

Projet présenté par les députés :

M^{mes} et MM. Helena Verissimo de Freitas, Christina Meissner, Patrick Dimier, Pierre Vanek, Diego Esteban, Jean-Marc Guinchard, Pierre Eckert, Christian Flury, Romain de Sainte Marie, Yves de Matteis, Amanda Gavilanes, Youniss Mussa, Emmanuel Deonna, Sylvain Thévoz, Boris Calame, Thomas Wenger, Adrienne Sordet, Grégoire Carasso, Marjorie de Chastonay, Dilara Bayrak, Didier Bonny, Ruth Bänziger

Date de dépôt : 13 octobre 2020

Projet de loi

modifiant la loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève (LRGC) (B 1 01) (Pas de discrimination, ni de sexisme au Parlement)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève décrète ce qui suit :

Art. 1 Modification

La loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève, du 13 septembre 1985, est modifiée comme suit :

Art. 90 Rappel à l'ordre (nouvelle teneur)

Le président rappelle à l'ordre le député, le conseiller d'Etat ou le fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions :

- a) profère des menaces ;
- b) prononce des paroles portant atteinte à l'honneur ou à la considération ;
- c) emploie une expression méprisante ou outrageante ;
- d) trouble la délibération ;
- e) viole le règlement ;
- f) tient des propos ou adopte des comportements sexistes ou pouvant porter atteinte à la dignité de la personne.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames les députées et
Messieurs les députés,

En octobre 2018, l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe et l'Union interparlementaire ont publié une étude intitulée « Sexisme, harcèlement et violence à l'égard des femmes dans les parlements d'Europe », dont les conclusions sont alarmantes : plus de 85% des parlementaires et des femmes travaillant au sein d'un parlement ont subi des violences au cours de leur mandat¹. Cette problématique touche aussi le Grand Conseil².

Suite à ce constat, la motion 2537 a été déposée par un certain nombre de députées et de députés invitant la commission des droits politiques du Grand Conseil à déposer un projet de loi visant à :

- Renforcer les politiques internes au parlement visant à éliminer le sexisme, le harcèlement et les violences fondées sur le genre ;
- Mettre en place un mécanisme de plainte et d'enquête confidentiel ;
- Établir et appliquer des sanctions disciplinaires contre les auteurs ;
- Dispenser des formations sur ces questions à l'ensemble des personnes qui travaillent au parlement ;
- Mener des actions de communication et de sensibilisation.

La commission a procédé à plusieurs auditions dont celles de M. Laurent Koelliker, Sautier, et de M^{me} Irène Renfer, Secrétaire générale, M^{me} Colette Fry, Directrice du BPEV, M^{me} Francesca Marinoni et M^{me} Mélanie Battisti, Cheffes de projet au 2^e Observatoire. Ces auditions ont permis de comprendre ce qui est déjà fait et ce qui peut être amélioré.

Actuellement, le principal outil est la loi portant règlement du Grand Conseil (LRGC)³. Elle définit les compétences du Bureau du Grand Conseil qui doit faire respecter le règlement et qui peut sanctionner les députées et les députés. (LRGC art. 32a et 32b). Plus loin, dans la Section 3 Maintien de

¹ <https://www.letemps.ch/suisse/un-quart-elues-disent-harcelees-parlements-europeens>

² <https://www.tdg.ch/geneve/actu-genevoise/grand-conseil-sexisme-realite-elues/story/16947325>

³ https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_b1_01.html

l'ordre, la LRGC prévoit aux art. 90 et 91 les modalités de rappel à l'ordre et de sanctions.

Bien que l'art. 90 liste des situations qui méritent rappel à l'ordre ou sanction, le sexisme et harcèlement ne sont pas explicitement mentionnés. La commission s'est donc attelée à y remédier en introduisant la lettre f à l'art. 90 de la LRGC.

Légiférer sur la question est également l'occasion d'attirer l'attention de la députation sur la problématique, de la sensibiliser et de renforcer les mécanismes existants.

