MÉMORIAL

DES

SÉANCES DU CONSEIL MUNICIPAL

DE LA VILLE DE GENÈVE

Troisième séance – Mercredi 6 juin 2018, à 17 h

Présidence de M. Eric Bertinat, président

La séance est ouverte à 17 h dans la salle du Grand Conseil.

Font excuser leur absence: *M. Rémy Pagani*, conseiller administratif, *Mmes Olga Baranova*, *Maria Casares*, *MM. Stéphane Guex*, *Claude Jeanneret*, *Mme Hanumsha Qerkini* et *M. Lionel Ricou*.

Assistent à la séance: *M. Sami Kanaan*, maire, *Mme Sandrine Salerno*, vice-présidente, *Mme Esther Alder* et *M. Guillaume Barazzone*, conseillers administratifs.

CONVOCATION

Par lettre du 24 mai 2018, le Conseil municipal est convoqué dans la salle du Grand Conseil pour mardi 5 juin et mercredi 6 juin 2018, à 17 h et 20 h 30.

1. Exhortation.

Le président. Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, prenons la résolution de remplir consciencieusement notre mandat et de faire servir nos travaux au bien de la Cité qui nous a confié ses destinées.

2. Communications du Conseil administratif.

Néant.

3. Communications du bureau du Conseil municipal.

Le président. M. Rémy Pagani nous a informés de son absence lors de cette séance.

Nous adressons nos meilleurs vœux à notre collègue Brigitte Studer, qui fête son anniversaire aujourd'hui. *(Applaudissements.)*

Nous lèverons la séance à 18 h 45 pour rejoindre la cérémonie officielle d'investiture du maire, M. Sami Kanaan, à 19 h 15. Elle est prévue sur la place des Canons en raison du mauvais temps, et non sur la promenade de la Treille, comme c'était l'habitude ces dernières années.

Nous commencerons notre séance par le troisième débat des projets de délibération PRD-180, PRD-16 et PRD-160, avant d'examiner les propositions PR-1297 et PR-1302, que nous n'avions pas pu aborder hier en raison de l'absence de Mme Salerno, qui demande leur traitement sur le siège. S'il nous reste du temps, nous passerons aux questions orales.

4. Projet de délibération du 17 mai 2018 de Mmes et MM. Jean-Charles Lathion, Eric Bertinat, Sophie Courvoisier, Hélène Ecuyer, Pascal Spuhler, Martine Sumi, Marie-Pierre Theubet et Amar Madani: «Règlement du Conseil municipal: durée des mandats prévus à l'article 130, lettre A)» (PRD-180)[1].

Troisième débat

La parole n'étant pas demandée, l'article unique de la délibération est mis aux voix; il est accepté à l'unanimité (45 oui).

La délibération est ainsi conçue:

DÉLIBÉRATION

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu les articles 6, lettre c), et 18, alinéa 1, de la loi sur l'organisation des Services industriels de Genève avec les modifications entrées en vigueur le 1er mai 2018;

vu les articles 17 et 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition de plusieurs de ses membres,

décide:

Article unique. – L'article 130, «Elections», lettre A), a), du règlement du Conseil municipal de la Ville de Genève du 16 avril 2011 est modifié comme suit:

a) Tous les 5 ans, élection de 4 membres du conseil d'administration des Services industriels de Genève, conformément à la loi sur l'organisation des Services industriels de Genève.

Le troisième débat ayant eu lieu, la délibération devient définitive.

(Pendant le vote, plusieurs voix demandent que le président sonne.)

---

[1] Développé, 120.

Le président. Je me permets une petite remarque. Durant l'année de présidence à venir, les séances débuteront bien à 17 h et à 20 h 30. Je n'attendrai pas que tous les membres de ce délibératif soient présents. Mesdames et Messieurs, c'est à vous de vous conformer aux horaires.

5. Rapport de la commission du règlement chargée d'examiner le projet de délibération du 2 novembre 2011 de M. Pascal Holenweg et Mme Salika Wenger: «Règlement du Conseil municipal: création de fondations ou de sociétés de droit public ou privé» (PRD-16 A1)[1].

Troisième débat

La parole n'étant pas demandée, l'article unique de la délibération amendée est mis aux voix; il est accepté à l'unanimité (54 oui).

La délibération est ainsi conçue:

DÉLIBÉRATION

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu les articles 17 et 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

vu l'article 140 du règlement du Conseil municipal du 16 avril 2011;

sur proposition de deux de ses membres,

décide:

Article unique. – L'article 70, «Mode d'initiative du Conseil administratif», du règlement du Conseil municipal est modifié comme suit:

5 *(nouveau)* Le Conseil administratif soumet à l'approbation du Conseil municipal la création et les statuts de toute nouvelle fondation ou société de droit public ou privé à laquelle il serait proposé que la Ville de Genève participe.

---

[1] Rapport, 124.

Il soumet également au Conseil municipal la participation de la Ville de Genève à cette fondation ou société.

Le troisième débat ayant eu lieu, la délibération devient définitive.

6. Rapports de majorité et de minorité de la commission du règlement chargée d'examiner le projet de délibération du 15 novembre 2017 de Mmes et MM. Albane Schlechten, Ariane Arlotti, Maria Vittoria Romano, Marjorie de Chastonay, François Mireval, Christiane Leuenberger, Martine Sumi, Ahmed Jama, Pascal Holenweg, Maria Casares, Sylvain Thévoz, Alia Chaker Mangeat, Jannick Frigenti Empana et Jennifer Conti: «Egalité au Conseil municipal, pour une présidence obligatoirement mixte!» (PRD-160 A/B)[1].

Troisième débat

M. Jean-Philippe Haas (MCG). Je voulais ajouter deux petites choses à mes interventions d'hier soir.

Premier point: la problématique est bien illustrée aujourd'hui avec la présence de la première vice-présidente Mme Theubet et de la deuxième vice-présidente Mme Sumi. Dans le cas où ce projet de délibération est accepté, cette dernière ne pourra pas être présidente, puisqu'il faudra alterner entre hommes et femmes à la présidence. *(Protestations.)*

Le président. Monsieur Haas, poursuivez, s'il vous plaît.

M. Jean-Philippe Haas. Je peux continuer? Merci. Il y aura sûrement plus de femmes ces prochaines années. Or, si on s'en tient à ce que le projet de délibération demande, on aurait dû s'abstenir d'élire les cinq femmes actuellement présentes au bureau, malgré leurs compétences, afin de respecter la parité.

Second point: dans ce délibératif, il y a eu des attaques contre des partis représentés exclusivement par des hommes. Aux prochaines élections municipales, on pourrait retrouver une liste de femmes, uniquement de femmes, comme ça a été

[1] Rapports, 143.

le cas au Grand Conseil récemment. Là, Mesdames, je ne vous entends pas sur la question de la parité… Cela pose question au niveau des droits.

Le président. Merci, Monsieur le conseiller municipal. Je vous ai informés que nous avions plusieurs points à traiter avant de passer aux questions orales. Or, la liste des orateurs est longue et nous repartons vers un débat complet. Cela diminuera d'autant le temps consacré aux questions orales. Madame Schlechten, à vous la parole.

Mme Albane Schlechten (S). Merci, Monsieur le président. Vous transmettrez à M. Haas que j'aurais aimé lui répondre hier soir mais, au vu de l'heure tardive et de la chaleur qui régnait dans cette salle, je m'en suis abstenue. Vous m'aviez d'ailleurs aidée à m'abstenir…

J'aimerais rétablir certains faits. Le sexisme n'a pas de couleur politique. Il a néanmoins des préférences partisanes. Ne nous voilons pas la face: dans certains partis, il est plus difficile que dans d'autres de mettre des femmes sur les listes et sur les bancs, où elles n'apparaissent pas comme par magie. En revanche, le sexisme institutionnel, le sexisme ordinaire est présent dans toutes les structures de notre société et dans tous les partis. Je tenais à le rappeler parce que le Parti socialiste a été cité en exemple hier, mais nous ne pensons pas être exemplaires. Nous souhaitons travailler sur cette question et nous en faisons une priorité.

Nous sommes en troisième débat, nous n'allons donc pas reprendre de zéro, mais il faut rappeler, notamment au public qui nous écoute, que nous parlons de la présidence. Elle est composée de trois personnes. Paritaire, ce n'est donc pas possible, à moins que quelqu'un ne se coupe en deux. Il s'agit de mixité, soit une personne de chaque sexe au minimum et la troisième selon le tournus, les préférences et ce qui ressort des urnes dans cette salle. La mixité ne veut pas dire la parité, celle-ci signifiant 50-50. Il se trouve néanmoins que nous avons cette parité au Conseil municipal, avec 40 élus de chaque sexe et c'est intéressant. Mais la mixité demandée dans cet objet ne peut pas être la parité, on est d'accord.

Le président. Merci, Madame la conseillère municipale. Le bureau a décidé de clore la liste. Je passe la parole à M. Pascal Holenweg.

M. Pascal Holenweg (S). Merci, Monsieur le président. La première précision que je voulais donner vient de l'être par ma vénérée cheffe de groupe. Il n'est pas complètement inutile de lire un projet de délibération avant d'en débattre, et

de ne pas confondre les termes. Cet objet demande effectivement la mixité, non la parité. Les deux concepts sont différents dans leur nature et dans leur application. Parlons donc de mixité, pas de parité. Si la disposition avait été en vigueur, elle n'aurait en rien empêché l'élection de deux femmes à la vice-présidence. Dans l'absolu, elle n'empêche pas non plus l'élection de deux hommes. Il s'agit simplement de faire en sorte que les deux sexes soient représentés à la présidence du Conseil municipal.

Je voulais apporter deux autres précisions.

Lors du deuxième débat, quelqu'un a évoqué l'illégalité de la délibération. Si vous vous reportez à la page 9 de l'excellent rapport de la commission du règlement, rédigé par son excellent rapporteur, qui était un excellent président, vous trouverez un préavis du Service de surveillance des communes sur la légalité de la délibération. De son avis, elle ne pose aucun problème légal, dans la mesure où il s'agit de l'organisation du Conseil municipal et que ce dernier a la responsabilité de celle-ci. Il s'organise comme il veut: il peut imposer la mixité à sa présidence, il en a la compétence. Les dispositions de la loi cantonale, de la Constitution cantonale, des lois fédérales et de la Constitution fédérale n'entravent en rien la capacité du Conseil municipal à imposer la mixité à sa présidence.

Enfin, troisième précision, la mixité est un quota. Le règlement du Conseil municipal (RCM) en prévoit déjà un, s'agissant de la composition du bureau, en imposant un représentant ou une représentante par groupe. Les groupes qui ne veulent pas être représentés au bureau n'ont pas le choix: ils doivent l'être. Ceux qui voudraient y avoir deux représentants ne le peuvent pas non plus. Enfin, le Conseil municipal ne peut pas empêcher un groupe d'être représenté au bureau. Nous avons donc déjà instauré un quota et nous pouvons le refaire. Toute la structure institutionnelle de ce pays repose sur des quotas: quota par cantons dans les élections fédérales, quota par districts dans certains cantons, quota par partis politiques au bureau du Conseil municipal… Il ne s'agit que de faire en sorte que les deux sexes, ou les deux genres, qui composent la population soient représentés à la présidence du Conseil municipal. Ce n'est même pas une révolution, c'est tout juste une réforme, ou plutôt un toilettage visant à faire correspondre un tant soit peu la direction du parlement municipal à la population de la ville dont nous sommes supposés être les représentants.

Mme Uzma Khamis Vannini (Ve). Nous entendrons les mêmes arguments, notamment sur la compétence, etc. Je serai donc brève. M. Haas a dit qu'il pourrait y avoir des difficultés si ce délibératif devait un jour être féminin. Si cela arrive, il lui suffira de modifier son règlement et il le fera certainement beaucoup plus rapidement que lorsqu'il faut dealer avec ceux qui ont la mainmise sur les

postes dirigeants et les postes de pouvoir. *(Remarques.)* Je sais que vous n'avez pas l'habitude que les femmes s'adressent à vous mais, je vous en prie, laissez-moi terminer, Messieurs!

Le président. Madame la conseillère municipale, c'est à moi que vous devez vous adresser et je n'imagine pas que vous puissiez me parler méchamment.

Mme Uzma Khamis Vannini. Oh non, Monsieur le président. Je vous demande gentiment de leur rappeler que je sais qu'ils n'ont pas l'habitude que les femmes leur parlent de droits et de pouvoir mais qu'il leur faudra pourtant se mettre à l'heure du XXIe siècle.

On a beaucoup parlé de compétence aujourd'hui, en rapport avec la présidence actuelle. J'espère que les tenants de ce discours ont élu les personnes en place parce qu'elles étaient compétentes, et non par alibi face à ce texte imminent sur la mixité. Oui, ces personnes sont compétentes et elles étaient déjà dans cette salle lors des trois dernières présidences totalement masculines.

Mesdames et Messieurs, je vous remercie donc de soutenir ce projet de délibération, comme les Verts vous le demandent.

Mme Hélène Ecuyer (EàG). Il faudrait faire comprendre à M. Haas que la mixité à la présidence signifie que les deux sexes doivent être représentés sur les trois postes que sont la présidence et les vice-présidences. Il peut y avoir deux présidentes à la suite, cela n'empêche pas la mixité de la présidence, composée de trois personnes dans ce Conseil municipal. C'est exactement ce que prévoit l'article qui figure dans le rapport et qui fera l'objet d'un vote. Il ne dit rien d'autre. Il ne parle pas de quotas, ni de domination des uns sur les autres. Lorsqu'on a introduit la mixité au collège en 1969, on n'a pas instauré de quotas dans les classes. La mixité signifie mélange, point barre.

M. Jean-Charles Lathion (DC). Ce projet de délibération a été déposé à la suite de l'élection de l'an passé, qui avait porté trois hommes au perchoir, ce que d'aucuns déploraient. Si on suit le mouvement naturel de cette année, avec un bureau composé de cinq femmes et deux hommes, il devrait en principe y avoir trois femmes au perchoir l'année prochaine. Ce projet de délibération nous assure en quelque sorte de la présence d'un homme, ce qui devrait rassurer la gent masculine. *(Applaudissements.)* A ce titre, j'aimerais féliciter Mme Schlechten de l'avoir déposé et le Parti démocrate-chrétien l'appuiera pour les raisons évoquées.

Des voix. Bravo! *(Applaudissements.)*

Mme Patricia Richard (LR). J'ai entendu que M. Haas avait repris mes propos d'hier soir. Que ferons-nous le jour où nous aurons 80 femmes dans ce plénum?

Certains groupes appliquent tout seuls la parité, sans aucun souci. Mais je me suis amusée à regarder l'historique de toutes les présidences. Depuis 1985, le Parti socialiste a obtenu quatre fois la présidence, quatre hommes. Je trouve cela curieux. Avez-vous besoin de déposer des projets de délibération pour régler vos problèmes internes? C'est l'impression que ça donne, vu d'ici, et je trouve cela fort dommage. Défendre la cause des femmes ainsi, c'est leur faire plus de tort qu'autre chose.

Le président. Merci, Madame la conseillère municipale. Je passe la parole à Mme Ariane Arlotti.

Mme Ariane Arlotti (EàG). Merci, Monsieur la présidente *(sic)*. Comme je le disais hier soir, j'aurais envie d'aller faire un tour dans le futur, avec un monde non binaire. Je pense qu'on est éminemment non binaires. Seulement voilà, nous sommes cantonnés à deux genres, hommes et femmes, et nous devons travailler avec cela.

Je remercie M. Lathion pour son intervention, car il a fait écho à cette crainte, que nous avons toutes éprouvée en tant que femmes, d'être minoritaires – comme c'est le cas ici en 2018 – et accusées du fait qu'on soit minoritaires. Dans ma vie de tous les jours et dans mon activité associative, j'ai souvent constaté que dans un groupe où les femmes sont majoritaires, les hommes ont besoin de relever qu'ils sont minoritaires. C'est comme une crainte.

Ce projet de délibération demande effectivement la mixité, non la parité. Moi, j'aurais envie d'aller dans le futur pour faire la révolution – ma foi, ce serait un idéal – et rattraper le temps perdu. Car il faut parfois faire de grands pas pour avancer. Après plus d'un siècle de présidences masculines, nous aurions pu déposer un projet de délibération qui demandait à rattraper le temps perdu et la parité en compensant toutes les présidences masculines par des présidences féminines. Mais ce n'est pas le cas. Et de toute façon nous ne serons plus là. Alors quand certains expriment des craintes face à une année de réelle mixité au bureau, j'ai envie de leur dire: revenons au présent et restons sur la question de la mixité.

M. Pierre Scherb (UDC). Pour l'Union démocratique du centre, le changement du RCM proposé est inutile. Sa version actuelle n'a pas empêché l'élection d'une première présidente en 1968 déjà, c'est-à-dire trois ans avant l'introduction du droit de vote pour les femmes au niveau fédéral. Pas plus qu'il n'a empêché plusieurs femmes d'accéder à la présidence du Conseil municipal et d'autres, à la première et à la deuxième vice-présidence.

Aujourd'hui, la présidence est assurée par un président et deux vice-présidentes. Les femmes sont donc en majorité. Quant au bureau, il est composé de cinq femmes et deux hommes. La modification du RCM pourrait avoir un effet néfaste: ceux qui y sont opposés pourraient se rebiffer et dorénavant n'élire qu'une seule femme à la présidence, au lieu de deux comme c'est le cas aujourd'hui. Cette modification est surtout anticonstitutionnelle et nous invitons le Service de surveillance des communes à bien l'examiner et à la déclarer nulle.

Mme Alia Chaker Mangeat (DC). J'ai deux remarques à faire après que certains ont dit hier que des femmes avaient été élues à la présidence sans mesure contraignante dans le RCM. C'est exact. Les mêmes ont salué les capacités exceptionnelles de ces femmes. Combien d'hommes exceptionnels ont-ils été élus à la présidence? Nous revendiquons aussi le droit d'être élues à la présidence sans être tout à fait exceptionnelles, ni fabuleuses, comme certains l'ont évoqué hier.

Je remarque que les mêmes qui sont contre le congé paternité et contre les mesures contraignantes en matière d'égalité salariale viennent ici s'opposer à une mixité obligatoire. Pour vous, la main est peut-être invisible, mais elle est surtout masculine.

M. Jean-Philippe Haas (MCG). Je répondrai plus tard à ma préopinante. Je remercie d'abord Mme Ecuyer mère de m'avoir expliqué ce projet de délibération, car je n'ai rien compris visiblement… Bon, là, elle ne m'écoute pas.

Le président. Monsieur Haas, il faut vous adresser au président, ce qui permet de décompresser un peu.

