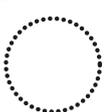


# Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail

## Bases légales et réglementaires relatives au harcèlement sexuel au sein de l'Etat de Genève



**EQUALITY.CH**

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG  
Conférence suisse des délégués à l'égalité CSDE  
Confederaziun svizra d'el/dei delegate/i alla parità CSP



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI  
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG  
Aides financières prévues par la loi sur l'égalité



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

Juin 2021

**Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) – B 5 05 du 4 décembre 1997**

**Art. 2A Principes généraux LPAC, B 5 05**

Les principes généraux suivants s'appliquent [...] :

- a) créer les conditions qui permettent aux collaboratrices et aux collaborateurs de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques ;

**Art. 2B Protection de la personnalité**

- 1) Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.
- 2) Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.

---

**Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC) – B 5 05.01 du 24 février 1999**

**Art. 21 Attitude générale**

Les membres du personnel se doivent, par leur attitude [...] :

- f) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes ;

**Art. 23 Devoirs d'autorité**

Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre :

- f) de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel.

**Règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale (RCSAC) – B 5 05.03**

**Art. 3 Responsabilité**

- 1) Les fonctions de cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'Etat et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée.

**Règlement sur les cadres intermédiaires (RCIAC) – B 5 05.06**

**Art. 3 Relations avec les collaborateurs**

- 2) Responsables du personnel travaillant directement sous leur autorité, les cadres intermédiaires ont pour tâche :
  - a) de créer et de maintenir un climat de travail favorable au sein de leur service.

---

**Règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève (RPPers) – B 5 05.10 du 12 décembre 2012**

**Art. 1 Principe**

- 1) Le Conseil d'Etat veille à la protection de la personnalité de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle.
- 2) Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique.

**Art. 3**

- 3) Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité du membre du personnel sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur un membre du personnel en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle.

**Règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal) – B 5 05.11 du 13 septembre 2017**

**Art. 11 Environnement de travail**

- 1) Les comportements ou propos sexistes, homophobes ou transphobes sont proscrits et sont constitutifs d'une atteinte à la personnalité.
- 2) Il est veillé à ce que l'environnement de travail soit adéquat et que les locaux, le matériel et les vêtements de service soient adaptés aux femmes comme aux hommes.
- 3) La hiérarchie assure un environnement de travail inclusif, non discriminant et de confiance. Elle respecte la volonté des membres du personnel placés sous sa responsabilité en matière de confidentialité des informations échangées et relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- 4) Le groupe de confiance et le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences peuvent être interpellés en cas de soupçon de discrimination, ou de discrimination avérée, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre.

**Loi sur l'instruction publique (LIP)  
- C 1 10 du 17 septembre 2015**

**Art. 123 Attitude générale**

- 1) Les membres du personnel enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction, qui leur incombent.

**Art. 125 Protection de la personnalité**

- 1) Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel enseignant, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.
- 2) Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.

**Règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B (RStCE) – B 5 10.04 du 12 juin 2002**

**Art. 2 Organisation du travail**

- 1) L'organisation de l'enseignement doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail satisfaisantes aux membres du corps enseignant et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative. Des mesures en vue de l'intégration de personnes handicapées font l'objet d'une attention particulière.
- 2) Il est veillé, en matière de harcèlement psychologique (mobbing) et/ou harcèlement sexuel, au respect des droits de la personnalité des membres du personnel enseignant par des mesures de prévention et d'information.

**Art. 20 Respect de l'intérêt de l'Etat**

Les membres du corps enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant.