

Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt : 16 décembre 2020

Projet de loi

sur l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre (LELVDG) (A 2 90)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève décrète ce qui suit :

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève,
vu la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, du 18 décembre 1979;
vu la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, du 11 mai 2011;
vu les articles 3, 8, alinéa 1, et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, du 4 novembre 1950;
vu la Convention relative aux droits de l'enfant, du 20 novembre 1989;
vu les articles 8, 13 et 35 de la Constitution fédérale, du 18 avril 1999;
vu l'article 3, alinéas 1 et 2, de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995;
vu les articles 8, 15, 18, alinéa 1, 20 à 23, 41, 42, 50, 148 et 151, alinéa 1, de la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012,
décrète ce qui suit :

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 Buts

¹ La présente loi a pour buts la promotion de l'égalité entre personnes et la lutte contre les violences et les discriminations fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation.

² A cette fin, l'Etat :

- a) veille au respect et à l'intégration, en droit et en fait, des principes énoncés à l'alinéa 1 dans l'ensemble de ses politiques publiques;
- b) reconnaît l'égalité de toutes les formes d'orientation affective et sexuelle, d'identité de genre et de structures familiales;
- c) veille à ce que toute personne soit traitée conformément à son identité de genre, son expression de genre et son intersexuation;
- d) met en œuvre des actions de lutte contre les violences et les discriminations définies à l'alinéa 1;
- e) favorise une approche intersectionnelle qui tient compte d'autres facteurs susceptibles de renforcer les inégalités de genre;
- f) soutient les institutions publiques et privées actives dans la lutte contre ces violences et ces discriminations;
- g) protège et soutient les personnes et les familles victimes de ces violences et de ces discriminations.

³ La lutte contre les violences et les discriminations définies à l'alinéa 1 vise à les prévenir, à les faire cesser et à remédier à leurs conséquences.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente loi s'applique au canton, aux communes et aux institutions de droit public, au sens de l'article 148, alinéa 1, de la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012 (ci-après : l'Etat).

² Les principes et exigences posés par la présente loi s'appliquent aux personnes de droit privé dans la mesure prévue au chapitre III.

Art. 3 Définitions

Dans la présente loi, on entend par :

- a) *biphobie*, toute manifestation de rejet, de discrimination ou de violence, individuelle ou collective, contre des personnes en raison de leur bisexualité supposée ou réelle, ou contre la bisexualité en général, ou encore le fait de nier la bisexualité ou de l'assimiler à une maladie;
- b) *communication inclusive*, communication orale, écrite ou visuelle qui tient compte de la diversité des genres, des structures familiales, de l'identité de genre et du prénom d'usage des personnes;
- c) *expression de genre*, la manière dont une personne présente son genre, notamment le comportement et l'apparence physique, comme l'habillement, la coiffure, le maquillage, le langage corporel et la voix;
- d) *famille arc-en-ciel*, famille dans laquelle un parent, au moins, se définit comme homosexuel, lesbienne, bisexuel-le, trans* et/ou intersexes;

- e) *harcèlement*, tout propos ou comportement non désiré provenant d'une ou plusieurs personnes, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un individu, notamment en raison de son sexe, de son orientation affective et sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre ou de son intersexuation, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant; le harcèlement se décline notamment en harcèlement sexuel, psychologique ou obsessionnel dans des espaces privés, publics, professionnels, scolaires ou virtuels;
- f) *harcèlement sexuel*, tout propos ou comportement importun à caractère sexuel ou tout autre comportement importun fondé sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation qui porte atteinte à la dignité de la personne;
- g) *harcèlement dans l'espace public*, forme de harcèlement sexuel, consistant en tout propos ou comportement importun dans des lieux ouverts au public, fondé sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation d'une personne, qui a pour objet ou pour effet de créer une situation intimidante, humiliante, dégradante ou offensante, portant ainsi atteinte à la dignité de la personne;
- h) *homophobie*, toute manifestation de rejet, de discrimination ou de violence, individuelle ou collective, contre des personnes, en raison de leur homosexualité supposée ou réelle, ou contre l'homosexualité en général, ou encore le fait de nier l'homosexualité ou de l'assimiler à une maladie;
- i) *lesbophobie*, toute manifestation de rejet, de discrimination ou de violence, individuelle ou collective, contre des femmes en raison de leur sexe et/ou de leur attirance ou sentiment amoureux, supposé ou réel, pour d'autres femmes, contre l'homosexualité en général, ou encore le fait de nier l'existence des femmes lesbiennes ou d'assimiler l'homosexualité féminine à une maladie;
- j) *identité de genre*, l'expérience intime et personnelle du genre vécue par chaque personne; elle est indépendante du sexe assigné à la naissance et prend la forme d'un sentiment d'appartenance, plein ou partiel, au genre féminin ou masculin, ou un sentiment de ne pas se reconnaître dans l'un ou l'autre, ou dans aucun des deux;
- k) *intersectionnalité*, concept et outil de réflexion qui prend en compte l'association de plusieurs critères de discrimination, comme le genre, l'âge, l'origine, la nationalité, le statut de séjour, la situation de handicap, les conditions socio-économiques, pour favoriser une approche intégrée et mettre en exergue les interconnexions et les

