

Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt : 17 janvier 2018

Projet de loi sur la protection des lanceurs d'alerte (LPLA) (B 5 07)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève, vu l'article 26, alinéa 3, de la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012, décrète ce qui suit :

Art. 1 But

¹ La présente loi a pour but de mettre en œuvre les mécanismes de protection des lanceurs d'alerte au sens de l'article 26, alinéa 3, de la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012.

² Dans ce cadre, elle vise à garantir le traitement des signalements de comportements illégaux et la protection des lanceurs d'alerte de bonne foi.

Art. 2 Champ d'application

La présente loi s'applique au personnel :

- a) visé par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997;
- b) du département chargé de l'instruction publique;
- c) d'enseignement et de recherche de l'Université de Genève et de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève;
- d) du Grand Conseil;
- e) du pouvoir judiciaire;
- f) de la Cour des comptes;
- g) des communes et des entités qui en dépendent;
- h) des institutions visées par la loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017.

Art. 3 Définition

Est un lanceur d'alerte au sens de la présente loi le membre du personnel qui, de bonne foi et pour la sauvegarde de l'intérêt général, sur la base de soupçons raisonnables, a signalé à sa hiérarchie ou à toute autre entité compétente en la matière des comportements illégaux constatés de manière licite dans l'exercice de ses fonctions en rapport avec les activités ou le personnel des autorités ou institutions soumises à la présente loi.

Art. 4 Signalement

¹ Le signalement par un lanceur d'alerte est effectué auprès de la hiérarchie.

² Il n'est pas anonyme.

³ L'identité du lanceur d'alerte est confidentielle.

⁴ Lorsque le signalement auprès de la hiérarchie n'est pas approprié, notamment car celle-ci est mise en cause, que les faits lui ont déjà été signalés sans suite ou pour tout autre motif fondé, les membres du personnel peuvent s'adresser à l'entité ou aux entités désignées par l'employeur à cet effet.

⁵ L'entité chargée de recevoir les signalements pour le personnel visé à l'article 2, lettres a, b et d, excepté celui du pouvoir judiciaire et le personnel administratif et technique de l'Université de Genève et de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, est le groupe de confiance.

⁶ La compétence de la police, du Ministère public et de la Cour des comptes est réservée.

Art. 5 Traitement du signalement

¹ L'employeur instruit le dossier afin d'établir les faits et prend les mesures nécessaires à la cessation des comportements illégaux. Il prend également des mesures à l'encontre de l'auteur de ces derniers.

² L'entité saisie d'un signalement informe, conseille et oriente le lanceur d'alerte. Elle peut, si cette compétence lui est donnée par l'employeur, instruire le dossier afin d'établir les faits.

Art. 6 Conséquences du signalement

¹ Le signalement d'un lanceur d'alerte n'entraîne pour lui aucun désavantage professionnel ni ne constitue une violation de son secret de fonction.

² Il ne constitue pas un motif de résiliation des rapports de service, de révocation ou de toute autre sanction disciplinaire.

Art. 7 Protection

¹ La protection des lanceurs d'alerte et des témoins de comportements illégaux (ci-après : témoins) est assurée par l'employeur.

² Le lanceur d'alerte et les témoins membres du personnel visé à l'article 2, lettres a, b et d, excepté celui du pouvoir judiciaire et le personnel administratif et technique de l'Université de Genève et de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève ou dont l'employeur a adhéré au dispositif de protection de la personnalité de l'Etat de Genève peuvent faire appel au groupe de confiance pour leur protection, notamment dans le cadre de l'article 4, alinéa 5.

³ Les autres autorités ou institutions auxquelles la présente loi s'applique doivent avoir un dispositif de protection. A cette fin, elles adhèrent conventionnellement au dispositif du groupe de confiance, recourent à un autre organisme ou mettent sur pied leur propre dispositif de protection de la personnalité, les deux dernières options devant garantir un niveau de protection équivalent à celui du groupe de confiance.

Art. 8 Obligations de l'employeur

¹ L'employeur met sur pied des procédures pour le signalement de comportements illégaux et pour la protection des lanceurs d'alerte ainsi que des témoins.

² Il veille à ce que l'obligation de dénoncer au sens de la loi d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale, du 27 août 2009, soit respectée.