M. Jean-Philippe Haas. Si mon raisonnement est faux, vous reprendrez peut-être la parole. En principe, Mme Theubet sera présidente l'an prochain. Selon les accords, Mme Sumi deviendra première vice-présidente *(protestations)* et Mme Chaker Mangeat devrait passer deuxième vice-présidente.

Des voix. Et alors? Et alors?

Le président. S'il vous plaît! Notre ordre du jour est chargé et il fait chaud, mais j'aimerais que M. Jean-Philippe Haas termine son intervention et que nous puissions voter. Monsieur Haas, à vous la parole.

M. Jean-Philippe Haas. Evidemment, tout peut changer. On peut ne pas présenter Mme Theubet l'année prochaine, ni Mme Sumi, ni Mme Chaker Mangeat. Mais, en principe, nous aurons une présidente et deux vice-présidentes. On peut bousculer les choses, mais cela veut dire qu'on se privera d'une de ces trois personnes, totalement compétentes, en devant automatiquement en remplacer une par un homme.

Le mot de sexisme a été prononcé plusieurs fois. Mais cela n'a rien à voir avec du sexisme. Il s'agit de quotas que vous voulez imposer, Mesdames et Messieurs. On a même parlé de rattraper le temps perdu pour ces femmes qui n'ont pas eu accès au perchoir, voire d'établir la parité. On peut revenir en 1970 où, malheureusement, Mesdames, vous n'aviez pas encore le droit de vote.

Dernière précision: vous transmettrez à M. Lathion, Monsieur le président, que je peux tout à fait comprendre sa position mais, maintenant qu'il vient de finir son année de présidence, il en adopte une autre. Vous l'auriez entendu faire du lobbyisme pour être président il y a deux ans… J'aurais bien voulu savoir si, à l'époque, il aurait laissé sa place à une femme. *(Exclamations.)* Ah, en tout cas, ce n'était pas son attitude! Il est allé voir tous les groupes. «Il faut voter pour moi, j'espère que je serai président l'année prochaine.» Appelons un chat un chat.

Enfin, pour répondre à Mme Chaker Mangeat… Oh, après tout, je n'ai pas envie de vous attaquer, Mesdames, parce que, franchement, je vous aime. *(Exclamations.)*

Mme Annick Ecuyer (EàG). Nous entendons certains parler comme si une catastrophe allait se produire, comme si nous pouvions avoir un délibératif exclusivement féminin, comme si une majorité de femmes pouvait tout dominer, alors que nous sommes en réalité dans une société sexiste, dans tous les aspects de la vie. Actuellement, les hommes sont en majorité partout. Les femmes ne prendront pas le pouvoir au hasard d'une demande de mixité.

Apparemment, lire un article de trois lignes est trop compliqué pour comprendre ce qui est spécifiquement demandé, à savoir placer au moins un homme et une femme chaque année sur les trois personnes de la présidence, sans poser la

question de savoir qui succédera à qui. C'est une règle très simple, qui aiderait un petit peu la mixité. Le sexisme est bien présent en Suisse, dans tous les lieux. Ce n'est pas un hasard si, samedi dernier, des femmes ont décidé de se réunir pour lancer une grève comme en 1991, afin de défendre toutes les femmes, de toutes les conditions, dans toutes les situations: le système sexiste n'a pas disparu. Il faut progresser et cela implique aussi de petits pas, des articles comme celui-là. C'est un petit début, mais c'est un minimum.

Mis aux voix, l'article unique de la délibération est accepté par 42 oui contre 26 non.

La délibération est ainsi conçue:

DÉLIBÉRATION

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 2, de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition de plusieurs de ses membres,

décide:

Article unique. – Le règlement du Conseil municipal est modifié comme suit:

Art. 13 bis *(nouveau)*

La présidence, à savoir les trois postes respectivement de présidence, première et deuxième vice-présidence, est obligatoirement mixte; la représentation d'au moins une personne de chaque sexe est obligatoire.

Le troisième débat ayant eu lieu, la délibération devient définitive.

(Applaudissements.)

7. Proposition du Conseil administratif du 9 mai 2018 en vue du transfert de 308 106 actions nominatives de la Banque cantonale de Genève (BCGe) du patrimoine administratif au patrimoine financier suite à la signature de la convention d'actionnaires de la BCGe, le 30 avril 2018 (PR-1297).

Exposé des motifs

Historique

La Ville de Genève est actionnaire historique de la Banque cantonale de Genève (BCGe). Depuis le 2 février 2017, la structure du capital de la banque s'est modifiée. Désormais, le capital est composé de 7 200 000 actions nominatives, d'une valeur de 50 francs.

Auparavant, ce capital était composé d'actions nominatives «A» et «B», réservées aux collectivités publiques, et d'actions au porteur cotées en Bourse. Les actions nominatives «B» et les actions au porteur détenues par la Ville de Genève étaient issues de la recapitalisation intervenue en 2001.

Les actions nominatives «A» et «B» étaient comptabilisées en tant que patrimoine administratif et les actions au porteur comme patrimoine financier. La conversion de capital a été effectuée à valeur nominale constante, les actions nominatives ont été converties à un pour un, et chaque action au porteur a donné droit à deux nouvelles actions. Les nouvelles actions ont hérité leurs classifications de patrimoine, selon les actions converties.

La détention du capital de la BCGe détenu par la Ville de Genève a ainsi évolué de la manière suivante:

Capital de la BCGe détenu avant le 2 février 2017

Actions nominatives «A»	929 313 actions	Patrimoine administratif
Actions nominatives «B»	278 793 actions	Patrimoine administratif
Actions au porteur	147 270 actions	Patrimoine financier

Capital de la BCGe détenu après le 2 février 2017

Actions nominatives	1 208 106 actions	Patrimoine administratif
Actions nominatives	294 540 actions	Patrimoine financier
Total	1 502 646 actions	

Obligation de détenir la majorité des droits de vote en mains publiques

L'article 189 alinéa 2 de la Constitution genevoise (Cst-GE) prévoit que le canton et les communes détiennent la majorité des voix attachées au capital social de la BCGe. Il convient donc de définir la répartition entre les actionnaires publics du nombre d'action minimal devant être conservé en mains publiques. L'article 7 alinéa 3 de la loi sur la Banque cantonale de Genève (LBCGe) prévoit qu'une convention entre collectivités publiques doit être conclue à cette fin.

Obligation pour le Canton de détenir plus d'un tiers des droits de vote

En application de l'article 3a de la loi fédérale sur les banques (LB), pour que la BCGe soit réputée banque cantonale, le Canton doit détenir plus d'un tiers du capital et des droits de vote, soit un nombre d'actions supérieur à 2 400 000.

Convention d'actionnaires du 30 avril 2018

La convention d'actionnaires, signée le 30 avril 2018, a été contenue à son objectif essentiel, à savoir le respect en tout temps de l'art. 189 al. 2 Cst-GE et de l'art. 3a LB. Pour se prémunir d'une aliénation, les actions ainsi bloquées devront figurer au patrimoine administratif des collectivités. Les nombres minimaux définis d'actions détenues par collectivités sont les suivants:

Canton de Genève	2 400 720 actions
Ville de Genève	900 000 actions
Autres communes	300 000 actions
Total	3 600 720 actions

La convention d'actionnaires prévoit que 900 000 actions doivent figurer au bilan en tant que patrimoine administratif. Comme la Ville de Genève dispose à ce jour de 1 208 106 actions dans le patrimoine administratif, la présente proposition vise à transférer les actions excédant le nombre d'actions à détenir de manière obligatoire en application de ladite convention, soit 308 106 actions, du patrimoine administratif au patrimoine financier.

PROJET DE DÉLIBÉRATION

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30 alinéa 1 de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

vu l'article 57 alinéa 5 du règlement d'application de la loi sur l'administration des communes du 26 avril 2017;

vu la Convention d'actionnaires de la BCGe du 30 avril 2018;

sur proposition du Conseil administratif,

décide:

Article unique. – 308 106 actions nominatives de la Banque cantonale de Genève sont transférées du patrimoine administratif au patrimoine financier, en transitant par le compte des investissements, à leur valeur comptable, dès la présente disposition exécutoire.

Préconsultation

Mme Sandrine Salerno, conseillère administrative. A mon sens, Mesdames et Messieurs, cette proposition peut être votée sur le siège mais, si vous désirez la renvoyer à la commission des finances afin que nous vous l'expliquions, nous le ferons, bien évidemment. Elle fait suite à des décisions prises entre les propriétaires de la Banque cantonale de Genève (BCGe), soit principalement l'Etat de Genève, subsidiairement la Ville de Genève, les communes et quelques petits actionnaires.

Comme vous le savez, historiquement, les collectivités publiques sont les gros actionnaires de la BCGe, et plus encore à l'issue de la recapitalisation. A la suite de la modification de la loi sur la BCGe, une convention a été passée entre actionnaires, soit le Canton, la Ville et l'Association des communes genevoises (ACG). Elle amène l'ensemble des propriétaires à redéfinir leur portefeuille: des actions nominatives, provenant de la recapitalisation de la banque, qui visait à éviter une faillite, et des actions au porteur vont passer, pour bonne partie, du patrimoine administratif au patrimoine financier. L'Etat le fait aussi mais je ne suis pas persuadée que le Grand Conseil doive valider le changement d'affectation des actions. Voilà pourquoi je vous aurais proposé de voter la proposition sur le siège.

Si c'est trop compliqué, nous vous expliquerons la chose en commission des finances. Une séance devrait suffire. Dans les faits, ce n'est pas une décision que la Ville prend de son propre chef, mais la conséquence de l'accord signé avec l'Etat et l'ACG. La marge de manœuvre n'existe donc pas plus que lorsque nous avons remplacé le modèle comptable harmonisé MCH1 par MCH2. C'est pourquoi j'imaginais que vous pouviez voter sur le siège.

Mise aux voix, l'entrée en matière sur la proposition est acceptée sans opposition (63 oui et 1 abstention).

M. Daniel Sormanni (MCG). La question est à la fois simple et compliquée. Soit nous débattons ici et nous posons un certain nombre de questions, soit nous renvoyons la proposition à la commission des finances.

J'ai déjà deux interrogations. J'ai compris que ce transfert est nécessité par MCH2, pas de problème… *(Remarque de Mme Sandrine Salerno.)* Non, pas vraiment? Cela mérite donc quelques explications. Les actions de la BCGe continueront-elles d'être ajustées chaque année au cours du 31 décembre à minuit? Quelles seront les incidences de ce changement sur les comptes de la Ville de Genève? Pourquoi le fait-on si ce n'est pas rendu nécessaire par le passage de MCH1 à MCH2? Si on ne peut pas nous expliquer cela maintenant, renvoyons la proposition à la commission des finances.

Mis aux voix, le renvoi de la proposition à la commission des finances est accepté par 47 oui contre 15 non.

8. Proposition du Conseil administratif du 2 mai 2018 en vue de la mise en place d'un dispositif «personne de confiance» en Ville de Genève (PR-1302).

Introduction

Par courrier du 16 mars 2017, l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) a exigé de la Ville de Genève qu'elle mette en place un dispositif «personne de confiance», ainsi que les dispositions formelles y relatives.

Il a cité à cet égard, à titre d'exemple, le Groupe de confiance (GDC) de l'Etat de Genève.

Cette injonction, qui revêt une force contraignante en vertu de l'article 51, alinéa 1, de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), s'inscrit dans le cadre du contrôle de dispositif de prévention des risques psychosociaux par l'OCIRT, conformément aux articles 6 LTr et 79, alinéa 1, de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1).

Il est rappelé que les dispositions de la LTr relatives à la protection de la santé s'appliquent aux administrations communales, conformément à l'article 3a LTr.

Selon les conclusions de l'OCIRT, le dispositif actuel de protection de la personnalité en Ville de Genève ne répond pas aux conditions développées notamment dans la jurisprudence du Tribunal fédéral, eu égard aux éléments suivants:

– rattachement hiérarchique,
– risque de conflits d'intérêts,

– conditions matérielles,
– procédures.

Afin d'éviter des potentiels conflits d'intérêts et de garantir leur indépendance, les personnes de confiance ne doivent en effet pas avoir de rapport hiérarchique et/ou de prérogatives en lien avec la gestion du personnel. Leurs missions doivent se limiter à l'aide à la résolution de conflits ainsi qu'à la prévention et au traitement des situations pouvant constituer une atteinte à l'intégrité personnelle.

Groupe de confiance

Pour mémoire, le GDC est une structure indépendante, chargée de l'aide à la gestion des conflits relationnels au travail ainsi que du traitement des situations pouvant constituer une atteinte à la personnalité, voire du harcèlement psychologique ou du harcèlement sexuel au travail. Son expertise en la matière est avérée et reconnue. Ses prestations consistent principalement en entretiens, médiations et conciliations, recommandations et investigations/enquêtes.

Il est composé de professionnel-le-s pluridisciplinaires:
– avocat-e-s,
– juristes,
– médiateurs et médiatrices,
– psychologues,
– spécialistes ressources humaines et de santé et sécurité au travail.

Ces intervenant-e-s veillent au strict respect des principes de confidentialité, d'indépendance et d'impartialité.

Les institutions suivantes, qui emploient plus de 30 000 collaborateurs et collaboratrices, ont déjà adhéré au GDC:
– Administration publique genevoise,
– Pouvoir judiciaire,
– Haute école spécialisée de Suisse occidentale,
– Etablissements publics pour l'intégration,
– Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile,
– Hospice général,
– Office cantonal des assurances sociales,
– Autorité cantonale de surveillance des fonctions et des institutions de prévoyance,
– Villes d'Onex et de Vernier.

Adhésion au dispositif du Groupe de confiance

Afin de répondre aux exigences précitées de l'OCIRT en matière de protection de la personnalité, le Conseil administratif a validé, le 13 juin 2017, le principe de l'adhésion au dispositif du GDC.

Par courrier du 4 octobre 2017 adressé au président du Conseil d'Etat, le Conseil administratif a fait une demande d'adhésion au dispositif du GDC. Le président du Conseil d'Etat a confirmé, par courrier du 18 octobre 2017, son accord de principe en soutenant pleinement la démarche du Conseil administratif.

L'accord formel du Conseil d'Etat reste subordonné à la mise en vigueur d'un règlement relatif à la protection de la personnalité.

Aspects juridiques

Le Conseil administratif a adopté, en date du 2 mai 2018, un règlement relatif à la protection de la personnalité (annexe 1) dont la mise en œuvre nécessite des modifications et des abrogations de dispositions du statut du personnel de la Ville de Genève (Statut) et de son règlement d'application (REGAP).

Il doit de plus abroger les trois directives générales de 2012 intitulées «Atteinte à la personnalité – harcèlement», «Médiation» et «Conciliation».

Les modifications du Statut et du REGAP proposées ont été négociées avec les organisations représentatives du personnel et la commission du personnel, conformément à l'article 18, alinéa 5, lettre a), du Statut. Elles ont abouti à la signature d'un protocole d'accord le 23 avril 2018 (annexe 2).

Coûts

L'adhésion au GDC implique une participation financière annuelle forfaitaire de 40 francs par membre du personnel. Ainsi, le montant de 165 760 francs a été porté au projet de budget 2018.

Ce coût sera compensé par:

– les économies générées par la réalisation des médiations et des investigations/enquêtes par le GDC, ce qui permet de réduire le budget de la Direction des ressources humaines (DRH) de 110 000 francs;
– la prise en charge du solde sur la ligne budgétaire «traitement social» de la DRH.

Par ailleurs, compte tenu de la diminution du volume de travail inhérente à l'adhésion au GDC, le poste de psychologue du travail à 100% en classe K, actuellement vacant, ne devrait pas être repourvu, générant ainsi une économie de 134 171 francs (coût d'un poste en classe K au projet de budget 2018).

Enfin, il est prévu qu'en cas d'augmentation de plus de 10% de la participation financière susmentionnée, il sera possible de résilier l'adhésion au GDC pour la date d'entrée en vigueur du nouveau tarif.

PROJET DE RÉSOLUTION

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu les articles 6, et 5.1 alinéa 1, de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr);

vu l'article 79, alinéa 1, de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1);

sur proposition du Conseil administratif,

décide:

Article unique. – Le Conseil municipal soutient la demande d'adhésion de la Ville de Genève au dispositif du Groupe de confiance de l'Etat de Genève et décide:

– de modifier les articles 34, alinéa 2, et 77 du statut du personnel de la Ville de Genève et l'article 91 du règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) de la manière suivante:

Statut du personnel de la Ville de Genève

Art. 34 Licenciement pour motif objectivement fondé

[1] Après la période d'essai, un employé ou une employée peut être licenciée, par décision motivée du Conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de:

a) trois mois durant les cinq premières années de service,

b) quatre mois de la sixième à la dixième année de service,

c) six mois dès la onzième année de service.

[2] Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'article 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison soit de:

a) l'insuffisance des prestations,

b) un manquement grave ou répété aux devoirs de service,

c) l'inaptitude à remplir les exigences du poste,

d) la suppression du poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles,

e) l'échec définitif aux examens d'aptitude à l'exercice de sa profession,

f) (nouveau) l'atteinte à la personnalité d'un ou d'une membre du personnel.

Art. 77 Protection de la personnalité

[1] (nouveau) Le Conseil administratif veille à la protection de la personnalité des membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle.

[2] (nouveau) Il prend toutes les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'une ou d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique.

[3] (nouveau) Le Conseil administratif détermine dans un règlement les modalités de mise en œuvre de la protection de la personnalité des membres du personnel.

Règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP)

Art. 91 Protection de la personnalité (art. 77 Statut)

[1] Chaque membre du personnel a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieures et supérieurs hiérarchiques, ses collègues, des usagères et des usagers, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de sa personnalité.

[2] (nouveau) La Direction des ressources humaines prévoit des mesures de prévention, d'information et de formation. Elle en informe une fois par année la commission de formation continue, au sens de l'article 36 du présent règlement d'application, et la commission de protection de la santé et sécurité au travail, instituée par un règlement spécifique.

[3] (nouveau) Le Groupe de confiance de l'Etat de Genève est désigné comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel de la Ville de Genève.

Le règlement relatif à la protection de la personnalité détermine la procédure applicable.

et

– d'abroger les articles 100 du statut du personnel de la Ville de Genève et 92 et 109 du règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP).