articulations entre les différentes formes de discrimination, qui produisent des expériences spécifiques pour les personnes concernées;

- l) *intersexuation*, les caractéristiques biologiques que possède une personne ne correspondant pas ou qu'en partie aux catégories binaires employées généralement pour distinguer les corps qualifiés de femelles des corps qualifiés de mâles;
- m) *orientation affective et sexuelle*, l'attirance affective ou sexuelle de chaque personne, ressentie envers des individus de sexe opposé, de même sexe ou les deux, ou le fait d'entretenir des relations intimes et sexuelles avec ces individus;
- n) *parent non statutaire*, parent non biologique qui dans le couple n'a pas de droit, ni d'obligations vis-à-vis de l'enfant;
- o) *sexisme*, toutes les attitudes ou comportements discriminatoires basés sur le sexe et sur des conceptions stéréotypées des sexes;
- p) *stéréotypes de genre*, représentations de ce qui est considéré comme féminin et masculin à partir desquelles se fondent les rôles, les comportements, les activités et les attributs socialement attendus d'un individu ou d'un groupe de personnes en fonction de son sexe;
- q) *transphobie*, toute manifestation de rejet, de discrimination ou de violence, individuelle ou collective, contre des personnes, en raison de leur transidentité supposée ou réelle, ou contre la transidentité en général, ou encore le fait de nier la transidentité ou de l'assimiler à une maladie;
- r) *violence sexiste*, tout acte, comportement ou propos, individuel ou collectif, qui est l'expression des rapports de genre et des relations de pouvoir qui en découlent, et qui provoque, ou est susceptible de provoquer, des préjudices ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques.

Chapitre II Principes et mesures

Section 1 En général

Art. 4 Égalité

Toutes les personnes sont égales en droit indépendamment de toutes considérations fondées sur leur sexe, leur orientation affective et sexuelle, leur identité de genre, leur expression de genre ou leur intersexuation.

Art. 5 Interdiction des violences et des discriminations

Sont interdites toutes les formes de violence et de discrimination fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou liées à l'intersexuation. Sont en particulier proscrites toutes les formes de harcèlement ainsi que les discriminations fondées sur l'état civil, la situation familiale ou la grossesse.

Art. 6 Besoins spécifiques

¹ L'Etat tient compte des besoins spécifiques liés au sexe, à l'orientation affective ou sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre et à l'intersexuation.

² Il intègre la prévention et la lutte contre les violences et les discriminations visées à l'article 5 à l'ensemble de ses politiques publiques.

³ Il veille à ce que les personnes ciblées par les violences et les discriminations visées à l'article 5 bénéficient d'une prise en charge spécialisée, notamment en matière de conseils, de soutien, d'écoute et de défense juridique.

Art. 7 Protection liée à l'identité de genre et à l'intersexuation

¹ Sous réserve des cas où le droit fédéral impose de se référer à l'état civil, toute personne a le droit d'être traitée et identifiée conformément à son identité de genre indépendamment de son ou ses prénoms et du sexe sous lesquels elle est enregistrée auprès de l'état civil.

² Le droit au respect de la sphère privée concernant les données relatives au sexe enregistré à la naissance et au processus de transition est garanti.

³ L'intégrité corporelle, physique, et psychique des personnes trans* et intersexes est protégée. Les opérations, traitements et soins liés à une transition ou à une assignation sexuelle doivent faire l'objet d'un consentement éclairé conformément à l'article 46, alinéa 1, de la loi sur la santé, du 7 avril 2006.

⁴ Il est interdit d'exiger des opérations, traitements et soins en vue d'un changement d'état civil.

Art. 8 Protection des familles arc-en-ciel

¹ L'Etat tient compte des spécificités des familles arc-en-ciel dans ses relations avec celles-ci.

