

Réponse du Conseil administratif à la motion du 5 décembre 2018 de M^{mes} et MM. Annick Ecuyer, Brigitte Studer, Hélène Ecuyer, Tobias Schnebli, Ariane Arlotti, Maria Pérez et Morten Gisselbaek: «Pour une police municipale luttant efficacement contre les violences sexistes et LGBTIQ-phobes».

TEXTE DE LA MOTION

Considérant:

- que les agent-e-s de la police municipale sont appelé-e-s à mener une sécurité de proximité;
- qu'ils et elles se doivent d'être au plus proche des habitant-e-s des quartiers;
- que cette proximité peut s'avérer négative pour les personnes LGBTIQ+ (personnes lesbiennes, gay, bisexuelles, trans*, intersexes et queer) en l'absence de formation spécialisée;
- que les agent-e-s de la police municipale sont à une position privilégiée pour soutenir les victimes de violence et de harcèlement de tous types;
- que la qualité du premier contact est cruciale pour les personnes victimes de violence et de harcèlement – et qu'écouter et orienter correctement ces personnes serait un plus significatif indispensable;
- qu'il existe des associations à Genève qui traitent ces situations et fournissent des formations à ces sujets,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif:

- de mettre en place une formation de base et continue destinée aux agent-e-s de la police municipale;
- que cette formation porte sur la violence et le harcèlement envers les femmes et les personnes LGBTIQ+ (personnes lesbiennes, gay, bisexuelles, trans*, intersexes et queer);
- que ces formations se fassent en collaboration avec les associations actrices auprès des personnes vulnérables;
- la mise en place de séances obligatoires pour l'ensemble du personnel de la police municipale.

RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF

En 2018, un groupe de travail composé du Service de l'espace public (SEP) et du Service Agenda 21 – Ville durable (A21) a été créé pour répondre à la motion M-1275 sur le harcèlement dans l'espace public. Pour y répondre, un plan

d'action municipal de lutte contre le harcèlement et le sexisme dans l'espace public a été défini par ce groupe de travail et adopté par le Conseil administratif lors de sa séance du 6 février 2019.

Intitulé Objectif zéro sexisme dans ma ville, ce plan d'action, initialement pensé sur une première phase de trois ans puis renouvelé fin 2021, a notamment pour objectif général de former les employé-e-s de la Ville de Genève concerné-e-s aux enjeux du sexisme et du harcèlement dans l'espace public.

Les actions identifiées pour la période 2019-2021, qui mettaient un accent particulier sur les agent-e-s de la police municipale (APM), étaient formulées comme suit:

- intégrer un module de sensibilisation sur la thématique du sexisme et du harcèlement dans l'espace public dans la formation continue des APM;
- intégrer une intervention sur la thématique du sexisme et du harcèlement dans l'espace public dans la formation de base des APM;
- développer une formation sur les thématiques du harcèlement et des violences sexistes dans l'espace public à destination des employé-e-s de l'administration municipale concerné-e-s (tous services confondus);
- développer des actions de sensibilisation ou de formation du personnel de l'administration municipale concerné par les enjeux de genre dans l'espace public.

Ces actions ont été déployées dans la période indiquée. Celles qui concernent plus spécifiquement les APM sont intégrées dans la partie «Formation – Promotion de l'égalité et prévention des violences sexistes» de la présente réponse.

Il sied de préciser par ailleurs que les enjeux de genre et de promotion de l'égalité entre femmes et hommes constituent une préoccupation majeure au sein du Corps. La promotion des femmes dans la fonction d'APM reste un objectif important pour le Service.

Bases légales

Il convient de relever qu'il n'existe aucune base légale punissant le harcèlement de rue dans le Code pénal suisse (CP) en tant que tel, mais plusieurs articles qui peuvent s'appliquer en fonction des cas, par exemple les suivants.

L'article 198 du CP condamne à une amende «celui qui aura importuné une personne par des attouchements d'ordre sexuel ou par des paroles grossières».

Certaines dispositions, comme l'injure (art. 177 CP), la diffamation (art. 173 CP) ou la contrainte (art. 181 CP) peuvent également faire l'objet d'une procédure pénale.

Les insultes et les attouchements peuvent ainsi entraîner des conséquences pénales, ce qui n'est pas le cas des remarques ou interpellations non verbales comme les sifflements, les bruits de bisous ou les gémissements, lesquels se trouvent dans une lacune juridique, sans pour autant être acceptables.

En ce qui concerne les violences LGBTIQ-phobes, les atteintes à la personne sont déjà punies par la loi. En outre, suite aux résultats des votations de février 2020, la justice pourra désormais sanctionner celles et ceux qui discriminent des personnes en raison de leur orientation sexuelle. Les Suisses ont ainsi soutenu à 63,1% un élargissement de la norme antiraciste.

Les auteur-e-s de ces infractions pourront être poursuivi-e-s d'office. Les pouvoirs publics ont l'obligation de signaler toute infraction portée à leur connaissance. La police municipale pourra dès lors agir, en collaboration avec la police cantonale, et orienter les victimes en se basant sur l'article 261 bis CP.

Moyens d'agir sur le terrain

En cas de flagrant délit sur le terrain, la police municipale peut interpellier l'auteur-e du harcèlement de rue. L'agent-e établira ensuite un rapport d'interpellation qu'il ou elle transmettra à la police cantonale.

De même, la victime peut déposer plainte dans un poste de la police cantonale.