³ Il forme les responsables hiérarchiques en matière de procédures liées au signalement et à la protection des lanceurs d'alerte et des témoins.

⁴ Il informe son personnel des procédures de signalement et de protection des lanceurs d'alerte et des témoins.

Art. 9 Entrée en vigueur

Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 10 Disposition transitoire

Un signalement peut être effectué par un lanceur d'alerte pour des faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 11 Modifications à d'autres lois

¹ La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (B 5 05), est modifiée comme suit :

Art. 2C Groupe de confiance (nouveau)

¹ Le Conseil d'Etat instaure un groupe de confiance. Après consultation des organisations représentatives du personnel, le Conseil d'Etat désigne son responsable.

² Le groupe de confiance s'acquitte de ses tâches en toute indépendance. Il est rattaché fonctionnellement au président du Conseil d'Etat et administrativement au département présidentiel.

³ Le groupe de confiance est chargé de la mise sur pied et de l'application d'un dispositif de protection de la personnalité en application de l'article 2B. Il l'applique d'office pour le personnel visé à l'article 1, alinéa 1, lettres a à c, f et g, et alinéa 2, lettre a et peut également le faire pour le personnel d'autres autorités ou institutions qui ont adhéré conventionnellement à son dispositif.

⁴ Le groupe de confiance est également chargé de recevoir des signalements de lanceurs d'alerte, d'instruire les faits et de protéger les lanceurs d'alerte, conformément à la loi sur la protection des lanceurs d'alerte, du ...
(à compléter).

* * *

² La loi d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale, du 27 août 2009 (E 4 10), est modifiée comme suit :

Art. 33, al. 3 (nouveau)

³ Un fonctionnaire est réputé avoir respecté l'obligation de l'alinéa 1 du présent article lorsqu'il a signalé les faits à sa hiérarchie ou à l'entité prévue à cet effet en application de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte, du ...
(à compléter).

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Anja WYDEN GUELPA

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les Députés,

Le présent projet de loi a pour but de mettre en œuvre l'article 26, alinéa 3, de la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012 (Cst-GE – A 2 00) au sein du Grand Etat.

Cet alinéa dispose que toute personne qui, de bonne foi et pour la sauvegarde de l'intérêt général, révèle à l'organe compétent des comportements illégaux constatés de manière licite bénéficie d'une protection adéquate.

Il s'agit ainsi d'assurer, au sein de la fonction publique genevoise et des autres autorités ou institutions visées par le champ d'application du présent projet de loi – soit également le personnel d'enseignement et de recherche de l'Université et de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, le pouvoir judiciaire, le Grand Conseil, la Cour des comptes, les communes et les institutions visées par la loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017 (LOIDP) –, un dispositif cohérent de traitement des alertes et de protection des lanceurs d'alerte, ce qui implique :

- l'affirmation par l'employeur du droit du personnel de dénoncer pour autant que certaines conditions soient respectées;
- la mise sur pied de mesures clarifiant le processus de dénonciation et facilitant une telle démarche;
- l'assurance qu'il n'y aura pas de sanctions pour les signalements justifiés;
- la prise de mesures efficaces contre les représailles qu'un lanceur d'alerte pourrait subir du fait de sa dénonciation conforme aux conditions prévues par l'employeur et à la loi;
- une information à l'ensemble du personnel sur ce thème et plus particulièrement aux cadres.

1. Avantages du dispositif proposé par rapport à la situation actuelle

Le projet de loi proposé répond aux exigences susmentionnées et renforce la protection des lanceurs d'alerte par rapport à la situation existante de trois manières :

- a) Il vise à un signalement plus précoce des comportements illégaux, rappelant le rôle central des hiérarchies en la matière; en outre, lorsqu'un

signalement à la hiérarchie n'est pas approprié, le projet de loi laisse l'autonomie à l'employeur de désigner une ou plusieurs entités chargées de recevoir l'alerte, tout en maintenant la confidentialité de l'identité de son auteur. La mise en exergue du rôle central de l'employeur permet une meilleure prise en charge des alertes et une meilleure protection de leurs auteurs. En effet, par son statut, l'employeur dispose d'une large palette d'outils lui permettant d'être le plus apte à prendre des mesures nécessaires au traitement et à la cessation de comportements illégaux, de même que de prévoir des mesures de protection des lanceurs d'alerte. En outre, l'employeur, de par sa connaissance des risques liés à son activité, est le plus à même de déterminer les entités, autres que les hiérarchies, pouvant intervenir subsidiairement en la matière.

