



TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Type : Ordre de service	No : OS DERS.10
Domaine : Déontologie et relations de service	
Rédaction : SCEM - DRHP	Validation : CDT
Entrée en vigueur : 07.04.2025	Mise à jour : --

Objectif(s)

Cette directive a pour objectif de protéger les membres du personnel de la police de tout harcèlement sexuel et de fixer les lignes directrices de la prise en charge des signalements et des situations de harcèlement sexuel au sein de l'institution.

Champ d'application

- Ensemble des Corps, des directions et des services de la police.

Documents de référence

- Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (ci-après : LEg) RS 151.1.
- Loi sur le travail (LTr) RS 822.11.
- Loi générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations (LED) A 2 90
- Loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au sexe et au genre (LED-Genre) A 2 91
- Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) RSG B 5 05.
- Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC) RSG B 5 05 01.
- Règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal) RSG B 5 05.11.
- Loi d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale (LaCP) RSG E 4 10.
- Loi sur la procédure administrative (LPA) RSG E 5 10.
- Loi sur la police (LPol) RSG F 1 05.
- Règlement sur l'organisation de la police (ROPol) RSG F 1 05.01.
- Règlement général sur le personnel de la Police (RGPPol) RSG F 1 05.07.
- Loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Etat (LPLA) B 5 07.
- Règlement d'application de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Etat (RPLA) B 5 07.01.
- Loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles (ci-après : LIPAD) A 2 08.

Directives de police liées

- L'entretien personnel, DS ADPERS.07.
- Notifications et suivis des documents relatifs à une procédure disciplinaire, DS ADPERS.19.
- Service psychosocial de la Police, DS PSYSO.01.
- Dossier personnel, DS ADPERS.02.
- Code de déontologie de la police genevoise, OS DERS.01.
- Sanctions disciplinaires, résiliation des rapports de service et rappel à l'ordre, OS DERS.03.

Autorités et fonctions citées

- Ministère public (ci-après : MP).
- Commandant de la police (ci-après : CDT).
- Chef de Corps (ci-après : Chef C).
- Conseiller d'Etat.
- Direction de la police.
- Directeur des ressources humaines de la police (ci-après : DRHP).
- Etat-major de la police (ci-après : EMP).
- Responsable de la qualité de vie au travail (ci-après : responsable QVT).
- Répondant des ressources humaines de la police (ci-après : RRH).

Entités citées et abréviations

- Service de gestion des ressources humaines (ci-après : SGRH).
- Dispositif des activités psychologiques à la police (ci-après : DAPP).
- Service juridique de la police (ci-après : SJP).
- Inspection générale des services (ci-après : IGS).
- Groupe de confiance (ci-après : GDC).
- Procès-verbal (ci-après : PV).

Mots-clés

- Harcèlement sexuel.
- Signalement.
- Discrimination femme-homme.
- Hiérarchie.
- Personnel.
- Sanction.
- Confidentialité.
- Victime.
- Personne ou groupe ciblé.
- Personne ou groupe mis en cause.
- Témoins.

Annexes

- Annexe 1 : Déclaration de principe et informations générales concernant le harcèlement sexuel.
- Annexe 2 : Logigramme du processus de prise en charge des cas de harcèlement sexuel.
- Annexe 3 : Entretien personnel.

1. PREAMBULE

La lutte contre le harcèlement sexuel au travail est l'affaire de tous. La direction de la police protège et respecte la personnalité de l'ensemble des membres du personnel. Elle ne tolère aucune remarque sexiste, ou à connotation sexuelle, menaçante ou contribuant à l'instauration d'un climat de travail hostile. A ce titre, elle protège les victimes en leur apportant soutien et assistance dès la connaissance des faits. En outre, elle prend toutes mesures utiles à l'encontre des personnes mises en cause. Chaque collaborateur est un acteur de la lutte contre le harcèlement sexuel et à ce titre, il est amené, à son engagement, à signer une déclaration de principe (cf. annexe 1).

Un dispositif est mis en place pour le personnel déjà en activité (cf. annexe 2).

2. DEFINITION

L'article 4 LEg définit le harcèlement sexuel comme un *«comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne 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 une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.»* La jurisprudence a mis en évidence qu'il peut suffire d'un seul acte pour que ce comportement sexuel tombe sous le coup de l'article 4 LEg.

Il faut souligner que l'intention du harceleur n'est pas déterminante pour établir l'existence d'une atteinte à la personnalité; le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait que le comportement inopportun n'est pas souhaité. Afin de juger du caractère importun des actes, il faut tenir compte non seulement de la sensibilité d'une personne raisonnable du même sexe en proie à une telle situation mais également de la sensibilité subjective de la victime, compte tenu des circonstances particulières du cas. La motivation du harceleur importe peu : volonté de dominer et d'exercer du pouvoir ou de faire des plaisanteries, envie de rabaisser, besoin de faire comme d'autres, ne sont que des éléments annexes qui ne sauraient nullement apparaître comme des excuses ou des explications; ils ne sont pas déterminants. L'article 4 LEg peut trouver application dans le cadre d'interactions entre personnes de sexes opposés ou de même sexe, quelle que soit leur orientation sexuelle.

