on ne changera pas les gens qui y postulent. Il faut donc un recrutement qui s'ouvre sur des dossiers différents, variés, des gens qui ont fait des études, des gens qui ne sont pas de droite, bref, un bassin plus ouvert. Il s'agit finalement de dépoussiérer une institution. La communication au sens fort joue donc un rôle fondamental. Elle doit s'ancrer dans la réalité quotidienne des jeunes, hommes et femmes, auxquels elle s'adresse. C'est un enjeu central pour répondre aux besoins en effectifs sur le moyen et le long terme.

Une policière plaide également pour la proximité dans la formation initiale. Elle relève que ce qui bloque les femmes, c'est déjà le fait que la formation se déroule à Savatan. Pour quelqu'un qui a une vie de couple à Genève et/ou qui projette une vie de famille, la question se pose de savoir s'il vaut la peine de faire les déplacements et de vivre éloignés durant une année. Cette policière rapporte qu'il n'y avait pas de mère dans sa volée, et pas dans celles d'avant ou d'après non plus. Elle pense pourtant qu'il existe des mères qui ont envie d'entrer dans la police, mais devoir partir pour une année, dans des conditions presque militaires, peut constituer un frein. Ce point touche également le volet de la féminisation du corps de police.

Ce que confirme une autre jeune policière. Une autre encore note que la localisation de l'Académie à Savatan freine beaucoup de femmes, notamment les jeunes mamans. En effet, s'éloigner du domicile pendant une année relève parfois de l'impossible. Cela touche aussi les jeunes papas ; elle en a connu certains qui ont fait des allers-retours tous les jours. La localisation est donc un frein pour beaucoup de personnes très compétentes.

Une autre encore préfère un management de proximité, y compris au niveau de la formation, car elle a mal vécu Savatan qui se caractérise par une vie communautaire et une hiérarchie militaire.

8.3. *E-learning*

Près d'une femme sur trois et un homme sur dix sont victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. Comme l'a rappelé M^{me} Nathalie Fontanet, la campagne annoncée en novembre 2020⁵⁶ vise à prévenir le harcèlement sexuel au travail constitué de comportements importuns qui engendrent un climat de travail toxique. La formation

⁵⁶ Cf. Article de la Tribune de Genève du 24 novembre 2020 : <https://www.tdg.ch/harcelement-sexuel-une-formation-obligatoire-pour-les-employes-de-letat-246264046946>

obligatoire pour tout le personnel a pour but de rendre compte des discriminations en se mettant à la place de la victime, de la personne qui harcèle ou du témoin, et d'encourager les personnes concernées à oser en parler.

Le e-learning⁵⁷ a été diffusé au sein de la police et chaque membre a été invité à y répondre, comme le personnel de l'Etat. La direction de la police considère cette démarche comme « bénéfique ».

Le e-learning n'a pas été pris au sérieux par tout le monde, comme le relèvent de nombreuses personnes auditionnées. Il ne permet pas selon certains de résoudre un problème de fond qui passe par la formation. Pour l'un de nos interlocuteurs, ce sont les nouvelles générations qui apporteront des solutions dans les 10 prochaines années, à l'instar de la problématique de la lutte et de la prévention des violences domestiques. Ce qui ne veut pas dire que l'Etat doit rester inactif.

Une des jeunes policières victimes de harcèlement mentionne qu'elle ne sait pas si l'empathie est quelque chose que l'on peut apprendre. Elle a l'impression qu'une personne qui n'est pas empathique par essence ne le deviendra pas. Les sergents chefs sont, selon elle, en général des hommes d'une certaine maturité et qui ont une personnalité bien formée. Elle estime donc qu'on ne les change plus. Pour ceux qui tiennent des discours sexistes ou misogynes, ils ont beau faire du e-learning et participer à des sondages, ils le font en rigolant, quand ils ne cliquent pas sur la corbeille, en disant qu'une femme n'a rien à faire dans la police.

Une policière relève que beaucoup ont considéré le e-learning « comme une blague ».

En effet, une autre encore remarque que le e-learning en a fait rire plus d'un. Pour une autre au contraire, le e-learning s'est avéré plus que pertinent, en expliquant de façon très claire les démarches à faire en cas de harcèlement sexuel ou de questions gênantes. Il faut souligner que l'une se place du point de vue des collaborateurs masculins et l'autre du point de vue des femmes. Il n'en demeure pas moins que le e-learning provoque des réactions, moqueuses ou pas, et fait donc bouger les mentalités, comme le dit une des policières.

Du point de vue des femmes, il a eu pour certaines d'entre elles une utilité, car elles disent aujourd'hui avoir appris clairement qu'elles peuvent avertir leur hiérarchie, sans crainte et sans avoir peur de déranger.

⁵⁷ Cf. Chapitre 3.1. Politique des ressources humaines (RH) au sein de l'Etat du présent rapport.

Il est intéressant de noter que le policier victime de harcèlement a apprécié cet outil et notamment le fait que ce programme contienne aussi des exemples d'hommes qui se font harceler, contrairement, selon lui, aux exemples donnés concernant les violences domestiques qui témoignent uniquement de violences faites aux femmes.

Un jeune policier relève n'avoir rien retiré du e-learning, car il ne représente pas son expérience concrète avec ses collègues. Un autre jeune policier remarque que les avis de ses collègues sont mitigés. Lui-même trouve bonne l'idée de sensibiliser le personnel policier à cette problématique ; si l'initiative n'a à son sens pas été mal perçue, elle ne l'a pas forcément bien été. Une remarque est revenue, à savoir qu'il s'agissait d'une contrainte inutile qui prenait du temps sur le temps de travail.

Une jeune policière remarque que ses collègues sont désormais sur la retenue, ce qui engendre un malaise ; selon elle, elle est désormais vue comme *la* femme du groupe. Elle estime que ses collègues ne sont de fait plus eux-mêmes.

Un jeune policier relève que la mise en place du e-learning a été prise à la rigolade par certains collaborateurs. Toutefois, il fait personnellement partie d'une génération qu'il trouve plus ouverte ; il juge pertinent que l'Etat mette ce type d'initiative en place, pour montrer que la problématique est prise au sérieux.

Un autre encore relève que ses collègues et lui-même ont trouvé la démarche intéressante, mais les situations présentées parfois caricaturales. Ce qui ne permettra pas selon lui aux auteurs de se rendre compte de leur comportement problématique.

Un cadre relève que le e-learning véhicule parfois un malaise, comme s'il s'agissait d'un sujet tabou ; il pense que beaucoup l'ont mal pris. La dernière blague entendue, c'est « Tu dois refaire le e-learning, par rapport à ce que tu as dit ».

L'enjeu aujourd'hui est de contextualiser le e-learning et la prévention au sens large dans une politique RH qui prend en compte les réponses données quant aux 12 comportements inopportuns qui ressortent du sondage et les différentes auditions liées au présent rapport, et de cibler clairement les actions de prévention et de féminisation.

9. Synthèse des recommandations

Les recommandations sont regroupées dans ce chapitre.