- b) Il contient des dispositions expresses relatives à la protection à proprement parler des lanceurs d'alerte, mentionnant qu'un signalement effectué conformément aux exigences légales ne doit entraîner aucun désavantage professionnel et ne constitue pas un motif de résiliation des rapports de service, de révocation ou de sanction disciplinaire. De plus, il garantit expressément la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte.
- c) Il prévoit enfin un champ d'application clair et large, ne visant pas uniquement le personnel du Petit Etat ou celui soumis à la LPAC, mais englobant aussi le personnel des administrations communales ou encore celui des institutions de droit public (au sens de la loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017) et le personnel d'enseignement et de recherche de l'Université et de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève. Il étend ainsi la mise en œuvre de l'article 26, alinéa 3, Cst-GE à l'ensemble de la fonction publique. Cela répond au mandat donné par la constitution. En effet, il ressort des travaux des constituants la volonté de prévoir un dispositif qui puisse s'appliquer à l'ensemble du secteur public. Cette volonté a été confirmée dans le cadre de la consultation intervenue sur l'avant-projet de loi sur la protection des lanceurs d'alerte.

2. Un système flexible permettant de répondre à une large palette de situations

Le projet de loi proposé a pour but de répondre de la manière la plus opportune à une large palette de situations. C'est pour cette raison qu'un lanceur d'alerte peut s'adresser à plusieurs entités.

En prévoyant qu'un lanceur d'alerte s'adresse en priorité à sa hiérarchie, le présent projet de loi consacre le rôle central de l'employeur en la matière.

En prévoyant qu'un lanceur d'alerte peut subsidiairement s'adresser à une ou plusieurs entités désignées par l'employeur, entités qui garderont son identité confidentielle, le présent projet de loi garantit une protection indirecte du lanceur d'alerte : en effet, ce dernier peut sans crainte s'informer concernant le contenu de son signalement, voire être orienté vers l'instance compétente. En outre, des comportements illégaux, mais de moindre gravité, pourront être traités rapidement et de manière informelle. Au sein de l'administration, le groupe de confiance est d'ores et déjà désigné en tant qu'autorité récipiendaire des signalements si ceux-ci ne sont pas possibles auprès de l'employeur.

Ainsi, le recours à une ou plusieurs entités désignées par l'employeur ayant des prérogatives liées tant à l'information confidentielle du personnel concerné que, dans certains cas, à la vérification, permet de faciliter la démarche pour les lanceurs d'alerte qui peuvent ainsi lancer une alerte dans un cadre clair et rassurant.

Cela n'enlève toutefois pas ses compétences tant à la Cour des comptes qu'au Ministère public (en cas de dénonciation pénale) – auxquels, selon les circonstances, la structure chargée des alertes devrait renvoyer –, mais permet de fournir une ou des structures intermédiaires permettant de remplir au mieux le mandat constitutionnel.

Il est enfin prévu que le signalement ne peut être effectué de manière anonyme, et ce afin d'éviter des délations, étant précisé que la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte est garantie et protégée.

3. Une protection renforcée en cas de représailles

Le projet de loi prévoit une disposition spécifique concernant la protection des lanceurs d'alerte et des témoins en cas de représailles.

Le rôle central de l'employeur est consacré, puisque par son statut, il peut déployer les mesures nécessaires à la protection du lanceur d'alerte ou des témoins membres de son personnel. Subsidiairement, notamment lorsque la hiérarchie est mise en cause ou qu'elle n'a pas donné suite à un signalement, le lanceur d'alerte ou les témoins membres du personnel de l'administration cantonale ou dont l'employeur a adhéré au dispositif de protection de la personnalité de l'Etat de Genève peuvent s'adresser au groupe de confiance pour leur protection. Pour les autres entités ou institutions, un dispositif de protection est également obligatoire. Il peut s'agir à choix de faire appel au groupe de confiance, de mettre sur pied un dispositif propre ou de faire appel à un autre organisme. Le projet de loi prévoit donc expressément une protection contre les représailles pour l'ensemble de la fonction publique et non

pas uniquement pour les collaboratrices et collaborateurs de l'administration pouvant faire appel au groupe de confiance.

4. Choix du groupe de confiance pour assumer le rôle de protection et, pour les membres du personnel de l'administration cantonale, d'entité désignée pour recevoir les alertes

De par son mode de fonctionnement, les principes qui guident son action et son expérience, le groupe de confiance est apparu au Conseil d'Etat comme l'instance adéquate pour œuvrer à la protection des lanceurs d'alerte au sein de son personnel.

Mode de fonctionnement

En effet, rattaché à la présidence du Conseil d'Etat, le groupe de confiance œuvre depuis 2009 comme entité chargée de la mise en œuvre du dispositif de protection de la personnalité à l'Etat de Genève. Dans le cadre de cette mission, le groupe de confiance intervient, d'une part, par le biais de démarches informelles (entretiens d'écoute et d'orientation, médiations), soumises à une totale confidentialité et, d'autre part, par une démarche formelle, l'investigation, ayant pour but d'établir des faits et de déterminer si une atteinte à la personnalité est réalisée, ce qui implique une instruction avec des auditions de témoins, la collecte de pièces et le respect du droit d'être entendu des parties. Dans ce dernier cas, le rapport du groupe de confiance est transmis à l'autorité d'engagement de la personne mise en cause pour décision, laquelle est susceptible d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice.

Il sied encore de préciser que la chambre administrative de la Cour de justice a considéré le groupe de confiance comme premier degré de juridiction en matière de constat d'atteinte à la personnalité pour les membres du personnel pouvant faire appel à lui (ATA/852/2015); en outre, elle a jugé, dans un arrêt concernant le groupe de protection de la personnalité des HUG – structure similaire au groupe de confiance pour les HUG –, du caractère obligatoire d'une saisine préalable de cette structure en cas de plainte visant à la constatation et à la cessation d'une atteinte à la personnalité de la part d'un employé (ATA/119/2013). Ainsi, la chambre administrative de la Cour de justice octroie un statut quasi juridictionnel au groupe de confiance.

Principes déontologiques

La déontologie du groupe de confiance repose sur trois principes fondamentaux au bon fonctionnement de sa mission, à savoir l'indépendance (il est rattaché fonctionnellement au président ou à la présidente du Conseil d'Etat), l'impartialité (il ne défend ni l'employeur, ni l'employé, mais aide à

gérer des conflits quand cela est possible ou constate l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité sur plainte d'une personne ou d'une autorité d'engagement) et la confidentialité dans le cadre des démarches informelles.

Expérience utile

Le dispositif de protection de la personnalité prévoit expressément une disposition relative à la protection des membres du personnel ayant fait appel au groupe de confiance. Ainsi, l'article 11 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève, du 12 décembre 2012 (RPPers – B 5 05.10) prévoit que les parties ou témoins ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur démarche ou de leur déposition, à moins qu'ils n'agissent de manière abusive ou dans l'intention de nuire. Lorsque la situation l'exige, le groupe de confiance veille à ce que leur protection soit assurée, en préconisant les mesures opportunes. De même, il appartient à l'autorité d'engagement de prendre cas échéant toute mesure provisionnelle nécessaire.

Le groupe de confiance mène depuis 9 ans de très nombreux entretiens confidentiels d'information et d'orientation en matière de protection de la personnalité et est rôdé en la matière.

Finalement, le groupe de confiance fournit actuellement déjà des prestations non seulement pour le personnel du Petit Etat mais également pour celui de diverses institutions publiques qui ont fait le choix, par convention et moyennant rémunération, d'appliquer le dispositif du groupe de confiance, soit : les établissements publics pour l'intégration (EPI), l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile (IMAD), l'Hospice général, l'office cantonal des assurances sociales (OCAS) et l'autorité cantonale de surveillance des fondations et des institutions de prévoyance (ASFIP). De même, les communes d'Onex et de Vernier ont également souhaité être rattachées au dispositif du groupe de confiance.

Ainsi, le projet de loi proposé, en visant à une meilleure protection des lanceurs d'alerte, promeut l'intégrité dans l'administration cantonale genevoise. Il favorise de ce fait le bon fonctionnement de l'Etat.

