

Proposition présentée par les députés :

M^{mes} et MM. Jocelyne Haller, Nicole Valiquer Grecuccio, Katia Leonelli, Françoise Nyffeler, Youniss Mussa, Salika Wenger, Jean Batou, Jean-Charles Rielle, Pierre Bayenet, Olivier Baud, Pierre Vanek, Grégoire Carasso, Sylvain Thévoz

Date de dépôt : 25 août 2021

Proposition de motion

pour la mise en place d'outils permettant une lutte efficace contre les agressions, le harcèlement et les discriminations dans les domaines des arts, de la culture et des sports

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

- les nombreuses affaires d'agressions, de harcèlement, de discriminations ou d'autres agissements hostiles qui ont fait la une des médias ces dernières années ;
- le fait que ni les lois existantes en la matière ni le système judiciaire ne permettent à eux seuls de répondre à ces problématiques ;
- la nécessité de prendre des mesures concrètes, concertées avec les milieux concernés et les spécialistes du domaine, afin de lutter efficacement contre ces problématiques et d'apporter un soutien réel aux personnes qui les subissent ;
- la M 1525, actuellement en traitement au Conseil municipal de la Ville de Genève ;
- la loi sur l'égalité et le PL 12288 à la commission des Droits de l'Homme (droits de la personne),

invite le Conseil d'Etat, en collaboration avec les communes du canton,

- à ajouter aux conditions d’octroi de subventions ou d’aides financières et/ou aux contrats de prestations des organisations dans les domaines des arts, de la culture et des sports, des exigences en matière de lutte contre les agressions, le harcèlement, les discriminations ou autres agissements hostiles ;
- à réclamer aux organisations recevant une aide de :
 - faire signer une charte, rédigée par le canton en concertation entre les organisations dans les domaines des arts, de la culture et des sports et les organisations luttant contre les agressions, le harcèlement et les discriminations, à toutes les personnes salariées ou bénévoles dans les organisations, le cas échéant, à l’annexer ou l’inclure au contrat de travail ;
 - informer toutes les personnes prenant régulièrement part aux activités de l’organisation (par exemple élèves d’une formation, acteur ou actrice engagé sur un projet culturel, sportif ou sportive dans un club,...), ou leur représentant ou représentante légal, du contenu de la charte et des moyens d’obtenir une écoute et un appui en cas de non-respect de cette dernière ;
 - ajouter, dans le rapport d’activité, un point dédié au respect de la charte dédié, le cas échéant, à la manière dont les cas ont été gérés ;
- à contribuer à mettre sur pied, en collaboration avec les associations spécialisées, un observatoire/centre d’écoute du type « Centre d’écoute contre le racisme » luttant contre les agressions, le harcèlement, les discriminations ou autres agissements hostiles, et à lui donner le mandat et les ressources nécessaires permettant de :
 - veiller au respect de la charte, notamment au travers d’un questionnaire confidentiel envoyé annuellement ou à la fin d’un projet à toutes les personnes prenant régulièrement part aux activités de l’organisation ainsi qu’à leurs salariés et salariées et à leurs bénévoles (sur la base d’une liste transmise par les organisations) ;
 - informer et prévenir les situations de harcèlement et de discriminations, notamment fournir des appuis théoriques et pédagogiques ;
 - conseiller et d’orienter les personnes ciblées par des agressions, du harcèlement, des discriminations ou des agissements hostiles, agir en tant que médiateur en cas de litige, ainsi que, le cas échéant, inviter les organisations à prendre des mesures ;
 - rédiger et présenter publiquement un rapport annuel ;

- promouvoir auprès des grandes institutions la mise en place d'un dispositif similaire au sein même de leur organisation ;
- au niveau du service compétent de l'Etat, en collaboration avec l'institution présentée à l'invite ci-dessus, à :
 - contrôler le respect des conditions de subventions ou d'aides financières ;
 - reconsidérer la subvention d'une organisation si des mesures adéquates ne sont pas prises en cas de non-respect grave et/ou réitéré de la charte.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les député·e·s,

Depuis 2017, le mouvement #MeToo s'est emparé de toutes les sphères ou presque. Pour la culture et les arts, nous avons beaucoup parlé du cinéma français et américain. Mais qu'en est-il de la situation en Suisse romande et plus précisément dans le canton de Genève? Peu d'affaires ont été médiatisées, donnant l'impression que le harcèlement, les discriminations et les agissements hostiles sont peu fréquents en Romandie. Dès lors, peu de mesures – même préventives – ont été prises afin de lutter contre ces phénomènes.