Prévention du harcèlement

- inscrire la prévention du harcèlement comme un axe majeur de la Conférence latine des chefs des départements de justice et police (CLDJP) et partager les bonnes pratiques
- offrir la possibilité aux policiers et policières de recourir à un groupe externe à la police (hors GDC)
- étudier la possibilité d'ouvrir cette prestation via le 2^e Observatoire et de recourir à des personnes de confiance externes (PCE)
- communiquer de manière claire et répétée sur les différentes voies de recours possibles
- élaborer un plan d'actions et une boîte à outils en matière de prévention en fonction des 12 comportements inappropriés identifiés par le sondage et définir les priorités
- informer le Grand Conseil du suivi des mesures prises suite au sondage, telles qu'annoncées par la police dans son communiqué publié en décembre 2022
- communiquer aux intéressés (auteur-e et victime) les décisions prises par les RH ou la hiérarchie à chaque étape du suivi du traitement de comportements inappropriés
- communiquer les décisions de sanctions prises aux parties concernées
- communiquer largement les sanctions pour rappeler le principe de tolérance zéro
- trouver des locaux plus adéquats et plus discrets pour le service psychosocial dans le cadre des rocade dans les bâtiments propriété de l'Etat ou en recherchant des locaux dans un autre bâtiment
- s'appuyer sur le sondage police pour l'étendre peu à peu à l'ensemble des offices pour développer ainsi des mesures ciblées par secteur d'activité

Féminisation du corps de police

- tendre au 30% de femmes dans le personnel policier en présentant un plan de mesures incitatives tant sur le plan du recrutement que sur celui de la gestion du travail au quotidien qui permettra aux femmes de ne pas quitter la police

- inscrire cette volonté à l'ordre du jour de la CLDJP et partager les bonnes pratiques
- offrir la possibilité de travailler à temps partiel aux femmes et aux hommes, indépendamment de leur grade ou de leur fonction
- offrir la possibilité de ce travail à temps partiel dans l'ensemble des services de la police aux personnes qui le demandent et développer des mesures de suivi pour anticiper le manque de personnel qui pourrait s'ensuivre dans le service concerné
- s'assurer que les pourcentages perdus suite à l'octroi d'un temps partiel soient conservés à l'intérieur du service concerné
- promouvoir les femmes aux fonctions de grades
- développer la formation continue en répondant aux besoins spécifiques exprimés par les policiers et les policières
- développer des campagnes spécifiques et innovantes pour le recrutement selon une politique fondée sur la diversité
- choisir les équipements en réalisant un test auprès d'hommes et de femmes hors standard type avant tout achat
- intégrer un projet de crèche sans délai au NHP dans le cadre du projet de Pointe Nord
- créer des espaces informels où les femmes peuvent faire part de problématiques propres comme à Neuchâtel
- intégrer des instructrices dans la formation dans des domaines autres que ceux dits « féminins »

Climat au travail

- rappeler que le bizutage est banni
- accompagner les stagiaires avec une attention particulière et bienveillante

En conclusion

La sous-commission salue la police pour avoir réalisé un sondage en son sein, car elle a assumé le devoir de nommer ce qui est trop souvent tu et de rendre visible ce qui est caché.

Le sondage a confirmé que les comportements inopportuns existent dans le corps de police et que le harcèlement est une réalité ; les auditions ont permis à la sous-commission de s'appuyer sur des témoignages qui donnent forme au vécu d'hommes et de femmes. Il se confirme que des policières ont

été victimes pour le moins de comportements sexistes. Dans les cas survenus à Savatan, la hiérarchie n'a pas été alertée ou n'a pas eu les informations suffisantes pour agir ou prendre des mesures. Dans des cas survenus à Genève, un suivi a été assuré et des sanctions ont été prises.

Cet état de fait appuie le soutien aux mesures de prévention existantes, tant au niveau du DF qu'à celui de la police, et à celles préconisées dans ce rapport. Il faut casser la peur de parler et celle d'être mis à l'index, comme briser l'effet de groupe qui fait des uns et des autres des complices. Quand bien même, les comportements se sont modifiés dans le temps, il subsiste des comportements qui ne peuvent plus être tolérés.

La féminisation du corps de police est une condition sine qua non, non seulement pour répondre à l'objectif de prévention du harcèlement, mais également pour répondre aux défis nombreux en termes d'effectifs. Celle-ci doit impérativement viser dans les meilleurs délais l'objectif de 30% de femmes. Le recrutement doit également intégrer toutes les composantes de la diversité, car la police représente aussi le reflet de la société. Plus globalement, la police doit prendre des mesures pour pallier le manque d'effectifs, amené à s'accroître.

La qualité de vie au travail et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale sont également à décliner dans le quotidien du métier, quand bien même il nous a été rappelé que policier est un métier de vocation. Aujourd'hui, il faut répondre non seulement aux besoins des femmes, mais aussi à ceux des hommes, par des mesures concrètes pour agir sur le long terme et conserver les policiers et policières au sein de la police genevoise. Nous en avons proposé quelques-unes.

Encore une fois, nous remercions les policiers et policières de leur engagement. Nous pouvons témoigner de leur entière loyauté et de leur sens de l'institution.

La CCG a considéré que ce rapport répondait aux préoccupations formulées par la motion 2722 « *Abus sexuels et sexistes à la police : stop à l'omerta !* » et propose par conséquent au Grand Conseil par 12 voix (4 PLR, 3 S, 2 PDC, 1 UDC, 1 MCG, 1 EAG) contre 2 abstentions (2 Ve) de rejeter la motion.

Elle a fait sien le rapport de la sous-commission « Prévention et harcèlement police » dans sa séance du 6 février 2023, en adoptant ses recommandations à l'unanimité des personnes présentes (4 PLR, 3 S, 2 PDC, 2 MCG, 2 Ve, 1 UDC, 1 EAG), et propose au Grand Conseil de faire de même.

2 Temps fort

Harcèlement sexuel, une omerta policière

TÉMOIGNAGES Dans les cantons de Genève et de Vaud, des policières témoignent du harcèlement sexuel qu'elles subissent et de la difficulté d'être entendues dans un monde encore très masculin. A Lausanne, où deux procédures administratives sont ouvertes, on s'interroge sur la façon de briser ce silence

MARION POLICE
@marion_902

Elle a le regard fuyant, Camille*, lorsqu'elle s'attable à une terrasse au bord du Léman pour nous parler. La jeune policière sourit peu de cher elle. Et puis, contre le harcèlement sexuel que ses collègues lui ont fait endurer, c'est un peu le revivre. Insomnies, crises d'anxiété, vomissements avant de se rendre au poste. A tel point qu'aujourd'hui, elle n'ose pas remettre un pied dans la ville où elle a servi. Les tensions filtrent dans sa posture alerte, ses épaules recroquevillées, ses doigts courant d'un bout à l'autre de son verre d'eau. Chaque mot est soupesé. «La femme en moi n'existait plus. Et je ne voulais plus l'être, parce que je n'étais plus qu'un corps à disposition...»

A son entrée en fonction, on reproche à Camille de «sourire trop», parce que cela pourrait être «suggérant». Alors, elle s'excuse. Et la visite commence. «Il n'y avait pas un jour sans remarque. Et à je ne sais pas quand prendre quelque chose dans la voiture, on se froissait à moi en disant «pardonnez-moi, j'ai pas vu». Si je me penchais dans le bureau, j'entendais «penchez pas comme ça, un jour tu vas y passer». Ce sont «des blagues», si elle ne rit pas «elle a ses règles». Son calvaire illustre d'autres réactions d'agents cantonaux et municipaux que Le Temps a recueillis.

Cet «humour», Ludvine* le connaît bien. Elle l'a beaucoup entendu durant sa première année de travail. Encore active aujourd'hui dans un autre poste où l'environnement est «toujours macho» mais moins «difficile à vivre», elle se rappelle «des commentaires sur le physique ne s'arrêtaient jamais. Ça va des compliments sur le port de l'uniforme, aux phrases crues comme «tiens dans la tige [le de voiture] que tu te baïse». Parfois, lorsqu'elle termine son service à midi et que certains vont se reposer, il l'informent qu'ils vont «se branler» en pensant à elle. «Il m'est aussi arrivé de recevoir une petite photo du pénis d'un collègue avec qui je venais de patrouiller», Ludvine ne se plaint pas, elle «répond... ils savent qu'ils n'en prendraient une s'ils me touchaient...»

«Il faut l'habituer»

Camille, elle, endure. Chaque jour, un collègue la complimente sur ses cheveux, un autre, bien plus âgé, colle quelquefois dans un local pour lui dire «qu'elle est son cheveu». Lors-

qu'il expliquait «ce qu'il aimerait lui faire», elle court se réfugier aux toilettes pour pleurer. Elle s'en peut plus de lui, d'eux, de tous ces autres qui lui envoient régulièrement des propositions de coucher sur WhatsApp ou des messages pour commenter sa tenue lorsqu'ils la croisent en dehors du service. Elle en touche mot à certains collègues qui haussent les épaules ou rient. «Et là, petit à petit, on ne sait plus où est la normalité», souffle-t-elle. Une fois, elle se plaint à son supérieur et entend: «La police est un milieu d'hommes, il faut l'habituer».