En outre, il n'est pas nécessaire que le harcèlement se produise sur le lieu de travail, il suffit simplement qu'il ait un effet sur les relations de travail.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Concrètement, il s'agit le plus souvent de (*liste non exhaustive*) :

- commentaires généralement dégradants ou désobligeants, insinuations obscènes, remarques embarrassantes à connotation sexuelle ou sexiste liés à la personne;

- histoires ou plaisanteries indésirables à contenu sexuel et/ou sur les caractéristiques, le comportement ou l'orientation sexuelles des personnes;
- téléphone, lettre, courriel, message – y compris via les réseaux sociaux - non souhaité désobligeant ou obscène;
- présentation, publication, diffusion ou visualisation imposée de matériel pornographique ou de photo intime;
- geste ou insinuation obscène;
- se faire siffler, dévisager (regard déplacé/qui déshabille);
- invitation indésirable, à connotation sexuelle;
- contact corporel non souhaité, y compris frôlement ou situation de proximité indésirable;
- acte exhibitionniste ou voyeuriste;
- chantage sexuel, avance avec promesse d'avantage ou de désavantage, menaces ou représailles;
- attouchement, baiser;
- abus sexuel, viol.

3. CONSTATATIONS ET ANNONCES – ROLES ET RESPONSABILITES

Toute personne qui constate un comportement inopportun, tel que décrit sous chapitre 2, et/ou reçoit un signalement, doit prendre les mesures/dispositions dans l'intérêt de la victime tout en prenant en considération les principes déontologiques auxquels elle a adhéré.

3.1. Hiérarchies et SGRH

Selon la législation en vigueur, l'employeur doit assurer la protection de l'ensemble des membres de son personnel. Il doit notamment prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité physique et psychique de ses employés.

La victime, la personne ou le groupe ciblé, le ou les éventuels témoins ainsi que l'auteur peuvent annoncer à leur hiérarchie, directe ou indirecte, ou à un membre du SGRH, par écrit ou par oral, toute situation de harcèlement sexuel. La hiérarchie consultée, ou le RRH, a l'obligation de transmettre le signalement par le biais d'une note de service, directement et dans les meilleurs délais, au Chef C, ou au CDT.

Ladite note de service doit comporter, *a minima*, les éléments suivants :

- le nom et la fonction des personnes concernées;
- le lien entre les protagonistes;
- la date du ou des faits;
- les mots ou comportements inopportuns constatés (attitude, geste, regard, etc.);
- le ressenti des protagonistes et les conséquences personnelles;
- les éventuelles mesures de protection des personnes proposées et/ou prises. Si ces dernières sont refusées, il y a lieu d'indiquer le motif du refus.

Une transmission orale immédiate au Chef C, ou au CDT, peut être privilégiée. Selon les circonstances, la voie hiérarchique peut aller directement au CDT.

Chaque annonce est prise au sérieux et traitée de manière discrète et équitable. Quiconque se rend coupable de harcèlement sexuel s'expose à une procédure disciplinaire, administrative et/ou pénale. *A contrario*, les fausses accusations visant à nuire la ou les personnes incriminées seront passibles des mêmes procédures.

Les infractions pénales poursuivies d'office ou faisant l'objet d'une plainte formelle seront transmises à l'IGS ou au MP conformément à l'article 33 LaCP¹.

Le membre du personnel qui, **de bonne foi et pour la sauvegarde de l'intérêt général**, sur la base de soupçons raisonnables, signale à sa hiérarchie une situation de harcèlement sexuel est considéré comme un lanceur d'alerte au sein de la LPLA. Le signalement peut être anonyme et l'identité du lanceur d'alerte est confidentielle. Lorsque le signalement auprès de la hiérarchie n'est pas approprié, le lanceur d'alerte peut s'adresser au GDC (cf. chapitre 3.3).

3.2. DAPP

Toute personne, victime, témoin ou auteur, peut s'adresser au DAPP sous le sceau de la confidentialité.

Les infractions pénales poursuivies d'office ou faisant l'objet d'une plainte formelle ne pourront cependant pas bénéficier de la confidentialité. Elles seront transmises à l'IGS ou au MP conformément à l'article 33 LaCP.

Le rôle du DAPP consiste à encourager, accompagner et conseiller les parties prenantes pour faire face à la situation.

¹Quelques exemples :

- **Contrainte sexuelle** (art. 189 CP) – poursuivi d'office;
- **Viol** (art. 190 CP) – poursuivi d'office;
- **Abus de la détresse** (art 193 CP) – poursuivi d'office;
Exemple : Chantage, avance avec promesse d'avantage ou de désavantage, menace ou représailles
- **Exhibitionnisme** (art 194 CP) – sur plainte;
- **Pornographie** (art 197 CP) – poursuivi d'office;
Exemple : Exposition de matériel pornographique ou de photo intime sans y avoir été invité
- **Désagrèments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel** (art. 198 CP) – sur plainte;
Exemple : Plaisanterie obscène, remarque dégradante ou parole grossière, gestes ou insinuations de nature sexuelle, attouchement d'ordre sexuel.

