

Rapport de la commission de la sécurité, du domaine public, de l'information et de la communication chargée d'examiner 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».

Rapport de M^{me} Oriana Brücker.

Cette motion a été renvoyée à la commission de la sécurité, du domaine public, de l'information et de la communication par le Conseil municipal lors de sa séance du 12 novembre 2019. La commission l'a étudiée lors de ses séances des 3 et 24 septembre, 1^{er} octobre, 12 et 19 novembre et 10 décembre 2020, sous la présidence de M. Alain de Kalbermatten. Les notes de séances ont été prises par M. Lucas Duquesnoy, que la rapporteuse remercie pour la qualité de son travail.

PROJET DE 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 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 cette formation se fasse en collaboration avec les associations actrices à Genève en matière de violences envers ces personnes vulnérables.

Séance du 3 septembre 2020

Audition de M^{me} Brigitte Studer, motionnaire

M^{me} Studer rappelle d’abord que l’acronyme LGBTIQ+ désigne les personnes lesbiennes, gay, bisexuelles, trans*, intersexes et queer. Ayant évolué à travers les années, cet acronyme est important de par son inclusivité. Les personnes concernées subissent un nombre d’agressions symboliques, physiques et sexuelles important en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité ou de leur expression de genre. Le taux de suicide est 2 à 5 fois plus élevé chez les personnes homosexuelles et bisexuelles, et 30 fois plus important chez les personnes trans*. En parallèle, on observe une évolution de l’appareil juridique qui assure désormais une meilleure protection des individus issus de la communauté LGBTIQ+. Au niveau fédéral, le 9 février 2020 la population a accepté que l’article 261bis du Code pénal soit étendu à la discrimination en raison de l’orientation sexuelle. Au niveau cantonal, la motion M 2495, qui demande que soient établies des statistiques en matière d’agressions LGBTIQ-phobes, a été adoptée par le Grand Conseil. La plupart des associations estiment que seule une minorité des personnes ayant vécu des agressions ose porter plainte. Le Conseil d’Etat genevois a reconnu la nécessité d’agir: le nombre d’agressions LGBTIQ-phobes devrait donc être prochainement enregistré au niveau cantonal. Toujours au niveau cantonal, une commission consultative sur les thématiques liées à l’orientation sexuelle, l’identité de genre et l’expression de genre a été créée auprès du Bureau de promotion de l’égalité et de prévention des violences. Cette nouvelle commission commence seulement ses travaux, mais son existence envoie un signal fort sur la nécessité de prendre en compte cette réalité. Au niveau de la ville, le pôle égalité/diversité de l’Agenda 21 a effectué un travail de prévention sur les violences homophobes.

La police, qu’elle soit cantonale ou municipale, devrait jouer un rôle de protection des personnes plus vulnérables. La police municipale, de par sa présence aussi nocturne, est appelée à répondre aux agressions concernées par cette motion. L’accueil que réserve la police aux situations vécues par la population LGBTIQ+ devrait être adapté aux spécificités de cette communauté. L’on connaît déjà les difficultés rencontrées par les femmes pour porter plainte dans le cadre des violences sexistes. Ces difficultés sont les mêmes ou encore plus grandes pour les personnes avec une orientation sexuelle non hétérosexuelle. Si la police a un rôle de répression et de contrôle des personnes, il est essentiel aussi qu’elle respecte les personnes avec lesquelles elle entre en contact. La motion présentée ce soir demande une formation adaptée à cette problématique.

Plusieurs expériences ont déjà eu lieu et qui vont dans le sens demandé par la motion. Par exemple, l'association Dialogai est intervenue auprès de la police et la Fédération genevoise des associations LGBTIQ+ intervient au niveau du Département de l'instruction publique (DIP). Depuis 2016, la police municipale bénéficie d'une formation de base de trois heures qui est assez généraliste. Il est nécessaire de mettre en place une formation continue, notamment pour les personnes ayant été engagées avant 2016, ainsi qu'une formation adaptée pour les cadres, en prenant exemple sur ce qui se fait déjà au niveau du Canton.

Questions des commissaires

Un commissaire entend le constat fait par la motionnaire et se demande si des plaintes ont été reçues par la police. Il souhaite aussi savoir si les constats sont les mêmes au niveau de la gendarmerie. M^{me} Studer répond que des agressions très violentes ont eu lieu, mais que face aux difficultés juridiques rencontrées, peu de plaintes sont déposées, qu'il s'agisse de plaintes visant la police ou non. La motionnaire précise également qu'actuellement l'association Dialogai intervient auprès des Transports publics genevois (TPG) afin de former les contrôleurs. Elle précise que les témoignages récoltés par les associations ont servi de base à cette motion.

Une commissaire comprend que cette motion repose principalement sur des témoignages, qui ne représentent sûrement que la pointe de l'iceberg. M^{me} Studer confirme qu'au vu des objets déposés au Grand Conseil, cette motion s'inscrit dans un mouvement plus général. Elle ajoute que les discriminations plus symboliques sont peu visibles par rapport aux agressions physiques. La même commissaire revient sur la motion du Grand Conseil qui concernait la sensibilisation des services cantonaux et note qu'une demande pour faire des statistiques avait déjà été faite à ce moment-là. Elle se demande alors si la commission ne devrait pas amender cette motion pour ajouter une demande de statistiques au niveau communal. La motionnaire note qu'il a été décidé de faire des statistiques au niveau cantonal et que cela comprendra aussi la Ville. Cependant, la mise en place de statistiques implique une catégorisation des violences, ce qui pourrait mener à une réflexion sur la pertinence de mener des enquêtes au niveau de la police municipale. Un commissaire a entendu que les APM suivaient déjà une formation et se demande si cette motion a toujours du sens dans ses invites actuelles. M^{me} Studer note qu'une formation de base a effectivement déjà été introduite. Cependant, la formation continue et la formation des cadres pourraient être adaptées pour répondre aux demandes de la motion. Un commissaire note que même si ces dernières années la lutte menée par les associations a permis des avancées sociales, la société suisse reste encore sexiste et homophobe. Cette motion permet d'avancer sur ces questions. Il souhaite savoir si les travaux de la commission parlementaire du Grand Conseil sont déjà disponibles. M^{me} Studer répond que la

commission des droits de l’homme du Grand Conseil a rédigé un rapport sur ces trois objets, à savoir les motions cantonales M 2492, M 2493 et la M 2495. La réponse du Conseil d’Etat à ces motions est également disponible.

Une commissaire se demande si cette motion pourrait être étendue aux violences sexistes. Elle répond qu’il serait tout à fait possible d’amender cette motion pour la compléter. Une autre commissaire se demande si la question de la formation de la police est du ressort de la municipalité et note qu’au vu de l’importance de la question, il serait peut-être plus pertinent de traiter cette question au niveau cantonal, voire fédéral. M^{me} Studer répond que si le niveau fédéral décide du cadre, le niveau communal possède cependant des institutions qui peuvent donner des impulsions au niveau de son personnel. Par exemple, pour ce qui est des crèches, il est vrai que la formation est cantonale, mais les besoins sont définis par le niveau communal.

Votes

La commission procède aux demandes d’auditions suite à la présentation de la motionnaire, M^{me} Studer.

Une commissaire souhaite entendre les associations.

Le président et deux autres commissaires souhaitent avancer comme cela se fait traditionnellement, c’est-à-dire en auditionnant d’abord la magistrate.

Les deux auditions à la suite, c’est-à-dire d’abord celle de M^{me} Barbey-Chappuis accompagnée d’une personne responsable de la police municipale et après celle des associations concernées, sont acceptées par 8 oui (1 EàG, 4 S, 2 Ve, 1 PLR) contre 5 non (2 PDC, 1 MCG, 2 PLR).

Séance du 24 septembre 2020

Audition de M^{me} Marie Barbey-Chappuis, conseillère administrative, accompagnée de M^{me} Christine Camp, commandante-chef du Service de la police municipale, et de M. Nicolas Kerguen, collaborateur personnel du département de la sécurité et des sports

M^{me} Barbey-Chappuis entame sa présentation en rappelant l’engagement de la Ville de Genève, notamment via l’implication de M^{me} Salerno durant ses mandats, pour prévenir les violences sexistes et LGBTIQ-phobes. Un accent tout particulier a été mis sur la prévention des violences et du sexisme dans l’espace public, par le biais d’un plan d’action qui a été élaboré récemment et adopté par le Conseil municipal en 2019. Ce plan d’action est progressivement mis en œuvre par l’administration municipale. Il comporte plusieurs axes d’action, à

savoir la prévention et la sensibilisation, la formation des employé-e-s de la Ville, l'aménagement et l'appropriation de l'espace public et la récolte de données qualitatives sur les expériences des femmes et des minorités. L'axe formation concerne aussi la police municipale, qui doit être sensibilisée aux problématiques liées au genre et à l'orientation sexuelle afin de pouvoir y être attentive. M^{me} Barbey-Chappuis rappelle que la police municipale (APM) n'a pas la compétence pour investiguer ce type de délit, mais que ses agent-e-x-s ont en revanche l'obligation d'être à l'écoute des victimes, qui doivent se sentir en confiance avec la police municipale.

M^{me} Camp explique que suite à ce plan d'action, l'ensemble des APM a été formé aux questions relatives au harcèlement de rue et au sexisme durant l'automne 2019. M^{me} Camp en avait profité pour inviter les APM des autres communes du canton afin d'atteindre un public cible plus large. L'idée derrière cette sensibilisation était de mieux former les APM à la prise en charge des victimes, en faisant preuve notamment d'écoute active. Cependant, sans bases légales pour réprimander le harcèlement de rue, il est parfois difficile d'intervenir. Ce type de harcèlement n'est poursuivi que sur dépôt d'une plainte. Toutefois, il existe une lacune juridique s'agissant des remarques, des interpellations non verbales comme les sifflements, les bruits de bisous ou les gémissements alors que l'injure, les voies de fait ou l'agression physique peuvent être poursuivies sur plainte.

Suite à cette formation qui a eu lieu en automne 2019, la police municipale a décidé de l'inclure et de l'entériner au catalogue de formation initiale, afin de valoriser cette thématique. La prochaine volée, composée d'aspirantes et aspirants APM de différentes communes, sera donc désormais obligatoirement formée à cette thématique. Pour ce qui est des violences liées à l'orientation sexuelle, l'association Dialogai intervient depuis 2017 dans le cadre de la formation initiale, afin de sensibiliser les APM. Depuis la votation de février 2020 et l'élargissement de la norme pénale antiraciste, il est désormais possible d'intervenir sur les actes homophobes, ce d'autant plus que l'article 261bis du Code pénal mentionne que ce type d'infraction est poursuivi d'office. S'il n'est pas du ressort de la police municipale d'intervenir sur les questions pénales, celle-ci participe cependant à la prise en charge des victimes, notamment en les conduisant vers la police cantonale pour que la suite de la procédure se déroule au mieux (auditions, etc.).

Questions des commissaires

Une commissaire souhaite savoir si, dans le cadre de la professionnalisation des APM, des modules de formation continue seront mis en place concernant l'accueil et la prise en charge des victimes de violences sexistes et/ou LGBTIQ-phobes. Elle aimerait aussi savoir si ces modules seraient réalisés en partenariat avec des associations LGBTIQ+. M^{me} Camp répond que la police municipale

collabore avec la police cantonale sur ces questions. Elle précise que la formation qui a eu lieu en automne 2019 était déjà une formation continue. Pour ce qui est de la prise en charge des victimes, la police municipale collabore effectivement avec diverses associations, bien qu'elle ne puisse en aucun cas communiquer des informations sur les victimes aux associations concernées, en raison de la protection des données. La même commissaire aimerait comprendre la différence entre la formation de base et la formation continue. M^{me} Camp répond que la formation de base est la formation prodiguée via le Centre de formation de la police et des métiers de la sécurité, tandis que la formation continue est celle qui est fournie aux membres actifs de la police municipale. La formation continue n'est pas sommative, mais certaines formations continues spécifiques, telles que celles concernant les tactiques et techniques de défense, se terminent sur des validations d'acquis. La police municipale souhaite cependant continuer à former de façon régulière ses APM dans les différents domaines de compétences.

Un commissaire note que, suite aux propos de la commandante, on comprend que les invites de la motion sont déjà mises en œuvre par la police municipale. Il se demande donc si cette motion peut encore apporter quelque chose à la police municipale. M^{me} Barbey-Chappuis confirme que les invites de la motion sont déjà mises en œuvre. Si cette motion n'apporte rien de neuf, elle peut cependant pousser la police municipale à aller plus loin sur ces questions et à montrer à la population les efforts qu'elle fait sur le sujet.

Un commissaire aimerait savoir si la police municipale a besoin de formations complémentaires ou supplémentaires sur le sujet. M^{me} Camp note que la formation a été faite, et rappelle que l'écoute active fait partie des missions quotidiennes de la police municipale. Il n'est pas utile de revenir immédiatement sur le sujet, même si des rappels sont toujours nécessaires.

Une commissaire revient sur la question de la formation et souhaite savoir si la formation qui a eu lieu en automne 2019 était facultative ou obligatoire, et quelle était sa durée. Elle souhaite également savoir si la collaboration avec l'association Dialogai était ponctuelle ou bien si cette collaboration continue. Enfin, elle souhaite savoir quelle est la position de la Ville sur la problématique qui avait été mentionnée par la motionnaire, à savoir le manque de données statistiques concernant les violences sexistes. M^{me} Camp répond que cette formation était obligatoire et durait trois heures. Elle est maintenant intégrée dans le catalogue de la formation de base et elle s'articule autour de parties théoriques et ludiques. La collaboration avec l'association Dialogai perdure au-delà de la formation notamment via des séances tripartites avec la police cantonale pour établir entre autres une cartographie du territoire pour comprendre où sont les besoins. M^{me} Camp rappelle aussi que les APM ne sont pas des psychologues et qu'ils ne peuvent pas assurer un suivi psychologique aux victimes. Elle souligne également le faible nombre de plaintes déposées, ce qui dissimule l'ampleur du phénomène. Cepen-

dant, le Service Agenda 21 va entamer une étude avec l'Université de Genève pour tenter de récolter plus de données sur ces violences. M^{me} Barbey-Chappuis note qu'un sondage sera mené sur les expériences des femmes dans les lieux de fêtes et que des *focus groups* auront aussi lieu avec des usagères des transports publics. La magistrate remarque qu'il serait utile d'entendre M^{me} Roman du service Agenda 21 sur le sujet.

Une commissaire souhaite connaître la fréquence avec laquelle a lieu la formation continue et si l'ensemble du personnel de la Ville peut bénéficier de telles formations. M^{me} Camp répond que ces formations ont lieu en fonction des sujets que la police municipale souhaite développer. Il y a en principe deux formations continues par an dont une au printemps et une autre en automne. M^{me} Barbey-Chappuis précise que les formations sur ce sujet en Ville concernent surtout les collaborateurs et les collaboratrices qui assurent une présence dans l'espace public.

Un commissaire souhaite savoir si la formation actuelle prend en compte la diversité de la population représentée par l'acronyme LGBTIQ+, notamment les personnes trans*. M^{me} Camp répond que la formation est plutôt large et que cet aspect est donc pris en compte. La question des personnes trans* est également abordée lors des formations sur les droits humains. Cependant, on continue de constater que les personnes trans* peinent à venir vers la police.

Une commissaire note que ces formations ont lieu depuis plusieurs mois et elle souhaite savoir si la police municipale a constaté une évolution sur le terrain. M^{me} Camp note qu'il est difficile de constater des améliorations, les victimes ayant encore de la peine à se rendre dans les postes de police. Deux cas d'agression ont cependant été traités par la police municipale au mois de juin 2020, qui a donc été prête à prendre en charge les victimes. La même commissaire souhaite aussi savoir si les APM sont désormais plus à l'aise avec les personnes victimes de ces violences. M^{me} Camp constate que les APM ont aujourd'hui un œil plus averti et sont plus à même de prendre en charge les victimes concernées.

Un commissaire revient sur le manque de bases légales et souhaite savoir si ce manque rend les interventions de la police municipale sur le terrain sans conséquences. M^{me} Camp répond que le but de la formation était avant tout de sensibiliser les APM et les aguerrir à cette thématique. Le manque de bases légales est surtout problématique vis-à-vis de la victime, qui peut ne pas se sentir entendue quand elle est victime de harcèlement de rue. M^{me} Barbey-Chappuis répond que le manque de bases légales concerne uniquement le harcèlement de rue, les violences homophobes étant désormais punies par le Code pénal. M^{me} Camp rappelle que la police municipale ne peut pas poursuivre directement les personnes ayant commis des agressions et ce, pour des raisons de compétences.

Une commissaire a constaté que l'un des axes du plan était celui de la prévention et de la sensibilisation. Le Parti socialiste voit la police municipale comme un outil pour créer du lien avec la population, pacifier, mais aussi sensibiliser. Elle souhaite donc savoir si cet effort de sensibilisation pourrait permettre aux APM de communiquer de façon rassurante auprès des personnes concernées. M^{me} Barbey-Chappuis note que cet axe du plan concerne surtout les campagnes d'affichage que l'on a pu voir sur les murs de la Ville. Cependant, il est entendu que la police municipale a un rôle de prévention, et que cela est encouragé et cultivé par la Ville. M^{me} Camp note que les APM interviennent également dans les écoles primaires, et qu'il serait possible d'intégrer ces thématiques dans ces interventions, si le DIP donne son accord.