Annexes: – règlement relatif à la protection de la personnalité
– protocole d'accord

VILLE DE GENÈVE

Règlement relatif à la protection de la personnalité

Le Conseil administratif de la Ville de Genève,
vu l'article 77 al. 3 du Statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (nouvelle teneur) et l'article 91 al. 3 du Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) du 14 octobre 2009 *(nouvelle teneur),*
adopte le règlement municipal suivant :

Table des matières

Chapitre I	Dispositions générales	2
Art. 1	But	2
Art. 2	Champ d'application	2
Art. 3	Définitions	2
Art. 4	Principes	2
Art. 5	Constitution	2
Art. 6	Missions	2
Art. 7	Organisation	2
Art. 8	Indépendance	2
Art. 9	Confidentialité	3
Art. 10	Suspension	3
Art. 11	Accès aux documents	3
Art. 12	Protection des parties et des témoins	3
Chapitre II	Démarches informelles	3
Art. 13	Appel au groupe de confiance	3
Art. 14	Entretiens confidentiels et propositions de mesures	3
Art. 15	Médiation	3
Art. 16	Examen préalable	4
Art. 17	Recommandations à l'issue de l'examen préalable	4
Art. 18	Refus d'entrer en matière	4
Art. 19	Fin des démarches informelles	4
Chapitre III	Investigation	4
Art. 20	But	4
Art. 21	Forme et péremption	4
Art. 22	Classement et dénonciation manifestement abusive	4
Art. 23	Conciliation	5
Art. 24	Enquête préliminaire	5
Art. 25	Notification de la demande d'ouverture d'investigation	5
Art. 26	Audition	5
Art. 27	Défaut d'une partie ou d'un-e témoin	5
Art. 28	Instruction	5
Art. 29	Renonciation à la demande	6
Art. 30	Fin de l'instruction et consultation du dossier	6
Art. 31	Détermination des parties et rapport	6
Chapitre IV	Décision du Conseil administratif	6
Art. 32	Décision du Conseil administratif	6
Chapitre V	Dispositions finales et transitoires	6
Art. 33	Clause abrogatoire	6
Art. 34	Entrée en vigueur	6
Art. 35	Application par analogie	6

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 But

Le présent règlement a pour but de définir les mesures nécessaires à la protection de la personnalité des membres du personnel de la Ville de Genève en application des articles 77 al. 3 du Statut du personnel de la Ville de Genève et 91 al. 3 du Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP).

Art. 2 Champ d'application

Il s'applique à l'ensemble des membres du personnel engagé-e-s au sein de l'administration municipale.

Art. 3 Définitions

[1] Est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée.

[2] Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail.

[3] Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la ou du membre du personnel 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 un collaborateur ou une collaboratrice en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle.

[4] Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité.

Art. 4 Principes

[1] Le Conseil administratif veille à la protection de la personnalité de l'ensemble des membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle.

[2] Le Conseil administratif ou la ou le magistrat-e à qui la compétence a été déléguée (ci-après l'autorité d'engagement) prend les mesures nécessaires à la prévention, à l'information, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un ou d'une membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique.

Art. 5 Constitution

[1] Le Conseil administratif a désigné le groupe de confiance de l'Etat de Genève comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel de la Ville de Genève dans le cadre des situations définies à l'article 3.

[2] Ce groupe, instauré par le Conseil d'Etat, est constitué de personnes aptes, par leurs compétences et expériences professionnelles, à exercer cette fonction.

Art. 6 Missions

[1] Le groupe de confiance est chargé de la mise en œuvre et de la bonne application du dispositif de protection de la personnalité prévu aux articles 6 à 32.

[2] Il participe à la promotion de la politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel et intervient lors de la séance d'accueil des nouveaux et nouvelles membres du personnel.

[3] Sa mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui. Il contribue à ce que la hiérarchie fasse cesser les atteintes à la personnalité.

Art. 7 Organisation

[1] Le groupe de confiance décide de son organisation interne.

[2] Il est établi dans un lieu permettant un accueil confidentiel.

[3] Il est mis au bénéfice d'une supervision régulière par une personne spécialiste de la protection de la personnalité.

[4] Chaque fin d'année civile, sa ou son responsable remet son rapport d'activité au Conseil administratif ainsi qu'à la commission de protection de la santé et sécurité au travail.

Art. 8 Indépendance

Le groupe de confiance travaille en toute indépendance. Il est rattaché fonctionnellement au Président ou à la Présidente du Conseil d'Etat et administrativement au département présidentiel.

Art. 9 Confidentialité

[1] Les démarches informelles menées par le groupe de confiance sont couvertes par une totale confidentialité.

[2] Les documents et informations dont ont connaissance les membres du groupe de confiance lors des démarches informelles sont totalement couverts par la confidentialité. Nul ne peut ultérieurement se prévaloir devant une autorité administrative ou judiciaire de ce qui a été déclaré durant cette phase.

Art. 10 Suspension

Le groupe de confiance peut suspendre son action, selon les circonstances, en cas d'ouverture d'une procédure civile, pénale ou administrative parallèle portant sur des faits connexes.

Art. 11 Accès aux documents

Le groupe de confiance a accès, à sa demande :

a) au dossier personnel des membres du personnel ;

b) à tous documents nécessaires à son intervention.

Art. 12 Protection des parties et des témoins

[1] Les parties et les témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition, à moins qu'ils n'agissent de manière abusive ou dans l'intention de nuire.

[2] Lorsque la situation l'exige, le groupe de confiance veille à ce que leur protection soit assurée, en préconisant les mesures opportunes. En cas de recommandations écrites à l'autorité d'engagement, le groupe de confiance en remet une copie à la personne protégée.

[3] Il incombe à l'autorité d'engagement de prendre cas échéant toute mesure provisionnelle nécessaire.

Chapitre II Démarches informelles

Art. 13 Appel au groupe de confiance

Peut s'adresser librement au groupe de confiance :

a) Tout-e membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel ;

b) l'autorité d'engagement ou les ressources humaines.

Art. 14 Entretiens confidentiels et propositions de mesures

[1] Avant toute autre démarche, le groupe de confiance reçoit et entend la ou les personnes requérantes, lesquelles peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix, l'autorité d'engagement ou les ressources humaines qui ont fait appel à lui.

[2] A l'issue d'un ou de plusieurs entretiens avec la ou les personnes requérantes, le groupe de confiance peut, outre la médiation, lui proposer :

a) de s'adresser dans un premier temps à sa hiérarchie ou aux ressources humaines ;

b) d'autres mesures individuelles ;

c) de s'adresser à un autre organisme.

[3] En outre, le groupe de confiance peut proposer toutes démarches susceptibles d'améliorer la situation.

Art. 15 Médiation

[1] Si la personne requérante souhaite une médiation, le groupe de confiance peut la mettre en place après avoir obtenu l'accord des intéressé-e-s.

[2] La médiation est un processus par lequel les intéressé-e-s, par l'organisation d'échanges confidentiels, tentent de trouver des solutions avec la collaboration de membres du groupe de confiance, en vue, notamment, de poursuivre la relation de travail dans un esprit de respect durable et mutuel.

[3] Si la médiation aboutit, les parties peuvent signer un protocole d'accord, dont un exemplaire est remis à chaque partie. Les intéressé-e-s conviennent s'il y a lieu d'informer la hiérarchie, les ressources humaines ou l'autorité d'engagement sur le contenu de l'accord et de quelle manière cette information intervient.

[4] Le groupe de confiance peut informer l'autorité d'engagement ou les ressources humaines qui l'ont contacté en application de l'article 13, lettre b, uniquement sur le fait que la médiation a eu lieu ou non. Aucune autre information n'est transmise sans l'accord des parties.

Art. 16 Examen préalable

[1] Lorsque le groupe de confiance l'estime nécessaire, il peut procéder à un examen plus approfondi de la situation.

[2] Avec l'accord de la personne ou de l'autorité requérante, le groupe de confiance prend contact avec les personnes concernées ou les témoins clés et propose de les entendre de manière informelle.

Art. 17 Recommandations à l'issue de l'examen préalable

[1] A l'issue de l'examen préalable, le groupe de confiance peut proposer à la personne requérante, en plus des mesures citées aux articles 14 et 15 du présent règlement, de déposer une demande écrite formelle dans la perspective d'une investigation menée par le groupe de confiance.

[2] En outre, à l'issue de l'examen préalable, le groupe de confiance peut proposer à l'autorité d'engagement:

a) une intervention au sein du service considéré, laquelle pourrait déboucher notamment sur des mesures collectives et/ou des recommandations de type organisationnel ;

b) l'ouverture d'une enquête administrative, au sens de l'article 97 du Statut du personnel de la Ville de Genève.

[3] En cas de recommandation à l'autorité d'engagement, selon l'article 17, alinéa 2, du présent règlement, le groupe de confiance informe, à leur demande, les personnes concernées du type de mesure recommandée.

[4] L'autorité d'engagement informe le groupe de confiance de la suite qui a été donnée à une recommandation faite selon l'article 17, alinéa 2, du présent règlement. Si un rapport est établi, dès sa reddition, l'autorité d'engagement en transmet une copie au groupe de confiance.

Art. 18 Refus d'entrer en matière

Le groupe de confiance peut refuser d'entrer en matière en présence d'une requête manifestement infondée, téméraire ou choquante.

Art. 19 Fin des démarches informelles

Lorsque le groupe de confiance l'estime pertinent, il met un terme aux démarches informelles. Il en informe par écrit les personnes concernées.

Chapitre III Investigation

Art. 20 But

La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non.

Art. 21 Forme et péremption

[1] La demande d'ouverture de l'investigation est présentée par la personne requérante ou l'autorité d'engagement par écrit. Elle contient une description des faits et l'identité de l'auteur ou de l'autrice présumé-e d'une atteinte à la personnalité. Lorsque la demande met en cause plusieurs personnes, leur identité ainsi que les faits qui leur sont reprochés doivent être mis en évidence pour chacune d'elles.

[2] Elle peut être présentée en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption :

a) 60 jours après réception de la communication écrite mettant fin à la démarche informelle ;

b) 2 ans après la cessation des évènements dont se plaint la personne requérante ;

c) Dans tous les cas, la demande ne peut être présentée au-delà de 90 jours après la cessation des rapports de travail.

Art. 22 Classement et dénonciation manifestement abusive

[1] Le groupe de confiance a la faculté de refuser que soit menée une investigation, notamment lorsque l'atteinte à la personnalité alléguée ne revêt pas une certaine gravité. Dans ce cas, il classe la demande et en informe par écrit la personne requérante et le Conseil administratif, ainsi que la personne mise en cause lorsqu'elle a été entendue.

[2] Dans les 20 jours après réception de l'avis de classement, la personne requérante peut demander au Conseil administratif la confirmation de cet avis par voie de décision sujette à recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice.

3 L'autorité d'engagement conserve la faculté de prendre toute mesure utile à l'encontre de celle ou celui qui aura dénoncé une personne sur la base de faits qu'il savait manifestement infondés, par pure mauvaise foi ou dans l'intention de nuire.

4 En cas de décisions visées aux alinéas 2 et 3, l'autorité d'engagement informe le groupe de confiance de leur existence et lui adresse une copie intégrale des décisions à l'issue du délai de recours, en mentionnant si ces décisions ont fait ou non l'objet d'un recours.

Art. 23 Conciliation

1 Si la demande d'investigation n'est pas classée au sens de l'article 22, alinéa 1, et tant que l'instruction n'est pas terminée au sens de l'article 30, alinéa 1, le groupe de confiance peut initier une tentative de conciliation entre les parties, notamment à la demande de l'une d'entre elles.

2 Lors de la tentative de conciliation, les parties peuvent venir accompagnées d'une personne de leur choix, qui ne peut être directement impliquée dans la procédure.

3 La tentative de conciliation peut faire l'objet de plusieurs séances.

4 L'article 27 est applicable en cas d'absence d'une partie lors d'une séance de conciliation.

5 Lorsque la tentative de conciliation aboutit, le groupe de confiance consigne l'accord dans un procès-verbal, qui est soumis à la signature des parties. L'accord vaut retrait inconditionnel de la demande d'investigation. Chaque partie reçoit une copie du procès-verbal.

6 Lorsque la conciliation n'aboutit pas, son échec est consigné au procès-verbal et la procédure d'investigation est reprise.

7 Les déclarations des parties dans le cadre de la conciliation sont confidentielles.

Art. 24 Enquête préliminaire

1 Avant d'ouvrir l'investigation, le groupe de confiance peut procéder à une enquête préliminaire du cas. Il procède conformément aux articles 25 à 28 et entend les parties, ainsi que les témoins qu'il juge utiles.

2 Si, sur la base de cette enquête préliminaire, le groupe de confiance conclut que les conditions d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ne sont manifestement pas réalisées, il classe l'affaire sans suite et en informe par écrit les parties et le Conseil administratif. L'article 22 est applicable pour le surplus.

3 Faute de classement, le groupe de confiance notifie aux parties et au Conseil administratif l'ouverture de l'investigation et poursuit l'instruction.

Art. 25 Notification de la demande d'ouverture d'investigation

1 Le groupe de confiance notifie à toute personne mise en cause et au Conseil administratif une copie de la demande et des éventuelles pièces annexées.

2 Dans un délai de 20 jours dès réception de la demande, toute personne mise en cause peut faire parvenir au groupe de confiance une réponse écrite à la demande et d'éventuelles pièces. Le groupe de confiance les transmet à la personne plaignante avant son audition.

Art. 26 Audition

1 Le groupe de confiance entend ensuite la personne plaignante et toute personne mise en cause.

2 Les parties sont entendues séparément et peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix, qui ne peut être directement impliquée dans la procédure.

Art. 27 Défaut d'une partie ou d'un-e témoin

1 Si la personne plaignante ne se présente pas, elle est réputée renoncer à sa demande, sauf empêchement majeur signifié et motivé au plus tard 10 jours après la date prévue de l'audition.

2 La personne mise en cause et les témoins ont l'obligation de répondre à leur convocation.

3 Si la personne mise en cause ou un-e témoin, membre du personnel, ne se présentent pas sans motif fondé, le groupe de confiance le signale immédiatement à l'autorité d'engagement qui prend, le cas échéant, les mesures adéquates.

Art. 28 Instruction

1 Le groupe de confiance instruit la demande, en procédant notamment à l'audition de témoins, hors la présence des parties.

2 Il est tenu procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue.

3 Le groupe de confiance peut ordonner d'autres mesures d'instruction.

4 En principe, la phase d'instruction doit se dérouler dans un délai n'excédant pas 60 jours.

Art. 29 Renonciation à la demande

[1] Avant la fin de l'instruction au sens de l'article 30, alinéa 1, la personne plaignante peut déclarer par écrit au groupe de confiance qu'elle renonce à sa demande. Cette renonciation est inconditionnelle.

[2] Selon la gravité des faits établis au moment de la renonciation, le groupe de confiance met un terme ou non à l'investigation et en informe les parties et le Conseil administratif par écrit.

Art. 30 Fin de l'instruction et consultation du dossier

[1] Lorsqu'il considère l'instruction de la demande terminée, le groupe de confiance octroie aux parties et à l'autorité d'engagement un délai de 10 jours pour consulter le dossier et requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires qu'elles jugent utiles.

[2] Dans les 10 jours qui suivent la réception des demandes d'instruction complémentaire, le groupe de confiance informe s'il donne suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises.

[3] A l'issue de l'instruction complémentaire, le groupe de confiance octroie un nouveau délai de 10 jours aux parties et à l'autorité d'engagement pour consulter le dossier.

Art. 31 Détermination des parties et rapport

[1] Une fois l'instruction terminée, le groupe de confiance octroie un délai de 30 jours aux parties pour lui faire part de leurs déterminations par écrit.

[2] Dans les 30 jours qui suivent la réception des déterminations des parties, le groupe de confiance établit un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et indique l'identité de l'auteur ou de l'autrice identifié-e. Sont annexées au rapport les déterminations des parties.

[3] Le groupe de confiance notifie le rapport aux parties et au Conseil administratif. Le rapport d'investigation établi suite à une demande de l'autorité d'engagement est également notifié à tout-e membre du personnel reconnu-e victime d'une atteinte à sa personnalité, ce qui lui confère la qualité de partie au sens de l'article 32.

Chapitre IV Décision du Conseil administratif

Art. 32 Décision du Conseil administratif

[1] Dès réception du rapport définitif, le Conseil administratif dispose d'un délai de 60 jours pour entendre les parties et leur notifier une décision motivée, par laquelle il constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur ou son autrice.

[2] Sa décision peut être contestée auprès de la chambre administrative de la Cour de justice.

[3] Vis-à-vis de l'auteur ou de l'autrice d'un harcèlement ou d'une atteinte à la personnalité, le Conseil administratif peut prendre toute mesure utile ou sanction en application du Statut du personnel de la Ville de Genève.

[4] La personne plaignante est informée des décisions prises par le Conseil administratif à la suite des faits dénoncés.

[5] Dès la prise des décisions ou mesures utiles visées aux alinéas 1 et 3, le Conseil administratif informe le groupe de confiance de leur existence ; à l'expiration du délai de recours de 30 jours, il lui en adresse par ailleurs une copie intégrale, en mentionnant si ces décisions ou mesures ont fait ou non l'objet d'un recours.

[6] La loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes, du 24 février 1989, de même que les procédures judiciaires engagées par la personne plaignante à l'égard de la personne mise en cause, sont réservées.

Chapitre V Dispositions finales et transitoires

Art. 33 Clause abrogatoire

Les Directives générales du 5 septembre 2012 relatives à l' « Atteinte à la personnalité - harcèlement en Ville de Genève», à la « Médiation en Ville de Genève » et à la « Conciliation en Ville de Genève » sont abrogées.

Art. 34 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le XX XX XXXX.

Art. 35 Application par analogie

Les dispositions de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 s'appliquent par analogie aux questions de procédure qui ne sont pas réglées par le présent règlement.

VILLE DE GENÈVE

Protocole d'accord

- La Ville de Genève représentée par une délégation du Conseil administratif (CA) composée de Madame Sandrine Salerno, conseillère administrative, Monsieur Jacques Moret, directeur général et Madame Dalcinda Garrido, directrice des ressources humaines
- Le Collège des cadres de la Commission du personnel, représenté par Madame Sybille Bonvin, présidente
- Le Collège des autres membres du personnel de la Commission du personnel, représenté par Madame Laïla Tourki, co-présidente
- Le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) représenté par Madame Valérie Buchs, secrétaire syndicale
- Le Syndicat des services publics (SSP-VPOD) représenté par Madame Corinne Béguelin, secrétaire syndicale

ont mené des négociations du 22 mars 2018 au 23 avril 2018 concernant les modifications des dispositions du Statut du personnel de la Ville de Genève et du Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) liées à la mise en œuvre du nouveau dispositif de « personne de confiance ».

Ces négociations ont abouti aux textes mentionnés dans l'annexe 1 ci-jointe.

Le CA ainsi que la CP collège des cadres et collège des autres membres du personnel et les syndicats SIT et SSP prient le Conseil Municipal de prendre acte du projet de modification des dispositions du Statut du personnel de la Ville de Genève et du Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) tel qu'il lui est proposé et de l'accepter.