La commission a exclu du Projet de loi le personnel du Grand Conseil qui est géré administrativement par l'Office du personnel de l'Etat. Il est soumis à la LPAC et bénéficie de l'accès aux procédures existantes au sein de l'Etat en matière de prévention des risques (art. 4 et 5, al. 3 LEG ; art. 2A et 2B LPAC ; art. 21 et 23 RPAC, etc). Les assistantes et assistants parlementaires ont également été exclues et exclus. Ils sont liés par des contrats de droit privé aux partis politiques couverts par diverses dispositions (art. 4 et 5, al. 3 LEG ; art. 6 LTr ; art. 328, al. 1 CO ; art. 198 CP).

La commission a concentré son travail, uniquement, sur la députation et propose d'apporter des modifications à la LRGC couplées à des actions de sensibilisation et de communication sur la problématique.

En début de législature et à chaque nouvelle prestation de serment, les députées et les députés reçoivent du matériel informatif sur le parlement dont notamment la Constitution, la LRGC et le guide du député.

La commission suggère au Bureau du Grand Conseil d'apporter quelques modifications au guide du député et d'y insérer une page contenant les articles de la LRGC concernant le comportement et les sanctions ainsi que la marche à suivre pour la personne harcelée. Il peut s'inspirer des directives adressées aux entreprises émises par le 2^e Observatoire et de la documentation distribuée aux parlementaires nationaux (annexe 1 et 2). La commission propose également que le guide du député soit démasculinisé ainsi que tout autre document émis.

En parallèle, la commission incite le Bureau du Grand Conseil à adresser régulièrement aux députées et députés, par voie circulaire, un message rappelant les règles de bienséance ainsi que les sanctions et la marche à suivre en cas de problèmes comme cela a été fait concernant la qualité rédactionnelle de nos rapports.

Concernant la marche à suivre en cas de problèmes, le mécanisme actuel de plaintes et d'enquêtes n'est pas formalisé en toutes lettres mais peut être

actionné. La commission propose au Bureau du Grand Conseil de formaliser le processus et de le communiquer à la députation.

Quelques rappels :

- Les députées et les députés sont en fonction en commission, en plénière, à la buvette, quand ils s'adressent aux employées et employés du Secrétariat du Grand Conseil ainsi qu'aux employées et employés de l'administration.
- Selon la Convention d'Istanbul. Le harcèlement sexuel est « un comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier, lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».
- Le harcèlement sexuel comprend, notamment, des remarques obscènes ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues ou encore les remarques sexistes et les plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel, l'orientation sexuelle ou l'expression de genre de collègues.

Pour toutes ces raisons, nous vous invitons, Mesdames les députées et Messieurs les députés à accepter ce projet de loi pour sensibiliser, communiquer et renforcer les mécanismes de lutte contre le sexisme dans notre parlement.

Centre de compétence en matière
de harcèlement au travail

le 2^e  Observatoire

Guide d'accompagnement pour les entreprises

Ce guide est édité par le deuxième Observatoire et réalisé avec la collaboration de Bahar Bahadori, juriste, dans le cadre d'un stage au deuxième Observatoire.
Février 2018

Le deuxième Observatoire
2 bis rue de la Tannerie
1227 Carouge
www.2e-observatoire.com
Tél : 022 301 37 95



Programme PME Action +

Le deuxième Observatoire a été mandaté par le Bureau pour la promotion de l'égalité et de la prévention des violences domestiques (BPEV) et la Fédération des Entreprises Romandes Genève (FER Genève) pour soutenir des PME genevoises à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement au travail. Il s'agit d'un accompagnement ponctuel qui consiste à aider les entreprises à élaborer une directive en matière de protection de l'intégrité personnelle, à former le personnel d'encadrement pour prévenir et faire cesser le harcèlement le cas échéant et enfin, à animer des séances d'information pour le personnel sur la directive de prévention adoptée par l'entreprise. Ce programme est soutenu financièrement par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

Afin d'accompagner les entreprises au mieux dans la réalisation de cette directive de prévention, l'équipe du deuxième Observatoire a créé ce « guide d'accompagnement ».