Un commissaire souhaite savoir quelle est la collaboration entre la police municipale et la police cantonale sur cette thématique. M^{me} Camp rappelle que la police municipale agit dans la limite de ses compétences et qu'elle s'occupe principalement d'amener les victimes et leurs agresseurs auprès de la police cantonale, qui est compétente sur les questions pénales.

Discussion et votes

Une commissaire rappelle que lors de sa séance du 3 septembre la commission avait déjà voté une audition de l'association Dialogai.

Le président propose également d'entendre M^{me} Roman du service Agenda 21.

Un commissaire souhaiterait que la commission passe au vote sur la motion dès ce soir, estimant que les propos des personnes auditionnées ont montré que les objectifs de cette motion sont déjà remplis. Un commissaire soutient cette proposition.

La proposition de voter sur la motion ce soir sans auditions supplémentaires est refusée par 10 non (2 PDC, 4 S, 3 Ve, 1 EàG) contre 4 oui (1 MCG, 2 PLR, 1 UDC).

Les auditions sont maintenues pour le traitement de cette motion.

Une commissaire propose d'entendre la Fédération genevoise des associations LGBT qui représente plusieurs associations genevoises. Le président note que cela représenterait une grosse organisation supplémentaire et propose d'auditionner uniquement l'association Dialogai. La commission refuse l'audition unique de l'association Dialogai.

La commission accepte la proposition d'auditionner la Fédération genevoise des associations LGBT par 10 oui (4 S, 3 Ve, 2 PDC, 1 EàG) contre 4 non (2 PLR, 1 MCG, 1 UDC).

Une commissaire socialiste propose d’auditionner conjointement l’association Dialogai et la Fédération genevoise des associations LGBT. Cette proposition est tacitement acceptée par la commission.

Séance du 1^{er} octobre 2020

Audition de M^{me} Laura Russo, coprésidente de la Fédération genevoise des associations LGBT, accompagnée par M^{me} Juliette Di Giorgio, directrice générale de l’association Dialogai et de M^{me} Pascale Chablaix, membre du groupe trans de l’association 360*

M^{me} Di Giorgio entame sa présentation en rappelant que l’association Dialogai a effectué depuis 2016 plusieurs formations auprès des aspirantes et aspirants de la police municipale. Ces formations sont centrées autour des problématiques de l’homophobie et de la transphobie dans l’environnement de travail, de la posture professionnelle à adopter sur le terrain, sur les enjeux ainsi que sur les violences subies par les personnes LGBTIQ+. Ces formations, bien que se voulant interactives, restent relativement théoriques et sont d’une courte durée. Dialogai collabore avec le Service Agenda 21 pour proposer des formations plus larges aux APM de la Ville de Genève. L’association collabore également avec la police cantonale depuis plusieurs années. Des collaborations ont aussi lieu avec la police cantonale vaudoise, ainsi qu’avec l’Académie de police de Savatan, bien que cette collaboration ait pris fin il y a quelques années. Dans le cadre de ces formations avec la police, Dialogai suit son modèle classique de formation, toujours adapté selon les besoins des entreprises concernées. Le premier module de la formation est donné sur une demi-journée, avec une composante plutôt théorique, qui se penche sur les bases légales, les préjugés, etc. Le deuxième module est plus axé sur la pratique professionnelle via des jeux de rôles et des vignettes. Ces formations n’ont pour l’instant eu lieu qu’auprès des cadres. M^{me} Di Giorgio note que la Fédération genevoise des associations LGBT travaille essentiellement auprès de l’instruction publique et des écoles, dans le cadre d’un protocole signé avec le DIP sur l’accueil des jeunes personnes transgenre, ou dans le cadre de demandes des établissements pour accompagner les coming-out des élèves.

Questions des commissaires

Un commissaire aimerait avoir l’avis de M^{me} Di Giorgio sur l’idée d’une formation supplémentaire pour les APM. M^{me} Di Giorgio estime qu’il y a en effet besoin d’une formation supplémentaire, au vu du nombre de plaintes encore important. Les associations voient que la formation plus poussée permet d’établir un lien de confiance plus fort entre la communauté et la police, mais aussi entre les associations et la police.

Une commissaire souhaite savoir combien de temps dure la formation courte. M^{me} Di Giorgio note que la formation est adaptée aux besoins de l'employeur, mais que l'idéal est de pouvoir dédier une demi-journée à chaque module de la formation. Une formation doit au minimum durer deux heures, pour pouvoir laisser de la place à l'interactivité, aux discussions et aux questions. La même commissaire note que la nouvelle génération d'APM est plus formée que l'ancienne, et souhaite savoir s'il serait possible de former les cadres et l'ancienne génération. M^{me} Di Giorgio note que cela se fait déjà avec la police cantonale, et que la formation des cadres est vraiment importante pour rendre l'accompagnement plus cohérent. La commissaire souhaite savoir si l'association se rend aussi dans des clubs de sport subventionnés. M^{me} Di Giorgio répond que Dialogai est plutôt intervenue auprès de clubs privés, de hockey et football. M^{me} Russo ajoute que la Fédération genevoise des associations LGBT travaille principalement dans les écoles, surtout dans les collèges et les cycles. La Fédération a sensibilisé environ 1400 élèves l'année dernière et continue de s'inscrire dans cette démarche.

Une commissaire souhaite savoir si la formation à l'écoute active que reçoivent les APM pourrait s'accompagner d'une démarche de prévention pour pouvoir créer un lien plus fort avec la population. M^{me} Di Giorgio note que cet aspect de la prévention s'intègre dans la formation que propose Dialogai. Un APM siège également au sein du groupe de travail sur les agressions homophobes et transphobes afin de pouvoir inclure la police dans ces réflexions. La même commissaire souhaite savoir s'il existe un suivi des acquis suite à cette formation. M^{me} Di Giorgio répond qu'elle fonctionne déjà de la sorte avec la police cantonale, avec des évaluations à la fin de chaque module ainsi qu'un suivi régulier avec la commandante de la police. La commissaire souhaite savoir pourquoi la collaboration avec Savatan s'est terminée. M^{me} Di Giorgio répond qu'à l'époque, M. Maudet avait préféré centrer cette collaboration sur les particularismes genevois.

Un commissaire souhaite savoir si la situation a évolué au sein de la police suite à ces formations et si des retours ont été faits. M^{me} Di Giorgio répond que la police, comme d'autres corps de métier, suit cette formation sur une base obligatoire, ce qui peut donner lieu à des positions assez fermées au début. Cependant, au fil des heures, Dialogai voit que les personnes suivant ces formations s'ouvrent, interagissent et se questionnent. La formation s'articule entre une partie théorique et une partie pratique, ce qui facilite l'expression des ressentis, le fait de pouvoir se mettre à la place des victimes. Cela fait avancer la conscientisation. Un bilan est toujours fait à la fin de ces journées de formation, en présence des cadres, pour pouvoir discuter des améliorations observées. Suite à ces périodes de formation, Dialogai reçoit beaucoup moins de retours négatifs sur les expériences des victimes lorsqu'elles doivent entrer en contact avec la police. L'association voit aussi un renforcement de sa collaboration avec la police, qui hésite beaucoup moins à faire appel à elle.

Un commissaire souhaite savoir si des actions de sensibilisation à ces thématiques pourraient être offertes aussi à d'autres membres du personnel de l'administration municipale. M^{me} Di Giorgio répond que Dialogai, dans le cadre de sa collaboration avec le Service Agenda 21, envisage une formation applicable à l'ensemble des APM, que ce soit sur le terrain, chez les cadres ou au sein des RH. La Ville, comme toute entreprise, est touchée par des problèmes de sexisme, d'homophobie ou de transphobie, et doit adresser ces problèmes. M^{me} Chablaix donne l'exemple de son entreprise, SwissPort, qui a mis en place une charte afin de pouvoir adresser les problèmes liés à l'homophobie, la transphobie ou le sexisme, ce qui pourrait représenter une pratique intéressante à mettre en place.

Un commissaire souhaite savoir si la direction de la police municipale est consciente du besoin supplémentaire de formation. M^{me} Di Giorgio répond que si Dialogai fait toujours remonter ses bilans aux cadres de la police municipale, elle n'a jamais obtenu de rendez-vous avec la direction de la police pour discuter de besoins supplémentaires.