5. Impact financier

S'agissant de l'impact financier du présent projet de loi, il implique une augmentation de la force de travail actuelle du groupe de confiance de 30%. En cas d'affiliation – par convention – d'autres entités auxquelles le projet de loi s'applique, l'augmentation des forces de travail qui en découlerait serait alors financée par ces dernières, comme c'est actuellement le cas avec le dispositif en matière de protection de la personnalité.

6. Commentaire article par article des dispositions

Article 1 **But**

L'article 1 rappelle le but de la loi qui est de mettre en application les mécanismes de protection prévus à l'article 26, alinéa 3, Cst-GE. Il s'agit de traiter les signalements de comportements illégaux et de protéger les lanceurs d'alerte de bonne foi.

Article 2 **Champ d'application**

Le champ d'application visé par le présent projet de loi se veut large, afin d'englober dans le dispositif de protection des lanceurs d'alerte l'ensemble de la fonction publique genevoise, cantonale et communale, y compris la Cour des comptes elle-même ainsi que les membres du personnel des institutions visées par la LOIDP, ce qui inclut notamment les Transports publics genevois, l'Aéroport international de Genève, les Hôpitaux universitaires de Genève, les Services industriels de Genève, la Fondation des parkings ou encore des fondations immobilières. Il comprend également le personnel administratif et technique ainsi que le personnel d'enseignement et de recherche de l'Université et de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève.

Un champ d'application large de la protection des lanceurs d'alerte présente l'avantage de transmettre un message clair de la part des institutions dans la lutte contre la corruption et les comportements illégaux. Le souhait d'un champ d'application large est également apparu dans le cadre de la consultation.

Le pouvoir judiciaire est désigné expressément à la lettre d, afin de clarifier sa situation et de faciliter la mise en œuvre de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte dans sa propre réglementation.

Article 3 **Définition**

Est donnée ici la définition d'un lanceur d'alerte. Il s'agit d'un membre du personnel qui doit être de bonne foi et agir dans l'intérêt général. Cette personne signale à sa hiérarchie ou à une autre entité prévue à cet effet des comportements illégaux constatés de manière licite. Cela est conforme à la volonté des constituants telle qu'elle ressort de leurs travaux, les constituants souhaitant une protection limitée aux faits d'une certaine gravité; la disposition de la constitution ne retient ainsi comme irrégularités que les comportements illégaux, c'est-à-dire contraires à une loi ou un règlement, à l'exclusion de comportements contraires à de simples directives ou à des règles morales, qui sont susceptibles de plus de changements ou d'appréciations subjectives. Les constatations doivent avoir été faites dans l'exercice de ses fonctions et être en

rapport avec les activités ou la personne des autorités ou institutions qui emploient le personnel visé à l'article 2, à l'exclusion de celles de bénéficiaires ou d'usagers.

Article 4 Signalement

Cette disposition prévoit que le signalement se fait en priorité à la hiérarchie, qui est la première porte d'entrée en la matière.

Il est précisé que le signalement n'est pas anonyme, afin d'éviter la délation.

Cet article consacre également la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, ce qui constitue la meilleure protection dont ce dernier puisse bénéficier, empêchant de fait toutes formes de représailles.

Subsidiairement, lorsqu'un signalement à la hiérarchie n'est pas approprié, notamment car elle est mise en cause ou que les faits lui ont déjà été signalés sans qu'une suite n'ait été donnée, l'employeur doit désigner une ou plusieurs entités chargées de recevoir l'alerte. En effet, l'employeur, de par sa connaissance des risques liés à son activité, est le plus à même de déterminer les entités, autres que les hiérarchies, pouvant intervenir subsidiairement en la matière.

Au sein de l'administration visée à l'article 2, lettres a et b, hors pouvoir judiciaire et hors personnel administratif et technique de l'Université de Genève et de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève, ainsi que du personnel du secrétariat général du Grand Conseil, c'est le groupe de confiance qui est d'ores et déjà désigné en tant qu'entité réceptrice du signalement si ce dernier ne peut être effectué auprès de la hiérarchie.

