

Motion 2303

Santé au travail : aménager un climat professionnel égalitaire pour les personnes LGBTIQ au sein de l'administration !

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

- l'article 2 de l'ordonnance 3 (protection de la santé) relative à la loi sur le travail « L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs [...] » ;
- la loi sur le travail qui stipule que les dispositions sur la protection de la santé s'appliquent aussi à l'administration fédérale et aux administrations cantonales et communales ;
- l'article 22 de la constitution genevoise « Toute personne a le droit de se marier, de conclure un partenariat enregistré, de fonder une famille ou de choisir une autre forme de vie, seule ou en commun » ;
- que la République et canton de Genève a officiellement soutenu les assises LGBT 2014 « La diversité au travail : un enrichissement mutuel » ;
- les conclusions de ces assises qui proposent pistes d'actions et bonnes pratiques pour mettre en place un milieu professionnel égalitaire ;
- les résultats de l'étude « Etre LGBT au travail » qui démontrent que 70% des personnes LGBT subissent des discriminations sur leur lieu de travail et que les personnes trans subissent encore davantage de discriminations sur le lieu de travail que les personnes LGB ;
- l'article 15, alinéa 2 de la constitution genevoise portant sur l'égalité : « Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment [...] de son orientation sexuelle » ;
- qu'aborder les questions LGBT au travail permet de mettre en place un climat de travail stable, sans conflits, bénéfique pour tout le monde – employé·e·s (LGBT ou non) et employeur/employeuse ;
- que l'Etat a mis en place un « groupe de confiance » qui peut notamment travailler sur cette thématique,

invite le Conseil d'Etat

- à poursuivre ses efforts pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre sur la base du règlement entré en vigueur le 20 septembre 2017 (REgal) et de la charte suisse de la diversité au travail signée par le Conseil d'Etat le 22 février 2018, notamment en portant une attention particulière sur les points suivants :
 - communication régulière sur le contenu du règlement ;
 - poursuite de la mise à jour du vocabulaire utilisé dans les textes normatifs et documents de l'administration ;
 - agir immédiatement lorsque des manifestations d'homophobie ou transphobie ont lieu au sein de l'administration et mettre en place un système de sanctions sur la base de l'art. 11, al. 1 du REgal ;
 - renforcer la sensibilisation et la formation du personnel sur la base de l'art. 10 du REgal ;
- à veiller à l'égalité entre partenariat enregistré et mariage, notamment au sujet des congés en cas de maladie ou de décès, en respect du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux ;
- à reconnaître les familles arc-en-ciel comme une structure familiale parmi d'autres en établissant un congé parental (au moins équivalent au congé paternité) à la naissance ou à l'arrivée d'un enfant pour l'employé·e qui est parent non statutaire (partenarié ou non) et modifier le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux en conséquence ;
- à veiller au respect de l'identité de genre des personnes trans au sein de l'entreprise, à savoir respecter leur genre dans la façon dont on s'adresse à elles, notamment dans l'usage des pronoms, ainsi que le prénom choisi, même lorsque ceux-ci ne sont pas encore officialisés par un changement d'état civil.