Une commissaire souhaite savoir si la formation actuellement donnée aux cadres de la police cantonale est destinée à devenir pérenne. M^{me} Di Giorgio répond que cette formation devient pérenne auprès de la police de proximité, mais que l'idée est d'ouvrir cette formation de façon pérenne aux cadres et à l'ensemble du personnel de la police. La commissaire se demande pourquoi M^{me} Di Giorgio a nommé le poste de police des Pâquis à plusieurs reprises. M^{me} Di Giorgio explique que cela est tout simplement dû à la proximité géographique de ce poste avec les locaux de l'association.

Une commissaire comprend que Dialogai propose une formation aux aspirantes et aspirants, mais que cela n'entre ni dans la formation de base ni dans la formation continue des APM, ce que M^{me} Di Giorgio confirme. Elle souhaite également savoir où se situe alors la formation de Dialogai dans l'ensemble des formations destinées aux APM. M^{me} Di Giorgio répond que cette formation s'inscrit principalement dans les besoins formulés par l'employeur lorsqu'il décide de faire appel à l'association.

Tout en rappelant que l'amalgame ne doit pas être fait entre les APM et la police cantonale, le président note que la formation est actuellement menée auprès des jeunes aspirantes et aspirants mais qu'aucune formation continue n'a lieu. M^{me} Di Giorgio précise également que la police municipale n'a accès qu'au module théorique. Le module pratique, articulé autour de jeux de rôles, est pratiqué avec la police cantonale. Le président souhaite également savoir si des réunions ont eu lieu avec l'encadrement. M^{me} Di Giorgio répond qu'aucune réunion n'a eu lieu.

Un commissaire souhaite savoir depuis combien de temps Dialogai mène ces formations. M^{me} Di Giorgio répond que ces formations ont lieu depuis 2016.

Une commissaire souhaite savoir si, via Dialogai ou la Fédération, des retours ont été faits sur un accueil positif dans les postes de police. M^{me} Di Giorgio répond que l'on voit effectivement une amélioration des rapports avec la police depuis que ces formations ont lieu.

Le président souhaite savoir comment se fait le retour suite aux formations des aspirantes et aspirants. M^{me} Di Giorgio répond qu'une analyse collective se fait sur les évaluations des aspirantes et aspirants, de manière anonyme, afin de pouvoir faire remonter un bilan à l'encadrement.

Une commissaire souhaite savoir si la lutte contre le sexisme est intégrée dans la formation. M^{me} Di Giorgio répond que le sexisme est effectivement traité dans la formation que l'association propose.

Une commissaire souhaite savoir si Dialogai estime qu'une formation commune est suffisante pour traiter de façon efficace les deux thématiques. M^{me} Di Giorgio répond qu'il est toujours envisageable de traiter les thématiques de façon séparée, mais que cela nécessite aussi du temps accordé pour ces formations. Actuellement, le temps maximum accordé à Dialogai pour former la police municipale est d'une demi-journée, ce qui ne permet pas de traiter la thématique du sexisme à part. M^{me} Russo intervient pour préciser que ces formations sont souvent considérées comme utiles et intéressantes au niveau de l'instruction publique, car elles amènent des jeunes relativement réfractaires à s'intéresser à la thématique. M^{me} Russo rejoint les propos d'un commissaire sur l'idée d'une formation étendue à l'ensemble de l'administration, notamment parce que l'investissement municipal sur les questions LGBT dépend souvent de la sensibilité de la personne en charge du département. Une formation étendue à l'ensemble de l'administration permettrait peut-être de rendre l'action de l'administration plus pérenne. En tant qu'association, la Fédération ne peut que soutenir un tel élargissement, qui permettrait aussi de rendre plus visible une thématique qui peut concerner personnellement l'ensemble du personnel de la Ville.

Un commissaire note que la formation des APM est pour l'instant seulement théorique et souhaite savoir si Dialogai dispose des moyens pour fournir une formation pratique, ce que M^{me} Di Giorgio confirme.

Une commissaire note que la police municipale étant également un employeur, il serait possible de mettre en place un module permettant d'adresser la diversité au sein même des APM, au-delà de la prise en charge des victimes de violences, ce que M^{me} Di Giorgio confirme. La même commissaire demande si cet accent mis sur la diversité ne s'inscrit pas dans une logique binaire. M^{me} Di Giorgio répond que la formation reste effectivement dans une perspective binaire, mais que Dialogai tente d'élargir les perspectives proposées.

Le président rappelle que les APM sont au contact de potentielles victimes, mais se demande si le même effort est nécessaire pour le personnel de la Voirie, qui devrait plutôt faire l'objet d'une formation allégée. M^{me} Russo note que les personnes travaillant dans les crèches municipales devraient être concernées par la même formation que les APM. M^{me} Di Giorgio insiste sur la formation des cadres dans tous les services, notamment en termes de gestion du personnel. Le président note que les cadres n'ont pas besoin d'avoir les mêmes compétences qu'un APM. M^{me} Di Giorgio répond que tous les cadres et les RH ont le même besoin que les APM afin de pouvoir répondre aux expériences d'homophobie et de transphobie. En revanche, les besoins des APM sur le terrain varient. Le président souhaite savoir s'il serait possible de mettre en place différentes formations adaptées selon les besoins. M^{me} Di Giorgio note qu'il serait possible de varier entre les modules de théorie et ceux de pratique, en insistant peut-être moins sur la partie pratique avec le reste de l'administration.

Discussion et votes

Une commissaire trouverait intéressant d'entendre le Service Agenda 21, afin de comprendre sa perspective sur la formation des cadres de l'administration.

Un commissaire trouve qu'il subsiste un problème de formation des cadres et qu'il faudrait aussi revoir la magistrature.

Un commissaire note un problème de fond: alors que M^{me} Camp estime que les APM n'ont pas besoin de formations complémentaires, le milieu associatif estime que les formations devraient être complétées. Le manque de communication entre les deux entités choque, ainsi que la divergence de point de vue.

Une commissaire abonde dans ce sens et trouve qu'il est dommage de ne pas avoir entendu en même temps la police et les associations. Le président confirme que, tout en n'étant pas un tribunal, la commission a le droit de demander des clarifications.

Un commissaire note que la motion, tout en étant générale, présente des objectifs qui ne sont pas encore atteints, contrairement à ce qui avait été avancé par la commandante de la police municipale.

Le président estime qu'il serait effectivement bon d'auditionner le Service Agenda 21. Une commissaire socialiste abonde dans ce sens car auditionner le Service Agenda 21 permettra aux commissaires de rebondir auprès du Conseil administratif et d'effectuer un travail de fond.

Une commissaire estime que la police a déjà mis en œuvre les invites de la motion et qu'il n'y a donc pas lieu de s'attarder sur le traitement de cet objet.

Un commissaire note qu’il existe aussi un problème de suivi avec l’administration municipale. Le président note qu’il serait intéressant de profiter de cette motion pour lancer un projet de sensibilisation de l’ensemble de l’administration.

Une commissaire Verte remarque qu’il serait effectivement dommage de ne pas utiliser le temps de travail de la commission pour améliorer ce texte et ne pas y revenir sur le court terme. Elle trouve également que les ressources sont suffisantes en termes de formateurs et formatrices pour mener à bien cet effort généralisé de sensibilisation.

Une commissaire socialiste trouverait intéressant d’auditionner à nouveau M^{me} Barbey-Chappuis pour entendre son avis sur ces dysfonctionnements. Une autre commissaire socialiste aimerait voir le catalogue des formations de la police municipale, afin que la commission puisse aussi se pencher sur les formations prodiguées aux APM. Le président note que cela pourrait effectivement être envisagé, et qu’il serait aussi judicieux d’entendre le maire pour connaître sa position sur le sujet.

La proposition d’auditionner le Service Agenda 21 est remise au vote et acceptée par 13 oui (1 EàG, 4 S, 3 Ve, 2 PDC, 3 PLR) contre 1 non (UDC).

Les auditions de M^{me} Barbey-Chappuis et de M. Kanaan sont acceptées à l’unanimité.

Séance du 12 novembre 2020

Discussion et vote sur les auditions

Le président informe la commission que M. Kanaan, n’étant pas sûr de pouvoir apporter beaucoup à la discussion sur la motion, n’estime pas sa venue pertinente et renonce donc à être auditionné. La commission décide de ne pas donner suite à sa demande d’auditionner M. Kanaan.

M^{me} Barbey-Chappuis a également estimé que son audition n’apporterait rien de plus à la commission, le sujet de son audition étant lié à une incompréhension de la part de la commission sur la différence entre la formation de base et la formation continue des APM.

