

Proposition présentée par les députés :

M^{mes} et MM. Nicole Valiquer Grecuccio, Sylvain Thévoz, Amanda Gavilanes, Badia Luthi, Jean-Charles Rielle, Xhevrie Osmani, Helena Verissimo de Freitas, Adrienne Sordet, Pierre Bayenet, Didier Bonny, Ruth Bänziger, Jocelyne Haller, Pierre Eckert, Dilara Bayrak, Jean Rossiaud, Alessandra Oriolo, Emmanuel Deonna, Marjorie de Chastonay, Yves de Matteis, Françoise Nyffeler, Boris Calame

Date de dépôt : 11 janvier 2021

Proposition de motion

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

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

- les faits relevant du harcèlement sexuel subi par des policières dans les cantons de Genève et de Vaud relatés dans l'article du journal *Le Temps* du 5 octobre 2020 *Harcèlement sexuel, une omerta policière* ;
- la difficulté des victimes d'être entendues dans un monde encore très masculin ;
- la difficulté inhérente à la dénonciation de collègues admise par la commandante de la police elle-même ;
- le recours quasi inexistant au Groupe de confiance relevé par cet article en ce qui concerne le canton de Genève ;
- la formation dispensée à l'Institut suisse de police en matière de violences domestiques et de sensibilisation aux questions d'égalité et de protection de la personnalité ;

- la féminisation très lente de ce secteur, y compris dans les fonctions d’encadrement ;
- l’exemplarité qui doit être celle de tout collaborateur et de toute collaboratrice de l’Etat en matière d’égalité et de lutte contre toutes les formes de discriminations fondées sur le genre et l’orientation sexuelle ;
- l’objectif de prévention du harcèlement sexuel au travail réaffirmé par le Conseil d’Etat et le département des finances et des ressources humaines plus particulièrement,

charge la commission de contrôle de gestion

- d’élaborer un rapport pour :
 - faire toute la lumière sur la manière dont des collaborateurs de la police ont pu avoir accès au fichier des nouvelles et nouveaux aspirant-e-s et à leurs données personnelles dont l’utilisation a favorisé une dérive sexiste ;
 - faire toute la lumière sur le suivi des cas portés à la connaissance de collègues et supérieurs hiérarchiques ;
 - établir un état des lieux des mesures de prévention existantes spécifiques à la police en matière de formation et dans le cadre professionnel et l’exercice de la fonction ;
 - établir un état des lieux des directives et des procédures existantes dans les dénonciations de cas de harcèlement sexuel ou psychologique ;
 - établir un état des lieux des mesures prises pour augmenter la part des femmes dans le corps de police et dans les fonctions d’encadrement ;
- de tirer un bilan de l’ensemble de ces constats ;
- de formuler des propositions pour des changements dans le champ de la protection de la personnalité et de la promotion de l’égalité entre femmes et hommes.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les député-e-s,

Les faits relevant du harcèlement sexuel subi par des policières dans les cantons de Genève et de Vaud relatés dans l'article du journal *Le Temps* du 5 octobre 2020 *Harcèlement sexuel, une omerta policière* sont plus qu'inquiétants. Ils témoignent d'une violence rare et d'une régularité des actes qui laisse penser qu'il s'agit de pratiques courantes. Comme toujours, les conséquences pour les victimes sont catastrophiques. Les victimes sont laissées seules face à l'inacceptable.

Comme le relève Véronique Ducret, psychologue sociale et fondatrice du 2^e Observatoire, « Lorsqu'il s'agit de mots, ou même dans un climat global, c'est l'acceptation sociale qui rend difficile la parole ». Force est de constater à la lecture de ces témoignages que l'esprit de corps renforce ici le silence qui entoure la parole des victimes et l'absence d'intervention en leur faveur de collègues lorsqu'il serait encore temps. Comme le souligne encore Véronique Ducret, « Persiste aussi l'idée « tu veux y être, tu assumes » lorsqu'une femme choisit une profession réputée masculine ».

Ce qui relève de deux problématiques : d'une part, celle de la prévention et de la formation et, d'autre part, celle de la féminisation de la profession et de la promotion des femmes dans le corps de police.