La directive

Les entreprises sont tenues de prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter les atteintes à l'intégrité personnelle de leurs employé-e-s. Parmi ces mesures, toute entreprise doit élaborer une directive qui vise à prévenir, réduire et traiter les risques psychosociaux et en particulier le harcèlement au travail. Elle doit contenir non seulement des dispositions interdisant les atteintes à l'intégrité personnelle mais doit également expliciter la marche à suivre en cas de problème.

Canevas de la directive

Afin d'aider l'entreprise dans la réalisation de la directive, le deuxième Observatoire propose ci-dessous un exemple de structure de document dont elle peut s'inspirer.

Gardez en tête que ce document doit être compréhensible pour l'ensemble du personnel. Il doit donc être formulé en termes simples et, tout en contenant les éléments essentiels, il doit être le plus synthétique possible.

1. Préambule

Le préambule permet de poser le cadre dans lequel s'inscrit la mise en place de la directive d'entreprise et explique, entre autres, le but de cette directive, ce qu'elle vise à protéger et ce qu'elle contient.

2. Déclaration de principe

2.1 Engagement de la direction

Dans ce paragraphe, l'entreprise s'engage à protéger la santé physique et psychique de son personnel et explique de quelle manière elle met en place cette directive. Elle devrait mentionner les discriminations contre lesquelles elle souhaite protéger ses employé-e-s ainsi que les mesures et les sanctions qu'elle souhaite prévoir.

Ce paragraphe doit notamment contenir une déclaration sur la tolérance zéro en matière d'atteintes à la personnalité. Le but est que l'employeur rappelle sa ferme volonté de protéger l'intégrité personnelle de ses employé-e-s et d'instaurer, à tous les échelons hiérarchiques, des rapports respectueux et bienveillants.

2.2 Objectifs

L'entreprise expose ici les buts qu'elle poursuit en adoptant cette directive. Elle définit en particulier ce qu'elle cherche à prévenir et ce qu'elle tend à protéger. L'objectif principal de cette directive étant de mettre un terme aux problèmes liés au harcèlement et de créer un climat de travail respectueux, l'entreprise doit montrer comment l'adoption de cette directive peut y contribuer.

2.3 Champ d'application

Dans ce paragraphe, l'entreprise énonce les personnes, travaillant dans l'entreprise, auxquelles s'applique la directive. Il peut s'agir par exemple des personnes internes ou externes à l'entreprise, des employé-e-s permanent-e-s ou temporaires, des stagiaires, des apprenti-e-s, des civilistes, etc.

3. Définitions

Dans ce paragraphe, l'entreprise définit les notions abordées dans la directive de manière claire et simple en donnant si possible des exemples et en citant les sources de ces définitions. À titre d'exemple, nous allons voir quelques notions qui méritent d'être définies :

3.1 Les risques psychosociaux

Il s'agit ici de définir la notion des risques psychosociaux. L'entreprise détermine quels sont ces risques et comment l'aménagement du travail et l'organisation de l'entreprise peuvent les créer. L'entreprise peut se baser sur la définition du Secrétariat à l'économie (SECO) ou de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

3.2 Le harcèlement psychologique ou « Mobbing »

L'entreprise définit le harcèlement psychologique en donnant des exemples d'actes qui peuvent être considérés comme tel. Elle peut partir de la définition du Tribunal fédéral (Arrêt du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007, consid. 4.3).

3.3 Le harcèlement sexuel

L'entreprise définit le harcèlement sexuel en se basant sur l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Elle peut en plus donner des exemples des actes qui peuvent être considérés comme tel.

3.4 La discrimination

Dans ce paragraphe, l'entreprise définit la notion de la discrimination du point de vue général. Elle peut notamment se baser sur les art. 8 de la Constitution suisse (Cst) et 3 LEg pour cette définition.