Deux commissaires constatent que des modifications ont été apportées par les services du département de la sécurité et des sports aux notes de séance, ce qui a pu mener à confusion. Un commissaire d’EàG rappelle que la commission avait insisté pour savoir pourquoi ces formations continues proposées par l’association Dialogai n’étaient pas suivies par les APM. Une commissaire socialiste revient sur les propos de son préopinant et trouve que le contenu de la formation de base manque de clarté. La composition de cette formation a été fournie à la commis-

sion (cf. en annexe), et la commissaire ne voit nulle part la mention des violences LGBTIQ-phobes. Il faudrait entendre à nouveau la magistrate pour obtenir des clarifications sur cette formation et pour entendre son retour sur les différences de propos entre la police municipale et Dialogai. Une autre commissaire socialiste dit avoir compris que la formation mise en place par Dialogai n'aurait visiblement pas été fournie aux aspirantes et aspirants APM dans leur formation de base. Elle rappelle aussi que lors de sa séance du 1^{er} octobre, l'ensemble de la commission avait été étonnée des divergences entre les propos de Dialogai et ceux de la commandante.

La proposition de maintenir la demande d'audition de M^{me} Barbey-Chappuis est acceptée.

Séance du 19 novembre 2020

Audition de M^{me} Barbey-Chappuis, accompagnée de M^{me} Camp et de M. Kerguen

Questions des commissaires

Un commissaire rappelle que lors de la première audition de la magistrate, la commission avait compris qu'il n'y avait aujourd'hui pas de besoins supplémentaires en termes de formation. Cependant, durant l'audition de Dialogai, l'association avait, elle, mentionné des besoins supplémentaires, la formation actuelle étant seulement une formation de base. Ces divergences avaient laissé la commission perplexe, ce qui l'avait amenée à vouloir entendre de nouveau la magistrate et la commandante.

M^{me} Barbey-Chappuis rappelle que Dialogai intervient depuis 2017 dans le cadre de la formation initiale, qui est intégrée dans le catalogue de la formation de base. Cette formation de base doit être distinguée de la formation continue, qui est dispensée à des APM disposant déjà d'une solide expérience, notamment dans le domaine de l'écoute active. La formation continue est dispensée deux fois par an. Elle est principalement axée sur les changements législatifs relatifs à l'exercice des fonctions des APM. Il est évidemment toujours possible de faire plus, mais la magistrate constate que la formation initiale aborde déjà la question des violences LGBTIQ-phobes, ainsi que la question du harcèlement de rue. D'autre part, modifier l'offre de formation des APM demande des moyens supplémentaires et risque de rendre la formation plus chronophage.

Le commissaire souhaite donc savoir si la magistrate estime qu'il n'y a pas besoin d'une formation supplémentaire. M^{me} Barbey-Chappuis répond que la formation de base porte déjà sur ces thématiques et qu'il n'est donc pas nécessairement indispensable d'augmenter cette offre de formation. M^{me} Camp rappelle la distinction entre la formation de base, qui est dispensée aux aspi-

rantes et aspirants, et la formation continue, qui concerne des APM avec une forte expérience du terrain et de prise en charge des victimes, quel que soit le type d'agression. M^{me} Barbey-Chappuis rajoute que si l'on lit les trois invites de la motion, ces trois invites sont dans les faits déjà mises en place par la police municipale.

Le commissaire souhaite savoir si les rencontres avec Dialogai sont régulières. M^{me} Camp répond que ces rencontres ont lieu environ trois fois par an, avec Dialogai, la police cantonale et d'autres associations concernées par la thématique, afin de pouvoir faire un état des lieux et établir une cartographie des régions plus problématiques.

Un commissaire rappelle que les représentants de Dialogai avaient mentionné des formations de base et note que la motion voudrait surtout améliorer ces formations, qui ne sont aujourd'hui pas suffisantes. M^{me} Barbey-Chappuis rappelle que la motion ne demande pas de développer une formation continue, et ne formule que des demandes qui sont déjà mises en place. Aujourd'hui, les formations continues concernent la mise à jour des compétences des APM vis-à-vis de leurs nouvelles attributions. D'autre part, la place des APM est sur le terrain, pour qu'ils puissent renforcer la sécurité de proximité et rencontrer les associations actives dans les quartiers.

Discussion

Un commissaire ne se dit pas satisfait des réponses de la magistrate sur cette motion. Le président rappelle que la commission peut toujours amender la motion, si elle estime que les formations continues doivent être élargies.

Séance du 10 décembre 2020

Audition de M^{me} Chiara Barberis, cheffe du Service Agenda 21 – Ville durable (A21), accompagnée de M^{me} Héloïse Roman et de M. Guillaume Mandicourt, chargée et chargé de projets Agenda 21 – Ville durable (A21)

M^{me} Barberis entame sa présentation en rappelant que la stratégie et action en matière d'égalité femme-homme existe en Ville depuis plus d'une dizaine d'années. Le Conseil administratif a validé les nouveaux axes stratégiques de l'égalité femme-homme en juin 2020, l'un traitant de l'égalité au sein de l'organisation interne de la Ville et l'autre de la promotion de cette égalité via les politiques municipales. Cette stratégie, aujourd'hui formalisée, va donner lieu à un plan d'action qui sera décliné jusqu'à la fin de la législature. Cette volonté d'avoir ancré la politique de l'égalité dans une stratégie est aussi une manière de valoriser ce qui a déjà été développé pendant dix ans en Ville, mais aussi d'ouvrir de

nouveaux champs d'action pour la politique de l'égalité et les enjeux de genre, par exemple sur l'identification du lien entre les enjeux de genre et les enjeux d'espace public.

Dans le cas de la formation des APM, sujet de cette motion, l'enjeu est d'unir l'ensemble des départements autour de la question de l'égalité, d'apporter une cohérence à l'action et une vraie intégration transversale, pour s'assurer que ces actions restent conformes aux enjeux de l'égalité. D'autre part, M^{me} Barberis rappelle que la Ville est un employeur qui se doit d'avoir une politique responsable, de produire des politiques publiques accessibles de manière égalitaire, tant pour les femmes que pour les hommes, qu'il s'agisse des politiques du sport, de l'enfance ou de la sécurité. L'ambition du service est de poursuivre ce schéma jusqu'en 2030.

Concernant les questions LGBTIQ+, les premières actions ont été menées il y a plus de dix ans. Une fois ces premières actions menées, l'enjeu était d'institutionnaliser ces politiques. Le Service Agenda 21 a travaillé lors des six derniers mois de la précédente législature sur un projet de stratégie municipale relative aux questions LGBTIQ+, se déclinant autour de sept axes et de vingt-trois actions prioritaires. Cette stratégie a été adoptée par le Conseil administratif en juillet 2020, tout l'enjeu étant de voir ce qui existait déjà, de le renforcer, mais aussi d'identifier les besoins à l'avenir dans les différents services. Le premier axe concerne la lutte contre les discriminations et les violences. Le deuxième axe s'articule autour du soutien aux différents groupes vulnérables et aux enjeux propres à ces groupes, qu'il s'agisse par exemple des jeunes ou des seniors. Le troisième axe est consacré à la formation et à la sensibilisation. Le quatrième axe promeut la culture, l'histoire et la mémoire LGBTIQ+. Le cinquième axe tourne autour de l'équité des prestations municipales et de leur accessibilité. Le sixième axe est celui de l'employeur responsable, notamment par la promotion de la diversité au travail. Enfin, le septième axe concerne la collaboration avec des réseaux internationaux. La création du poste de chargé de projet sur les questions LGBTIQ+ en 2012 a permis notamment de répondre à la motion M-949 qui souhaitait que la Ville prenne le leadership sur un réseau de villes, ce qui a depuis été fait au sein du réseau Rainbow Cities, où la Ville est à présent membre du comité directeur.