Des témoignages qui se multiplient

En novembre 2020, la RTS a publié une enquête sous la forme d'un film documentaire de 55 minutes sur les abus des sportif·ve·s suisses, notamment au sein de la gymnastique, du foot et du hockey. Nous vous invitons à regarder ce documentaire intitulé : « Sportifs suisses abusés, la fin de l'omerta »¹. De son côté, le milieu romand de la culture et des arts a aussi récemment été secoué. La journaliste Natacha Rossel de 24heures a sorti l'article « Malgré #MeToo, le harcèlement gangrène la scène »² paru le 30 octobre 2020 et faisant mention d'un chorégraphe genevois dont les pratiques sont problématiques³.

En Valais, Agathe Seppey, journaliste au quotidien Le Nouvelliste, a enquêté sur les pratiques d'une compagnie de danse sédunoise. Son article « Accusations d'emprise morale et d'abus sexuels, le côté sombre de la

¹ <https://www.rts.ch/play/tv/temps-present/video/sportifs-suisses-abuses-la-fin-de-lomerta?urn=urn:rts:video:11781439>

² <https://www.tdg.ch/malgre-metoo-le-harcelement-gangrene-la-scene-753660522211>

³ Notons que les choix sémantiques opérés par la journaliste dans cet article ne sont pas anodins. Il est fait mention de « dérapage sexuel » alors qu'il s'agit en réalité de harcèlement. Même dans un article censé dénoncé des pratiques illégales, on observe que les actes sont minimisés.

compagnie Interface »⁴ a reçu une réponse immédiate des autorités qui ont gelé les subventions et sont en train d'enquêter activement.

Il y a quelques semaines, de nouveaux articles sont sortis concernant l'école Rudra Béjart et le Ballet Béjart⁵. Enfin, le 6 juin dernier, la journaliste genevoise Cecilia Mendoza publie à la RTS une enquête Grand Format « Du sexisme dénoncé dans l'industrie musicale suisse »⁶. A la suite de ces articles, des témoignages continuent à faire surface. Les langues commencent à se délier et maintenant il est temps de se positionner pour que les récits longtemps tus puissent enfin être entendus et pris en considération.

La précarité des emplois entraîne la peur d'être *blacklisté*e

On répète souvent que les milieux des arts vivants et de la culture ainsi que des sports sont des petits écosystèmes. Tout le monde se connaît et se côtoie. Il faut savoir que les contrats de travail sont généralement des CDD, Contrats à Durée Déterminée, allant de quelques jours à plusieurs semaines. Les témoignages laissent émerger une peur de se faire *blacklisté* par la profession si les personnes ciblées par ces agissements hostiles venaient à parler. Pour exemple, une personne qui a témoigné des agissements du chorégraphe genevois a eu peur d'être reconnue à cause de ses propos et que cela lui porte préjudice professionnellement.

A comprendre par *blacklisté* : la peur d'être considéré·e comme interprète « peu docile », « compliqué·e », « à problèmes » et donc de ne plus se faire engager, alors même qu'on se trouve en début de carrière voire même encore en formation. En somme, la peur de se voir à peine arrivé·e et déjà radié·e de la profession.

Cette peur honteuse semble intrinsèque à un milieu dont on nous apprend qu'il peut être compétitif et qu'on y est vite remplacé. Remplacement qui d'ailleurs est structurellement facilité par le fait qu'il peut totalement se

⁴ <https://www.lenouvelliste.ch/dossiers/enquetes-et-longs-formats/articles/accusations-d-emprise-morale-et-d-abus-sexuels-le-cote-sombre-de-la-compagnie-interface-1028531>

⁵ <https://www.letemps.ch/culture/eleve-humiliee-attitude-tyrannique-details-emergent-climat-lecole-danse-rudra-bejart>
https://www.francetvinfo.fr/sports/danse/l-ecole-de-danse-rudra-bejart-suspend-ses-cours-apres-de-graves-manquements_4644827.html
<https://www.rts.ch/info/regions/vaud/12249025-gregoire-junod-cette-affaire-rudra-bejart-doit-nous-inciter-a-faire-des-enquetes-plus-globales.html>

⁶ <https://www.rts.ch/info/culture/12194162-du-sexisme-denonce-dans-lindustrie-musicale-suisse.html>

passer d'explications et de protection juridique, en raison des CDD ou encore de la loi sur le travail. Il suffit donc, selon ce système, de ne pas réemployer une personne qui aurait « dérangé ».

