

**Réponse du Conseil administratif à la question écrite du  
6 décembre 2017 de M<sup>me</sup> et M. Sylvain Thévoz et Amanda  
Gavilanes: «Harcèlement sexuel: comment la Ville agit-elle?»**

*TEXTE DE LA QUESTION*

Dans la suite des dernières affaires médiatisées révélant des cas de harcèlement sexuel par des personnes en vue, la parole des femmes se libère et on prend pleinement conscience de l'ampleur du phénomène du harcèlement sexuel, pas seulement dans la rue évidemment, mais en tous lieux et dans toutes les classes.

Quels sont les moyens dont la Ville de Genève dispose, en tant qu'employeur exemplaire, pour recueillir la parole des employé-e-s qui en seraient victimes, afin de prévenir et sanctionner ces comportements, et parallèlement, bien entendu, former toutes les employées et tous les employés à cet enjeu important?

*RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF*

Ainsi que le Conseil administratif a eu l'occasion de le rappeler récemment au Conseil municipal, il accorde une grande importance à la prévention de toute forme de harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou d'ordre discriminatoire.

A cet effet, il a adopté en septembre 2012 une Directive générale relative à l'atteinte à la personnalité – harcèlement en Ville de Genève précisant les dispositions statutaires et réglementaires en la matière.<sup>1</sup>

En février 2017, au travers d'un dépliant remis à chaque membre du personnel, ledit Conseil a rappelé, dans le cadre de sa politique des ressources humaines, qu'en tant qu'«employeur responsable, la Ville de Genève met en place une politique active en matière d'égalité entre femmes et hommes et de diversité pour écarter toute forme de discrimination. Elle prend également des mesures afin d'assurer la protection de la personnalité, de la santé, de l'intégrité et de la sécurité des membres de son personnel».

Cette volonté se traduit concrètement par différentes mesures de sensibilisation, tant au niveau des collaborateurs et collaboratrices qu'à celui de l'ensemble de la hiérarchie. Parmi celles-ci, relevons:

- l'information générale donnée quatre fois par an au personnel nouvellement engagé lors des séances «Bienvenue en Ville de Genève»;

---

<sup>1</sup> Articles 77, 78, 79 et 100 du Statut du personnel de la Ville de Genève ainsi que 91, 92, 99 et 109 de son règlement d'application.

- les formations à l’attention des nouvelles et nouveaux membres du personnel: «Droits, devoirs et responsabilités des cadres» ou «Droits, devoirs et responsabilités des employé-e-s»;
- les formations suivantes proposées aux employé-e-s: «La gestion des absences non planifiées», «Les outils d’intervention en matière de relations humaines», «Travailler en santé», «Préserver la santé et la sécurité au travail des apprenti- e-s, stagiaires et jobs d’été»;
- les cours de sensibilisation à la question des inégalités pouvant notamment déboucher sur des formes de harcèlement: «Orientation sexuelle, expression et identité de genre», «Dompter le sexisme ordinaire».

Dans le cadre des mesures précitées, il est rappelé l’importance de la qualité de vie au travail et la position ferme de l’employeur en ce qui concerne toute forme de harcèlement. L’accent est mis sur le rôle de chacun-e en matière de prévention, ainsi que sur la responsabilité spécifique des cadres de veiller à la protection de leur personnel.

Chaque membre du personnel de la Ville de Genève a par ailleurs la possibilité de s’adresser, à titre confidentiel, à l’Entité psychologie du travail de la Direction des ressources humaines (DRH) pour obtenir conseil et soutien psychologique.

Cependant, lorsqu’un litige concernant la protection de la personnalité, qu’elle résulte d’un harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement, n’a pas pu être réglé préalablement au sein d’un service ou d’un département, une plainte peut être déposée auprès de la DRH.

Cette dernière informe la direction du département concernée afin qu’une mesure provisoire de protection propre à faire cesser immédiatement l’atteinte soit prise.

Sur demande écrite du ou de la plaignant-e, et dans le cas d’une suspicion d’atteinte à la personnalité, le Conseil administratif, sur préavis de la DRH, ouvre immédiatement une enquête dans le but d’établir les faits et de déterminer si les agissements subis par la personne plaignante relèvent d’une atteinte à la personnalité. Ces enquêtes sont confiées à l’extérieur de l’administration municipale.

Si le rapport de l’enquête conclut à une atteinte à la personnalité, le Conseil administratif se détermine pour prononcer une sanction disciplinaire ou d’autres mesures conformément aux articles 93 et 94 du Statut.

De manière générale, en cas de faute grave et pour autant qu’elle soit avérée, un licenciement immédiat peut être prononcé par le Conseil administratif. Le harcèlement sexuel, comportement particulièrement grave, n’échappe pas à cette règle.

Sur le plan pénal, en cas de crime ou délit poursuivi d'office, l'administration municipale a l'obligation légale de dénoncer l'infraction à l'autorité de poursuite pénale. Pour les autres infractions qui ne seraient pas poursuivies d'office, seule la victime a la compétence de déposer une plainte pénale.

Au nom du Conseil administratif

Le directeur général:  
*Jacques Moret*

La conseillère administrative:  
*Sandrine Salerno*