² Dans la gestion de son personnel, il interdit toute discrimination et respecte les besoins spécifiques des familles arc-en-ciel, notamment en ce qui concerne l'octroi de congés au parent biologique ou au parent non statutaire suite à une naissance ou une adoption.

Art. 9 Représentation équilibrée des sexes

¹ L'Etat promeut une représentation équilibrée des sexes, notamment :

- a) au niveau politique, au sein des différents pouvoirs législatif ou délibératif et exécutif;
- b) au niveau du pouvoir judiciaire;
- c) au sein de l'administration du canton, des communes et des institutions de droit public, en particulier pour les postes à responsabilité;
- d) au sein des commissions officielles, des conseils de fondation et des conseils d'administration des établissements publics;
- e) dans le domaine de la formation, en ce qui concerne le personnel enseignant et le personnel administratif et technique intervenant au sein des différents degrés d'enseignement;
- f) au sein des entreprises, en particulier pour les postes à responsabilité et les conseils d'administration;
- g) dans le domaine associatif.

² A cette fin, il prend notamment des mesures pour faciliter la conciliation des vies privée, familiale, professionnelle et politique.

Art. 10 Communication inclusive

¹ L'Etat utilise une communication inclusive ne reproduisant pas de stéréotypes de genre dans sa communication interne et externe, dans la rédaction administrative et législative, ainsi que dans les relations avec son personnel et avec la population.

² Il forme son personnel à cet effet.

Art. 11 Statistiques

¹ L'Etat établit des statistiques sur :

- a) l'égalité dans la formation, en politique et dans la sphère professionnelle;
- b) les violences et les discriminations en raison du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'intersexuation, en particulier les féminicides et le harcèlement sexuel.

² Les statistiques en matière pénale intègrent le caractère sexiste homophobe, lesbophobe, biphobe ou transphobe des cas traités.

³ Ces statistiques sont publiées.

⁴ Le Conseil d'Etat règle les modalités de la vérification des analyses de l'égalité des salaires au sens de l'article 13d, alinéa 4, de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995.

Art. 12 Information et sensibilisation

¹ L'Etat informe sur les connaissances relatives à l'égalité ainsi qu'aux violences, aux discriminations et aux stéréotypes en raison du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'intersexuation.

² Il mène des campagnes de sensibilisation et de prévention sur ces questions.

Art. 13 Formation

¹ Les questions d'égalité et de lutte contre les violences et les discriminations en raison du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre et de l'intersexuation, et en particulier de lutte contre le harcèlement sexuel, sont intégrées aux formations professionnelles, de base, continue ou tertiaire, dont l'Etat a la responsabilité ou qui concernent son personnel.

² Cette exigence s'applique en particulier à la formation :

- a) du corps de police;
- b) du personnel pénitentiaire;
- c) du personnel du pouvoir judiciaire;
- d) du personnel de l'état civil;
- e) du personnel des structures d'accueil préscolaire;
- f) du personnel enseignant et de l'accueil parascolaire;
- g) du personnel administratif et technique des établissements d'enseignement et de formation professionnelle;
- h) du personnel des professions de la santé et du personnel hospitalier ainsi que du personnel de soins à domicile;
- i) du personnel de l'éducation spécialisée;
- j) du personnel œuvrant en faveur de la cohésion sociale et en faveur des personnes migrantes et réfugiées;
- k) du personnel des centres de loisirs et de rencontre ainsi que des clubs et centres sportifs de la relève.

Section 2 Mesures sectorielles

Art. 14 Etablissements d'enseignement et de formation professionnelle

¹ L'Etat s'assure que des mesures de prévention, de détection et de prise en charge des situations de violence ou de discrimination au sens de l'article 5 sont prises dans tous les établissements d'enseignement et de formation professionnelle.

² Le personnel et les élèves, y compris en apprentissage, en sont régulièrement informés.

Art. 15 Santé et handicap

Le personnel de l'Etat délivrant des prestations en matière de santé ou en faveur des personnes handicapées accorde une attention particulière aux besoins spécifiques des personnes concernées par :

- a) une interruption volontaire de grossesse;
- b) une maternité;
- c) un accès à la contraception;
- d) des violences sexuelles et conjugales;
- e) une intersexuation;
- f) une transition de genre;
- g) des maladies sexuellement transmissibles;
- h) une tentative de suicide, en particulier chez les jeunes.