Une prise de responsabilité difficile

Depuis des années, le Syndicat suisse romand du spectacle (SSRS) ou d'autres organisations, comme les Rencontres professionnelles de danses – Genève (RP) et l'Association vaudoise pour la danse contemporaine (AVDC), organisent des formations/discussions autour du bien-être au travail et proposent des outils pour comprendre les situations problématiques et les gérer. Nous avons pu remarquer que la fréquentation de ces formations laisse à désirer alors que ce sujet devrait être au cœur des pratiques. Il est donc temps que toutes les personnes agissant dans les milieux s'impliquent plus sérieusement et, surtout, que les institutions qui subventionnent prennent leur part de responsabilité. Il est évident que le harcèlement, les discriminations et les agissements hostiles ne sont pas uniquement une question de responsabilité individuelle, mais qu'ils s'inscrivent dans un système global et complexe.

Une nécessité d'agir

Dès lors, comment empêcher à quiconque d'être mis·e face à une situation d'abus dans le milieu ? Comment lutter contre la possibilité de l'existence même de tels phénomènes ? Comment prévenir ces abus et envoyer un signal clair aux professions qui annoncerait que, dès aujourd'hui, nous ne pouvons plus tolérer ou cautionner les abus jusqu'ici trop banalisés ? Subventionneurs, directeur·trice·s de lieu, artistes, interprètes, témoins, sportif·ve·s, entraîneur·euse·s, élèves en formation ou membres du public ont toutes et tous leur rôle à jouer afin de répondre à ces questions.

Mettre l'accent sur la prévention

Si les lois protègent les personnes ciblées par des agissements hostiles, du harcèlement ou des discriminations, le recours à la justice est rare, tout comme les issues des procédures en leur faveur. En effet, ces procédures sont passablement inefficaces à répondre à ce genre de problématiques, comme l'attestent plusieurs statistiques. Elles présentent le défaut d'être laborieuses, de traiter les affaires séparément les unes des autres et, de ce fait, de ne pas renvoyer un signal global, symbolique et encourageant aux personnes ayant subi des agissements hostiles. Dès lors, il est utile de sortir d'une logique

purement répressive et de se tourner vers des solutions préventives, telles les formations ou les incitations.

Au-delà de la loi sur le travail, toucher toutes les personnes prenant part à des activités formatives, professionnelles et associatives

La loi sur le travail protège déjà actuellement les personnes liées par un contrat face au harcèlement et aux atteintes à la personnalité. Bien que cette loi mérite d'être mieux appliquée et nécessite des améliorations, c'est sur d'autres aspects que la présente motion prétend agir. D'une part, elle entend conditionner l'octroi de subventions au respect d'une charte rédigée en concertation par les organisations dans les domaines des arts, de la culture et des sports et les organisations luttant contre les agressions, le harcèlement et les discriminations. En plus des personnes salariées, ce texte concernerait également les bénévoles, toutes les personnes prenant part aux activités des organisations subventionnées ainsi que tous les élèves ou étudiant·e·s des formations du domaine. En effet, se former pour devenir sportif·ve ou artiste professionnel·le prend de nombreuses années. C'est généralement dès l'enfance que les techniques, les savoir-faire, se développent afin d'avoir une chance de percer professionnellement. Il est dès lors important de prévoir un outil ayant un impact à tous les niveaux, autant sur les filières de formation que sur les institutions professionnelles ou amatrices.