4. Marche à suivre en cas de problème

4.1 Personnes à contacter

L'entreprise expose, dans ce paragraphe, ce que le collaborateur ou la collaboratrice qui s'estime atteint-e doit ou peut faire. Elle liste les personnes à contacter en cas de problèmes et précise leurs rôles respectifs. Elle précise notamment le rôle des personnes de confiance et met à disposition leurs coordonnées.

Il est important de préciser qui, parmi les personnes à contacter, peut garantir ou non la confidentialité. Par exemple, les membres de la direction et le personnel d'encadrement ne peuvent garantir la confidentialité. Ils ont le devoir d'intervenir.

4.2 Plainte et enquête

L'entreprise instaure une procédure interne de plainte. Elle précise le détail du déroulement de l'enquête ainsi que les droits et obligations des parties

L'entreprise précise également les démarches de plaintes possibles et les instances auxquelles les personnes peuvent s'adresser. Par exemple, s'adresser à l'Office cantonal de l'inspection des relations de travail (OCIRT) ; engager une procédure judiciaire.

5. Sanctions

L'entreprise met en évidence, dans ce paragraphe, les sanctions encourues en cas d'atteinte à l'intégrité personnelle ou de harcèlement. Elle prévoit différentes sanctions en fonction de la gravité de l'atteinte.

6. Mesures réparatrices envers la victime

L'entreprise détermine les mesures qui peuvent être prises pour éviter que la victime soit désavantagée et qu'elle puisse bien se réintégrer dans l'entreprise. Il s'agit de réparer les inconvénients auxquels la victime a été confrontée, par exemple, obtenir le poste qui lui a été refusé suite au harcèlement.

Annexes

Bases légales :

Code civil

Art. 28 CC : Protection de la personnalité contre des atteintes

1 Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe.

2 Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public ou par la loi.

Code des obligations

Art 328 al.1 CO : Protection de la personnalité du travailleur

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 la 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 fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce

Art. 6 al.1 LTr : Obligations des employeurs et des travailleurs

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.

L'ordonnance OLT3 relative à la loi sur le travail

L'art. 2 OLT3 : Principe

1 L'employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique. Il doit en particulier faire en sorte que:

- a. en matière d'ergonomie et de protection de la santé, les conditions de travail soient bonnes;
- b. la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques;
- c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités;
- d. le travail soit organisé d'une façon appropriée.

2 Les mesures de la protection de la santé que les autorités exigent de l'employeur doivent être proportionnelles au regard des répercussions qu'elles ont sur la conception du bâtiment et sur l'organisation de l'entreprise.

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

Art. 4 LEg : Harcèlement sexuel ; discrimination

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun 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, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Art.5 al. 3 LEg : Droit des travailleurs

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.

Harcèlement Harcèlement obses- sionnel

On vous harcèle par téléphone,
par SMS, par courriel ou par
lettre.



INDICES:

- Courriels, SMS ou lettres indésirables.
- Appels téléphoniques à n'importe quelle heure du jour et de la nuit.
- Espionnage, surveillance et filature par des inconnus.

QUE FAIRE ?

- Ne réagissez pas aux messages et aux tentatives de contact.
- Sauvegardez les courriels et les messages concernés; ils pourront vous servir de preuve le cas échéant.
- Prévenez la police.

POUR OBTENIR DES CONSEILS :

Mme Monique Baum, déléguée à la sécurité
monique.baum@parl.adm.qc.ca
Téléphone : (514) 322-92-30

Usurpation d'identité sur Internet

Des inconnus se font passer
pour vous sur les réseaux
sociaux et y publient des
déclarations qui vous portent
préjudice ou qui ne correspon-
dent pas à votre point de vue.



INDICES:

- Réactions de colère à la suite de publications ou de nouvelles demandes d'amis.
- Doutes exprimés par les gens qui vous connaissent quant à l'authenticité de déclarations ou de demandes que vous auriez faites.

QUE FAIRE ?