Bien que la proportion de policières augmente progressivement – selon l'Office fédéral de la statistique, elles représentaient 5% des effectifs en 2000 contre 18% en 2014 – l'instabilité demeure un bastion masculin. Selon les données de la Observatoire, institut romand de recherche et de formation sur les rapports de genre, les secteurs d'activité à prédominance masculine augmentent les risques de «climat toxiques».

«Il est évident que le harcèlement sexuel existe dans tous les milieux, il est transversal. Toutefois, cela se complique dans ce genre de domaine, commente Véronique Ducret, psychologue sociale et fondatrice du ze

Observatoire. La question c'est qu'à adhérer qu'il n'adhère pas à ce qui se passe. Et les femmes trouvent «elles des alliés pour s'opposer à ces comportements, ou non? Elles vont, je pense, avoir beaucoup de peine. Perse- suite aussi l'idée «tu veux y être, tu assumes» lorsqu'une femme choisit une profession régulière masculine. «Lydia», qui a eu l'occasion d'exercer divers emplois, confirme: «Oui, on est une femme dans un monde d'hommes, on fait, et ce n'est pas pareil partout... Elle se dit tout cela au cours de nos discussions qui tournent inévitablement autour «du cul, du cul, du cul...», «des réflexions sexistes» et des sous-entendus quant à de potentielles relations sexuelles avec des collègues.

Tableau de chasse

A l'image de beaucoup d'autres, Camille, Ludvine et Lydia étaient déjà «des corps» «prends» avant même d'entamer leur cursus. Publiées sur l'Intranet, les photos des «tableaux de chasse», confient un premier «Offense». «C'est comme ça qu'on se demandait comment ça se faisait mais, en entrant à l'Académie de police, on recevait

EN CHIFFRES

Les policières suisses représentent 18% des effectifs.

En 2000, ce chiffre n'était que 5%.

En 2020, ce chiffre s'élève à 19%.

On manque de chiffres sur le harcèlement sexuel au travail.

Une enquête suisse (2008) montre qu'il concerne 28,3% des femmes et 10% des hommes sur l'ensemble de leur vie professionnelle.

En France, 71000 par jour de l'Insee sur le 11/03/18. LF



déjà des invitations Facebook, Instagram, des messages sur nos téléphones. J'ai pu l'observer ensuite en poste; beaucoup de mes collègues se ruèrent sur les portraits et utilisaient les outils professionnels pour trouver les coordonnées des filles», se souvient Vanessa*, qui a démissionné il y a deux ans. Les témoignages concordent et, selon nos informations, la pratique a toujours couru, mettant au jour une perméabilité entre l'école, le futur corps professionnel et la vie privée des aspirantes.

«Lorsqu'il s'agit de mots, ou même d'un climat global, c'est l'acceptation sociale qui rend difficile la parole»

VÉRONIQUE DUCRET, PSYCHOLOGUE SOCIALE

Certaines évoquent alors «une pression» alors qu'elles ne sont pas encore diplômées. Elles acceptent les demandes «parce que c'est la hiérarchie, les futurs collègues». Pour ne pas «se faire mal voir... La dynamique hiérarchique est très forte, on l'apprend déjà à l'Académie où l'on était toujours appelée par «aspirante» suivie de notre nom. Ça peut devenir pervers. Quand tu arrives en poste, tu es jeune agent. Il y a une

treintaine de personnes plus expérimentées à qui tu dois le respect. C'est une position de soumission qui pousse à se taire», commente Ludvine.

La majorité des policières que Le Temps a rencontrées sont en effet issues de l'Académie de police de Savatan qui forme les aspirant-e-vaudois-e-s, genevois-e-s et valaisan-nais-e-s. Plusieurs fois épinglées pour ses manières de procéder trop-militaires et notamment sexistes, son concept de formation a été revu et est entré en vigueur en 2020. Contacté, le Département vaudois de l'environnement et de la sécurité (DES) assure que l'école ne tolère aucun comportement sexiste et a émis des règles en la matière.

Parler des autres, c'est mal vu

Vanessa, la trentenaire, a souhaité nous parler car elle n'a plus aucun lien avec son ancien employeur. Nous la retrouvons dans une boulangerie de la banlieue lausannoise un après-midi pluvieux de juin. Elle baisse fréquemment les yeux, se range un couple. Les souvenirs ravivent toujours les mêmes tensions, mais elle ne mâche pas ses mots. «J'ai fréquenté un collègue quelques temps, et nous nous sommes envoyés des photos de nous dénudés. Il a vite par-tagé les images à l'intérieur. Après, des rumeurs de fou ont circulé: on disait que je me faisais prendre par des agents à l'Académie pendant le service. Ça m'a détreinte. Tout le monde était au courant, mais per-sonne n'avait rien vu.»

La jeune femme alerte sa hiérarchie et les ressources humaines mais rien ne se passe. Elle obtient finalement le droit de changer de service, mais est vite envoyée en arrêt maladie après un choc: elle apprend que des poli-ciers d'un autre canton sont en possession de ses photos. «J'ai décidé de porter plainte... Durant l'enquête, sa vie sexuelle est disséminée, on lui fait comprendre en audition qu'elle aurait mieux fait de ne pas envoyer ces images. La poursuite de la plainte s'annonçait coûteuse, elle la retire.

Allieurs, Stéphanie*, quadragénaire, décrit des fonds d'écran à caractère pornographique «sur des ordinateurs de l'Etat et alors que les postes ne sont pas attribués». De retour de patrouille avec deux agents qui lui demandent son avis sur des pratiques sexuelles et lui suggèrent de coucher avec eux, elle se confie à son supérieur. Il lui rétorque qu'elle ferait mieux de «s'intégrer au groupe plutôt que de critiquer ses collègues». «J'étais humiliée», ajoute-t-elle avec colère.

Un «effet de groupe» désigné par un policier qui a bien voulu nous parler, précitant aussi que les hommes qui «iraient contre» sont vite mis de côté. «Et globalement, parler de ce qui ne va pas à la hiérarchie ou ailleurs, c'est mal vu... Un dérivé de cet «esprit de groupe» groupe au médium? «L'esprit de corps comporte deux notions. Celle de servir de manière commune la population et celle de se soutenir. A chaque intervention, un policier ou une policière est confronté à la détresse humaine et



NICOLAS INHOUDER POUR LE TEMPS

L'espri de corps renforce cette solidarité. Ce n'est pas pour ça qu'on ne doit pas relever des faits de comportements inacceptables», réagit Olivier Botteron, commandant de la Police municipale lausannoise. «Je ne peux pas admettre qu'un policier qui est là pour protéger le citoyen victime de harcèlement se comporte lui-même en harceleur à l'interne. Cela dit, je sais que cela demande énormément de courage de venir me parler, mais je ne peux rien faire si je n'ai pas de noms», regrette-t-il. Olivier Botteron a tout de même ouvert récemment deux enquêtes administratives pour des faits de harcèlement sexuel dénoncés «par deux collaboratrices» venues le trouver directement. Ces procédures risquent de prendre du temps, puisqu'un policier mis en cause a décidé de recourir à un avocat.

À Genève, la commandante de la police cantonale, Monika Bouffant, admet la difficulté inhérente à la dénonciation de collègues: «Cependant, il ne déplaît beaucoup de lire que des plaintes aient été retenues car cela ne servirait à rien. Elles ne sert jamais à rien. L'idée que je me

fois de l'utilité d'une procédure est tout le contraire, et il est regrettable que des policiers dont le travail est justement, entre autres, d'enregistrer des dépôts de plaintes de citoyens n'aient ce sentiment». Elle se dit également «étonnée» que certaines n'aient pas eu recours aux voies alternatives à la hiérarchie.