Concernant la formation et la prévention, nous ne pouvons que rester pour le moins interrogatifs. L'Académie de police de Savatan est pointée du doigt dans ces témoignages qui dévoilent que nombre de femmes étaient déjà des « corps à prendre », je cite, avant même d'entamer leur cursus. En effet, publiées sur intranet, les photos des aspirantes policières sont alors l'occasion pour certains de lancer une première offensive. Ce qui est même qualifié par un policier de « tableau de chasse ». Les outils professionnels sont même utilisés pour avoir accès aux coordonnées de celles-ci. Pour contrer le sexisme existant, le concept de formation a été revu et est entré en vigueur depuis 2020. Cet élément laisse songeur si l'on se rapporte aux documents remis à la commission de contrôle de gestion pour la rassurer quant au concept général en matière de formation à l'attention de la Conférence des directeurs es départements cantonaux de justice et police (CCDJP) et pourtant signés par ses représentant-e-s. Est-ce à dire que les questions d'égalité étaient absentes et que le sexisme régnait pour attendre une révision dont on ne connaît d'ailleurs pas le contenu ? Genève qui était précurseur dans sa

formation en matière notamment de prévention et d'intervention dans le domaine des violences domestiques aurait alors reculé en choisissant la formation de l'Académie ?

Concernant la féminisation plus rapide de la profession, celle-ci s'impose comme une évidence. Comme le relève Pascal Luthi, commandant de la police cantonale neuchâteloise, le métier ne se féminise pas assez vite, indiquant être « passé de 0 à 15% en vingt-cinq ans » et ajoutant que le métier « doit se féminiser plus rapidement, notamment chez les cadres. Nous-mêmes n'avons pas de femme instructrice, cela doit changer ».

A Genève, le rapport d'activité 2019 de la police relève que le profil type du collaborateur ou de la collaboratrice engagé-e au sein du corps de la police est plutôt un homme, âgé de 40 ans, avec une ancienneté de 13 ans et travaillant à 100%. Si l'une des 3 priorités indiquées est « identifier, promouvoir et valoriser les talents et les compétences professionnelles », il n'est pas indiqué d'actions spécifiques en faveur des femmes. Les statistiques de ce même rapport d'activités mentionnant l'évolution du nombre d'ETP de 2010 et 2019 au 31 décembre selon le type de collaborateurs ne distinguent pas les hommes et les femmes ; il en va de même pour les pourcentages portant notamment sur la répartition des grades. Le volet sur le recrutement ne met pas l'accent sur les femmes. Celles-ci sont donc invisibilisées.

Le *Bilan social* de l'Etat de Genève fournit quelques éléments. Les femmes dans la police et le pénitencier – ces deux secteurs présentant des données agrégées – représentent 15,6% des effectifs du personnel de ces deux secteurs au 31 décembre 2019, alors qu'elles représentent 55,5% des effectifs par statut de personnel (personne physique).

La présentation de la D^{re} Carole Wyser de la police municipale de Lausanne lors du 14^e Congrès de la sécurité urbaine¹ explique *Pourquoi et comment féminiser nos corps de police*. Ses propositions méritent à elles seules un exposé. Retenons à ce stade le constat chiffré qui révèle le long chemin à parcourir.

Si le pourcentage de femmes, selon les chiffres communiqués par les services RH des corps concernés pour juillet 2016, est compris entre 10% et 15%, avec l'exception notable de 18,5% pour la police cantonale de Fribourg,

¹ Cf. 14^e Congrès de la sécurité urbaine : les sauveteurs en détresse, 8 septembre 2016, Zurich, et plus particulièrement la présentation de la D^{re} Carole Wyser *Pourquoi et comment féminiser nos corps de police*.

la proportion de femmes cadres chute drastiquement à 1% et 5%, avec l'exception de 12,1% pour la police cantonale du Jura².

Par ailleurs, le canton de Genève est signataire de plusieurs conventions de collaboration entre partenaires de l'Académie de police, notamment avec les cantons de Vaud et du Valais. Il est donc légitime de se demander si les cantons ont demandé à diligenter une enquête sur les accusations de harcèlement au sein de ladite Académie et si ces investigations ont établi des liens entre l'Académie et des responsabilités au sein des corps de la police genevoise.

Le silence assourdissant suite à la parution de l'article dans Le Temps ne peut que susciter des interrogations et inviter le parlement à prendre ses responsabilités.

Pour toutes ces raisons, nous vous invitons, Mesdames et Messieurs les député-e-s, à soutenir cette proposition de motion et à la renvoyer à la commission de contrôle de gestion.

² Pourcentage de femmes par rapport à l'effectif total : VS 10,7% – JU 12,9% – GE 13,3% – VD 13,9% – NE 15,5% – FR 18,5%.
Pourcentage de femmes cadres : VD 1,2% – NE 2,3% – GE 3,3% – VS 4,8% – FR 5,2% – JU 12,1%.