M^{me} Roman revient sur la question de la formation de la police municipale autour des enjeux de harcèlement de rue et de violences sexistes. Il faut noter au préalable que des formations sont disponibles dans le catalogue de la Ville sur les enjeux de l'égalité professionnelle au sein de l'administration municipale, formations que peuvent suivre tous les collaborateurs et collaboratrices de l'administration communale. La formation des APM ici concerne l'enjeu de la formation du personnel sous l'angle des politiques publiques et des prestations fournies à la population. Dans le cadre du plan d'action «Objectif Zéro Sexisme», adopté

en 2019 par le Conseil municipal, le Service de la police municipale et le Service Agenda 21 ont mis sur pied une formation des APM, qui sont en contact direct avec la population et doivent intervenir sur des comportements sexistes et du harcèlement de rue. Un module de sensibilisation de deux heures a été intégré dans le cadre de la formation continue des APM en 2019. Entre septembre et décembre, une sensibilisation a été offerte à l'ensemble des 200 APM de la Ville ainsi que d'autres communes genevoises et qui portait sur ces questions. Cette sensibilisation a été organisée par l'institut Le Deuxième Observatoire, une association avec laquelle le Service Agenda 21 collabore régulièrement. Ce module de sensibilisation a été financé par le budget dédié au plan d'action mentionné précédemment et a été donné de manière obligatoire aux APM. La préparation de cette formation s'est faite par le biais de plusieurs rencontres entre le Service Agenda 21 et celui de la police municipale ainsi que d'un *focus group* préparatoire avec des APM volontaires pour articuler les enjeux théoriques et les enjeux de terrain. Ce module de formation, relativement court, a été repris par plusieurs polices municipales et cantonales ailleurs en Suisse romande, toujours avec le concours de l'institut Le Deuxième Observatoire. Au niveau genevois, ce module de sensibilisation a été intégré au catalogue de la formation de base des APM en 2020, et tous les nouveaux APM suivront désormais ce module durant leur formation initiale. Pour ce qui est du bilan à tirer, M^{me} Roman note que l'on se rend compte que ce module était certes indispensable, mais n'est aujourd'hui pas suffisant pour pouvoir attester que les APM sont suffisamment formé-e-s sur ces enjeux, théoriques ou pratiques. Il faut aujourd'hui penser comment les APM peuvent intégrer ces éléments dans leur pratique professionnelle, dans un contexte suisse où les bases légales restent insuffisantes en matière de harcèlement de rue et de violences sexistes. Les retours ont cependant été positifs, que ce soit de la part des APM ou de la part de l'institut Le Deuxième Observatoire, et quand bien même des résistances sont encore présentes, celles-ci sont abordées durant la formation. Le service entend prolonger son action de formation sur ces enjeux auprès de la police municipale et continuer à développer une réflexion avec la police. Cette volonté fait suite aux conclusions du rapport «Genève, une ville égalitaire?» sur les enjeux de genre dans l'espace public en Ville, qui invite l'administration à mettre notamment l'accent sur la formation du personnel. Le service aimerait par ailleurs adapter ce module à d'autres services dans l'administration, et est actuellement en discussion avec le Service des sports.

M. Mandicourt rappelle que la Ville participe depuis 2013 à un groupe de travail sur les violences mis en place et coordonné par l'association Dialogai, initié suite à des agressions violentes sur des lieux de rencontres sexuelles. Le constat a aussi été fait à l'époque que les relations entre ces populations et les polices étaient difficiles. Ce groupe travaille depuis à améliorer ces relations, la prise en charge, le dépôt de plainte et le suivi des victimes. La police municipale participe à ce groupe depuis 2016. Pour ce qui est des formations à proprement parler, il

existe déjà une formation inscrite au catalogue, une formation pour l'ensemble du personnel de la Ville, donnée par M. Mandicourt en tandem avec une experte externe. En 2017 a été mise en place une formation pour les aspirantes et aspirants de la police municipale, une sensibilisation de deux heures donnée par Dialogai qui permet de passer en revue tous ces enjeux dans le cadre professionnel. M. Mandicourt est en contact avec la gestionnaire RH de la police municipale depuis quelque temps pour réfléchir à la mise en place d'un module de sensibilisation obligatoire pour l'ensemble du personnel de la police municipale, projet qui a pris du retard avec la crise sanitaire mais qui a été relancé dernièrement, avec des discussions constructives avec le Service de la police municipale. Ce module serait une sensibilisation de quatre heures qui permettrait de passer en revue des enjeux théoriques, mais aussi d'aborder les choses de manière pratique, l'idée étant vraiment d'avoir une collaboration avec le personnel, pour améliorer les pratiques, dans une démarche participative, avec des retours d'expériences permettant d'améliorer le travail sur le terrain. Comme le disait précédemment M^{me} Roman pour les questions de violences sexistes, la Suisse souffre également d'une absence de bases légales concernant les questions LGBTIQ+ et les violences y étant liées, bien que les choses s'améliorent avec l'extension de la norme pénale antiraciste. Dans un premier temps, le focus sera mis sur la formation des APM de la Ville, mais la Ville étant en charge de la formation de l'ensemble des APM du canton, l'idée est, à terme, d'étendre cette formation à toutes les polices municipales genevoises.

Questions des commissaires

Une commissaire aimerait savoir si amender la motion M-1394 afin d'étendre les formations à l'ensemble du personnel de la Ville pourrait aider le Service dans son processus. M^{me} Barberis répond qu'aujourd'hui, le Service Agenda 21 a une convergence complète sur le fond avec le Service de la police municipale et que les questions qui subsistent portent surtout sur le calendrier, la forme de la formation et l'adéquation avec le terrain. Ces motions sont toujours bienvenues, mais ne font pas nécessairement accélérer les choses, le temps de mise en œuvre d'un tel projet étant aujourd'hui quasiment incompressible. M^{me} Barberis rappelle que tout amendement est bienvenu, mais que le projet ne connaît actuellement pas de retards. M. Mandicourt revient sur la question du calendrier. Le service table aujourd'hui sur une formation prévue pour le second semestre de 2021, pour plusieurs raisons. Il y a deux sessions de formation obligatoire par an, et le Service n'allant pas être prêt pour mars 2021, il a été décidé de viser le semestre suivant. L'ensemble des 200 APM de la police sera formé par petits groupes, pour permettre plus d'interactivité et pour pouvoir aborder des cas pratiques plus facilement et sortir un peu plus de la théorie. Les groupes seront limités à 30 personnes, sur sept sessions de quatre heures, ce qui devrait s'étaler sur un mois, en

septembre ou en octobre 2021. Le service compte capitaliser sur son expérience de formation en Ville, en tandem avec des expertes et des experts.

Un commissaire remarque que beaucoup de choses ont d'ores et déjà été faites et que beaucoup d'autres choses sont prévues. Il souhaite savoir si tous ces projets suffiront ou s'il y a encore besoin d'aller plus loin pour les APM. M^{me} Roman répond que l'enjeu est à replacer dans le contexte de la déconstruction des stéréotypes, de la promotion de l'égalité et des changements à long terme. Cette motion a été déposée en 2018, au moment où la Ville commençait seulement à mettre en place un certain nombre de changements, qui sont aujourd'hui en cours. C'est toujours l'articulation de différentes mesures qui permet de faire avancer les choses. Les bases légales sont également importantes, et bien que cela soit une question cantonale, il est important de les faire évoluer pour faciliter le travail de la police municipale. Même sans bases légales appropriées, cela ne libère cependant évidemment pas les APM de leur responsabilité d'intervenir en cas de harcèlement ou d'agression dans l'espace public. Un certain nombre d'outils doivent également être fournis aux APM pour pouvoir les aider à mieux accompagner les victimes, à mieux gérer les situations, par exemple via des applications mobiles. Il faut continuer à approfondir les différentes actions pouvant être mises en place, pour pouvoir les articuler sur le long terme. M. Mandicourt rappelle que le champ d'intervention de la police municipale a grandement évolué ces dernières années, ainsi que ses horaires d'intervention. Le personnel témoigne avoir été depuis confronté à une plus grande et plus intense diversité de publics et de violences, ce qui souligne la nécessité d'outils très concrets pour pouvoir faire face à ces nouvelles situations. C'est une approche par la formation continue qui permet de répondre à ces besoins. M. Mandicourt note également que le cadre légal, sur le terrain, évolue et permet de mieux accompagner les victimes, mais que beaucoup de choses restent en revanche à faire en interne, via des outils d'accompagnement professionnel adaptés.

Une commissaire rappelle que la motionnaire avait relevé la difficulté d'accéder aux données concernant les actes de discrimination contre les personnes LGBTIQ+, et souhaite savoir si le Service partage ce constat et s'il mène des recherches à ce sujet. La commissaire note également que durant l'audition de Dialogai, l'association avait affirmé avoir constaté un décalage entre les APM ayant suivi les mesures de sensibilisation et les APM ne les ayant pas suivies, notamment en termes d'accompagnement des victimes. M. Mandicourt rappelle que les formations prévues l'année prochaine seront données à l'ensemble du personnel de la police, quel que soit le niveau d'ancienneté. La formation pour l'ensemble du personnel de la Ville est, elle, ouverte à tout le monde mais repose sur une base volontaire. Pour ce qui est des données, il existe effectivement un manque crucial de données en Suisse sur ce sujet. Le Conseil fédéral a refusé d'entrer en matière sur cette question et l'a renvoyée aux cantons, qui

sont interpellés les uns après les autres par les associations. Cela est en train de se mettre en place à Genève, via un projet de loi pour lequel la Ville a participé à l'élaboration. Cela étant dit, les associations mènent depuis plusieurs années des campagnes de statistiques, en fonction de leurs moyens. Le groupe de travail coordonné par Dialogai va prochainement rendre disponible un rapport sur les violences à Genève.