Une acceptation sociale

Dans le canton de Vaud comme à Genève, les organes indépendants pour recueillir les témoignages de conflits comme le harcèlement sexuel existent (Groupe Impact dans le canton de Vaud, cellule ARC Lausanne, Groupe de Confiance (GDC) de l'Etat de Genève) mais semblent peu utilisés par les policiers. «Est-ce à cause de la crainte de la stigmatisation par les collègues, d'une peur de ne pas pouvoir évoluer dans la carrière?» s'interroge Olivier Botteron. Ce dernier a créé un numéro de téléphone spécial – relié à une collaboratrice qui lui est directement subordonnée – afin que les potentielles victimes n'aient pas à passer par leur hiérarchie.

«Peut-être est-ce aussi parce qu'à force, ces mots, ces gestes, deviennent «normaux»? Il y a un mécanisme qui fait douter. On va au travail pour travailler et on n'a pas dans la tête qu'on risque d'être harcelé sexuellement. Alors on se demande si on se raconte des histoires», rappelle Véronique Ducret. Et lorsqu'il s'agit de mots, ou même d'un climat global, c'est l'acceptation sociale qui rend difficile la parole.»

Car la problématique du harcèlement ne se résume pas toujours à une poignée d'individus isolés. «C'est la répétition, l'abandon, c'est un climat! A quoi cela sert de signaler des cas de s'engager dans de longues procédures, si tous les autres y participent?» s'insurge Camille.

Dans le cas de Yvanesa, un «retour de bâton» a malheureusement eu lieu. Après le dépôt de sa plainte pour les photos diffusées et le retour au travail, l'ambiance se dégrade: on lui ordonne de ne pas rendre visite à son ancienne équipe, sa demande de diminution de taux de travail reste sans réponse, on la mate dans la même brigade que le collègue qui avait partagé ses photos et on exige sa demande de stage dans une autre unité. «Mes nerfs ont lâché durant une intervention. Le médecin m'a mise à l'arrêt, et comme par hasard, la semaine d'après, mon stage était accepté.» Elle sombre, suit un traitement médicamenteux lourd, perd du poids. Elle choisit de partir seule en voyage, ce qu'il lui «sauve», et présente sa démission à son retour.

Au moment de prendre congé de nous, assise dans sa voiture, Yvanesa formule le vœu qu'elle adienne «une prise de conscience», qui pourrait déjà commencer dans la formation et se poursuivre en poste. Les mains crispées sur le volant, elle baisse les yeux sur son ventre rond et avoue: «Quand j'ai vu que ce serait elle, j'ai eu peur. Puis elle se reprend... Je suis épuisée.»

* Prénom d'emprunt

«La police ne se féminise pas assez vite»

REGARD Le commandant de la police cantonale neuchâteloise répond aux questions du «Temps» quant aux pistes possibles pour prévenir le harcèlement sexuel au sein d'un corps de police

A la tête d'une police cantonale à taille humaine (400 policiers et assistants de sécurité publique) qui possède sa propre structure de formation, le commandant neuchâtelois Pascal Luthi évoque pour Le Temps les pistes possibles pour prévenir les abus et encourager les policières à le signaler.

Vous êtes commandant de la police cantonale neuchâteloise depuis 2012. Avez-vous déjà eu à traiter des cas de harcèlement sexuel? Depuis que je suis commandant et même avant, en tant qu'adjoint, je n'ai pas connu d'affaires avec une dimension pénale. Par contre, j'ai parfois dû remettre à l'ordre ou donner des avertissements, mais j'ai surtout, en tête des reproches formulés dans des contextes de couples de policiers qui rompent. Je suis très conscient que je ne suis pas au courant de tout ce qui se passe au sein de ma police.

La formation à Neuchâtel sensibilise-t-elle ses aspirants au sexisme? Oui. Un chapitre notamment explique que le droit et la chaîne pénale doivent exister. Une discrimination positive sur certaines populations vulnérables, et les femmes en font partie, à travers des angles: traite des femmes et les violences domestiques. Les policiers ne veulent pas ignorer cela. Mais je n'ai rien vu de concret dans des documents doctrinaux de l'Institut suisse de police, que les écoles peuvent choisir de traiter plus ou moins longuement.

Il faut mentionner aussi que, depuis une vingtaine d'années, nous mettons une importance particulière sur le développement des compétences sociales (dialogue, plusieurs modules consacrés au feedback). Elles sont certes orientées sur l'opérationnel, mais je pense que cela participe d'un bon climat.

Comme dans d'autres polices, il est arrivé chez vous que les aspirantes soient contactées par leurs futurs collègues via les réseaux sociaux avant même leurs débuts. Cela peut être oppressant. Qu'en pensez-vous? Je pense que certains collègues ont cette attitude, mais je me refuse à dire que c'est l'institution. Reste que ça n'a pas lieu d'être, il faut s'en inquiéter. Mais ce comportement est une chose qui, j'espère, évoluera aussi avec les générations. L'autre chose, c'est de savoir si cela s'arrête quand les signaux sont donnés, est-ce qu'il y revient à la hiérarchie ou les ressources humaines, est-ce que les mesures sont efficaces.

DÉFINITION

Harcèlement sexuel au travail, de quoi parle-t-on?

Le harcèlement sexuel au travail constitue une discrimination et une atteinte à la dignité punissables en vertu de l'article 4 de la loi fédérale sur l'égalité (LEg). Mais en raison de ses multiples manifestations, il demeure un objet difficile à appréhender et à prouver. «Il s'agit d'un comportement discriminatoire importun, à caractère sexuel ou fondé sur l'orientation sexuelle d'une personne, qui porte atteinte à son intégrité dans le cadre de son travail», résume Laetitia Carreras, membre du 2e Observatoire. Institut de recherche sur les rapports de genre.

On évoque deux catégories de harcèlement: le chantage, sous une forme explicite ou implicite, ainsi que le climat de travail hostile, en ce qui concerne le comportement (les avances, les propositions déplacées aussi bien que les insultes,

PASCAL LUTHI
COMMANDANT DE LA POLICE
CANTONALE NEUCHÂTELOISE

«Je suis conscient que je ne suis pas au courant de tout ce qui se passe au sein de ma police»

Quel est votre ressenti concernant ce que vivent vos collaboratrices? J'ai rencontré un certain nombre de collègues pour des discussions entre elles. J'ai posé les sujets sur la table, leur ai demandé de parler librement et ces conversations étaient extrêmement riches. Globalement, elles relèvent que la pression sextiste sur le terrain, par les citoyens, les prévenus, était très importante. Dans les blagues ou comportements «lourds» à l'interne ne sont pas vécus comme terribles à côté. Mais c'est un double message qui ne me rassure pas, car cela veut dire que c'est tout de même présent.

INTERVIEW

Allez-vous mettre des choses en place? Je ne vais pas lâcher ce secteur «blagues ou malaises». J'y réfléchis, car chaque chef devrait s'en soucier. Un cadre a fait beaucoup de travail pour éradiquer les plaisanteries raciales dans la police, mais ça n'a rien passé. Il faudrait s'en inspirer. Ensuite, j'aime faire en sorte qu'un dialogue (transparent) puisse avoir lieu entre les policières de toutes les générations sur ces questions.

Plus largement, une idée est d'aborder ce sujet très tôt dans la formation, d'ouvrir tout de suite un débat, tenir un discours clair, sans qu'il soit paternaliste car ce sont des adultes. Mais expliquer quelques éléments que je considère comme non acceptables et définir comment elles peuvent mettre des limites claires entre vie privée et vie professionnelle. Il faut des messages forts mais ciblés.

Une partie de la solution n'est-elle pas de former plus de femmes? C'est certain. Le milieu ne se féminise pas assez vite, nous sommes passés de 0 à 15% en vingt-cinq ans. Il doit se féminiser plus rapidement, notamment chez les cadres. Nous-mêmes n'avons pas de femme instruites, cela doit changer. Et je pense que nous assisterons alors à une évolution positive.» PROPOS RECUEILLIS PAR M. P.

28,3%

des femmes ont déclaré avoir été harcelées sexuellement dans leur vie professionnelle en 2008.