- Ne réagissez pas à ce type de publications.
- Sauvegardez les publications concernées (par ex. en effectuant des captures d'écran).
- Déposez une plainte auprès de la police.

POUR OBTENIR DES CONSEILS :

Pascal Adam, délégué à la sécurité informatique
pascal.adam@parl.adm.qc.ca
Téléphone : (514) 322-92-30

» Que ce soient des menaces,
du harcèlement ou des insultes,
vous n'avez pas à supporter
des choses qui ne vous plaisent
pas.

Le présent guide et les exemples
qu'il contient vous donnent un
aperçu des formes de harcèlement
dont vous pouvez être victime ainsi
que des services de conseil aux-
quels vous pouvez faire appel.

Les exemples évoqués ici sont inspirés de faits réels.



MENACES HARCELEMENT INSULTES

Que faire ? À qui demander de l'aide ?
Petit guide à l'intention des membres de
l'Assemblée fédérale.

Menace Contrainte



Vous êtes victime d'un corbeau qui profère des menaces à votre rencontre ou à l'encontre de votre famille par téléphone, par lettre ou par courriel.

» Ferme la queue, potasse! Gare à toi si je te croise! Je vais te reciter le portrait à coups de scalpel, tu verras!

QUE FAIRE ?

- Si vous craignez un danger immédiat, appelez aussitôt la police.
- Ne réagissez pas aux appels, courriels ou lettres de ce genre.
- Sauvegardez les courriels et les messages concernés; ils pourront vous servir de preuve le cas échéant.

POUR OBTENIR DES CONSEILS :

Mme Monika Baum, déléguée à la sécurité
monika.baum@par.admin.ch
Téléphone: 058 322 92 30

Chantage Sextorsion



Des inconnus prétendent pouvoir accéder à votre ordinateur ou dénicher des fichiers compromettants à votre sujet, qu'ils menacent de publier si vous ne leur versez pas de rançon (souvent en cryptomonnaie).

» Si vous voulez que j'efface les deux photos en ma possession sans les divulguer, versez immédiatement 1 Bitcoin (30,40 euros) à l'adresse suivante : 5XU455x6000DF143. N'essayez pas de jouer au plus fin avec moi!

QUE FAIRE ?

- Ne réagissez pas à ce type de courriels.
- Ne faites aucun versement!
- Le cas échéant, changez immédiatement le mot de passe que l'escroc aurait mentionné dans son message.

POUR OBTENIR DES CONSEILS :

Pascal Adam, délégué à la sécurité informatique
pascal.adam@par.admin.ch
Téléphone: 058 322 92 30

Insultes Atteinte à l'honneur



Vous recevez des courriels ou des lettres d'injures.

» Tu es complètement à côté de la plaque! Est-ce qu'il va falloir qu'il y ait des attentats en Suisse pour que les cons comme toi débarrassent enfin le plancher?

QUE FAIRE ?

- Ne réagissez pas aux courriels, aux lettres ou aux messages insultants.
- Sauvegardez les courriels et les messages concernés; ils pourront vous servir de preuve le cas échéant.

POUR OBTENIR DES CONSEILS :

Mme Monika Baum, déléguée à la sécurité
monika.baum@par.admin.ch
Téléphone: 058 322 92 30

Harcèlement sexuel Cyberharcèlement



Vous subissez des agressions – notamment physiques ou verbales – au sein du Palais du Parlement ou en dehors, ou vous êtes victime de harcèlement sur les réseaux sociaux.

INDICES :

- Plaisanteries sexistes.
- Remarques déplacées.
- Atteintes non consenties.
- Courriels, publications ou « tweets » à contenu sexiste ou dénigrant.

QUE FAIRE ?

- Essayez de poser des limites claires.
- Sachez dire « non ».
- Établissez un rapport écrit succinct sur chaque incident.
- N'attendez pas pour demander conseil.

POUR OBTENIR DES CONSEILS :

Mme Claudia Stam, Fachstelle Mobbing und Belästigung
stam@parlament.admin.ch
Téléphone: 031 381 49 50