Article 5 Traitement du signalement

Si c'est l'employeur qui reçoit l'alerte, alors celui-ci doit instruire le dossier et prendre les mesures nécessaires à la cessation des comportements illégaux. Il agit également à l'encontre de l'auteur des actes illicites.

Si c'est une autre entité qui reçoit l'alerte, alors celle-ci a un rôle d'information, de conseil et d'orientation des membres du personnel. L'employeur peut lui donner la compétence d'instruire le dossier afin d'établir les faits. Cette prérogative permet de traiter rapidement des comportements illégaux de moindre gravité.

Article 6 **Conséquences du signalement**

L'article 6 prévoit qu'un signalement effectué conformément à la loi n'entraîne aucun désavantage professionnel ni ne constitue une violation du secret de fonction, protégeant expressément le lanceur d'alerte contre toute résiliation des rapports de service, révocation ou sanction disciplinaire du fait de son alerte.

Article 7 **Protection**

Il appartient en premier chef à l'employeur de garantir une protection de son personnel qui émet un signalement conformément à la loi. Cette disposition prévoit ainsi un rôle prioritaire de l'employeur dans la protection du lanceur d'alerte et des témoins, toujours dans l'esprit que l'employeur est celui qui dispose de la plus grande latitude dans la prise de mesures de protection (transfert, changement de rattachement hiérarchique, par exemple).

Cette disposition prévoit une protection non seulement pour le lanceur d'alerte, mais également pour un témoin entendu dans le cadre de la vérification de faits dénoncés. En effet, un témoin-clé peut également être victime de représailles. Sa protection est essentielle au bon déroulement de l'enquête et à la mise sur pied d'un dispositif cohérent en la matière.

Il est toutefois également prévu que le lanceur d'alerte ou les témoins puissent faire appel, pour leur protection, au groupe de confiance pour les membres du personnel de l'administration cantonale (ce qui vise les lettres a, b et d du champ d'application, hors personnel du pouvoir judiciaire et hors personnel administratif et technique de l'Université de Genève et de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève) ou dont l'employeur a adhéré à cette structure. Pour les autres autorités ou institutions, un dispositif est obligatoire. L'employeur a ainsi le choix soit d'adhérer au groupe de confiance, soit de recourir à un autre organisme, soit encore de mettre sur pied son propre dispositif. Dans ces deux derniers cas, la protection doit être équivalente à celle offerte par le groupe de confiance. Une adhésion au dispositif du groupe de confiance intervient par convention et moyennant un financement forfaitaire annuel.

Article 8 **Obligations de l'employeur**

Cet article complète les articles 4 à 7 pour ce qui est des obligations de l'employeur.

Il s'agit ainsi tout d'abord de concrétiser les obligations de l'employeur en matière de signalement et de protection par le biais de procédures.

Par ailleurs, l'employeur veille à respecter l'obligation découlant de l'article 33 de la loi d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale, du 27 août 2009 (LaCP – E 4 10).

Il est également prévu que les supérieurs hiérarchiques soient formés en matière de protection des lanceurs d'alerte et qu'une information soit dispensée à l'ensemble du personnel concernant les procédures de signalement et de protection.

Article 9 ***Entrée en vigueur***

Il est prévu que le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 10 ***Disposition transitoire***

Des faits antérieurs à l'entrée en vigueur du présent projet de loi pourront également être signalés pour autant qu'ils conservent une certaine pertinence.

Article 11 ***Modifications à d'autres lois***

Art 2C de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997

Cette disposition donne une meilleure assise légale à l'existence du groupe de confiance. En effet, ce dernier n'était régi jusqu'à présent que par voie réglementaire, sur délégation de l'article 2B, alinéa 3, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC).

Le groupe de confiance s'acquitte de ses tâches en toute indépendance. Il est rattaché directement au président du Conseil d'Etat. Pour la partie administrative, il relève du département présidentiel.

Il est ainsi prévu que le groupe de confiance soit expressément chargé de la protection de la personnalité du personnel visé à l'article 1, alinéa 1, lettres a à c, f et g, et alinéa 2, lettre a, LPAC. Il peut également intervenir pour d'autres entités si ces dernières adhèrent conventionnellement à son dispositif.

Enfin, l'alinéa 4 énonce que le groupe de confiance est également chargé de diverses tâches en matière de protection des lanceurs d'alerte, lesquelles sont spécifiées dans la loi sur la protection des lanceurs d'alerte.