ANNEXE 2

Annexe 2 - Liste des auditions menées par la sous-commission "Prévention et harcèlement au sein de la police"

Conseiller d'Etat (DSPS)

Commandante de la police (DSPS)

Secrétaire général adjoint (DSPS)

Conseillère d'Etat vaudoise en charge de la sécurité

Officière Prévention et Diversité à la Police cantonale vaudoise

Commandant de la Police neuchâteloise

Président de l'Union du personnel du corps de police (UPCP)

Secrétaire général de l'UPCP

Policrière membre de l'UPCP

Directeur des ressources humaines de la police (DSPS)

Cheffe du Service psychosocial de la police (DSPS)

Médiatrice principale de l'Organe de médiation de la police (DSPS)

Psychologue, Service psychosocial de la police (DSPS)

Chef de la Police judiciaire (DSPS)

Chef de la Police de proximité (DSPS)

Capitaine, Police de proximité (DSPS)

Première-lieutenant, Police judiciaire (DSPS)

6 lieutenant-e-s (Police de proximité, Police-secours, Police judiciaire, DSPS)

Sergente-chef, Brigade routière et accidents (DSPS)

Caporal, Police routière (DSPS)

Appointée, Police de proximité (DSPS)

Inspecteur, Police judiciaire (DSPS)

17 gendarmes (Police de proximité, Police internationale, Police routière, Police-secours,

Brigade Recherches et Technique, DSPS)

Sondage Harcèlement Sexuel

Présentation des données



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

11/01/2022 - Page 1

Sommaire

- Définition du harcèlement sexuel
- Quelques informations sur le sondage
- Données démographiques
- Présence des 12 comportements inopportuns au cours des 12 derniers mois
- Fréquence des comportements inopportuns vécus
- Sentiment subjectif
- Victimes
- Auteur.e.s
- Incidents par service
- Observation de comportements inopportuns : perspective tierce
- Réactions et conséquences
- Conclusions
- Mesures



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

12/01/2022 - Page 2



Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel revêt des formes variées :

Sentiment
subjectif

Une seule
fois suffit

- remarques désobligeantes et « plaisanteries » sexistes
- contacts physiques et attouchements non-désirés
- tentatives de rapprochement non-désirées et pressions pour obtenir des faveurs de nature sexuelle

"Par comportement **discriminatoire**, on entend tout comportement **important** de caractère **sexuel** ou tout autre comportement **fondé sur l'appartenance sexuelle**, qui porte atteinte à la **dignité** de la personne sur son lieu de travail." (Art.4 LEG)



LE LIEU DE TRAVAIL

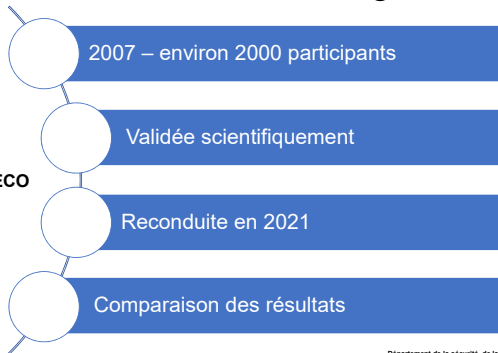
- est une notion large:
- il englobe tous les locaux à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation / de l'entreprise qui servent à l'accomplissement de l'activité professionnelle ou qui de façon générale, sont en lien avec le travail.
- l'art. 4 LEG s'applique également lorsqu'un harcèlement sexuel commis par un collègue ou un-e supérieur-e se produit hors de l'organisation / de l'entreprise, pendant le temps libre (sur le chemin du travail, chez soi, en vacances, durant un congé non payé) et qu'il a pour effet de rendre l'exécution du travail plus difficile pour la personne harcelée.

Le critère à prendre en compte est donc la **détérioration des conditions de travail**.



Quelques informations sur le sondage

Étude de la **BFEG** et du **SECO**



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

120110222 - Page 4

Quelques informations sur le sondage

Contenu de notre sondage

- 12 types de comportements évalués
- 3 perspectives : vécu, sentiment subjectif et posture de témoin
- 2 temporalités : au cours des 12 derniers mois et pendant la carrière au sein de la police
- Fréquence des comportements
- Victimes et auteur.e.s (sexe, nombre, statut)

Questions de notre sondage

- Réactions
- Conséquences négatives
- Service(s) dans le(s)quel(s) le harcèlement a eu lieu
- Commentaires / suggestions
- Données démographiques



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

120110222 - Page 5

Questions du sondage

- **Q.1 (Commentaires généraux dégradants ou obscènes)** : Au cours de la dernière année, avez-vous eu à subir, au travail, des remarques dégradantes au sujet des femmes ou des hommes en général, au sujet de personnes homosexuelles, ou des plaisanteries et des commentaires obscènes?
- **Q.2 (Téléphones, lettres, courriels, etc. non souhaités désobligeants ou obscènes)** : Avez-vous reçu, au travail, au cours de la dernière année, des appels téléphoniques, des lettres ou des messages électroniques non souhaités contenant des plaisanteries, des commentaires, des images désobligeantes ou obscènes de nature sexuelle ou, en général, au sujet des femmes ou des hommes ou au sujet de personnes homosexuelles? Nous ne parlons pas ici des SPAM anonymes.
- **Q.3 (Commentaires désobligeants liés à la personne ou commentaires obscènes)** : Au cours de la dernière année, quelq'un a-t-il, au travail fait des commentaires désobligeants à propos de votre personne, de votre apparence ou de vos vêtements ou fait des insinuations de nature sexuelle, ou avez-vous dû subir des remarques dégradantes parce que vous êtes une femme/un homme?
- **Q.4 (Se faire siffler/dévisager)** : Au cours de la dernière année au travail, quelq'un vous a-t-il sifflé-e et contre votre gré, dévisagé-e sans respect ou déshabillé-e du regard?
- **Q.5 (Gestes/insinuations obscènes)** : Au cours de la dernière année, quelq'un a-t-il fait des gestes obscènes ou des insinuations de nature sexuelle, etc. au travail en votre présence?
- **Q.6 (Histoires indésirables à contenu sexuel)** : Au cours de la dernière année, vous a-t-on imposé, contre votre gré, des histoires ou des discussions à contenu sexuel au travail?
- **Q.7 (Invitations indésirables à connotation sexuelle)** : Au cours de la dernière année, vous a-t-on, au travail, importuné et avec des propositions de nature sexuelle ou y avez-vous reçu des invitations indésirables à connotation sexuelle?
- **Q.8 (Matériel pornographique)** : Au cours de la dernière année, vous a-t-on imposé la vision de matériel pornographique ou des images de corps nus ou êtes-vous tombé-e sans le vouloir sur de telles images ou de tels matériels? Nous ne parlons pas ici des SPAM ou des sites Internet sur lesquels vous auriez atterri involontairement.
- **Q.9 (Contact corporel indésirable)** : Au cours de la dernière année, quelq'un a-t-il réussi, au travail, à provoquer un contact corporel indésirable par des frôlements apparemment fortuits ou à créer une situation de proximité physique sans raison?
- **Q.10 (Atteintes/baisers)** : Au cours de la dernière année, avez-vous subi des atteintes ou avez-vous été embrassé-e contre votre gré au travail?
- **Q.11 (Chantage sexuel)** : Au cours de la dernière année, quelq'un vous a-t-il promis, dans le cadre du travail, des avantages si vous cédiez à ses avances sexuelles ou menacé de vous désavantager si vous ne vous montiez pas complaisant-e?
- **Q.12 (Abus sexuel / viol)** : Au cours de la dernière année, avez-vous été victime d'abus sexuel ou de viol au travail?