Par ailleurs, le CA a largement discuté du Règlement relatif à la protection de la personnalité joint en annexe 2.

Genève, le 23 avril 2018

VB

Pour le Conseil administratif
Madame Sandrine Salerno, présidente des séances de négociation

Pour le Collège des cadres de la Commission du personnel
Madame Sybille Bonvin, présidente

Pour le Collège des autres membres du personnel de la Commission du personnel
Madame Laïla Tourki, co-présidente

Pour le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT)
Madame Valérie Buchs, secrétaire syndicale

Pour le Syndicat des services publics (SSP-VPOD)
Madame Corinne Béguelin, secrétaire syndicale

Annexe 1 : Projet de modifications du Statut du personnel de la Ville de Genève et du Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) liées à la mise en œuvre du nouveau dispositif de « personne de confiance ».

Annexe 2 : Règlement relatif à la protection de la personnalité

Annexe 1 : Projet de modifications du Statut du personnel de la Ville de Genève et du Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) liées à la mise en œuvre du nouveau dispositif de « personne de confiance ».

Statut du personnel de la Ville de Genève	
Teneur actuelle	**Propositions de modifications**
Art. 34 Licenciement pour motif objectivement fondé [1] Après la période d'essai, un employé ou une employée peut être licenciée, par décision motivée du Conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de : a) trois mois durant les cinq premières années de service, b) quatre mois de la sixième à la dixième année de service, c) six mois dès la onzième année de service. [2] Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'article 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison soit de : a) l'insuffisance des prestations, b) un manquement grave ou répété aux devoirs de service, c) l'inaptitude à remplir les exigences du poste, d) la suppression du poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles, e) l'échec définitif aux examens d'aptitude à l'exercice de sa profession.	**Art. 34 Licenciement pour motif objectivement fondé** [1] Après la période d'essai, un employé ou une employée peut être licenciée, par décision motivée du Conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de : a) trois mois durant les cinq premières années de service, b) quatre mois de la sixième à la dixième année de service, c) six mois dès la onzième année de service. [2] Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'article 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison soit de : a) l'insuffisance des prestations, b) un manquement grave ou répété aux devoirs de service, c) l'inaptitude à remplir les exigences du poste, d) la suppression du poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles, e) l'échec définitif aux examens d'aptitude à l'exercice de sa profession, f) nouveau l'atteinte à la personnalité d'un ou d'une membre du personnel.

Statut du personnel de la Ville de Genève	
Teneur actuelle	**Propositions de modifications**
Art. 77 Protection de la personnalité [1] Les membres du personnel ont droit à la protection de leur personnalité. [2] L'employeur veille au respect effectif de ce droit, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. [3] Le harcèlement sexuel constitue une atteinte à la personnalité. Est considéré comme harcèlement sexuel toute conduite se manifestant une ou plusieurs fois par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à détériorer le climat de travail ou à mettre en péril son emploi. [4] Le harcèlement psychologique constitue une atteinte à la personnalité. Est considéré comme harcèlement psychologique toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité un ou une membre du personnel, de manière constante et répétée. [5] L'employeur met en place des mesures de prévention et d'information. [6] Les supérieures et supérieurs hiérarchiques sont tenus d'examiner avec diligence toutes plaintes relatives à l'atteinte à la personnalité d'un ou d'une membre du personnel et de prendre des mesures pour faire cesser l'atteinte. L'article 100 est réservé. [7] L'employeur met en place une procédure de médiation à laquelle les membres du personnel peuvent recourir sur une base volontaire. [8] Il met également à disposition des membres du personnel un soutien psychologique, pour lequel une totale confidentialité est garantie.	**Art. 77 Protection de la personnalité** [1 nouveau] Le Conseil administratif veille à la protection de la personnalité des membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle. [2 nouveau] Il prend toutes les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'une ou d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique. [3 nouveau] Le Conseil administratif détermine dans un règlement les modalités de mise en œuvre de la protection de la personnalité des membres du personnel. ~~[3] Le harcèlement sexuel constitue une atteinte à la personnalité. Est considéré comme harcèlement sexuel toute conduite se manifestant une ou plusieurs fois par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à détériorer le climat de travail ou à mettre en péril son emploi.~~ ~~[4] Le harcèlement psychologique constitue une atteinte à la personnalité. Est considéré comme harcèlement psychologique toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité un ou une membre du personnel, de manière constante et répétée.~~ ~~[5] L'employeur met en place des mesures de prévention et d'information.~~ ~~[6] Les supérieures et supérieurs hiérarchiques sont tenus d'examiner avec diligence toutes plaintes relatives à l'atteinte à la personnalité d'un ou d'une membre du personnel et de prendre des mesures pour faire cesser l'atteinte. L'article 100 est réservé.~~ ~~[7] L'employeur met en place une procédure de médiation à laquelle les membres du personnel peuvent recourir sur une base volontaire.~~ ~~[8] Il met également à disposition des membres du personnel un soutien psychologique, pour lequel une totale confidentialité est garantie.~~

Statut du personnel de la Ville de Genève	
Teneur actuelle	**Propositions de modifications**
Art. 100 Plainte en matière d'atteinte à la personnalité [1] Les litiges concernant la protection de la personnalité, en particulier le harcèlement psychologique ou sexuel, qui n'ont pas pu être réglés au sein d'un service ou d'un département, peuvent faire l'objet d'une plainte auprès de la direction des ressources humaines. Pour le personnel de la direction des ressources humaines la plainte est déposée auprès de la direction générale. [2] L'autorité qui reçoit la plainte prend toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte, sans délai. [3] Si l'atteinte persiste et sur demande de la personne plaignante, le Conseil administratif, sur préavis de la direction des ressources humaines ou du directeur général ou la directrice générale de la Ville de Genève, ouvre immédiatement une enquête. [4] La procédure d'enquête vise à établir l'existence ou non d'un cas d'atteinte à la personnalité et, le cas échéant, à proposer des mesures aptes à y remédier. [5] La personne mise en cause et la personne plaignante ont la qualité de parties à la procédure d'enquête. La direction des ressources humaines les informe qu'elles peuvent chacune se faire assister par un conseil de leur choix lors des auditions dans le cadre de l'enquête. [6] Après consultation des organisations représentatives du personnel, le Conseil administratif désigne les personnes chargées des enquêtes. La ou les personnes chargées des enquêtes sont externes à l'administration et sont aptes, par leurs compétences et leurs expériences professionnelles, à exercer cette fonction, à laquelle elles sont formées spécifiquement. [7] L'enquête doit être diligentée dans un délai qui, en principe, ne doit pas dépasser 30 jours. [8] Le Conseil administratif communique, à bref délai, sa décision à la personne mise en cause et à la personne plaignante. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice. [9] Les sanctions disciplinaires et les autres mesures à l'égard de la ou des personnes responsables d'une atteinte à la personnalité sont réservées.	~~**Art. 100 Plainte en matière d'atteinte à la personnalité**~~ ~~[1] Les litiges concernant la protection de la personnalité, en particulier le harcèlement psychologique ou sexuel, qui n'ont pas pu être réglés au sein d'un service ou d'un département, peuvent faire l'objet d'une plainte auprès de la direction des ressources humaines. Pour le personnel de la direction des ressources humaines la plainte est déposée auprès de la direction générale.~~ ~~[2] L'autorité qui reçoit la plainte prend toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte, sans délai.~~ ~~[3] Si l'atteinte persiste et sur demande de la personne plaignante, le Conseil administratif, sur préavis de la direction des ressources humaines ou du directeur général ou la directrice générale de la Ville de Genève, ouvre immédiatement une enquête.~~ ~~[4] La procédure d'enquête vise à établir l'existence ou non d'un cas d'atteinte à la personnalité et, le cas échéant, à proposer des mesures aptes à y remédier.~~ ~~[5] La personne mise en cause et la personne plaignante ont la qualité de parties à la procédure d'enquête. La direction des ressources humaines les informe qu'elles peuvent chacune se faire assister par un conseil de leur choix lors des auditions dans le cadre de l'enquête.~~ ~~[6] Après consultation des organisations représentatives du personnel, le Conseil administratif désigne les personnes chargées des enquêtes. La ou les personnes chargées des enquêtes sont externes à l'administration et sont aptes, par leurs compétences et leurs expériences professionnelles, à exercer cette fonction, à laquelle elles sont formées spécifiquement.~~ ~~[7] L'enquête doit être diligentée dans un délai qui, en principe, ne doit pas dépasser 30 jours.~~ ~~[8] Le Conseil administratif communique, à bref délai, sa décision à la personne mise en cause et à la personne plaignante. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice.~~ ~~[9] Les sanctions disciplinaires et les autres mesures à l'égard de la ou des personnes responsables d'une atteinte à la personnalité sont réservées.~~

CB AMD VB $

Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP)	
Teneur actuelle	**Propositions de modifications**
Art. 91 Protection de la personnalité (art. 77 statut) [1] Chaque membre du personnel a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieures et supérieurs hiérarchiques, ses collègues, des usagères et des usagers, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de sa personnalité. [2] La direction des ressources humaines prévoit les mesures de prévention, d'information et de formation. [3] Un ou une membre du personnel qui rencontre des difficultés dans ses relations professionnelles et ne trouve pas de soutien au sein de l'entité dans laquelle elle ou il travaille peut s'adresser confidentiellement à la direction des ressources humaines qui met à sa disposition une série de mesures - médiation, soutien psychologique, intervention auprès du service considéré, enquête interne – pour lui venir en aide. La direction des ressources humaines peut, lorsqu'elle le juge nécessaire, et avec l'accord de la personne requérante, demander l'ouverture d'une enquête au Conseil administratif. [4] Le Conseil administratif fixe par règlement spécial les procédures applicables au sein de la direction des ressources humaines en cas d'atteinte à la personnalité subie par un ou une membre du personnel. [5] La procédure en matière de protection de la personnalité fait l'objet d'une évaluation deux ans après l'entrée en vigueur du statut puis tous les quatre ans. Cette évaluation est faite par la direction des ressources humaines. La commission du personnel y est associée. Les recommandations de l'évaluation font l'objet d'une large consultation et sont suivies d'une prise de position du Conseil administratif.	**Art. 91 Protection de la personnalité (art. 77 statut)** [1] Chaque membre du personnel a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieures et supérieurs hiérarchiques, ses collègues, des usagères et des usagers, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de sa personnalité. [2 nouveau] La direction des ressources humaines prévoit des mesures de prévention, d'information et de formation. Elle en informe une fois par année la commission de formation continue, au sens de l'article 36 du présent règlement d'application, et la commission de protection de la santé et sécurité au travail, instituée par un règlement spécifique. [3 nouveau] Le groupe de confiance de l'Etat de Genève est désigné comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel de la Ville de Genève. Le règlement relatif à la protection de la personnalité détermine la procédure applicable. [3] ~~Un ou une membre du personnel qui rencontre des difficultés dans ses relations professionnelles et ne trouve pas de soutien au sein de l'entité dans laquelle elle ou il travaille peut s'adresser confidentiellement à la direction des ressources humaines qui met à sa disposition une série de mesures - médiation, soutien psychologique, intervention auprès du service considéré, enquête interne – pour lui venir en aide. La direction des ressources humaines peut, lorsqu'elle le juge nécessaire, et avec l'accord de la personne requérante, demander l'ouverture d'une enquête au Conseil administratif.~~ [4] ~~Le Conseil administratif fixe par règlement spécial les procédures applicables au sein de la direction des ressources humaines en cas d'atteinte à la personnalité subie par un ou une membre du personnel.~~ [5] ~~La procédure en matière de protection de la personnalité fait l'objet d'une évaluation deux ans après l'entrée en vigueur du statut puis tous les quatre ans. Cette évaluation est faite par la direction des ressources humaines. La commission du personnel y est associée. Les recommandations de l'évaluation font l'objet d'une large consultation et sont suivies d'une prise de position du Conseil administratif.~~

Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP)	
Teneur actuelle	**Propositions de modifications**
Art. 92 Médiation (art. 77 statut) [1] La médiation est un processus par lequel les personnes intéressées tentent de trouver des solutions avec le soutien d'une structure de médiation, en vue de poursuivre la relation de travail dans le respect de la protection de la personnalité. [2] Tout membre du personnel qui rencontre des difficultés dans ses relations professionnelles peut demander à la direction des ressources humaines de bénéficier du processus de médiation. [3] Après consultation des organisations représentatives du personnel, le Conseil administratif désigne les personnes chargées de la médiation. Ces dernières sont externes à l'administration et aptes, par leurs compétences et expériences professionnelles, à exercer cette fonction, à laquelle elles sont formées spécifiquement. [4] La liste des personnes en charge de la médiation est rendue publique et les deux sexes sont équitablement représentés. [5] La direction des ressources humaines procède à un examen préalable confidentiel de la situation en recevant et entendant la personne requérante qui choisit, dans la liste des personnes médiatrices établie par le Conseil administratif, la ou les personnes chargées de la médiation. [6] La personne médiatrice reçoit la personne requérante à l'extérieur de l'administration municipale et en accord avec la personne requérante contacte la ou les personnes mises en cause. [7] Lorsque la médiation a lieu et qu'elle aboutit, les parties signent un protocole d'accord. Un exemplaire de ce protocole est remis à toutes les parties. La direction des ressources humaines est informée par la personne médiatrice de la réussite de la médiation. [8] Lorsque la médiation a lieu et qu'elle n'aboutit pas ou si la personne mise en cause refuse la médiation, la personne médiatrice informe la direction des ressources humaines qui rencontre la personne requérante et décide avec elle de la suite à donner pour régler le litige. [9] Les frais de la médiation sont à la charge de la Ville de Genève.	~~**Art. 92 Médiation (art. 77 statut)**~~ ~~[1] La médiation est un processus par lequel les personnes intéressées tentent de trouver des solutions avec le soutien d'une structure de médiation, en vue de poursuivre la relation de travail dans le respect de la protection de la personnalité.~~ ~~[2] Tout membre du personnel qui rencontre des difficultés dans ses relations professionnelles peut demander à la direction des ressources humaines de bénéficier du processus de médiation.~~ ~~[3] Après consultation des organisations représentatives du personnel, le Conseil administratif désigne les personnes chargées de la médiation. Ces dernières sont externes à l'administration et aptes, par leurs compétences et expériences professionnelles, à exercer cette fonction, à laquelle elles sont formées spécifiquement.~~ ~~[4] La liste des personnes en charge de la médiation est rendue publique et les deux sexes sont équitablement représentés.~~ ~~[5] La direction des ressources humaines procède à un examen préalable confidentiel de la situation en recevant et entendant la personne requérante qui choisit, dans la liste des personnes médiatrices établie par le Conseil administratif, la ou les personnes chargées de la médiation.~~ ~~[6] La personne médiatrice reçoit la personne requérante à l'extérieur de l'administration municipale et en accord avec la personne requérante contacte la ou les personnes mises en cause.~~ ~~[7] Lorsque la médiation a lieu et qu'elle aboutit, les parties signent un protocole d'accord. Un exemplaire de ce protocole est remis à toutes les parties. La direction des ressources humaines est informée par la personne médiatrice de la réussite de la médiation.~~ ~~[8] Lorsque la médiation a lieu et qu'elle n'aboutit pas ou si la personne mise en cause refuse la médiation, la personne médiatrice informe la direction des ressources humaines qui rencontre la personne requérante et décide avec elle de la suite à donner pour régler le litige.~~ ~~[9] Les frais de la médiation sont à la charge de la Ville de Genève.~~

VB

SAS CB

Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP)	
Teneur actuelle	**Propositions de modifications**
Art. 109 Procédure de plainte en cas d'atteinte à la personnalité (art. 100 statut) [1] Le Conseil administratif notifie par écrit l'ouverture de l'enquête à la personne mise en cause et à la personne plaignante, avec indication des motifs. [2] La liste des personnes en charge des enquêtes internes est rendue publique et les deux sexes sont équitablement représentés. [3] La ou les personnes chargées de l'enquête reçoivent la personne plaignante à l'extérieur de l'administration. [4] Les personnes appelées à témoigner dans le cadre de l'enquête sont assurées de ne subir aucune forme de représailles du fait de leur témoignage. [5] A l'issue de l'enquête, la ou les personnes chargées de la conduire rendent un rapport constatant l'existence ou non d'un cas d'atteinte aux droits de la personnalité à la direction des ressources humaines qui en informe immédiatement le Conseil administratif. [6] Les frais de l'enquête sont à la charge de la Ville de Genève.	**~~Art. 109 Procédure de plainte en cas d'atteinte à la personnalité (art. 100 statut)~~** ~~[1] Le Conseil administratif notifie par écrit l'ouverture de l'enquête à la personne mise en cause et à la personne plaignante, avec indication des motifs.~~ ~~[2] La liste des personnes en charge des enquêtes internes est rendue publique et les deux sexes sont équitablement représentés.~~ ~~[3] La ou les personnes chargées de l'enquête reçoivent la personne plaignante à l'extérieur de l'administration.~~ ~~[4] Les personnes appelées à témoigner dans le cadre de l'enquête sont assurées de ne subir aucune forme de représailles du fait de leur témoignage.~~ ~~[5] A l'issue de l'enquête, la ou les personnes chargées de la conduire rendent un rapport constatant l'existence ou non d'un cas d'atteinte aux droits de la personnalité à la direction des ressources humaines qui en informe immédiatement le Conseil administratif.~~ ~~[6] Les frais de l'enquête sont à la charge de la Ville de Genève.~~

Annexe 2 :

Règlement relatif à la protection de la personnalité

Le Conseil administratif de la Ville de Genève,
vu l'article 77 al. 3 du Statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 *(nouvelle teneur)* et l'article 91 al. 3 du Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP) du 14 octobre 2009 *(nouvelle teneur),*
adopte le règlement municipal suivant :

Table des matières

Chapitre I	Dispositions générales	10
Art. 1	But	10
Art. 2	Champ d'application	10
Art. 3	Définitions	10
Art. 4	Principes	10
Art. 5	Constitution	10
Art. 6	Missions	10
Art. 7	Organisation	10
Art. 8	Indépendance	10
Art. 9	Confidentialité	11
Art. 10	Suspension	11
Art. 11	Accès aux documents	11
Art. 12	Protection des parties et des témoins	11
Chapitre II	Démarches informelles	11
Art. 13	Appel au groupe de confiance	11
Art. 14	Entretiens confidentiels et propositions de mesures	11
Art. 15	Médiation	11
Art. 16	Examen préalable	12
Art. 17	Recommandations à l'issue de l'examen préalable	12
Art. 18	Refus d'entrer en matière	12
Art. 19	Fin des démarches informelles	12
Chapitre III	Investigation	12
Art. 20	But	12
Art. 21	Forme et péremption	12
Art. 22	Classement et dénonciation manifestement abusive	12
Art. 23	Conciliation	13
Art. 24	Enquête préliminaire	13
Art. 25	Notification de la demande d'ouverture d'investigation	13
Art. 26	Audition	13
Art. 27	Défaut d'une partie ou d'un témoin	13
Art. 28	Instruction	13
Art. 29	Renonciation à la demande	13
Art. 30	Fin de l'instruction et consultation du dossier	14
Art. 31	Détermination des parties et rapport	14
Chapitre IV	Décision du Conseil administratif	14
Art. 32	Décision du Conseil administratif	14
Chapitre V	Dispositions finales et transitoires	14
Art. 33	Clause abrogatoire	14
Art. 34	Entrée en vigueur	14
Art. 35	Application par analogie	14

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 But

Le présent règlement a pour but de définir les mesures nécessaires à la protection de la personnalité des membres du personnel de la Ville de Genève en application des articles 77 al. 3 du Statut du personnel de la Ville de Genève et 91 al. 3 du Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP).