Art. 33, alinéa 3, de la loi d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale, du 27 août 2009

Un alinéa 3 est rajouté à l'article 33 LaCP afin de poser le principe selon lequel le fonctionnaire – au sens large, soit également l'employé, l'auxiliaire, etc. – qui signale des faits au sens de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte à sa hiérarchie ou à l'entité prévue à cet effet est réputé avoir respecté ses obligations découlant de l'alinéa 1.

Au bénéfice de ces explications, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les Députés, de réserver un bon accueil au présent projet de loi.

Annexes :

- 1) Préavis financier*
- 2) Planification des charges et revenus de fonctionnement découlant du projet*



REPUBLIQUE ET
CANTON DE GENEVE

PREAVIS FINANCIER

Ce préavis financier ne préjuge en rien des décisions qui seront prises en matière de politique budgétaire.

1. Attestation de contrôle par le département présentant le projet de loi

- ♦ Projet de loi présenté par le département Présidentiel.
- ♦ Objet : Projet de loi sur la protection des lanceurs d'alerte
- ♦ Rubrique(s) budgétaire(s) concernée(s) : CR 01.09.61.00, nature 30
- ♦ Numéro(s) et libellé(s) de programme(s) concernés : 004.09 Assurance de la protection de la personnalité à l'Etat
- ♦ Planification des charges et revenus de fonctionnement du projet de loi :
 oui non Le tableau financier annexé au projet de loi intègre la totalité des impacts financiers découlant du projet.

(en mio de F)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Dès 2025
Ch. personnel	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Biens et services et autres ch.	-	-	-	-	-	-	-	-
Ch. financières	-	-	-	-	-	-	-	-
Subventions	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres charges	-	-	-	-	-	-	-	-
Total charges	0.1							
Revenus	-	-	-	-	-	-	-	-
Total revenus	-							
Résultat net	-0.1							

- ♦ Inscription budgétaire et financement (modifier et cocher ce qui convient) :
 oui non Les incidences financières de ce projet de loi sont inscrites au projet de budget de fonctionnement dès 2018, conformément aux données du tableau financier.
- oui non Les incidences financières de ce projet de loi sont inscrites au plan financier quadriennal 2018-2021.

BLK

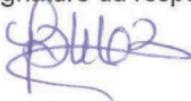
oui non Autre(s) remarque(s) : Une augmentation de 0,3 ETP est prévue dans le projet de budget 2018. Cette augmentation est entièrement neutre dans la mesure où elle est absorbée par une diminution équivalente sur d'autres programmes du département Présidentiel.

Le département atteste que le présent projet de loi est conforme à la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat (LGAF), à la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF), au modèle comptable harmonisé pour les cantons et les communes (MCH2) et aux dispositions d'exécution adoptées par le Conseil d'Etat.

Genève, le :

Signature du responsable financier :

15 décembre 2017



2. Approbation / Avis du département des finances

oui non Remarque(s) complémentaire(s) du département des finances : _____

Genève, le :

Visa du département des finances :

15 décembre 2017



N.B. : Le présent préavis financier est basé sur le PL et son exposé des motifs du 11 décembre 2017 et le tableau financier du 15 décembre 2017.

PLANIFICATION DES CHARGES ET REVENUS DE FONCTIONNEMENT DÉCOULANT DU PROJET

Projet de loi sur la protection des lanceurs d'alerte

Projet présenté par le département Présidentiel

(montants annuels, en mios de F)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	dès 2025
TOTAL charges de fonctionnement	0.05							
Charges de personnel [30]	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
Biens et services et autres charges [31]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Charges financières	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Intérêts [34]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Amortissements [33 + 366 - 466]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Subventions [363+369]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Autres charges [30-36]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TOTAL revenus de fonctionnement	0.00							
Revenus [40 à 46]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
RESULTAT NET FONCTIONNEMENT	-0.05							

Remarques :

Le projet de loi prévoit une augmentation de la force de travail du Groupe de confiance de 0,3 ETP. Cette augmentation est prévue au projet de budget 2018 et est entièrement neutre puisqu'elle est absorbée par une réduction équivalente sur d'autres programmes du département.

Date et signature du responsable financier : 15 décembre 2017