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

12012022 - Page 6

Calcul de la taille d'échantillon

- De manière générale (sans tenir compte de la taille de la population) : $n = z^2 \times p (1 - p) / m^2$
- $(1,96)^2 \times (0,5)(1-0,5) / (0,04)^2 = 600.25 = n$
- En tenant compte de la population : $n' = n \times N / (N+n)$
- $600.25 \times 2200 / (600.25+2200) = 471.58$
- Nombre de réponse = 891
- Nombre de participants ayant terminé le sondage = 679

Determine Sample Size

Confidence Level: 95% 99%

Confidence Interval:

Population:

Sample size needed:



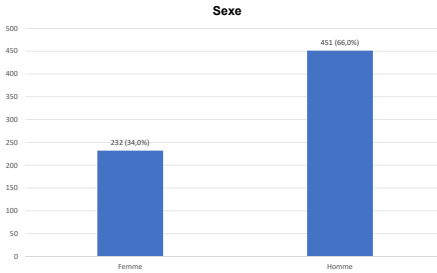
Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

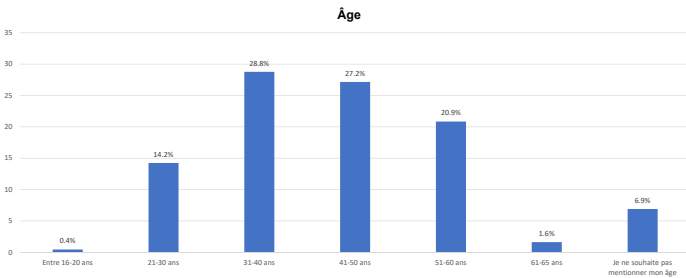
12012022 - Page 7

Données démographiques

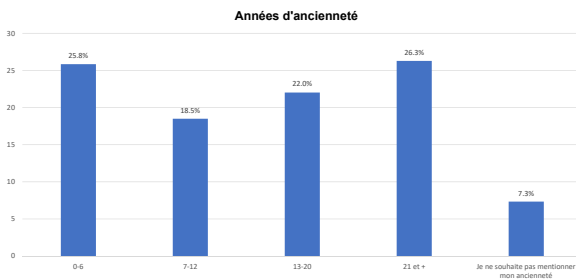
• Répartition Homme – Femme



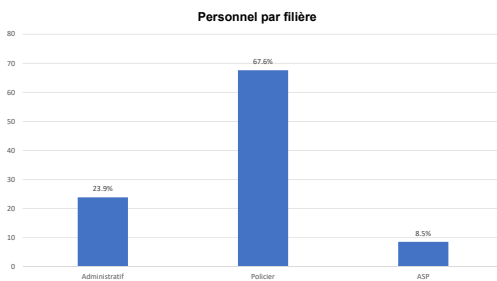
Données démographiques



Données démographiques

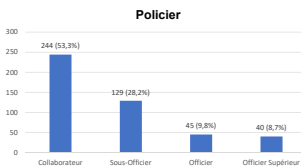
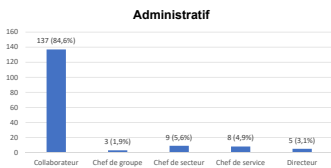


Données démographiques

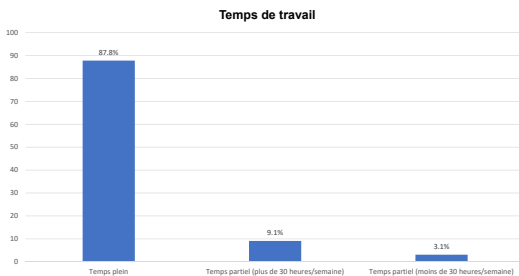


Données démographiques

- Grades/fonctions par filière



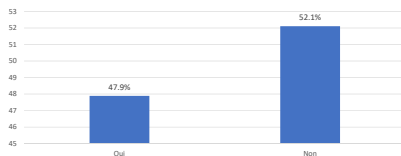
Données démographiques



Présence des 12 comportements

1. Commentaires généraux dégradants ou obscènes

Au cours des douze derniers mois, avez-vous entendu au travail, **des remarques/plaisanteries dégradantes** au sujet des femmes ou des hommes en général, au sujet de personnes homosexuelles, ou **des commentaires obscènes**?

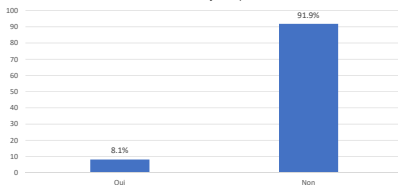


Le comportement le plus fréquemment vécu

Présence des 12 comportements

2. Téléphones, lettres, courriels etc. non souhaités, désobligeants ou obscènes

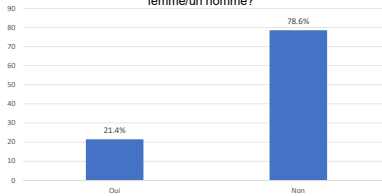
Avez-vous reçu, au travail, au cours des douze derniers mois, **des appels téléphoniques, des lettres ou des messages électroniques non souhaités** contenant des plaisanteries, des commentaires, des images désobligeantes ou obscènes de nature sexuelle ou, en général, au sujet des femmes ou des hommes ou au sujet de personnes homosexuelles? (Nous ne parlons pas ici des SPAM anonymes)



Présence des 12 comportements

3. Commentaires désobligeants liés à la personne ou commentaires obscènes

Au cours des douze derniers mois, quelqu'un a-t-il, au travail fait **des commentaires désobligeants** à propos de votre personne, de votre apparence ou de vos vêtements ou fait **des insinuations de nature sexuelle**, ou avez-vous dû subir **des remarques dégradantes** parce que vous étiez une femme/un homme?

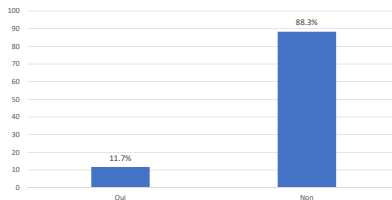


Le 3^{ème} comportement le plus fréquemment vécu

Présence des 12 comportements

4. Se faire siffler/dévisager

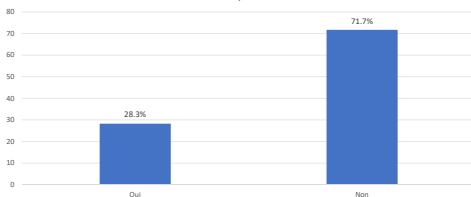
Au cours des douze derniers mois au travail, quelqu'un vous a-t-il **sifflé.e, dévisagé.e** sans respect ou **déshabillé.e du regard**?



Présence des 12 comportements

5. Gestes, insinuations obscènes

Au cours des douze derniers mois, quelqu'un a-t-il fait **des gestes obscènes ou des insinuations de nature sexuelle**, etc. au travail en votre présence?

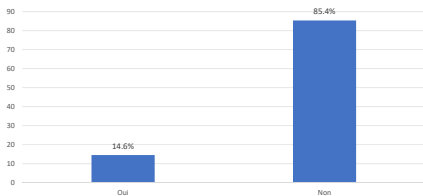


Le 2^{ème} comportement le plus fréquemment vécu

Présence des 12 comportements

6. Histoires indésirables à contenu sexuel

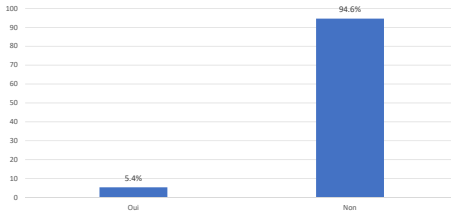
Au cours des douze derniers mois, vous a-t-on imposé, contre votre gré, **des histoires ou des discussions à contenu sexuel** au travail?



Présence des 12 comportements

7. Invitations indésirables à connotation sexuelle

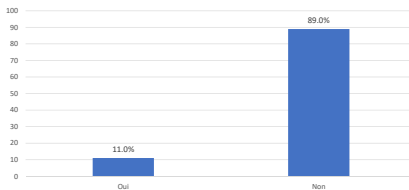
Au cours des douze derniers mois, vous a-t-on, au travail, importuné.e avec des propositions de nature sexuelle ou avez-vous reçu des invitations indésirables à connotation sexuelle?



Présence des 12 comportements

8. Matériel pornographique

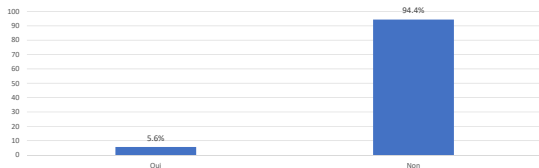
Au cours des douze derniers mois, vous a-t-on imposé la vision de **matériel pornographique ou des images de corps nus** ou êtes-vous tombé.e sans le vouloir sur de telles images ou de tels matériels (nous ne parlons pas ici d'un potentiel matériel de travail ni de SPAM ou des sites Internet sur lesquels vous auriez atterri involontairement) ?