D'autre part, à travers la création d'un observatoire/centre d'écoute, la motion propose de mettre en place un système permettant de vérifier l'application réelle des engagements pris, d'offrir une écoute et un appui aux personnes ayant fait l'objet de discriminations, de violences, de harcèlement ou d'agissements hostiles, ainsi qu'aux personnes témoins de ces actes. L'ensemble des discriminations devront être couvertes par l'observatoire/centre d'écoute, du sexisme au racisme, en passant par les LGBTIphobies, la grossophobie, ... Il en va de même en ce qui concerne les différentes formes de harcèlements, physiques ou psychologiques, ou de violences. Les deux outils que sont la charte et l'observatoire/centre d'écoute ont pour objectif de prévenir le fait que des employé·e·s, bénévoles, élèves ou usager·ère·s soient confronté·e·s à ces problématiques et, le cas échéant, d'offrir une écoute et des prestations permettant d'accompagner les personnes qui les auraient subies.

La mise en place d'un questionnaire confidentiel en serait un des outils, en donnant la possibilité de recenser des agissements allant à l'encontre de la charte ainsi que d'autres données pertinentes. Sur la base des témoignages ou des agissements révélés par les questionnaires, l'observatoire/centre d'écoute pourra prendre rapidement en charge ces situations en menant des enquêtes

afin d'établir les faits, proposer des outils de médiation dans certains cas ou dénoncer des actes graves à la justice dans d'autres. Ainsi, l'Etat pourra s'appuyer sur l'observatoire/centre d'écoute afin de s'assurer que les organisations remplissent les conditions d'octroi ou, au contraire, suspendre une subvention en raison d'un non-respect grave et/ou réitéré de la charte. Enfin, l'ensemble des données collectées confidentiellement par l'observatoire/centre d'écoute pourront être analysées afin de suivre l'évolution de ces problématiques.

La mise sur pied d'un tel observatoire/centre d'écoute poursuivra d'autres objectifs. Sa tâche consistera également à mettre à disposition des outils pédagogiques, mettre en place une ligne d'écoute et de soutien pour les personnes témoins ou ayant subi des agissements hostiles, des discriminations ou du harcèlement, orienter ces mêmes personnes vers les différentes options existantes afin de faire valoir leurs droits ou de recevoir de l'aide. Ce même observatoire/centre d'écoute pourra proposer des médiations pour régler les conflits et également mettre en place des formations dans les écoles ou les associations. Enfin, il aura la mission de s'assurer que l'existence des prestations qu'il offre est bien connue de son public cible.

Non à une surcharge administrative et financière sur les très petites associations

Les organisations étant souvent régies par un régime associatif, nous ne souhaitons pas que l'application des invites de cette motion soit une charge supplémentaire au niveau administratif et financier pour elles, notamment pour les plus petites. En effet, le manque de moyens est réel et, malgré l'urgence de la situation, ce n'est pas réaliste de demander à des petites structures de mettre en place seules ces mesures. Dès lors, la motion se limite à demander aux organisations de faire signer une charte par les employé·e·s et bénévoles, de la porter à la connaissance de toutes les personnes prenant part aux activités de l'organisation (membres, élèves, étudiant·e·s...) ainsi que, finalement, de transmettre les coordonnées numériques de ces personnes afin de permettre l'envoi des questionnaires par l'observatoire/centre d'écoute, dans le plus strict respect de la protection de données.

Conclusion

La présente motion ne règlera pas tous les problèmes miraculeusement. Elle pourrait néanmoins contribuer à mettre en place un système simple qui puisse atténuer la peur de témoigner et qui, à la fois symboliquement mais

aussi de façon très concrète, rappelle de quel côté l'Etat se place : celui de la justice et du respect d'autrui.

Un soutien à cette proposition de motion attesterait d'un engagement réel de votre part à tout mettre en œuvre pour éviter que de telles situations de harcèlement, de discriminations ou d'abus de pouvoir puissent voir le jour à l'avenir. Il est temps de passer de la parole aux actes et de prendre des mesures qui auront des effets concrets, aussi vite que possible.

Notons finalement que la présente motion a été rédigée en concertation avec des personnes concernées, qu'elle a été relue et modifiée à la suite d'entretiens avec des spécialistes de la question et qu'elle a reçu le soutien de nombreuses associations actives dans le domaine, à l'instar de la Comédie de Genève, de TIGRE, des Rencontres professionnelles de danses – Genève, de la Fédération genevoise des musiques de création, d'Action Intermittence, du Syndicat suisse romand du spectacle (SSRS), du Collectif de la Grève féministe – Genève, des Créatives, du Grütli,...

Au vu des différents arguments exposés ci-dessus, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les député·e·s, de réserver un bon accueil à cette proposition de motion.