Art. 2 Champ d'application

Il s'applique à l'ensemble des membres du personnel engagés au sein de l'administration municipale.

Art. 3 Définitions

[1] Est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée.

Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail.

Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel 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 un collaborateur en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle.

Le harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité.

Art. 4 Principes

[1] Le Conseil administratif veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle.

[2] Le Conseil administratif ou la ou le magistrat-e à qui la compétence a été déléguée (ci-après l'autorité d'engagement) prend les mesures nécessaires à la prévention, à l'information, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'une ou d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique.

Art. 5 Constitution

[1] Le Conseil administratif a désigné le groupe de confiance de l'Etat de Genève comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel de la Ville de Genève dans le cadre des situations définies à l'article 3.

[2] Ce groupe, instauré par le Conseil d'Etat, est constitué de personnes aptes, par leurs compétences et expériences professionnelles, à exercer cette fonction.

Art. 6 Missions

[1] Le groupe de confiance est chargé de la mise en œuvre et de la bonne application du dispositif de protection de la personnalité prévu aux articles 6 à 32.

[2] Il participe à la promotion de la politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel et intervient lors de la séance d'accueil des nouveaux membres du personnel.

[3] Sa mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui. Il contribue à ce que la hiérarchie fasse cesser les atteintes à la personnalité.

Art. 7 Organisation

[1] Le groupe de confiance décide de son organisation interne.

[2] Il est établi dans un lieu permettant un accueil confidentiel.

[3] Il est mis au bénéfice d'une supervision régulière par une personne spécialiste de la protection de la personnalité.

[4] Chaque fin d'année civile, son ou sa responsable remet son rapport d'activité au Conseil administratif ainsi qu'à la commission de protection de la santé et sécurité au travail.

Art. 8 Indépendance

Le groupe de confiance travaille en toute indépendance. Il est rattaché fonctionnellement au Président ou à la Présidente du Conseil d'Etat et administrativement au département présidentiel.

Art. 9 Confidentialité

[1] Les démarches informelles menées par le groupe de confiance sont couvertes par une totale confidentialité.

[2] Les documents et informations dont ont connaissance les membres du groupe de confiance lors des démarches informelles sont totalement couverts par la confidentialité. Nul ne peut ultérieurement se prévaloir devant une autorité administrative ou judiciaire de ce qui a été déclaré durant cette phase.

Art. 10 Suspension

Le groupe de confiance peut suspendre son action, selon les circonstances, en cas d'ouverture d'une procédure civile, pénale ou administrative parallèle portant sur des faits connexes.

Art. 11 Accès aux documents

Le groupe de confiance a accès, à sa demande :

a) au dossier personnel des membres du personnel ;

b) à tous documents nécessaires à son intervention.

Art. 12 Protection des parties et des témoins

[1] Les parties et les témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition, à moins qu'ils n'agissent de manière abusive ou dans l'intention de nuire.

[2] Lorsque la situation l'exige, le groupe de confiance veille à ce que leur protection soit assurée, en préconisant les mesures opportunes. En cas de recommandations écrites à l'autorité d'engagement, le groupe de confiance en remet une copie à la personne protégée.

[3] Il incombe à l'autorité d'engagement de prendre cas échéant toute mesure provisionnelle nécessaire.

Chapitre II Démarches informelles

Art. 13 Appel au groupe de confiance

Peut s'adresser librement au groupe de confiance :

a) tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel;

b) l'autorité d'engagement ou les ressources humaines.

Art. 14 Entretiens confidentiels et propositions de mesures

[1] Avant toute autre démarche, le groupe de confiance reçoit et entend la ou les personnes requérantes, lesquelles peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix, l'autorité d'engagement ou les ressources humaines qui ont fait appel à lui.

[2] A l'issue d'un ou de plusieurs entretiens avec la ou les personnes requérantes, le groupe de confiance peut, outre la médiation, lui proposer :

a) de s'adresser dans un premier temps à sa hiérarchie ou aux ressources humaines ;

b) d'autres mesures individuelles ;

c) de s'adresser à un autre organisme.

[3] En outre, le groupe de confiance peut proposer toutes démarches susceptibles d'améliorer la situation.

Art. 15 Médiation

[1] Si la personne requérante souhaite une médiation, le groupe de confiance peut la mettre en place après avoir obtenu l'accord des intéressés.

[2] La médiation est un processus par lequel les intéressés, par l'organisation d'échanges confidentiels, tentent de trouver des solutions avec la collaboration de membres du groupe de confiance, en vue, notamment, de poursuivre la relation de travail dans un esprit de respect durable et mutuel.

[3] Si la médiation aboutit, les parties peuvent signer un protocole d'accord, dont un exemplaire est remis à chaque partie. Les intéressés conviennent s'il y a lieu d'informer la hiérarchie, les ressources humaines ou l'autorité d'engagement sur le contenu de l'accord et de quelle manière cette information intervient.

[4] Le groupe de confiance peut informer l'autorité d'engagement ou les ressources humaines qui l'ont contacté en application de l'article 13, lettre b, uniquement sur le fait que la médiation a eu lieu ou non. Aucune autre information n'est transmise sans l'accord des parties.

Art. 16 Examen préalable

[1] Lorsque le groupe de confiance l'estime nécessaire, il peut procéder à un examen plus approfondi de la situation.

[2] Avec l'accord de la personne ou de l'autorité requérante, le groupe de confiance prend contact avec les personnes concernées ou les témoins clés et propose de les entendre de manière informelle.

Art. 17 Recommandations à l'issue de l'examen préalable

[1] A l'issue de l'examen préalable, le groupe de confiance peut proposer à la personne requérante, en plus des mesures citées aux articles 14 et 15 du présent règlement, de déposer une demande écrite formelle dans la perspective d'une investigation menée par le groupe de confiance.

[2] En outre, à l'issue de l'examen préalable, le groupe de confiance peut proposer à l'autorité d'engagement:

a) une intervention au sein du service considéré, laquelle pourrait déboucher notamment sur des mesures collectives et/ou des recommandations de type organisationnel ;

b) l'ouverture d'une enquête administrative, au sens de l'article 97 du Statut du personnel de la Ville de Genève.

[3] En cas de recommandation à l'autorité d'engagement, selon l'article 17, alinéa 2, du présent règlement, le groupe de confiance informe, à leur demande, les personnes concernées du type de mesure recommandée.

[4] L'autorité d'engagement informe le groupe de confiance de la suite qui a été donnée à une recommandation faite selon l'article 17, alinéa 2, du présent règlement. Si un rapport est établi, dès sa reddition, l'autorité d'engagement en transmet une copie au groupe de confiance.

Art. 18 Refus d'entrer en matière

Le groupe de confiance peut refuser d'entrer en matière en présence d'une requête manifestement infondée, téméraire ou choquante.

Art. 19 Fin des démarches informelles

Lorsque le groupe de confiance l'estime pertinent, il met un terme aux démarches informelles. Il en informe par écrit les personnes concernées.

Chapitre III Investigation

Art. 20 But

La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non.

Art. 21 Forme et péremption

[1] La demande d'ouverture de l'investigation est présentée par la personne requérante ou l'autorité d'engagement par écrit. Elle contient une description des faits et l'identité de l'auteur présumé d'une atteinte à la personnalité. Lorsque la demande met en cause plusieurs personnes, leur identité ainsi que les faits qui leur sont reprochés doivent être mis en évidence pour chacune d'elles.

[2] Elle peut être présentée en tout temps, mais au plus tard, sous peine de péremption :

a) 60 jours après réception de la communication écrite mettant fin à la démarche informelle ;

b) 2 ans après la cessation des évènements dont se plaint la personne requérante ;

c) Dans tous les cas, la demande ne peut être présentée au-delà de 90 jours après la cessation des rapports de travail.

Art. 22 Classement et dénonciation manifestement abusive

[1] Le groupe de confiance a la faculté de refuser que soit menée une investigation, notamment lorsque l'atteinte à la personnalité alléguée ne revêt pas une certaine gravité. Dans ce cas, il classe la demande et en informe par écrit la personne requérante et le Conseil administratif, ainsi que la personne mise en cause lorsqu'elle a été entendue.

[2] Dans les 20 jours après réception de l'avis de classement, la personne requérante peut demander au Conseil administratif la confirmation de cet avis par voie de décision sujette à recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice.

[3] L'autorité d'engagement conserve la faculté de prendre toute mesure utile à l'encontre de celui qui aura dénoncé une personne sur la base de faits qu'il savait manifestement infondés, par pure mauvaise foi ou dans l'intention de nuire.

[4] En cas de décisions visées aux alinéas 2 et 3, l'autorité d'engagement informe le groupe de confiance de leur existence et lui adresse une copie intégrale des décisions à l'issue du délai de recours, en mentionnant si ces décisions ont fait ou non l'objet d'un recours.

Art. 23 Conciliation

[1] Si la demande d'investigation n'est pas classée au sens de l'article 22, alinéa 1, et tant que l'instruction n'est pas terminée au sens de l'article 30, alinéa 1, le groupe de confiance peut initier une tentative de conciliation entre les parties, notamment à la demande de l'une d'entre elles.

[2] Lors de la tentative de conciliation, les parties peuvent venir accompagnées d'une personne de leur choix, qui ne peut être directement impliquée dans la procédure.

[3] La tentative de conciliation peut faire l'objet de plusieurs séances.

[4] L'article 27 est applicable en cas d'absence d'une partie lors d'une séance de conciliation.

[5] Lorsque la tentative de conciliation aboutit, le groupe de confiance consigne l'accord dans un procès-verbal, qui est soumis à la signature des parties. L'accord vaut retrait inconditionnel de la demande d'investigation. Chaque partie reçoit une copie du procès-verbal.

[6] Lorsque la conciliation n'aboutit pas, son échec est consigné au procès-verbal et la procédure d'investigation est reprise.

[7] Les déclarations des parties dans le cadre de la conciliation sont confidentielles.

Art. 24 Enquête préliminaire

[1] Avant d'ouvrir l'investigation, le groupe de confiance peut procéder à une enquête préliminaire du cas. Il procède conformément aux articles 25 à 28 et entend les parties, ainsi que les témoins qu'il juge utiles.

[2] Si, sur la base de cette enquête préliminaire, le groupe de confiance conclut que les conditions d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ne sont manifestement pas réalisées, il classe l'affaire sans suite et en informe par écrit les parties et le Conseil administratif. L'article 22 est applicable pour le surplus.

[3] Faute de classement, le groupe de confiance notifie aux parties et au Conseil administratif l'ouverture de l'investigation et poursuit l'instruction.

Art. 25 Notification de la demande d'ouverture d'investigation

[1] Le groupe de confiance notifie à toute personne mise en cause et au Conseil administratif une copie de la demande et des éventuelles pièces annexées.

[2] Dans un délai de 20 jours dès réception de la demande, toute personne mise en cause peut faire parvenir au groupe de confiance une réponse écrite à la demande et d'éventuelles pièces. Le groupe de confiance les transmet à la personne plaignante avant son audition.

Art. 26 Audition

[1] Le groupe de confiance entend ensuite la personne plaignante et toute personne mise en cause.

[2] Les parties sont entendues séparément et peuvent se faire accompagner d'une personne de leur choix, qui ne peut être directement impliquée dans la procédure.

Art. 27 Défaut d'une partie ou d'un témoin

[1] Si la personne plaignante ne se présente pas, elle est réputée renoncer à sa demande, sauf empêchement majeur signifié et motivé au plus tard 10 jours après la date prévue de l'audition.

[2] La personne mise en cause et les témoins ont l'obligation de répondre à leur convocation.

[3] Si la personne mise en cause ou un témoin, membre du personnel, ne se présentent pas sans motif fondé, le groupe de confiance le signale immédiatement à l'autorité d'engagement qui prend, le cas échéant, les mesures adéquates.

Art. 28 Instruction

[1] Le groupe de confiance instruit la demande, en procédant notamment à l'audition de témoins, hors la présence des parties.

[2] Il est tenu procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue.

[3] Le groupe de confiance peut ordonner d'autres mesures d'instruction.

[4] En principe, la phase d'instruction doit se dérouler dans un délai n'excédant pas 60 jours.

Art. 29 Renonciation à la demande

[1] Avant la fin de l'instruction au sens de l'article 30, alinéa 1, la personne plaignante peut déclarer par écrit au groupe de confiance qu'elle renonce à sa demande. Cette renonciation est inconditionnelle.

² Selon la gravité des faits établis au moment de la renonciation, le groupe de confiance met un terme ou non à l'investigation et en informe les parties et le Conseil administratif par écrit.

Art. 30 Fin de l'instruction et consultation du dossier

¹ Lorsqu'il considère l'instruction de la demande terminée, le groupe de confiance octroie aux parties et à l'autorité d'engagement un délai de 10 jours pour consulter le dossier et requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires qu'elles jugent utiles.

² Dans les 10 jours qui suivent la réception des demandes d'instruction complémentaire, le groupe de confiance informe s'il donne suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises.

³ A l'issue de l'instruction complémentaire, le groupe de confiance octroie un nouveau délai de 10 jours aux parties et à l'autorité d'engagement pour consulter le dossier.

Art. 31 Détermination des parties et rapport

¹ Une fois l'instruction terminée, le groupe de confiance octroie un délai de 30 jours aux parties pour lui faire part de leurs déterminations par écrit.

² Dans les 30 jours qui suivent la réception des déterminations des parties, le groupe de confiance établit un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et indique l'identité de l'auteur identifié. Sont annexées au rapport les déterminations des parties.

³ Le groupe de confiance notifie le rapport aux parties et au Conseil administratif. Le rapport d'investigation établi suite à une demande de l'autorité d'engagement est également notifié à tout membre du personnel reconnu victime d'une atteinte à sa personnalité, ce qui lui confère la qualité de partie au sens de l'article 32.

Chapitre IV Décision du Conseil administratif

Art. 32 Décision du Conseil administratif

¹ Dès réception du rapport définitif, le Conseil administratif dispose d'un délai de 60 jours pour entendre les parties et leur notifier une décision motivée, par laquelle elle constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et son auteur.

² Sa décision peut être contestée auprès de la chambre administrative de la Cour de justice.

³ Vis-à-vis de l'auteur d'un harcèlement ou d'une atteinte à la personnalité, le Conseil administratif peut prendre toute mesure utile ou sanction en application du statut du personnel de l'administration municipale.

⁴ La personne plaignante est informée des décisions prises par le Conseil administratif à la suite des faits dénoncés.

⁵ Dès la prise des décisions ou mesures utiles visées aux alinéas 1 et 3, le Conseil administratif informe le groupe de confiance de leur existence ; à l'expiration du délai de recours de 30 jours, elle lui en adresse par ailleurs une copie intégrale, en mentionnant si ces décisions ou mesures ont fait ou non l'objet d'un recours.

⁶ La loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes, du 24 février 1989, de même que les procédures judiciaires engagées par la personne plaignante à l'égard de la personne mise en cause, sont réservées.

Chapitre V Dispositions finales et transitoires

Art. 33 Clause abrogatoire

Les Directives générales du 5 septembre 2012 relatives à l' « Atteinte à la personnalité - harcèlement en Ville de Genève», à la « Médiation en Ville de Genève » et à la « Conciliation en Ville de Genève » sont abrogées.

Art. 34 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le XX XX XXXX.

Art. 35 Application par analogie

Les dispositions de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 s'appliquent par analogie aux questions de procédure qui ne sont pas réglées par le présent règlement.

DRH - Reçu le
25 AVR. 2018

Préconsultation

Le président. Un vote sur le siège a été demandé par le Conseil administratif. Je donne la parole à Mme Sandrine Salerno.

Mme Sandrine Salerno, conseillère administrative. Merci, Monsieur le président. J'aimerais vraiment que vous approuviez cette proposition sur le siège, Mesdames et Messieurs, car il serait inutile de la renvoyer à la commission des finances. J'ai déjà saisi cette dernière et je m'y suis rendue pour expliquer ce qui allait se passer.

L'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) a contrôlé les dispositifs de protection de la personnalité en Ville de Genève. Actuellement, une entité au sein de la Direction des ressources humaines (DRH) officie à ce titre. L'OCIRT estime que la prestation ne doit pas être fournie à l'intérieur de cette entité, sans quoi celle-ci devient juge et partie. Autrement dit, des membres de l'administration municipale évaluent les dommages liés à l'atteinte à la personnalité qu'un collègue aurait subie. Pour que cette évaluation soit la plus objective, impartiale et neutre, l'OCIRT recommande que celle-ci soit effectuée à l'extérieur de l'entité, ce qui laisse deux possibilités à la Ville de Genève.

La première aurait été de l'imaginer à l'interne, mais cela aurait posé de grandes difficultés: il aurait fallu trouver des locaux totalement indépendants du reste de l'administration, des lignes téléphoniques non connectées avec les nôtres, un système informatique sécurisé et des collaborateurs qui ne soient pas en rapport avec les personnes potentiellement liées à ces questions. L'OCIRT a conseillé que la Ville, à l'instar d'autres communes et d'autres régies privées, comme les Transports publics genevois (TPG) tout dernièrement, rejoigne le groupe de confiance de l'Etat. Celui-ci se trouve dans l'organigramme administratif de l'Etat, mais il est totalement séparé du fonctionnement du Petit Etat. Il s'agit d'un groupe de professionnels qui ont des compétences psychologiques et juridiques. Comme Vernier ou Onex le font, la Ville de Genève donnerait donc mandat à cette structure d'analyser les plaintes, doléances ou récriminations de collaborateurs ou collaboratrices, qui entreraient dans ce dispositif d'atteinte à la personnalité.