Présence des 12 comportements

9. Contacts corporels indésirables

Au cours des douze derniers mois, quelqu'un a-t-il, au travail, **intentionnellement provoqué un contact corporel indésirable** par des frôlements apparemment fortuits ou créé une situation de proximité physique sans raison?



Présence des 12 comportements

10. Attouchements/baisers

Au cours des douze derniers mois, avez-vous subi des **attouchements** ou avez-vous été **embrassé.e** contre votre gré au travail?



Présence des 12 comportements

11. Chantage sexuel

Au cours des douze derniers mois, quelqu'un vous a-t-il promis, dans le cadre du travail, **des avantages si vous cédez à ses avances sexuelles ou menacé de vous désavantager** si vous ne vous montriez pas complaisant.e?



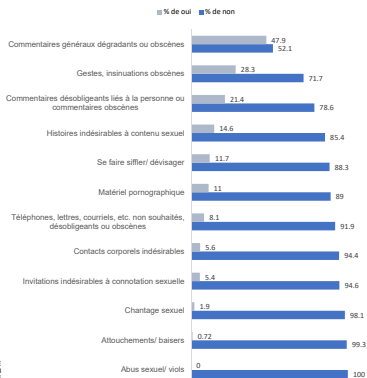
Présence des 12 comportements

12. Abus sexuels/viols

Au cours des douze derniers mois, avez-vous été **victime d'abus sexuel** ou de **viol** au travail?



Présence des douze comportements par ordre décroissant d'apparition



Présence des 12 comportements : vision d'ensemble



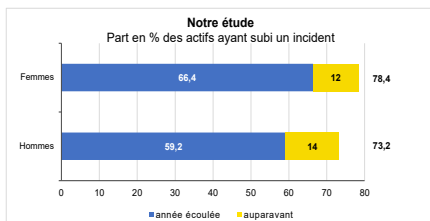
Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

12/14/2022 - Page 25

Comportements inopportuns vécus

- En moyenne, 6/10 des personnes ont vécu au moins un des douze comportements inopportuns au cours de la dernière année.
- En moyenne, plus de 7/10 des personnes ont vécu au moins un des douze comportements au cours de leur carrière au sein de la police.
- Les femmes vivent significativement plus de comportements inopportuns que les hommes.



Département de la sécurité, de la population et de la santé

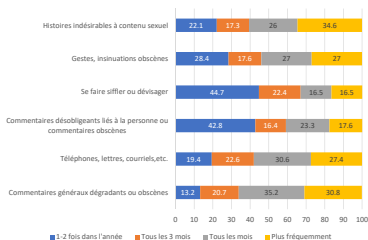
Service psychosocial

12/14/2022 - Page 26

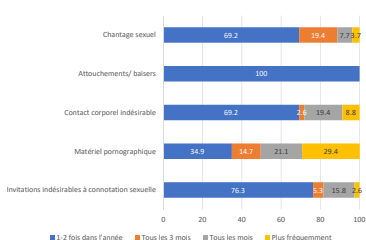
Comportements inopportuns vécus

- Les comportements inopportuns « plus légers » sont plus fréquents que les comportements « plus graves ».
- L'exposition à du matériel pornographique est plus fréquente que les autres comportements « plus graves ».

Fréquence des comportements les "plus légers" en %



Fréquence des comportements les "plus graves" en %



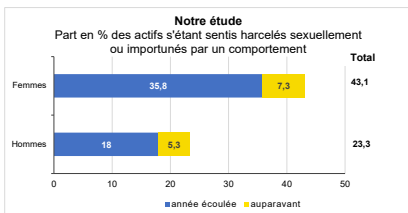
Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

12/15/2022 - Page 27

Sentiment subjectif

- Au cours de la dernière année, les femmes se sont senties 2 fois plus harcelées ou gênées que les hommes.
- Au cours de la dernière année, 1/5 hommes s'est senti harcelé ou gêné.
- Plus de 4/10 femmes se sont senties harcelées ou gênées au cours de leur carrière au sein de la police.
- Plus de 2/10 hommes se sont sentis harcelés ou gênés au cours de leur carrière au sein de la police.



Département de la sécurité, de la population et de la santé

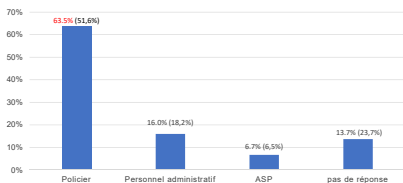
Service psychosocial

12/15/2022 - Page 28

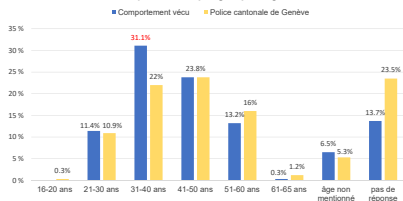
Victimes : général

- Les policier.ère.s vivent significativement plus de comportements inopportuns que les autres.
- Les collaborateur.rice.s de 31-40 ans vivent significativement plus de comportements inopportuns que les autres tranches d'âge.
- Aucune différence observée pour le statut hiérarchique

Part en % des actifs qui ont vécu au moins un des douze comportements



Part en % des actifs ayant vécu au moins un des douze comportements par groupe d'âge



Département de la sécurité, de la population et de la santé

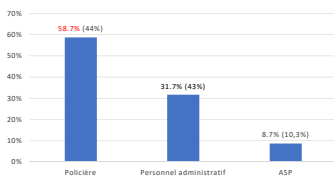
Service psychosocial

12/01/2022 - Page 29

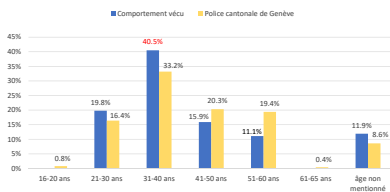
Victimes : les femmes

- Les policières vivent significativement plus de comportements inopportuns que les autres.
- Les collaboratrices de 31-40 ans vivent significativement plus de comportements inopportuns que les autres tranches d'âge.
- Aucune différence observée pour le statut hiérarchique

Population Femmes



Groupe d'âge Femmes



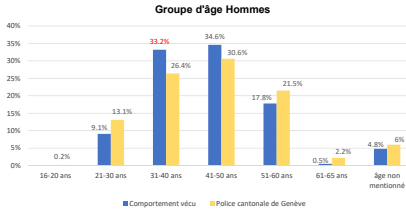
Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

12/01/2022 - Page 30

Victimes : les hommes

- Les collaborateurs de 31-40 ans vivent significativement plus de comportements inopportuns que les autres tranches d'âge.
- Aucune différence observée dans le statut hiérarchique
- Aucune différence observée entre les policiers, le personnel administratif et les ASP



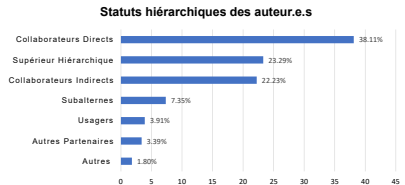
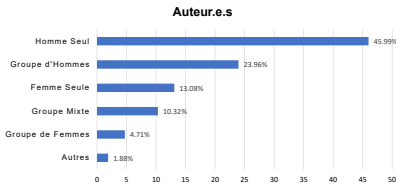
Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

12/15/2022 - Page 31

Auteur.e.s

- Dans la majorité des cas, ce sont des hommes qui sont à l'origine de ces comportements inopportuns.
- Les principaux auteur.e.s sont des supérieur.e.s hiérarchiques, des collaborateur.ice.s direct.e.s et indirect.e.s.



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

12/15/2022 - Page 32

Incidents par service

- Les comportements inopportuns apparaissent principalement dans les services opérationnels.
- Les comportements inopportuns diminuent dans les services transversaux.
- Remarque : une grande partie des répondant.e.s ont préféré ne pas mentionner cette information.