La police municipale met par ailleurs en œuvre des moyens ou des actions visant à sensibiliser le public et à rassurer la population au moyen de sa présence visible et de sa disponibilité dans la rue.

Outil de signalement et accompagnement des victimes

La police municipale de la Ville de Genève s'est en outre dotée de répondant-e-s APM qui seront formé-e-s pour écouter et accompagner les victimes de harcèlement de rue. Ce groupe est composé d'un-e référent-e, de deux responsables de groupe et de huit agent-e-s.

De plus, une nouvelle rubrique dédiée à cette thématique a été créée dans l'application Genève en poche. Elle rassemble de nombreuses informations pratiques pour les habitant-e-s de la ville de Genève et permet aux victimes ou aux témoins de signaler les cas de harcèlement de rue. Ce nouvel onglet permet ainsi d'effectuer un signalement directement à la police municipale de la Ville de Genève.

Chaque signalement génère automatiquement un courriel dans une messagerie spécifique. L'utilisateur ou utilisatrice a le choix de rester anonyme et de

signaler un fait en apportant des précisions avec des champs à choix multiples, ou de demander à être contacté-e par un-e APM pour un suivi plus personnel. Pour ce faire, il ou elle s'identifie avec ses nom, prénom, numéro de téléphone et/ou adresse électronique.

Dans les cas où une demande de suivi a été effectuée, l'APM prend contact avec l'utilisateur ou utilisatrice de l'application, au plus tard le lendemain du signalement. Sa première intention consiste en une écoute active afin d'analyser le signalement. Selon la situation, les informations obtenues peuvent être mises en relation avec un cas déjà connu.

L'APM dispose d'un lexique recensant plusieurs cas entrant dans la catégorie du harcèlement de rue. Il peut ainsi identifier une infraction qui serait poursuivie d'office ou sur plainte. Lorsque l'utilisateur ou utilisatrice désire déposer une plainte pénale contre l'auteur-e des faits, il ou elle a la possibilité d'être accompagné-e par l'APM qui a traité son signalement. Cet accompagnement tend à répondre à une demande envers des lésé-e-s qui, jusqu'à présent, n'osaient pas franchir le pas d'un poste pour dénoncer des faits de harcèlement de rue.

L'on peut en outre relever que, non seulement les victimes, mais aussi leurs proches, ainsi que les témoins et les proches de l'auteur-e de l'acte peuvent utiliser cette application. Cet outil permet également de cartographier le phénomène dans l'espace public. Sur la base de ces données, la police municipale peut renforcer et organiser des patrouilles efficaces pour prévenir ces situations problématiques. A noter que la Ville de Lausanne propose cette possibilité de signalement numérique depuis 2019.

Formation

Diversité culturelle

Des rappels sur le thème de la diversité sont effectués pendant les écoles de formation (formation de base), notamment lors du cours sur la déontologie et l'éthique policière. La réussite de toute police de proximité dépend de la bonne connaissance de ces thématiques.

Une réflexion est en cours sur une séance d'information à donner, durant l'année 2022, à l'ensemble du Service de la police municipale (SPM) concernant les objectifs de la politique de diversité menée par la Ville de Genève.

Promotion de l'égalité entre femmes et hommes / prévention des violences sexistes

Dans la formation de base, une information de quatre heures est dispensée aux aspirant-e-s de l'ensemble des communes genevoises par M^me Rucci (DRH

Ville de Genève) en charge de l'égalité-diversité. Ces thèmes sont de surcroît abordés dans les groupes d'agent-e-s lors de débriefings sur les interventions difficiles (par exemple en cas de comportements misogynes de certain-e-s contrevenant-e-s à l'encontre des collègues féminines).

Une sensibilisation de deux heures sur la thématique du sexisme et du harcèlement dans l'espace public a également été intégrée à la formation de base des futur-e-s agent-e-s de la Ville et des communes. Cette sensibilisation a déjà été donnée à tout le Corps en automne 2019. Les répondant-e-s APM impliqué-e-s dans le suivi des cas signalés dans le cadre de l'application Genève en poche seront spécifiquement formé-e-s sur ces enjeux à l'automne 2022.

LGBTIQ+

Une séance de deux heures durant laquelle l'association Dialogai intervient et pendant laquelle les violences homophobes et transphobes sont abordées figure au programme des écoles de formation (formation de base).

Le SPM a entamé, depuis début 2020, des discussions avec M. Guillaume Mandicourt, du Service A21, au sujet de la mise en place d'une formation à l'ensemble du Service. Malheureusement, avec la crise sanitaire, le projet de formation a été mis en suspens. Les discussions ont néanmoins repris et un projet de plan de formation devrait aboutir d'ici quelques mois. Un tel plan devrait être mis en œuvre entre fin 2022 et début 2023 pour l'ensemble du Corps APM.

En outre, la formation des collaborateurs et collaboratrices internes au sein du SPM pourrait permettre d'organiser des rappels de connaissances réguliers sur cette thématique dans le cadre de la formation continue des APM et de l'apprentissage par les pairs (*peer learning*).

A noter encore que, considérant que la promotion de l'égalité et la lutte contre toutes les formes de discriminations en lien avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre doivent s'ancrer sur le long terme pour produire des effets durables en termes de changement des représentations et des pratiques, d'autres actions pourront être développées ultérieurement dans le cadre des Stratégies municipales Egalité et LGBTIQ+ 2030 adoptées par le Conseil administratif respectivement en mai et en juillet 2020.

Au nom du Conseil administratif

Le secrétaire général:
Gionata Piero Buzzini

La maire:
Marie Barbey-Chappuis