Une recommandation de l'OCIRT n'est pas une suggestion. On est obligé de la mettre en œuvre. Cette proposition est le fruit de longues discussions au sein du Conseil administratif, ainsi que d'une négociation avec le groupe de confiance de l'Etat et les partenaires sociaux. D'ailleurs, aux pages 13 et 14 de la proposition se trouve le protocole d'accord signé par la commission du personnel, le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT), le Syndicat des services publics (SSP-VPOD). En somme, tout le monde est d'accord sur le fait qu'il n'y a pas de marge de manœuvre, lorsque l'OCIRT pose une demande, et

que la solution la plus rationnelle, la plus professionnelle et la moins chère pour la Ville de Genève, de façon à répondre à la recommandation de l'OCIRT, est le groupe de confiance. Celui-ci possède une bonne équipe et de l'expérience. Il traite tous les cas liés à l'Etat, à des structures du Grand Etat ainsi qu'à certaines communes et il accepterait le mandat proposé par la Ville de Genève.

Une question m'avait été posée lors de mon audition en commission, à laquelle j'ai répondu ultérieurement. Je confirme que le montant de ce mandat est inscrit au projet de budget 2018. L'idée est qu'il soit effectif à la fin de l'été ou au début de l'automne. On m'avait en particulier demandé s'il était soumis à l'accord intercantonal sur les marchés publics. Nous avons consulté l'Etat, la réponse est non: lorsqu'une collectivité publique délègue une prestation d'utilité publique à une autre collectivité publique, il ne s'agit pas d'un contrat de prestations, qui serait soumis aux marchés publics. En l'occurrence, ce n'est même pas un vrai marché public, car il n'existe pas une multitude d'acteurs publics ou privés qui pourraient s'acquitter de cette tâche.

J'espère que la proposition, assez simple, est claire à vos yeux, Mesdames et Messieurs. Si elle est contraignante pour vous, elle l'a été aussi pour le Conseil administratif et les ressources humaines. C'est pourquoi je vous demande de l'accepter sur le siège. A titre personnel, je pense que c'est une bonne et sage proposition. Il est toujours rassurant pour les collaborateurs et collaboratrices, lorsqu'ils ont le sentiment de vivre une atteinte à la personnalité, de pouvoir s'adresser à des tiers, qui ne sont pas leurs collègues. Toutes professionnelles qu'elles sont, les personnes en charge de ces dossiers actuellement n'en demeurent pas moins leurs collègues, et potentiellement dans une hiérarchie administrative. Des tiers pourront traiter ces doléances en toute impartialité et avec professionnalisme.

Dernier point que je souligne: cette proposition implique une modification du statut du personnel et du règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP). A savoir que, si l'atteinte à la personnalité est avérée, le Conseil administratif peut décider d'un licenciement sans enquête administrative. Nous avons pris cette décision, en accord avec les partenaires sociaux, parce que l'enquête administrative paraissait redondante si le processus avait déjà eu lieu. En outre, si une enquête administrative s'ouvre sur l'agresseur présumé, la personne qui s'en est plainte n'est plus une victime mais un témoin de la procédure. C'est un changement de rôle qui crée des complications: un témoin n'est pas assisté, il est face à son détracteur et n'assiste qu'à une seule audition, alors que le détracteur suit l'entier de la procédure.

Pour toutes ces bonnes raisons, je vous demande, Mesdames et Messieurs, de valider ce mandat au groupe de confiance en acceptant la proposition sur le siège.

Mise aux voix, l'entrée en matière sur la proposition est acceptée par 57 oui contre 5 non (1 abstention).

M. Jean-Philippe Haas (MCG). Je suis enchanté que cette proposition arrive au sein de ce délibératif. Il y a quatre, cinq ans, j'ai fait les mêmes suggestions à divers magistrats qui siègent ici et ils n'ont jamais voulu entrer en matière sur la protection des employés en cas de conflit, en particulier sur les atteintes à la personnalité. La Ville de Genève n'a jamais recouru à des médiateurs externes, misant sur les ressources humaines à l'interne. Plusieurs magistrats l'ont dit.

Quand la proposition vient d'un simple petit élu, conseiller municipal avec une fibre sociale, inspirée par ce qui se fait dans de grandes institutions, ne serait-ce que les Services industriels de Genève, il ne se passe rien. Quand cela vient de Berne et qu'il y a des recommandations de l'OCIRT, alors le Conseil administratif se met en avant, soutient l'idée et nous demande de voter sur le siège!

Le Mouvement citoyens genevois est évidemment à 100% favorable à cette proposition, mais c'est un peu dommage que les idées émanant du Conseil municipal, sur les mêmes questions, ne soient pas prises en compte par les magistrats.

M. Jean-Luc von Arx (DC). L'ego ne devrait pas intervenir dans le soutien à cette proposition. Mme Salerno a rarement l'habitude de demander un vote sur le siège. Une fois n'est pas coutume. Malgré cela, elle a présenté le fond à la commission des finances, qui a pu constater que la mesure était tout à fait intéressante. Le groupe de confiance comprend des psychologues et des conseillers. Ces personnes peuvent prendre la relève de façon adéquate et professionnelle. C'est pourquoi le Parti démocrate-chrétien soutiendra cette proposition sur le siège.

M. Jacques Pagan (UDC). Comme M. von Arx l'a dit, nous avons eu l'occasion d'entendre Mme la magistrate en commission des finances. Cette audition a été assez détaillée et elle a fait l'objet d'un procès-verbal qui n'a pas encore été approuvé par la commission. Elle a laissé le groupe de l'Union démocratique du centre sur des questions que j'aimerais évoquer ici rapidement.

Il a été fait allusion à un courrier impératif de l'OCIRT du 16 mars 2017. Je me suis permis d'en demander la communication à Mme la conseillère administrative, laquelle m'a dit qu'il lui était impossible d'y répondre favorablement. Des tas de règles de sécurité concernant la protection de la personnalité nous interdisent d'y avoir accès. Elle a même précisé une chose, qui ne figure pas dans le procès-verbal: elle a reçu l'interdiction de communiquer ce courrier à ses collègues du Conseil administratif, tant sa confidentialité est élevée! C'est une chose que je n'arrive pas à comprendre et la raison pour laquelle notre groupe a décidé, après mûre réflexion, de faire en sorte que cet objet soit renvoyé à la commission des finances pour un examen complémentaire, qui laisse libre champ à la décision finale, notre groupe n'excluant pas de se rallier purement et simplement à cette proposition.

Je me suis quand même inquiété de savoir quel était le caractère dirimant des injonctions de l'OCIRT, qui ne nous ont pas été transmises dans leur version d'origine. J'ai donc compulsé l'arrêt du Tribunal fédéral (TF) du 9 mai 2012, cause 2C_462/2011, rendu par la deuxième Cour de droit public. Même à ceux qui sont juristes, je souhaite bonne chance pour comprendre ce que le TF a voulu dire, parce que ce n'est pas d'une évidence totale. Une chose m'a interpellé: une personnalité politique éminente de notre canton, en l'occurrence le conseiller national Christian Lüscher, était l'avocat de la recourante qui, malheureusement, n'a pas eu gain de cause devant le TF. Tenant en très haute estime non seulement le Parti libéral-radical, mais singulièrement M. Christian Lüscher, je me dis qu'il serait de bon ton que la commission des finances puisse l'inviter, afin qu'il réponde aux questions fondamentales de droit institutionnel qu'il a soulevées devant notre Haute Cour. Je vous invite à lire les arguments de réponse de celle-ci, qui ne me paraissent pas du tout fondées, ou partiellement seulement. J'estime que notre devoir est un devoir de contrôle, de vérification et que nous ne pouvons pas laisser passer cette proposition sans y jeter un coup d'œil beaucoup plus approfondi que celui qui nous a été autorisé par Mme la conseillère administrative. Ce d'autant plus que cette affaire se fonde sur un état de fait relativement ancien.

Notre Conseil municipal a été saisi d'un premier texte, portant un autre numéro, qui a été retiré au dernier moment, on ne sait pour quel motif, avant qu'il nous soit resservi ensuite. Quelle est la différence fondamentale entre les deux versions? Nous n'en savons rien. Tout cela me paraît singulièrement mystérieux et j'estime que notre Conseil, par le biais de sa commission des finances, est parfaitement en droit de demander un complément d'information.

Mme Laurence Corpataux (Ve). Les Verts sont favorables à la proposition présentée car la prévention des risques psychosociaux liés aux atteintes à la personnalité sur le lieu de travail est essentielle pour nous. Nous sommes également favorables au vote sur le siège, car il est temps que la Ville de Genève se conforme à la loi et soit exemplaire en matière de protection de la personnalité de ses collaborateurs. C'est d'ailleurs pour cela qu'elle suit la recommandation de l'OCIRT.

Selon la loi, le processus choisi doit garantir le traitement confidentiel d'une plainte par des professionnels neutres et indépendants. Or, comme la magistrate l'a dit précédemment, le dispositif actuel est géré par la DRH de la Ville, et il ne remplit donc pas ces conditions, en particulier pour ce qui concerne le personnel de l'unité concernée et les collaborateurs travaillant directement sous les ordres d'un directeur de département ou d'un magistrat, ce qui est fortement problématique à nos yeux. Il faut donc que ce changement advienne au plus vite, par exemple à l'automne 2018, ce serait très bien.

La Ville a choisi le groupe de confiance de l'Etat de Genève, qui est une grande structure. Idéalement, les Verts auraient préféré une structure de plus petite envergure, plus proche des personnes et plus accessible selon nous. Cependant, nous soutenons le choix du Conseil administratif, car il a été négocié avec les représentants du personnel. C'est d'ailleurs parce que la négociation n'était pas terminée que la précédente proposition avait été retirée, d'après ce que j'ai compris. Plusieurs grandes institutions genevoises ont adhéré au groupe de confiance, dont l'Hospice général et la Ville de Vernier, ce qui constitue un gage de la qualité du service qui sera fourni aux collaborateurs. Le coût du dispositif, de 40 francs par collaborateur, se situe dans la tranche moyenne des tarifs pratiqués pour ce type de prestation. Pour nous, tout va très bien au niveau du coût.

Enfin, même si cela figure probablement dans les conditions négociées avec le groupe de confiance, nous tenons à nous assurer de la pertinence et de la qualité du dispositif. Il nous paraît donc important que des rencontres régulières aient lieu entre les représentants du Conseil administratif et le groupe de confiance, et qu'un rapport annuel succinct soit remis au Conseil administratif, qui indique le nombre de cas traités, le temps d'obtention d'un premier entretien et la durée de traitement des dossiers. Cela en toute confidentialité. C'est d'ailleurs une pratique courante en la matière.

Pour toutes ces raisons, nous sommes favorables à la proposition, ainsi qu'au vote sur le siège.

Le président. Merci, Madame la conseillère municipale. Je cède la parole à M. Tobias Schnebli.

M. Tobias Schnebli (EàG). Merci, Monsieur la présidente *(sic)*.

Le président. Monsieur «le» président, Madame la conseillère municipale *(sic)*!

*M. Tobias Schnebli***.** Ça se discute, effectivement, Monsieur le président.

Le groupe Ensemble à gauche demande également le renvoi de cette proposition à la commission des finances. Il n'y a eu qu'une discussion en commission depuis l'arrivée de la lettre de l'OCIRT, dont nous devrions entendre les représentants. Tout est allé très vite; la solution proposée me semble bâclée.

Mme Salerno a parlé des économies que nous ferons en déléguant ces problèmes au Canton. C'est vite dit. A court terme, oui, mais, à moyen et long terme, un service indépendant de la Ville de Genève permettrait de profiter de connaissances et de compétences. La Ville aurait la masse critique pour créer un groupe d'une à trois personnes, peut-être pas toutes à plein temps, qui sont bien mieux que l'Etat au fait des spécificités de nos postes de travail et qui seront en mesure d'en tenir compte. On pourrait lui confier la première étape de la gestion de ces problèmes, avant les prud'hommes et le droit administratif.

Je trouve problématique de nous demander de voter cette proposition, ni une ni deux. Son traitement en commission ne prendra pas longtemps et nous savons qu'une solution est nécessaire. D'après ce que j'ai entendu, les représentants du personnel avaient pour seule information qu'il n'y avait pas d'autre option que ce groupe de confiance de l'Etat, alors qu'il suffirait de créer une entité indépendante de la Ville de Genève. Ces problèmes récurrents, au vu du nombre de conflits et de situations difficiles qui ont touché l'administration municipale, ne sont pas à prendre à la légère. Or, c'est un peu léger de déléguer le problème à une entité de l'Etat.

Pour ces raisons, Ensemble à gauche demande le renvoi de la proposition à la commission des finances.

M. Daniel Sormanni (MCG). Je suis étonné des propos que j'entends. Je ne trouve pas que ce soit allé trop vite, mais trop lentement. En vertu de dispositions de la loi fédérale sur le travail (LTr), l'OCIRT a demandé aux entreprises, pas seulement à l'administration publique, la création d'une entité de confiance – si l'entreprise comprenait plus de dix personnes; à défaut la désignation d'une personne de confiance –, totalement indépendante de la hiérarchie de la structure elle-même. C'était en 2012 et 2013. Je m'étonne que nous ayons autant attendu, au point de recevoir une lettre de l'OCIRT, alors que la Ville de Genève connaît des problèmes récurrents au sein d'un personnel de 4000 personnes.

Si on veut une structure indépendante, elle doit être extérieure à l'administration. Or, actuellement, l'Entité psychologie du travail – c'est son nom – est interne, placée sous la responsabilité de la DRH. Cela ne va pas. Quand une personne se sent harcelée au sens générique du terme, il ne lui est pas toujours possible de s'adresser à son chef direct, évidemment pas si c'est lui qui la harcèle. Raté. Donc elle s'adressera à cette entité mais, à l'interne, cela ne fonctionne pas. L'histoire finit devant les tribunaux, elle traîne et le personnel souffre. On l'a vu dans certains cas que je ne citerai pas, c'est inutile. Cela occasionne des problématiques en série, qu'on ne résout jamais, et, quand on est harcelé pendant des années, on ne retrouve plus la véritable sérénité. Je peux vous en assurer, c'est ainsi malheureusement. Nous avons donc intérêt à disposer d'une unité extérieure. Le groupe de

confiance n'est pas un service de l'Etat; il lui est extérieur, même s'il fallait bien le rattacher hiérarchiquement à quelque chose. Cela convient parfaitement.

Cette option s'avère bien moins chère: ce coût de 40 francs par collaborateur de l'administration municipale est entièrement compensé par diverses économies et le non-remplacement d'un poste dans le service concerné. C'est une bonne solution. Monsieur le président, vous transmettrez à M. Schnebli, même s'il est sorti, qu'on ne peut pas comparer cela à des cabinets de ressources humaines privés. Si c'est cela qu'il veut, ce sera certainement plus coûteux et moins efficace. Le groupe de confiance peut avoir ses défauts, il ne résout pas tous les problèmes, mais c'est une étape nécessaire. La commission des finances a reçu des explications relativement détaillées. Nous n'avons pas besoin de la lettre de l'OCIRT, il suffit de lire la LTr. Nous avons des obligations et nous sommes en retard pour les assumer. Ces problèmes devraient d'ores et déjà être résolus.

Mesdames et Messieurs, je vous invite à soutenir cette proposition sur le siège.

Le président. Merci, Monsieur le conseiller municipal. Le bureau a décidé de clore la liste. Je passe la parole à M. Simon Brandt.

M. Simon Brandt (LR). Merci, Monsieur le président. J'avoue, en tant que président de la commission des finances, que je ne comprends pas pourquoi certains groupes demandent de lui renvoyer la proposition. L'audition de Mme Salerno a duré environ quarante-cinq minutes et elle s'est conclue par deux questions que j'ai posées. Y a-t-il des questions complémentaires? La réponse a été non. Aucune. Y a-t-il des questions qui pourraient remettre en cause un vote sur le siège? Pas davantage. Des gens viennent dire maintenant qu'il leur manque des éléments, mais ils n'ont pas saisi l'occasion de les demander.

A ceux qui veulent à tout prix renvoyer cette proposition à la commission des finances, je fais une proposition, Monsieur le président: je peux convoquer une séance extraordinaire de la commission des finances à la salle Nicolas-Bogueret à 19 h pour questionner Mme Salerno, et je vous garantis que la plupart des éléments à éclaircir le seront à 20 h 30.

Je ne comprends pas non plus qu'on justifie un renvoi en commission par le prétexte que la commission du personnel pourrait ne pas être d'accord avec cette proposition. Elle est suffisamment outillée et au courant de nos usages pour nous écrire directement si elle voit qu'un document qui nous a été envoyé n'est pas correct. Elle ne l'a pas fait.

Un renvoi en commission retardera la mise en place de ce processus, dont nous aurions bien eu besoin il y a quelques années, notamment quand on mettait des

employés à la retraite de force à 62 ans, alors qu'ils voulaient continuer à travailler. Il est donc urgent d'approuver cette proposition, afin de remettre de l'ordre dans l'administration municipale de la Ville de Genève.

M. Jacques Pagan (UDC). Il y a quand même un fait que tout le monde devrait connaître et que personne n'a relevé. La dépense liée à l'exécution de cette proposition a déjà été acceptée dans le cadre du budget 2018. Auparavant, il n'en a pourtant jamais été question. C'est quand même étonnant. Le Conseil administratif fait figurer un poste dans le projet de budget 2018 et personne n'y trouve à redire, ou cela vous est passé par-dessus la tête, Mesdames et Messieurs. Nous apprenons que nous l'avons accepté et cette proposition est déposée après coup. Cela me paraît choquant. Comment arrivez-vous à expliquer cela, Madame la conseillère administrative? Il aurait été plus logique que vous saisissiez notre Conseil administratif de cette proposition et que nous puissions en discuter, quitte à ce que vous l'inscriviez au budget par la suite. Je n'arrive pas à comprendre.

En tant que modeste membre de la commission des finances, j'essaie de rendre un peu plus claire… Monsieur Haas! *(M. Jean-Philippe Haas se tient alors entre l'orateur et Mme Sandrine Salerno.)* Merci. … la lecture des budgets et des comptes. Il me semble que c'est dans l'intérêt de tout le monde, du Conseil administratif comme du Conseil municipal. J'éprouve beaucoup de peine à comprendre votre démarche, Madame, qui m'a l'air sinueuse et secrète. Tout à coup, nous sommes mis devant le fait accompli, auquel nous ne nous attendions pas véritablement.

Il paraît essentiel au groupe de l'Union démocratique du centre de renvoyer la proposition à la commission des finances, je le répète, pour un réexamen rapide, étant entendu que nous avons accepté le budget – grâce à l'appui précieux du Mouvement citoyens genevois, n'est-ce pas? Nous ne remettrons pas en cause ce qui s'est fait mais, puisque vous avez tardé à nous informer des finalités de cet objet de la manière adéquate, Madame, nous empêchant d'en savoir davantage auparavant, accordez-nous le temps d'une certaine réflexion a posteriori.

