



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:

par 39 oui contre 12 non

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.**



LÉGISLATURE 2015-2020
DÉLIBÉRATION PR-1302
SÉANCE DU 6 JUIN 2018

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).

Certifié conforme:

La Secrétaire:

Sophie Courvoisier

Le Président:

Eric Bertinat