Un commissaire note que beaucoup de choses ont été faites depuis le dépôt de cette motion et souhaite savoir quel bilan il est aujourd'hui possible de tirer de tous ces efforts. M^{me} Barberis répond que le Service Agenda 21 a présenté un premier bilan au Conseil administratif, qui n'est pas encore communicable et qui présente notamment les besoins du service pour continuer à avancer dans son processus. Ce bilan a été présenté en même temps que les axes sur lesquels le Service souhaite continuer à investir dans les prochaines années. Il ressort de ces premiers éléments qu'il est difficile de mesurer l'impact dans le réel de ce que fait le Service, mais que néanmoins, après dix ans de politiques pionnières, il est essentiel que les questions d'égalité s'institutionnalisent et deviennent un enjeu non discutables des politiques publiques de la Ville. Le service est surtout dans l'optique de continuer à promouvoir l'égalité et l'inclusivité en prenant en compte son expérience. M. Mandicourt rappelle que l'on constate une amélioration nette de la prise en charge des victimes de violence par la police municipale, des relations avec la police et de l'image de cette dernière sur ces questions, ce qui souligne l'effet bénéfique de cette coopération coordonnée par Dialogai. Il est encore un peu tôt pour tirer un bilan sur les formations de la police, et le Service reviendra peut-être ultérieurement devant la commission pour présenter un premier bilan.

Le président rappelle que la police municipale n'a aujourd'hui pas de formation continue sur ces questions. M. Mandicourt précise qu'il n'existe à l'heure actuelle que la formation de base sur les questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre, et rappelle que la formation continue commencera en 2021. Le président rappelle que lors de l'audition, la commission avait appris qu'il existait trois possibilités de modules de formation. Une formation plus légère, adaptée à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de la Ville, une formation intermédiaire, et une troisième formation plus poussée nécessitant un, voire deux jours complets, avec des jeux de rôles, pour mettre plus l'accent sur la formation pratique. Le président souhaite savoir si le Service compte proposer une offre plus poussée à la police l'année prochaine. M. Mandicourt répond qu'actuellement, la formation est prévue sur quatre heures, ce qui permet d'avoir une approche théorique et une approche pratique, tout en maintenant un volume raisonnable dans le temps alloué aux formations pour les APM. Le service ne compte pas descendre en dessous de ces quatre heures, mais il serait difficile d'allouer plus de temps, les équipes devant continuer d'assurer des tournus sur le terrain. La formation de base est, elle, d'une durée de deux heures, avec des sujets

plus théoriques présentés face à de plus grands groupes, et il serait peut-être difficile d'augmenter cette durée.

Le président note que cette motion est surtout axée autour des problématiques LGBTIQ+, mais un certain nombre de choses ayant déjà été faites, il se demande s'il ne serait pas possible d'étendre ces considérations à d'autres discriminations, à l'instar du racisme et de l'antisémitisme. M^{me} Barberis répond qu'à ce stade, il n'y a pas de démarche spécifique avec les APM sur les questions de racisme et d'antisémitisme. Cependant, pas plus tard que cet après-midi, la cheffe de service a eu une discussion avec la personne responsable de la diversité au sein du service, qui a été approchée par une association genevoise souhaitant proposer un projet de formation et/ou de sensibilisation sur la question du racisme anti-Noir, notamment en visant les APM. M^{me} Barberis a convenu avec la personne responsable d'entrer en discussion avec la commandante et la magistrate pour voir dans quelle mesure le Service pourrait répondre positivement à la demande de l'association, quels seraient les éléments importants à intégrer dans le cahier des charges et quel format cette démarche pourrait prendre. Le président précise qu'amender cette motion reviendrait à encourager la Ville à répondre aux problématiques racistes parfois rencontrées dans certaines polices ou à la montée de l'antisémitisme. Il faudra cependant voir avec les différents services et partenaires comment un tel projet pourrait être mis en place.

Une commissaire se demande si ouvrir cette motion à toutes les populations vulnérabilisées ne reviendrait pas à les invisibiliser. Cette motion a été proposée suite à une discrimination lors d'une intervention, et elle faisait sens dans ce cadre. La conseillère aimerait savoir si une motion généraliste serait pertinente, ou si une motion plus ciblée ne serait pas plus adéquate. M^{me} Barberis note que ces discussions ont fréquemment lieu au sein du service, notamment sur les stratégies les plus adéquates pour traiter au mieux les discriminations, une forte tension existant entre des politiques plus généralistes et des politiques plus sectorielles. Il y a des spécificités dans la façon d'inscrire une violence vis-à-vis de publics spécifiques et la cheffe de service aurait de la peine à imaginer que l'on passe des considérants actuels de cette motion à un considérant plus général, qui prendrait le risque de pointer du doigt la police et de dire que cette dernière serait, de fait, discriminante envers toutes les populations, surtout dans un contexte où la police n'a pas bonne presse. En revanche, déposer une autre motion interrogeant la question du racisme pourrait être pertinent.

Un commissaire revient sur la motion qui demande une formation spécifique vis-à-vis d'un acronyme assez large, et aimerait savoir si l'on a la certitude que les problématiques spécifiques aux personnes trans* soient par exemple bien intégrées dans ces formations. M. Mandicourt répond que c'est bien le cas, même s'il n'est jamais possible, sur une durée de deux heures, d'avoir la garantie que

ces questions sont toujours abordées de manière pratique. Cependant, des personnes trans* interviennent dans la formation fournie par Dialogai, ce qui permet d’offrir une meilleure information sur le sujet.

Le président note que seul un des considérants de la motion est propre aux violences LGBTIQ-phobes et que les autres considérants ne concernent pas la seule thématique des LGBTIQ-phobies, mais traitent de la violence et du harcèlement dans l’espace public de manière générale. L’esprit de ces amendements n’est pas de stigmatiser la police, mais de la former à faire face à toute forme de violence qu’elle peut rencontrer sur le terrain. Si l’on élargit cette motion, elle prend un vrai sens pour le Service Agenda 21, qui se trouverait doté d’un véritable outil. D’autre part, si l’on prend la motion traitée aujourd’hui, elle est factuellement caduque, la plupart de ses demandes étant réalisées. M^{me} Barberis ne considère pas que tout est fait dans cette motion, notamment vis-à-vis des différents types de formations pouvant être proposées aux APM, qui peuvent être complétées et améliorées. Le président est d’avis que l’impulsion est déjà lancée et qu’il faut tenter d’aller plus loin.

Une commissaire note que M^{me} Barberis a bel et bien indiqué que cette motion ne ferait pas nécessairement avancer plus vite les choses, mais que le message de soutien politique envoyé par le Conseil municipal serait bienvenu.

Discussion et votes sur les amendements

Une commissaire socialiste propose un amendement afin de demander la mise en place de séances de sensibilisation obligatoires pour l’ensemble du personnel de la police municipale.

La proposition est acceptée par 8 oui (4 S, 3 Ve, 1 PDC) contre 4 non (3 PLR, 1 MCG) et 1 abstention (PDC).

Le président propose un amendement sur la première invite, demandant la mise en place d’une formation de base et continue.

La proposition est acceptée par 9 oui (4 S, 3 Ve, 2 PDC) contre 1 non (MCG) et 3 abstentions (PLR).

Le président propose également une nouvelle invite consistant à mettre en place des formations relatives au racisme et à l’antisémitisme.

Une commissaire socialiste n’estime pas qu’il soit judicieux de lier cet amendement aux questions LGBTIQ+, car cela finirait par invisibiliser les différentes formes de discrimination. Une commissaire du groupe des Vertes et des Verts note que l’idée de s’attaquer aux autres formes de discrimination est louable mais qu’il serait préférable de proposer une nouvelle motion à ce sujet.

Un commissaire libéral-radical note que son groupe s’abstiendra sur cette proposition, qu’il juge néanmoins pertinente. Le Parti libéral-radical trouverait préférable de déposer une nouvelle motion à ce sujet. Le président rappelle que sa proposition s’inscrit dans le contexte administratif actuel du Conseil municipal où le temps de traitement d’une motion est relativement long et que manquer le coche ici serait une faute.

L’amendement est refusé par 7 non (4 S, 3 Ve) contre 2 oui (PDC) et 4 abstentions (3 PLR, 1 MCG).

Le président propose que ces formations se fassent en collaboration avec les associations actrices auprès des personnes vulnérables.