M. Pierre Gauthier (HP). Contrairement à ce qui a été dit préalablement, de manière effrontée et inexacte, ce projet est vivement soutenu par le personnel. J'en ai eu la confirmation au téléphone il y a exactement cinq minutes. *(Commentaires.)* Les arguments développés par M. Sormanni, à savoir que ce groupe de confiance est une organisation neutre, impartiale et indépendante de l'administration, sont justes et absolument indispensables.

Dans ce délibératif, j'ai été le porte-parole, et d'autres avec moi, de membres du personnel de l'administration municipale qui, pour diverses raisons, se trouvaient

en grande souffrance et je suis persuadé que le recours à un groupe de confiance, tel qu'il est prévu par cette proposition, aurait certainement pu éviter ces souffrances totalement inutiles. Encore une fois, cette proposition, favorisée par la négociation entre le Conseil administratif et les représentants du personnel, est soutenue par ces derniers et admise par le Conseil d'Etat sur le principe, si je l'ai bien lue. Il faut donc non seulement l'appuyer, mais également l'adopter sur le siège, afin que ce dispositif soit mis en place le plus rapidement possible.

Mme Maria Vittoria Romano (S). Monsieur le président, vous pouvez transmettre à M. Pagan qu'un poste de psychologue n'a pas été repourvu. Nous avons donc un équivalent temps plein disponible, qu'il est envisagé d'affecter au groupe de confiance. M. Pagan ne peut donc pas dire qu'il ne comprend pas comment tout cela apparaît dans le budget 2018.

J'ajoute que j'ai travaillé par le passé pour une institution qui était pourvue d'un dispositif interne et cela ne marchait pas vraiment: les gens ne lui faisaient pas confiance, d'autant moins que le bureau en question était à l'intérieur de l'institution. Vous imaginez bien, Mesdames et Messieurs, le malaise des gens qui ont des choses délicates à dire lorsque tout le monde regarde qui passe la porte de ce bureau. Aujourd'hui, je travaille pour une autre institution, qui possède deux dispositifs externes, et cela fonctionne très bien. La proposition va donc dans le bon sens.

Je rejoins M. Sormanni: c'est un peu tard, ou un peu lent, inutile de discuter davantage. Je confirme également les propos de M. Brandt, qui a demandé s'il y avait des questions lors de l'audition. Mais la présentation de la magistrate et de la directrice des ressources humaines était très claire. Il ne sert à rien de se montrer pointilleux lorsque cela n'a pas de raison d'être. Vous aurez donc compris, chers collègues, que le Parti socialiste approuvera cette proposition sur le siège.

Mme Sandrine Salerno, conseillère administrative. J'entends répondre à certaines questions et prises de position.

Mme Romano disait que c'était trop tard: il n'est jamais trop tard. Ou que la chose n'a pas été assez rapidement menée… Je vous remercie, c'est flatteur. Je dois la rendre attentive au fait qu'il a fallu négocier une modification du statut du personnel et du REGAP, discuter avec mes collègues du Conseil administratif, ainsi qu'avec l'ensemble des directeurs et avec mes collaborateurs des ressources humaines, afin de leur expliquer qu'ils n'accompliraient plus ce travail à l'avenir, puis m'entretenir avec le groupe de confiance et avec le président du Conseil d'Etat! Cela a pris du temps, c'est clair. Une bonne année. Mais nous parlons d'une institution avec 4000 collaborateurs et collaboratrices. C'est d'autant

plus compliqué lorsque certains d'entre eux remplissaient une tâche et qu'ils ne le feront plus, pour ainsi dire du jour au lendemain, sans quoi certains trouveront que nous mettons trop de temps. On a pris le temps qu'il fallait, même si je souhaitais que ce projet avance assez vite et qu'il se termine avant la fin de la législature, et je trouve que nous sommes allés vite, en définitive. En une année, nous avons accompli l'ensemble du travail, sans pleurs ni heurts. Tout le monde a compris pourquoi nous allions dans cette direction. C'était important pour mes collaborateurs et collaboratrices de la DRH.

Un autre point me peine, qui revient régulièrement en commission des finances. Monsieur Pagan, vous avez de la difficulté à comprendre pourquoi les propositions arrivent à tel moment, pas toujours de manière complète. Dans le projet de budget 2018 figure la somme correspondant au mandat, c'est vrai. Je rappelle que le budget est une autorisation de dépense, pas une obligation. Si aujourd'hui le Conseil municipal n'accepte pas l'adhésion au groupe de confiance, nous ne dépenserons pas cet argent. C'est compliqué: il faut aller de plus en plus vite, si j'écoute Mme Romano, tandis que vous me dites qu'on ne vous laisse pas les moyens de comprendre. Pourtant vous les avez. Vous avez approuvé la somme permettant ce mandat et je vous ai expliqué en quoi il consistait. Pourquoi y a-t-il eu deux moutures de cette proposition? Parce que la première ne comportait pas le protocole d'accord négocié avec les partenaires sociaux. J'ai voulu que vous l'ayez, y compris les modifications du statut du personnel et les articles du REGAP avec un tableau synoptique. Fondamentalement, le texte n'a pas changé.

Enfin, Monsieur le président, je demande un vote à l'appel nominal, parce que cette proposition, pour me référer aux propos de M. Schnebli, est vraiment issue d'un accord avec les partenaires sociaux. Je peine à croire que quelqu'un ait pu lui dire qu'il n'avait pas compris ce qu'il signait. Nous ne sommes pas dans une démarche d'information qui dure une demi-heure, mais bien dans la négociation d'un protocole d'accord, modifié à de réitérées reprises. Une modification du statut du personnel et du REGAP est obligatoirement négociée avec les partenaires sociaux, qui ne signent pas naïvement ce que le Conseil administratif leur propose un jour sur un coin de table, entre deux cafés à La Clémence. Le travail a été fait de manière rigoureuse et professionnelle, que ce soit de la part du Conseil administratif, de la commission du personnel ou des deux syndicats. Le résultat a été signé par Mmes Buchs et Béguelin.

Le partenariat social a fonctionné, c'est la raison pour laquelle je demande le vote sur le siège. Si aujourd'hui ce Conseil municipal renvoie la proposition en commission, quand bien même certains veulent s'en tenir à une ou deux auditions pour aller rapidement, il faut encore trouver un rapporteur, obtenir le rapport et l'inscrire à l'ordre du jour. C'est autant de temps que vous ne donnerez pas au groupe de confiance pour recruter quelqu'un à la fin de l'été ou au début

de l'automne – cela me paraît plus réaliste, nous sommes déjà au début de juin – afin de travailler sur les problématiques de la Ville. Vous repousserez de six à neuf mois l'engagement de cette personne, alors que tous les partenaires autour de la table sont d'accord. C'est pourquoi je pense que l'appel nominal est nécessaire et utile.

Si vous avez encore des questions, Monsieur Pagan, je veux bien revenir en commission des finances après le vote, afin de vous expliquer quelques subtilités de la LTr, qui n'est pas de mon fait, comme vous le savez. C'est un vote important pour les 4000 collaborateurs et collaboratrices de la Ville, ainsi que pour les partenaires sociaux avec lesquels nous avons négocié.

Le président. Merci, Madame la conseillère administrative. Les interventions étant closes…

M. Jacques Pagan (UDC). J'ai été mis en cause!

Le président. Vous n'avez pas été mis en cause, Monsieur le conseiller municipal.

M. Jacques Pagan. Madame me prend pour un crétin, j'ai le droit de répondre!

Le président. On en prend acte. Nous passons au vote. Mesdames et Messieurs, j'attire votre attention sur le fait qu'il s'agit d'un projet de résolution; accepter le renvoi au Conseil administratif, c'est accepter la résolution. La procédure ne prévoit donc pas de troisième débat. *(Brouhaha.)*

Mis aux voix, le renvoi de la résolution au Conseil administratif est accepté par 47 oui contre 16 non (1 abstention).

(Ndlr: ce vote sera annulé sur décision du Service de surveillance des communes du 21 juin 2018, car la teneur de cette proposition nécessitait une délibération, et non une résolution. Voir Mémorial *N° 4 pour le vote de la délibération [acceptée].)*

9. Questions orales.

Mme Danièle Magnin (MCG). Ma question s'adresse à un absent, M. Pagani. Les gens de mon quartier de Champel se demandent quand seront enfin terminés les travaux pour lesquels nous avons approuvé des budgets il y a quelques semaines, voire quelques mois. On attend. Les commerçants dépérissent. Ils avaient un accord avec les Chemins de fer fédéraux pour être indemnisés aussi longtemps que ces derniers effectueraient des travaux. Mais, maintenant, ce sont des travaux de la Ville de Genève auxquels ils sont confrontés et ceux-ci n'avancent pas. Ma question à M. Pagani est la suivante: qu'entreprendra-t-il et dans quels délais?

Le président. Merci, Madame la conseillère municipale. M. Pagani vous répondra ultérieurement. Je passe la parole à Mme Michèle Roullet.

Mme Michèle Roullet (LR). Merci, Monsieur le président. Ma question s'adresse à Mme Alder. Je crois qu'elle lui a déjà été posée en commission des finances, néanmoins je me permets de la réitérer en séance plénière.

Depuis des années, un local appartenant à la Ville de Genève est loué à la Société militaire des carabiniers genevois, ainsi qu'à la société d'étudiants Helvétia, dont, je le rappelle, James Fazy a fait partie. Ces deux sociétés ont reçu une résiliation de bail pour juin 2018, la Ville semblant avoir besoin de ce local. Cependant, la magistrate pourrait-elle faire quelque chose pour aider ces deux associations?

Mme Esther Alder, conseillère administrative. L'occupation des locaux pose des difficultés au Service des écoles et institutions pour l'enfance. Les activités parascolaires y sont désormais prioritaires – c'est la règle –, suivies par les activités déléguées (langue, initiation à la culture, etc.), puis, en dernier lieu, par les activités sportives pour les gens du quartier et surtout les enfants. Aujourd'hui, nos possibilités se réduisent, d'autant plus que l'introduction de l'école le mercredi matin nous a obligés à trouver des plages horaires pour les uns et les autres.

Je transmettrai la demande spécifique de Mme Roullet pour ces deux entités à la cheffe de service, qui s'adressera peut-être à ma collègue Sandrine Salerno afin de solliciter la Gérance immobilière municipale. Nous avons effectivement de plus en plus de peine à répondre aux demandes.

M. Rémy Burri (LR). Ma question s'adresse à M. Pagani, qui n'est visiblement pas là. Peut-être est-il retenu par une commission du Grand Conseil…

Il y a quelques mois, je m'étais interrogé sur l'évolution du système de vélos en libre-service en ville de Genève. M. Pagani m'avait promis une réponse et de nouvelles informations pertinentes dans les dix jours. Mais je constate aujourd'hui que je n'ai toujours pas vu, ni personne dans cette salle, ce qu'il advenait de ce fameux projet de vélos en libre-service. Je vous remercie donc, Monsieur le président, de transmettre ma question à M. Pagani, afin qu'il nous tienne informés de l'évolution du dossier. A moins que M. le maire ne soit au courant?

Le président. Merci, Monsieur le conseiller municipal. Il vous sera répondu ultérieurement, selon la formule habituelle. Je passe la parole à M. Tobias Schnebli.

M. Tobias Schnebli (EàG). Merci, Monsieur le président. Ma question s'adresse à M. Barazzone. Le 13 septembre 2017, avec sept de mes collègues, nous avions adressé la question écrite QE-482 au Conseil administratif sur l'opportunité que des services de la Ville, comme les pompiers et les agents municipaux, défilent aux côtés d'associations de nostalgiques des guerres fascistes et coloniales à l'occasion de la Cérémonie à la mémoire des soldats de Genève, morts au service de la patrie. Dans un premier temps, on nous avait répondu oralement qu'une enquête serait faite sur ce point et qu'elle vous avait été confiée, Monsieur Barazzone. Ce sont les informations qui nous avaient été données.

Aujourd'hui, nous aimerions savoir si vous répondrez à notre interrogation en temps utile…

Le président. Monsieur Schnebli, vous aviez une minute pour vous exprimer. Je vous invite à conclure.

M. Tobias Schnebli. … soit avant le prochain défilé qui aura lieu cette année.

M. Guillaume Barazzone, conseiller administratif. Merci, Monsieur Schnebli. En effet, nous vous avions promis une réponse dans les délais que vous évoquez et, en tout cas, avant le mois de novembre. Le Conseil administratif doit encore prendre position sur ce sujet et il le fera dans les temps. *(Remarque de M. Tobias Schnebli.)*

Mme Yasmine Menétrey (MCG). Ma question est pour M. Pagani. Depuis deux ans et demi, une construction en bois empiète sur la voie publique devant l'ancienne boutique Tricosa à la place du Molard. Cette situation est choquante et le groupe du Mouvement citoyens genevois se demande combien de temps elle persistera, d'autant plus qu'aucune plaque d'autorisation n'est visible.

Le président. Merci, Madame la conseillère municipale. Je pars de l'idée qu'il vous sera répondu ultérieurement. Je passe la parole à M. Didier Lyon.

M. Didier Lyon (UDC). Merci, Monsieur le président. Ma question s'adresse à M. Barazzone. J'ai constaté que le parc Baud-Bovy est jonché de détritus depuis plusieurs semaines, ce qui est extrêmement dérangeant pour ses utilisateurs. Il s'agit d'emballages alimentaires usagés que des hordes de corbeaux et de corneilles ont l'habitude d'extraire des poubelles publiques pour se nourrir. La voirie trouvera-t-elle une solution pour empêcher que cette situation perdure?

M. Guillaume Barazzone, conseiller administratif. Je n'ai pas bien entendu, Monsieur le conseiller municipal. Vous parliez du parc Baud-Bovy? *(Signe d'assentiment de M. Didier Lyon.)* Je prends note de votre question et nous verrons si nous pouvons trouver une solution – j'imagine qu'il s'agit des poubelles installées à côté d'Uni-Mail –, de manière à éviter que les corneilles et autres oiseaux ne sortent des détritus, comme c'était le cas il y a vingt ans, et même encore il y a dix ans, avant que nous n'installions un nouveau modèle de poubelle. Il est possible que le parc Baud-Bovy, qui a un statut un peu particulier, ne soit pas équipé de poubelles de la Ville, d'où les problèmes que vous décrivez.

M. Guy Dossan (LR). Ma question s'adresse à n'importe quel conseiller administratif qui pourra me répondre. Si un de mes collègues est monomaniaque au sujet du buste de l'amiral Le Fort, moi, je le suis quant à l'ancien édicule des TPG de la place des Augustins. Cela fait trois ans maintenant qu'il a été rénové à grands frais et il n'accueille toujours rien! On m'a expliqué qu'il serait dévolu à la culture, une autre fois qu'il était promis à une association sociale… Y mettrons-nous quelque chose un jour ou bien avons-nous dépensé de l'argent qu'il faudra redépenser lors de la réfection de la place des Augustins?

M. Guillaume Barazzone, conseiller administratif. Je partage totalement votre avis, Monsieur Dossan: il n'est pas acceptable que cet édicule reste vide. C'est la raison pour laquelle les services dont j'ai la charge ont lancé un petit

appel d'offres aux commerçants. Nous avons présélectionné deux candidats, dont une boulangerie genevoise, qui vendrait des petits pains et des boissons de type café ou thé. Il n'y a pas beaucoup de place, mais il est possible de trouver un projet qui serve la population. En fonction de l'activité retenue, des aménagements s'imposeront, notamment pour le raccordement à l'eau. Je ne peux pas donner de détails, puisque c'est mon collègue Rémy Pagani qui s'occupe des travaux. En tous les cas, nous voulons trouver un commerce dans la durée, idéalement à l'année, et non de façon saisonnière.

J'ajoute que les services de Rémy Pagani et les miens préparent une proposition de crédit pour refaire la place des Augustins. Celle-ci nécessite une rénovation depuis longtemps. Il y a eu un concours et nous sommes maintenant en train d'œuvrer pour permettre l'adoption d'un éventuel crédit pour ces travaux.

Mme Maria Pérez (EàG). Ma question s'adresse à Mme Salerno et à M. Barazzone. Elle concerne le bâtiment anciennement occupé par le Moulin à Danses (MàD) dans la zone industrielle des Charmilles. Tout le voisinage s'est vraiment réjoui lorsque le bail du MàD a été résilié et que celui-ci a dû partir. J'ai été abordée par plusieurs personnes du quartier qui disent qu'une boîte de nuit, du moins une activité nocturne bruyante, pourrait prendre sa place. J'aimerais donc savoir où en est le Conseil administratif de ses réflexions sur le bâtiment, si les rumeurs qui courent dans le quartier des Charmilles sont avérées et, enfin, si le Conseil administratif agit en concertation avec les artisans, les habitants et les associations du quartier afin de développer sur ce site quelque chose d'utile aux citoyens.

M. Guillaume Barazzone, conseiller administratif. Je répondrai au nom du Conseil administratif, puisque l'ensemble de celui-ci se préoccupe de cette zone, notamment la délégation G'innove. L'idée est de créer une zone dédiée à la population, principalement du quartier, tout en valorisant son aspect industriel par le maintien de tous les locataires actuels. Nous avons donné la garantie aux artisans et commerçants, dont M. Schnebli, qu'ils pourront rester sur place et je la redonne aujourd'hui publiquement.

Pour l'instant, nous voulons voir ce qu'il est possible de faire dans les autres espaces. Un certain nombre de services de la municipalité vont y rester quelque temps, mais d'autres seront déplacés à la faveur de rocades. Concernant le MàD, aucune décision n'a été prise à ce stade. A priori, il ne sera pas remplacé par une boîte de nuit. Les espaces qu'il a libérés pourront être dédiés à des activités culturelles, y compris en soirée, mais, en l'état, et c'est un avis personnel, je ne

préconise pas qu'il y ait une boîte de nuit à demeure ouverte tous les soirs, sans exclure quelques activités nocturnes durant l'année.

L'idée est d'avoir un lieu utile durant la journée. La Haute Ecole d'art et de design et ses étudiants se sont installés à proximité. Des habitants développent des projets. La zone pourrait accueillir un incubateur d'entreprises ou une agora pour mener des projets participatifs. Enfin, nous voulons développer des synergies avec les artisans et les commerçants en place. Nous ferons muter la zone petit à petit. Ce ne sera pas la révolution. Une série de propositions ont été faites, sur lesquelles le Conseil administratif n'a pas encore arrêté sa position. Il le fera dans le prolongement du processus de concertation conduit avec l'ensemble des habitants et communiquera à ce sujet dès que possible. Pour l'instant, il est trop tôt pour en parler.

