

*Proposition présentée par les députés :*

*M<sup>mes</sup> et MM. Sarah Klopmann, Yves de Matteis, François Lefort, Boris Calame, Jean-Charles Rielle, Christian Frey, Roger Deneys, Nicole Valiquier Grecuccio, Cyril Mizrahi, Sophie Forster Carbonnier, Frédérique Perler, Jean-Michel Bugnion, Pierre Vanek*

*Date de dépôt : 16 novembre 2015*

## **Proposition de motion**

**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 de 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 examiner les pratiques actuellement en vigueur au sein de l'administration et des ressources humaines pour évaluer leur compatibilité avec les principes de non-discrimination, notamment en lien avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et d'égalité des chances ;
- à mettre en place, au sein de l'administration, une charte mentionnant explicitement le principe de non-discrimination, notamment en lien avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre ;
- à communiquer sur cette charte et ces questions ;
- à travailler sur le vocabulaire utilisé dans les textes normatifs et documents de l'administration en vue de déconstruire les stéréotypes et supprimer les éléments discriminants ;
- à agir immédiatement lorsque des manifestations d'homophobie ou transphobie ont lieu au sein de l'administration et à mettre en place un système de sanctions ;
- à réfléchir à l'opportunité de mettre en place des modules de sensibilisation et formation ;
- 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.

## **EXPOSÉ DES MOTIFS**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Entre invisibilité et visibilité, difficultés et discriminations, le quotidien professionnel des personnes LGBT est fait de stratégies d'anticipation et d'adaptation. Les risques de chaque coming out sont constamment soupesés. Si le placard peut momentanément être vécu comme une protection, il peut aussi se transformer en prison intériorisée. Lors des assises LGBT 2014 « La diversité au travail : un enrichissement mutuel », Christophe Falcoz, Directeur du cabinet RCF Management et professeur associé à l'Institut d'administration des entreprises de Lyon, explique que « Les personnes LGBT dépensent une énergie phénoménale pour cacher leurs histoires, leurs vies quotidiennes, pour contourner les questions gênantes ; énergie qui n'est pas consacrée à la performance au travail ». Olivier Sandoz, directeur général adjoint de la Fédération des entreprises romandes, a souligné que la diversité est « un atout pour la société et pour les entreprises. Elle peut augmenter la rentabilité de 5 à 10 % ». Un cadre de travail ressenti comme sécurisant et ouvert, la stabilité du poste et la qualité des relations professionnelles font partie des critères d'évaluation permanente de la possibilité ou non de faire son coming out.

Les résultats préliminaires de l'étude nationale suisse « Etre LGBT au travail », réalisée par l'Institut des études genre de l'Université de Genève et la Fédération genevoise des associations LGBT auprès de 1097 répondant·e·s, mettent en évidence les quotidiens professionnels difficiles des personnes LGBT. 70% des personnes ayant participé à l'étude ont subi des discriminations indirectes, sous formes d'insultes ou de blagues. Les discriminations directes, elles, se manifestent sous forme d'outing pour près de 22% des répondant·e·s LGB et 40% des répondant·e·s trans\* ; de mise en doute des compétences professionnelles pour près de 17% des répondant·e·s LGB et 29% des répondant·e·s trans\* ; de mise à l'écart de projets intéressants pour près de 10% des répondant·e·s LGB et 32% des répondant·e·s trans\*. L'étude met en avant que les employé·e·s ayant subi de l'homophobie ou de la transphobie sont rarement protégé·e·s. 86% des cas de plaintes à la hiérarchie n'ont été suivis d'aucune mesure. Trop souvent, c'est la victime qui est déplacée, comme si elle était à l'origine du conflit... Des mesures concrètes sont trop rarement prises envers l'agresseur ou l'agresseuse.

Mettre en place un milieu professionnel égalitaire pour toutes et tous ne passe pas uniquement par la prévention et la lutte contre l'homophobie et la transphobie. La lutte contre les discriminations est une condition nécessaire, mais pas suffisante : il faut intervenir lors de telles situations et également agir en amont, à travers une dynamique proactive, de fond et pérenne. Un milieu professionnel n'est réellement égalitaire que lorsqu'il accorde les mêmes avantages et les mêmes droits aux employé·e·s LGBT qu'aux hétérosexuel·le·s. Pour Christophe Falcoz, « l'enjeu est que l'employeur/employeuse garantisse qu'un·e salarié·e puisse parler de ces questions sans risque. C'est donc précisément pour cette raison qu'il est essentiel de mettre en place des pratiques d'inclusion. » Caroline Dayer, chercheuse et enseignante à la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (FAPSE) de l'Université de Genève, souligne la nécessité de « concrétiser une perspective qui articule dimensions individuelles (socialisation, situation et trajectoire professionnelles), interpersonnelles (relations entre collègues, avec les ressources humaines et la hiérarchie) et d'organisation du travail (conditions et structures de travail, cadres et chartes, systèmes de gestion de carrière et types de management) ». Il s'agit d'égalité d'accès à l'emploi et d'égalité des chances professionnelles.

Les manifestations d'homophobie ou de transphobie, la peur d'être la cible de violence ou d'injustice, et l'énergie considérable dépensée pour ne rien laisser transparaître ont des conséquences négatives sur la santé de l'employé·e, la qualité du travail et les relations professionnelles. Elles entraînent notamment difficulté de concentration, stress, angoisse, baisse de l'estime de soi, augmentation du taux d'absentéisme, changement de poste plus fréquent, absence aux événements sociaux organisés dans le cadre du travail.

**Mettre en place une politique de diversité au sein de l'administration aura des effets bénéfiques sur la santé et le bien-être des employé·e·s ; aménager un climat professionnel égalitaire bénéficiera tant aux employé·e·s qu'à l'Etat. Cela permettra d'établir une confiance durable.**

François Longchamp, en sa qualité de président du Conseil d'Etat de la République et canton de Genève, a fait une allocution en ouverture des assises LGBT 2014 « La diversité au travail : un enrichissement mutuel ». Il a expliqué que le groupe de confiance de l'Etat n'avait à ce jour jamais eu à effectuer de médiation liées à l'homophobie ou à la transphobie, mais qu'il serait toutefois hâtif de conclure qu'il n'y a pas d'homophobie ou de transphobie à l'Etat de Genève. « Les discriminations ne remontent pas parce que les employé·e·s LGBT n'ont pas suffisamment confiance en leur hiérarchie qui n'a jamais communiqué sur ces questions ou, si les plaintes

remontent, elles aboutissent rarement à des sanctions. Il faut donc agir en amont.» M. Longchamp a indiqué que prévenir les discriminations homophobes et transphobes, et mettre pour cela en place des actions concrètes, faisait partie des priorités de l'Etat.

Les signataires vous invitent donc, Mesdames les députées, Messieurs les députés, à soutenir cette motion.