L’amendement est accepté par 9 oui (4 S, 3 Ve, 2 PDC) et 4 abstentions (3 PLR, 1 MCG).

Discussion et vote sur la motion amendée

Un commissaire du Parti libéral-radical note que son groupe, au vu des auditions et de tout ce qui a déjà été mis en place, estime que la motion est caduque et se rangera derrière l’avis de la magistrate en demandant le classement de la motion.

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois rappelle que cette motion faisait sens au moment de son dépôt en 2018 mais beaucoup de choses ont aujourd’hui été faites. Refuser cette motion permet de rendre hommage au travail du service Agenda 21 sur les dix dernières années, l’amender n’aurait pas de sens. Le Mouvement citoyens genevois ne votera pas cette motion dans la configuration actuelle.

Une commissaire socialiste annonce que son groupe soutiendra cette motion telle qu’amendée, en soulignant le travail de fond que la commission a mené sur le sujet. Le renvoi au Conseil administratif permet de signaler le soutien du Conseil municipal à la politique menée par la Ville pour lutter contre les violences envers les personnes LGBTIQ+.

Un commissaire Vert annonce que son groupe soutiendra la motion amendée. Il salue le travail de fond effectué par la commission ainsi que le travail déjà réalisé par la Ville. Genève se doit d’être exemplaire dans la lutte contre le sexisme et la LGBTIQ-phobie. Cette motion apporte une nouvelle pierre à l’édifice.

La motion amendée est acceptée par 9 oui (4 S, 3 Ve, 2 PDC) contre 4 non (3 PLR, 1 MCG).

PROJET DE MOTION AMENDÉE

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 des séances de sensibilisation obligatoires pour l'ensemble du personnel de la police municipale.

- Annexes:*
- Réponse à la question de la CSDOMIC sur le détail de la formation continue/initiale des APM
 - Présentation du 10 décembre 2020 par le Service Agenda 21

Réponse à la question de la CSDOMIC sur le détail de la formation continue/initiale des APM

Formation initiale

- * sécurité personnelle (TTI) (168 heures)
- * police judiciaire (112 heures)
- * circulation routière (143 heures)
- * police proximité (70 heures)
- * psychologie (75 heures)
- * informatique police (53 heures)
- * stage en immersion (84 heures)
- * secourisme (18 heures)
- * législation (81 heures)
- * procédures spécifiques Ville de Genève (41 heures)
- * sport (82 heures)
- * français métier (40 heures)
- * + des informations sur par ex. égalité femmes - hommes etc... (128 heures)

formation continue interne

- * formations diverses sur les procédures APM
- * formation TTI
- * bike police
- * informatique police
- * SRT

A venir en attente de validation par la CCSM

- * police judiciaire
- * police de proximité
- * formation sport
- * formation TTI
- * informatique police

formation continue externe

- * maux de dos
- * cours cadre management (CC1)
- * BLS-AED (premier secours)
- * formation pour devenir instructeur (sport, TTI)
- * bike police
- * SRT
- * formation sur des applications et des systèmes police
- * FSEA 1, formation pour devenir formateur pour les instructeur-trice-s
- * formation sur les bonnes pratiques à la centrale d'alarmes et d'engagements (CEGAP)
- * formation de base en management (pour les nouveaux chefs-fe-s de groupe)
- * formation en management (pour les chef-fe-s de poste et RCP)
- * savoir vendre les prestations APM
- * harcèlement de rue

+ le catalogue formations continues Ville de Genève : lien court suivant :

<https://intranet.ville-geneve.ch/actualites-et-publications/actualites/toutes-les-actualites/detail/article/1601281505-catalogue-formation-2021-des-formats-pour-tous-les-gouts/>

M-1394

**«Pour une police municipale luttant efficacement
contre les violences sexistes et LGBTIQ-phobes»**

Audition du 10 décembre 2020

Chiara Barberis, cheffe de service
Héloïse Roman, chargée de projets Egalité
Guillaume Mandicourt, chargé de projet LGBTIQ+

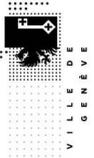
Stratégie Egalité F-H de la VdG

Stratégie sur 10 ans, reposant sur 2 axes stratégiques et 13 domaines d'action prioritaires, adoptée par le Conseil Administratif en mai dernier.

Pour certains de ces domaines, les enjeux de genre et les priorités y relatives sont déjà identifiées et travaillées au niveau local depuis plusieurs années. Pour d'autres, le travail de diagnostic et de réflexion sur la manière d'intégrer les enjeux d'égalité ne fait que débuter.

L'enjeu de cette Stratégie est de renforcer les collaborations interdépartementales et de permettre une intégration transversale de l'égalité («gender mainstreaming») au niveau de la Ville.

Stratégie Egalité F-H de la VdG



ACTIONS SUR L'ORGANISATION



Gouvernance



Ressources humaines



Finances



Achats



Communication

ACTIONS SUR LES MISSIONS



Promotion de l'égalité et prévention des discriminations



Enfance



Jeunesse



Sport et loisirs



Cohésion sociale et lutte contre la précarité



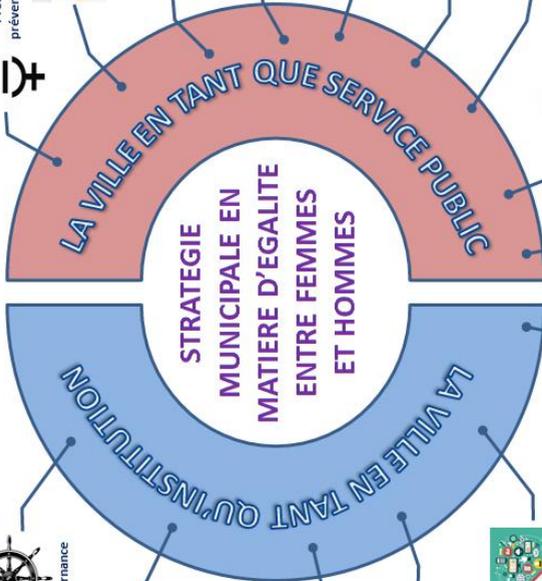
Environnement urbain



Solidarité internationale



Culture



Stratégie LGBTIQ+ de la VdG

Stratégie sur 10 ans, reposant sur 7 axes et 23 objectifs prioritaires permettant de couvrir de manière exhaustive et durable les enjeux locaux en la matière, adoptée par le Conseil Administratif en juillet dernier.

Chaque action déjà mise en place ou encore à entreprendre peut rejoindre l'un ou plusieurs de ces axes.

Le renforcement et la systématisation du monitoring et du reporting permettront une amélioration de la coordination, du suivi et du pilotage de cette politique transversale.

Stratégie LGBTIQ+ de la VdG

- Axe 1 : Lutter contre les discriminations et les violences
- Axe 2 : Soutenir spécifiquement les groupes vulnérables
- Axe 3 : Informer, sensibiliser et former aux enjeux en lien avec l'OSIG
- Axe 4 : Promouvoir la culture, la visibilité et la mémoire
- Axe 5 : Garantir l'accessibilité et l'équité des prestations municipales
- Axe 6 : Etre un employeur responsable
- Axe 7 : Favoriser la coopération et participer à des réseaux internationaux

Egalité F-H : Formation des APM

- Dans le cadre du PA «Objectif zéro sexisme dans ma ville»
www.geneve.ch/zero-sexisme
- 2019: Module de sensibilisation dans le cadre de la formation continue:
 - ❖ 15 ateliers de 2h pour les 200 APM VdG et une 40-aîne d'APM des autres communes genevoises entre septembre et décembre 2019;
 - ❖ Création et animation du module par le 2^{ème} Observatoire.
- 2020: Module de sensibilisation intégré dans la formation de base des APM.
- 2021: Adaptation du module pour d'autres corps de métiers de l'administration municipale ; réflexion sur des mesures complémentaires à mettre en place.

LGBTIQ+ : Formation des APM

Participation de la Ville au groupe de travail violence coordonné par l'association Dialogai mis en place en 2013, suite à des agressions sur les lieux de rencontre sexuelle. Participation de la police municipale.

Mise en place d'une sensibilisation des aspirant-e-s en formation initiale depuis 2017 (2h).

Préparation en cours pour une sensibilisation obligatoire pour l'ensemble du personnel de la Police municipale (4h).

Dans un deuxième temps, cette formation pourrait être dispensée aux autres polices municipales genevoises.

Conclusion

- Compréhension commune autour de l'importance de mettre en place des mesures de sensibilisation/formation de la police municipale sur les enjeux de prévention des discriminations;
- Enjeu du temps à disposition pour mettre en place des mesures de formation et les ancrer sur le long-terme;
- Enjeu de l'articulation entre les différentes thématiques abordées.