3.3. GDC

Le GDC est une structure indépendante chargée notamment des situations de harcèlement sexuel au travail. Il reçoit les signalements de manière confidentielle, dans les meilleurs délais. Il dispose de différentes prestations en lien avec la protection de la personnalité. Aucune démarche n'est entreprise sans l'accord de la personne requérante.

Le GDC a également pour mission, en vertu de la LPLA, d'informer le personnel des institutions et autorités concernées, de traiter les signalements d'irrégularités qui lui sont soumis et de protéger les lanceurs d'alerte.

Dans ce contexte, l'alerte peut être lancée *via* une plateforme sécurisée disponible sur le site internet du GDC.

3.4. Instances pénales

Toute personne victime ou témoin de harcèlement sexuel peut, si elle le souhaite et l'estime nécessaire, saisir les instances pénales, par le biais d'une plainte, respectivement d'une dénonciation. Dans ce cas, l'affaire sera traitée par l'IGS et/ou le MP. Le déclenchement d'une procédure administrative ou l'ouverture d'une procédure disciplinaire demeurent réservés.

4. PRISE EN CHARGE

4.1. Mesures immédiates

En vertu de leur devoir de diligence, le Chef C, ou le CDT, avec l'appui du RRH, sont tenus de clarifier les situations problématiques dès qu'ils en ont connaissance.

Après avoir pris connaissance des faits, le Chef C, ou le CDT, avec la personne qui a reçu le signalement, ainsi que l'appui du RRH, créent au besoin les conditions nécessaires favorisant la protection immédiate de la victime. Ils peuvent ainsi proposer toutes mesures permettant de limiter les interactions entre les parties prenantes et, cas échéant, de mettre fin au harcèlement sexuel. Dans ce cadre, ils doivent entendre la victime et/ou les témoins. Un compte-rendu sera alors établi et signé par la ou les personnes entendues à l'aide du canevas de l'entretien personnel (cf. annexe 3).

Le Chef C, ou le CDT, avec l'appui du RRH, s'entretiennent ensuite avec la partie mise en cause et/ou toute autre personne susceptible d'apporter des éléments complémentaires, dans le but de déterminer les circonstances des événements. Un compte-rendu sera établi par le Chef C, ou le CDT qui, au besoin, pourront demander des notes complémentaires. Dans ces deux cas, les personnes entendues peuvent se faire accompagner par une personne de son choix, non impliquée dans l'événement ou son traitement.

Le Chef C transmet un dossier complet au CDT avec sa prise de position, ainsi qu'une proposition de mesures managériales provisoires et complémentaires aux mesures immédiates. Il peut s'agir par exemple, de proposer au CDT de déplacer temporairement la personne mise en cause ou la victime.

Dans tous les cas, le principe de célérité devra être appliqué.

4.2. Suivi administratif et managérial

Le dossier est ensuite transmis par le CDT au service juridique pour analyse.

Tout au long de la procédure, et en fonction des circonstances, la hiérarchie et/ou le RRH peuvent effectuer des points de situations réguliers notamment avec la victime et la personne mise en cause, dans le but de s'assurer de leur santé physique et psychique. Un tel point de situation peut également être effectué à l'initiative des parties prenantes. Au besoin, les mesures administratives ou managériales sont réajustées. La hiérarchie et/ou le RRH peuvent s'appuyer sur les compétences du DAPP pour l'accompagnement psychologique des parties durant cette période.

5. DECISION

Le CDT, sur préavis du SJP, décide de la suite à donner.

Le CDT peut notamment solliciter un entretien de service en vue d'une résiliation des rapports de travail, initier une procédure disciplinaire ou administrative ainsi que rendre un rappel à l'ordre formel. Il peut également transmettre le dossier au Conseiller d'Etat pour raison de compétence. Dans tous les cas, il peut prendre les mesures utiles notamment en pérennisant celles qui ont déjà été prises². Si la situation ne le justifie pas, le CDT peut également décider de classer le signalement sans suite.

Une fois la procédure terminée, le Chef C ou le CDT, accompagné du RRH, peuvent inviter la victime à un entretien pour l'informer de la clôture de la procédure³. Cette entrevue a également pour but de s'enquérir de son état de santé ainsi que de sa situation professionnelle.

Vu la difficulté de prouver ce type d'atteinte à la personnalité, il est possible de l'admettre sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Cependant, il y a lieu de souligner qu'en dépit de tout le soin apporté à la procédure, il se peut que les responsabilités ne puissent pas être établies.

² OS DERS 03

³ Article 28A al. 3 let c LPA

Les PV d'entretiens ainsi que toutes les pièces relatives à l'affaire sont versés au dossier personnel dans le respect des règles de la LIPAD.

6. MONITORING

Les cas de harcèlement sexuel sont relayés auprès du SJP, de la hiérarchie et/ou auprès des ressources humaines et font l'objet d'un monitoring anonymisé. Une fois par année, cette analyse est effectuée conjointement par les membres de l'EMP, le DRHP, le responsable QVT, les responsables du DAPP, du SJP et du SGRH.