M. Daniel Sormanni (MCG). Ma question s'adresse à M. Barazzone – je suis ravi de voir qu'il est là – et elle a trait à l'installation de manèges de forains sur le quai marchand des Pâquis. Le manège de M. Wetzel a été installé pendant des années sur le quai du Mont-Blanc, où il ne gênait absolument pas. Depuis plusieurs années, il est relégué sur le quai marchand, vers le stand des Glaces Nationales, un endroit où il n'y a pas de passage. C'est au bord de l'eau et il y a d'ailleurs quelques enfants qui ont «passé au jus», si je peux me permettre cette expression. Pour des raisons de rentabilité, l'exploitant souhaiterait pouvoir retrouver son ancien emplacement sur le quai même. L'espace est là, pourtant on lui refuse désormais cette installation à chaque demande. J'aimerais avoir des explications.

Nous commençons avec une gentille question orale mais, le cas échéant, nous ferons d'autres interventions. Je remercie d'avance le conseiller administratif.

M. Guillaume Barazzone, conseiller administratif. Merci, Monsieur Sormanni, d'être là aussi et de poser cette question. Je vous informe que j'ai donné instruction à mes services de répondre favorablement à la demande de M. Wetzel, afin qu'on puisse déplacer son manège cette année déjà, si possible. Il y avait certainement une raison à cette situation, ce n'était pas punitif. Nous essayons notamment de libérer le passage. Je rappelle que, pour des raisons historiques, M. Wetzel bénéficie des quais à bien plaire, sans appel d'offres, comme le public bénéficie de sa présence, ce qui est bien.

La mesure n'est pas encore effective mais j'ai déjà donné des instructions. Si M. Wetzel nous écoute, il entend donc ma réponse. A défaut, il l'obtiendra de la part des services concernés, de votre part ou de M. Jean-Philippe Haas.

M. Gazi Sahin (EàG). Monsieur le président, vous aurez peut-être lu comme moi l'enquête publiée par la *Tribune de Genève* du 14 mai 2018. Elle relevait un problème de société, soit le chômage des personnes de plus de 50 ans. Il s'agit d'une souffrance sociale et économique, étant donné les importantes difficultés de réinsertion professionnelle des travailleurs et travailleuses de cet âge. Il est vrai que nous vivons dans une société de concurrence économique, qui présente souvent des côtés féroces. Ce n'est pas pour autant que nous devons oublier de construire chaque jour la solidarité sociale dans cette ville. De ce fait, le Conseil administratif pense-t-il mettre en œuvre prochainement une série de promotions afin de valoriser les capacités humaines et professionnelles de la population de cet âge?

Le président. A qui s'adressait votre question, Monsieur? Je n'ai pas bien compris. *(Brouhaha.)* L'ensemble du Conseil administratif a peut-être envie de répondre. M. Sormanni occupant ses membres, j'attendrai qu'ils aient fini de discuter… Voyez, je suis patient. *(A M. Daniel Sormanni.)* Ta place est là-bas, s'il te plaît. Le Conseil administratif est interpellé. Ta place est là-bas. Qui désire répondre à M. Sahin pour le Conseil administratif? Personne? Cher Monsieur, je suis navré de devoir clore votre question, puisque personne ne peut vous répondre. Je passe la parole à M. Simon Brandt.

M. Simon Brandt (LR). Merci, Monsieur le président. Je suis surpris qu'aucune réponse ne soit donnée à M. Sahin. Je trouve curieux qu'on puisse poser une question et que celle-ci reste sans réponse, alors que quatre magistrats sont présents.

Le président. Je dois en déduire que c'est votre question?

M. Simon Brandt. Non, ma question s'adresse à M. Pagani, le magistrat absent en l'état. Elle concerne son voyage au Nicaragua en février 2018. Comme vous le savez peut-être, Monsieur le président, le Nicaragua vit une profonde crise politique depuis le mois d'avril, qui a fait plus de 130 morts. Ma question est donc la suivante: dans la mesure où une cinquantaine de morts à Gaza ont abouti à une prise de position officielle du Conseil administratif ainsi qu'à l'ouverture d'un livre de condoléances, pourquoi n'en fait-on pas autant pour le Nicaragua? M. Pagani rappelait à l'époque les liens étroits que ce pays entretient avec la Ville de Genève. Pourquoi le Nicaragua vaut-il moins que la bande de Gaza lorsqu'on doit compter les morts et les drames, étant donné que, malheureusement, il y en a

eu davantage dans le cas présent? Et surtout, M. Pagani a-t-il eu des contacts lors de son voyage avec des membres des autorités qui, actuellement, exercent une répression féroce contre leur propre population?

Le président. Merci, Monsieur le conseiller municipal. Je pars de l'idée que vous posez votre question au maire. *(Remarque de M. Simon Brandt.)* A M. Pagani? Alors il vous répondra ultérieurement, il aura du travail. Je passe la parole à Mme Corinne Goehner-da Cruz.

Mme Corinne Goehner-da Cruz (S). Merci, Monsieur le président. Ma question s'adresse à M. le maire Sami Kanaan. Le bien connu Georges Haldas, illustre écrivain genevois qui a évoqué les lieux, et les cafés de la ville, ainsi que les petites graines qui l'ont faite grandir, nous a quittés en 2008. A l'époque, le Parti socialiste avait déposé la résolution R-140 demandant une rue ou une place en son honneur. Il nous avait été répondu qu'il fallait dix ans pour amorcer cette procédure. En cette année 2018, étant donné que cela fait dix ans, j'espère que nous pourrons inaugurer une place à son nom.

Le président. Merci, Madame la conseillère municipale. M. le maire vous répondra ultérieurement. Je cède la parole à M. Alfonso Gomez.

M. Alfonso Gomez (Ve). Merci, Monsieur le président. Ma question s'adresse à M. le maire et fait suite à celle que j'avais posée à son prédécesseur au sujet du parcage au Palais Eynard. M. Pagani m'avait répondu que ma question était bonne, qu'une nouvelle réglementation interdisait que l'on utilise la petite place au bas du Palais Eynard comme parking et qu'un règlement interne mettrait fin à cette pratique. Or, je constate que des voitures continuent de s'y garer. Je voudrais donc savoir si ce règlement interne a été publié et si les collaborateurs et collaboratrices ont bien été informés qu'il n'était pas possible de stationner à cet endroit.

M. Sami Kanaan, maire. Monsieur le conseiller municipal, aucune nouvelle directive n'a été adoptée depuis votre intervention. Afin qu'il n'y ait pas de malentendu, je précise tout de même que, dans les faits, l'emplacement au bas du Palais Eynard est un parking de service. Une seule voiture y est stationnée et ce collaborateur de l'administration paie le plein tarif, tel qu'il a été généralisé dans tous les parkings qui dépendent directement de la Ville de Genève et qui sont sa

propriété directe. Les règles de stationnement des collaborateurs et collaboratrices ont été clarifiées. Les tarifs ont été durcis, portés à la hausse et, pour toutes celles et tous ceux qui voudraient garer leur véhicule privé sans besoin avéré pour le service, c'est nettement plus cher qu'avant. Cela a un effet dissuasif, qui était l'objectif.

D'autres véhicules peuvent être vus ponctuellement aux abords du Palais Eynard. Il s'agit de véhicules de service, qui sont là uniquement dans le cadre de missions liées à l'activité du palais.

M. Olivier Gurtner (S). Ma question s'adresse au Conseil administratif dans son ensemble. Est-il bien juste que le secrétaire général de la Ville de Genève habite hors du canton et, par conséquent, qu'il n'y paie pas ses impôts?

M. Sami Kanaan, maire. Il n'y a pas de secrétaire général de l'administration municipale, Monsieur le conseiller municipal. Vous pensez peut-être au directeur général de l'administration municipale. En effet, et c'est connu de longue date, c'est-à-dire depuis que l'intéressé est entré en fonction, soit depuis 2004, de mémoire, le directeur général habite dans le Grand Genève, dira-t-on, mais pas à Genève même, je confirme.

Mme Fabienne Beaud (DC). A l'angle de la route de Chêne et de l'avenue Godefroy, un panneau «zone hors TiSA» est installé. Ma question au Conseil administratif est la suivante: pourquoi la Ville de Genève prend-elle position sur l'accord sur le commerce des services (TiSA), alors que la Confédération ne l'a pas encore fait, sachant que la question relève d'une compétence fédérale?

M. Sami Kanaan, maire. Ce panneau répond à une demande de ce Conseil municipal, qui a approuvé à une assez large majorité la résolution R-181 à ce sujet.

Mme Maria Vittoria Romano (S). Ma question s'adresse à M. le maire Sami Kanaan. Le 8 avril dernier, un arbitre assistant, ambulancier de formation, a probablement sauvé la vie d'un joueur du FC Champel, qui est entré en collision avec un coéquipier durant un match. La question s'était donc posée de savoir si des personnes compétentes en premiers soins doivent être présentes lors des rencontres. Le magistrat a-t-il du nouveau à ce sujet?

M. Sami Kanaan, maire. Je me rappelle cet incident et, heureusement, l'intéressé a pu intervenir de manière compétente et salvatrice. Pour les matches amateurs, il n'y a pas d'obligation d'avoir un service sanitaire, même si des personnes compétentes en premiers secours de base sont toujours présentes. Selon notre expérience, cela suffit largement pour absorber les situations typiques, qui relèvent en général de bobos liés au match. Le dispositif actuel semble suffire. Nous n'avons pas reçu de demande en vue de l'augmenter, ni d'analyse montrant qu'il faut le renforcer.

J'en profite pour dire que le tournoi interservices de l'administration municipale aura lieu ce vendredi. J'espère vivement qu'il n'y aura pas de blessure, pas de tacle, pas de foulure, ni d'entorse, parce que le football amateur est assez dangereux.

Mme Delphine Wuest (Ve). Ma question s'adresse à M. Guillaume Barazzone et elle concerne les centres de tri dans les parcs. J'ai découvert dernièrement une entreprise qui propose des poubelles de tri «à la française», c'est-à-dire qu'on peut mettre dans un même contenant le papier, le PET, l'aluminium, etc. L'entreprise embarque le tout et trie elle-même ces matières recyclables. J'aimerais savoir ce que le magistrat en pense. Serait-ce une solution pour nos parcs, sachant que les gens n'y trient peut-être pas bien mais que nous sommes plutôt éduqués, en Suisse, à faire du tri sélectif en amont, en tant que citoyens?

M. Guillaume Barazzone, conseiller administratif. Avec vous, Madame la conseillère municipale, nous avons souvent échangé concernant le tri des déchets. Vous avez raison de dire que la Suisse a opté pour un système de tri en amont par les citoyennes et les citoyens. Celui-ci donne de bons résultats malgré tout, puisque nous atteignons un taux de recyclage de près de 50% dans à peu près tous les cantons. C'est beaucoup en comparaison internationale. La France, elle, comme d'autres pays en Europe, je crois, a imaginé un système de tri en aval. On n'y trouve que deux filières, puis les entreprises séparent les corps creux, les plastiques, le verre et le papier sur des chariots, par le biais de moyens humains.

Actuellement, on met tout et n'importe quoi dans les poubelles des parcs. Nous essayons d'y instaurer un système de tri. Nous avons ainsi mené un test au parc La Grange l'année dernière, en prévoyant plusieurs compartiments à l'entrée du parc. Vous évoquez, Madame, un système où deux contenants seulement prendraient place, charge à l'entreprise qui les vide d'opérer le tri sélectif, comme en France. J'ignore si c'est possible en vertu des pouvoirs et des contrats que nous avons. Il faudrait également voir si nous pouvons généraliser

le tri, considérant que le volume de déchets dans certains parcs n'atteint pas des proportions suffisamment importantes pour justifier un changement de système. D'autant que vous proposez ce changement, ponctuel, dans un monde bien établi, à savoir le tri en amont.

Je poserai néanmoins la question à mes services. Je vous remercie de me transmettre le modèle évoqué par messagerie et je vous apporterai un complément d'information en bilatérales.

M. Michel Nargi (LR). Ma question est pour M. Pagani; vous la lui transmettrez, Monsieur le président. Il m'a été rapporté qu'il faudrait enlever le gorrh de la plaine de Plainpalais et la goudronner, afin de permettre la venue du Cirque du Soleil. J'aimerais savoir si cela est exact, combien cela coûtera et qui paiera l'addition.

M. Guillaume Barazzone, conseiller administratif. C'est moi qui réponds puisqu'il s'agit d'une occupation du domaine public. A ma connaissance, la venue du Cirque du Soleil en 2019 ne nécessite pas de modifier la plaine de Plainpalais. En tout cas, le Conseil administratif n'a jamais eu de discussion à ce sujet. S'agit-il d'une demande du Cirque du Soleil? Si c'est le cas, nous ne ferons pas de travaux spécifiques pour accueillir un cirque durant trois mois. La plaine de Plainpalais a déjà coûté assez cher et, d'après moi, la portance des travaux effectués permet d'accueillir le Cirque du Soleil sans modification.

Je ne sais pas d'où vous tenez cette information, Monsieur, mais, si elle est sérieuse, je vous prie de bien vouloir nous la transmettre car, à ma connaissance, l'administration municipale n'en bénéficie pas.

M. Jacques Pagan (UDC). Ma question s'adresse au Conseil administratif *in corpore*, en particulier à M. Pagani ainsi qu'à Mme Salerno. D'abord, le groupe de l'Union démocratique du centre présente ses félicitations à ces deux magistrats pour leur élection au Grand Conseil. La question qui lui traverse l'esprit fait suite à diverses interrogations qui lui ont été communiquées par de nombreux citoyens inquiets. Le Conseil administratif a-t-il validé ces deux candidatures? Si oui, font-elles partie d'un certain plan pour défendre les intérêts de la Ville de Genève au sein du Grand Conseil? Les gens sont interpellés par le fait que ces deux conseillers administratifs qui deviennent députés, quoique nous connaissions leurs immenses talents et leur capacité de travail, devront concilier leurs deux activités. Or, la fonction de député prend du temps. Comment feront-ils? Voilà la question que je voulais leur poser.

M. Guillaume Barazzone, conseiller administratif. En l'absence de mes deux collègues, je réponds à la question de la manière suivante: la Constitution genevoise et la loi fixent les règles du jeu. Elles n'empêchent pas les conseillers administratifs de la Ville de siéger au Grand Conseil, qui est élu par le peuple. Le Conseil administratif n'a donc pas eu à se déterminer quant à la candidature éventuelle de M. Pagani et de Mme Salerno.

Avec de l'organisation, et je le sais pour être élu au Conseil national, on peut siéger à deux niveaux. Dans un certain nombre de dossiers qui concernent la Ville, cela peut être très utile que des conseillers administratifs soient membres du Grand Conseil ou du Conseil national. On peut être d'un avis différent mais, en l'état, c'est le peuple qui a fixé les règles du jeu et il n'a pas interdit les doubles mandats. Les partis politiques peuvent le faire d'eux-mêmes, mais ce n'est pas le cas du mien et le parti de M. Pagani – je regarde du côté de son groupe – ne l'interdit pas non plus, je crois. Il reste possible d'obtenir des dérogations; il me semble que c'est ce que vise Mme Salerno au sein de son parti.

M. Jean-Pascal Cattin (MCG). Ma question s'adresse à M. Barazzone. J'aimerais savoir pour quel motif la Ville a accepté l'installation du Cirque du Soleil, un cirque international, alors que le Cirque Nock, qui est un cirque suisse, n'a apparemment pas reçu la même faveur.

M. Guillaume Barazzone, conseiller administratif. Le Cirque Nock s'installe sur la plaine de Plainpalais chaque année, comme le Cirque Knie. Le Cirque du Soleil, lui, fait une tournée internationale et c'était une opportunité pour Genève de l'accueillir.

Le Cirque Nock n'a pas eu l'interdiction de venir: il a simplement dû décaler sa venue de quelques jours. Nous essayons de trouver des arrangements avec les différents cirques, de manière à favoriser la diversité, dont nous pensons qu'elle bénéficiera au public. L'année 2019 est une situation exceptionnelle, le Cirque du Soleil ne fait pas halte ici tous les ans. Et, encore une fois, sa venue n'empêche pas celle du Cirque Nock; elle demande simplement quelques aménagements.

10. Propositions des conseillers municipaux.

Néant.

11. Interpellations.

Néant.

12. Questions écrites.

Néant.

Le président. Mesdames et Messieurs, je vous invite maintenant à fêter le maire. Je clos la séance et vous donne rendez-vous à 20 h 30.

Séance levée à 18 h 50.

SOMMAIRE

1. Exhortation 198

2. Communications du Conseil administratif 198

3. Communications du bureau du Conseil municipal 198

4. Projet de délibération du 17 mai 2018 de Mmes et MM. Jean-Charles Lathion, Eric Bertinat, Sophie Courvoisier, Hélène Ecuyer, Pascal Spuhler, Martine Sumi, Marie-Pierre Theubet et Amar Madani: «Règlement du Conseil municipal: durée des mandats prévus à l'article 130, lettre A)» (PRD-180). Troisième débat. 199

5. Rapport de la commission du règlement chargée d'examiner le projet de délibération du 2 novembre 2011 de M. Pascal Holenweg et Mme Salika Wenger: «Règlement du Conseil municipal: création de fondations ou de sociétés de droit public ou privé» (PRD-16 A1). Troisième débat. 200

6. Rapports de majorité et de minorité de la commission du règlement chargée d'examiner le projet de délibération du 15 novembre 2017 de Mmes et MM. Albane Schlechten, Ariane Arlotti, Maria Vittoria Romano, Marjorie de Chastonay, François Mireval, Christiane Leuenberger, Martine Sumi, Ahmed Jama, Pascal Holenweg, Maria Casares, Sylvain Thévoz, Alia Chaker Mangeat, Jannick Frigenti Empana et Jennifer Conti: «Egalité au Conseil municipal, pour une présidence obligatoirement mixte!» (PRD-160 A/B). Troisième débat 201

7. Proposition du Conseil administratif du 9 mai 2018 en vue du transfert de 308 106 actions nominatives de la Banque cantonale de Genève (BCGe) du patrimoine administratif au patrimoine financier suite à la signature de la convention d'actionnaires de la BCGe, le 30 avril 2018 (PR-1297) 209

8. Proposition du Conseil administratif du 2 mai 2018 en vue de la mise en place d'un dispositif «personne de confiance» en Ville de Genève (PR-1302) 212

9. Questions orales 249

10. Propositions des conseillers municipaux 260

11. Interpellations 260

12. Questions écrites 260

Le mémorialiste:
Ramzi Touma