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

12/01/2022 - Page 33

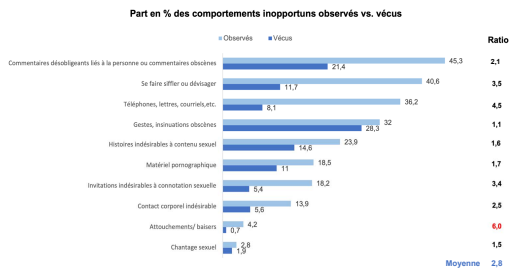


REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1001 12/2022 - JK

Observation de comportements inopportuns : perspective tierce

- 61 % des collaborateur.rice.s ont observé un des douze comportements inopportuns.
- En moyenne, les collaborateur.rice.s observent 3 fois plus de comportements inopportuns que les collaborateur.rice.s disent avoir vécu.
- Parmi ces comportements inopportuns, 6 fois plus d'attouchements ou de baisers sont observés.



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

12/01/2022 - Page 34

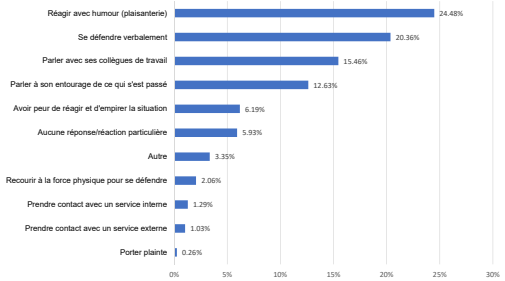


REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1001 12/2022 - JK

Réactions

- Réactions les plus mentionnées:
 - Réagir avec humour
 - Se défendre verbalement
 - Parler avec ses collègues de travail
- Les voies de communications officielles sont peu souvent mentionnées.



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

12/01/2022 - Page 35

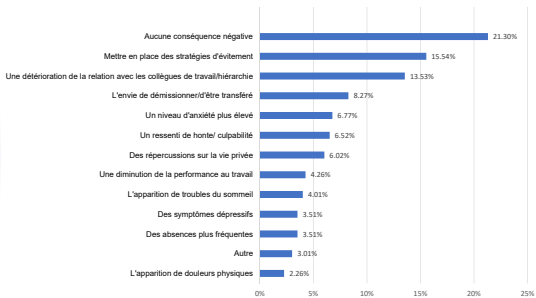


REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

10/12/2022 - Page 35

Conséquences

- 1/5 des personnes dit ne pas avoir vécu de conséquences négatives.
- Les conséquences principales sont:
 - La mise en place de stratégies d'évitement
 - Une détérioration de la relation avec les collègues
 - Des conséquences psychologiques
 - Des conséquences physiologiques



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

12/01/2022 - Page 36



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

10/12/2022 - Page 36

Conclusions

- Les **commentaires généraux dégradants** ou **obscènes** est le type de comportement vécu par le plus de collaborateur.trice.s au cours des douze derniers mois (environ 1 personne sur 2), suivi par les **gestes** et **insinuations obscènes** (environ 1 personne sur 3) et les **commentaires désobligeants liés à la personne** (environ 1 personne sur 5).
- En moyenne, **6/10 des collaborateur.trice.s** ont vécu au moins un des douze comportements inopportuns au cours de la dernière année. En prenant en compte l'ensemble de la carrière police, ce nombre monte à **7/10**.
- Les comportements plus **"légers"** sont vécus **assez fréquemment** (entre une fois par mois ou plus). Les comportements plus **"graves"** sont vécus majoritairement **une à deux fois dans l'année**.
- En moyenne, 1/3 des femmes et 1/5 des hommes se sentent **géné.e.s** ou **harcelé.e.s sexuellement** au cours des douze derniers mois.
- Les **victimes** sont majoritairement des **femmes**, le **personnel policier** et la tranche d'âge de **30-40 ans**. Le statut hiérarchique n'a pas d'impact.
- Les **auteur.e.s** sont majoritairement des **hommes seuls** ou en **groupe**, et des **collaborateur.trice.s direct.e.s** et **indirect.e.s**, ainsi que la **hiérarchie**.
- Les collaborateur.trice.s observent 3 fois plus de comportements de harcèlement sexuel qu'ils/elles disent en avoir vécus.
- Les réactions les plus fréquentes sont le fait de **réagir avec humour**, se **défendre verbalement** et **parler avec ses collègues de travail**.
- Les conséquences les plus fréquentes sont le fait de **mettre en place des stratégies d'évitement** et une **détérioration de la relation avec les collègues**.



Plan d'action proposé par le BFEG

1. Prise de position et implication de la hiérarchie	2. Créer un règlement interne	3. Réaliser une déclaration de principe	4. Désigner les personnes de confiance	5. Former les responsables RH et les cadres	6. Informer et communiquer sur les dispositifs régulièrement
<ul style="list-style-type: none"> Prises de parole officielles sur le sujet Rôle exemplaire pour influencer la culture d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Directive, mesures de prévention et marche à suivre en cas de harcèlement sexuel 	<ul style="list-style-type: none"> Document officiel du règlement interne (cf. fiche 3 – kit prévention du harcèlement) 	<ul style="list-style-type: none"> Désigner les instances internes ou externes vers qui se tourner 	<ul style="list-style-type: none"> Créer des guides d'informations pour les cadres Créer des formations 	<ul style="list-style-type: none"> Journée d'information Campagne de sensibilisation Créer des guides pour le personnel

Kit de prévention du harcèlement sexuel – Fiche Direction

<https://www.ge.ch/document/kit-prevention-du-harcellement-sexuel-au-travail-fiche-directions-fr>



Articles de loi

Code des obligations

ART. 328

«L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de sa moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.»

Loi sur le travail

ART. 6, AL. 1

«Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.»

Loi sur l'égalité

ART. 5, AL. 3

«Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.»



Comité sur l'inclusivité

Lutte contre le harcèlement et les discriminations



IMPORTANT

Le harcèlement sexuel est interdit au sein de et n'y est toléré en aucun cas.

Tous et toutes les employé-e-s de ont le droit de travailler dans un environnement respectueux, sans harcèlement.

Le harcèlement sexuel est une forme grave de discrimination fondée sur l'appartenance de genre et constitue une atteinte à la personnalité et à la dignité de la personne lésée légalement.

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des paroles, des gestes, des comportements et des actes, tant de manière suggestive, tenue d'échange à connotations sexuelles, les blagues sexistes, les remarques embarrassantes sur l'apparence physique et plus largement sur la sphère privée, les contacts corporels non désirés, ainsi que les agressions physiques sont des exemples de harcèlement sexuel. Il importe peu que le harcèlement soit intentionnel ou non intentionnel.

Les responsables des ressources humaines et le personnel d'encadrement ont le devoir d'intervenir, d'établir les faits et de prendre des mesures en cas de harcèlement sexuel.

Les mesures prises ne porteront pas préjudice à la personne concernée. En cas de harcèlement sexuel avéré, l'auteur-e fera l'objet de sanctions allant, selon la gravité de l'acte et les conséquences pour la victime, d'un avertissement au licenciement et pourra, en parallèle, faire l'objet d'une plainte pénale.

Si vous êtes la cible ou témoin de harcèlement sexuel, ou que vous avez des questions sur le sujet, vous pouvez nous adresser à votre responsable RH ou hiérarchique. Elles et ils ont le devoir d'agir immédiatement, pour que le harcèlement cesse, et d'établir les faits.

Pour ailleurs si vous souhaitez recevoir des conseils confidentiels, vous pouvez vous adresser pour toutes questions sur le sujet à la personne de confiance ou à un autre service spécialisé. La personne de confiance est liée par la confidentialité et n'entreprendra aucune démarche sans votre consentement.

La direction vous encourage à parler et à agir. Que vous soyez la cible de harcèlement sexuel ou témoin, nous vous soutiendrons dans vos démarches.

La Direction

Personne de confiance

Nom

Adresse

Email

Téléphone



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

13/01/2022 - Page 38

Merci pour votre
attention!



Département de la sécurité, de la population et de la santé

Service psychosocial

13/01/2022 - Page 38