Art. 16 Action sociale

L'Etat adopte une approche intersectionnelle et intègre la prévention des violences et des discriminations visées à l'article 5 dans ses actions visant à prévenir la pauvreté et l'exclusion et à favoriser l'autonomie et l'intégration sociale et professionnelle des personnes en difficulté.

Art. 17 Aménagement de l'espace public

L'Etat tient compte de la lutte contre les violences et les discriminations définies à l'article 1, et en particulier contre le harcèlement, en favorisant les mesures qui visent à rendre l'espace public plus sûr, non harcelant et accessible à toute la population.

Chapitre III Application au secteur privé

Section 1 En général

Art. 18 Principe

¹ L'Etat utilise tous les instruments à sa disposition pour inciter les personnes privées à respecter les principes et exigences posés par la présente loi.

² Son action à cet égard est notamment dirigée vers les entreprises, ainsi que les institutions actives en matière culturelle, sociale, sportive et de formation.

³ A cette fin, l'Etat peut notamment :

- a) mener des campagnes de sensibilisation;
- b) conclure des partenariats avec des organisations, entreprises ou autres institutions privées;
- c) encourager des formations du personnel et des labels.

⁴ L'action incitative de l'Etat vise en particulier à amener les entreprises et institutions privées :

- a) à sensibiliser leur personnel au respect des principes posés par la présente loi ainsi qu'aux préjugés et discriminations liés à la maternité et à la parentalité;
- b) à veiller à l'absence de violences et de discriminations au sens de l'article 5;
- c) à procéder à l'analyse de leurs pratiques salariales sous l'angle de l'égalité, à tenir des statistiques sur la représentation des sexes aux différents niveaux hiérarchiques et à en diffuser les résultats auprès de leur personnel;
- d) à pratiquer la communication inclusive et à respecter le prénom d'usage et l'identité de genre des personnes;
- e) à respecter la diversité des modèles familiaux et à prendre en compte les familles arc-en-ciel en matière de congés suite à une naissance ou une adoption;
- f) à prendre des mesures de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement sexuel et des atteintes à la personnalité;
- g) à faciliter la conciliation des vies privée, familiale et professionnelle.

Art. 19 Marchés publics

¹ Sous réserve des cas où un accord international ne le permet pas, l'autorité adjudicatrice peut, dans les critères d'adjudication d'un marché public, tenir compte du degré de respect par les entreprises soumissionnaires des principes et exigences posés par la présente loi.

² Le Conseil d'Etat règle les modalités d'application du présent article, après consultation des partenaires sociaux.

Art. 20 Indemnités et aides financières

L'octroi d'indemnités et d'aides financières au sens de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005, est subordonné au respect de l'égalité entre femmes et hommes et de l'interdiction des violences et des discriminations fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre.

Art. 21 Délégation de tâches publiques

Quelle que soit sa forme juridique, la délégation de tâches publiques est subordonnée au respect par l'entité délégataire de l'égalité entre femmes et hommes et de l'interdiction des violences et des discriminations fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation.

Section 2 Mesures particulières

Art. 22 Harcèlement dans l'espace public

¹ Le harcèlement dans l'espace public est punissable aux conditions prévues par le droit fédéral, notamment les articles 180, 181, 198 et 261bis du code pénal suisse, du 21 décembre 1937.

² L'Etat mène des campagnes d'information et de prévention sur le harcèlement dans l'espace public.

³ Il forme celles et ceux de ses agentes et agents qui sont susceptibles d'intervenir pour prévenir ou faire cesser des situations de harcèlement dans l'espace public.

Art. 23 Procédés de réclame

Les procédés de réclame perceptibles depuis le domaine public faisant appel à des représentations communes sexistes, homophobes, lesbophobes, biphobes ou transphobes sont interdits conformément à l'article 9, alinéa 3, de la loi sur les procédés de réclame, du 9 juin 2000.

Chapitre IV Autorités compétentes

Art. 24 Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences

¹ Le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (ci-après : bureau) est l'autorité compétente pour l'application de la présente loi. A ce titre, il est chargé d'assurer la transversalité et la cohérence de l'action de l'Etat en la matière, notamment en consultant les départements concernés.

2 Il mène ses actions en collaboration avec celles des institutions publiques ou privées actives dans les domaines concernés.

3 Le bureau travaille également en collaboration avec la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes et la commission consultative sur les thématiques liées à l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles, présidées par lui et composées de représentantes et représentants des services publics et de personnes expérimentées provenant de milieux privés.

Art. 25 Application par les organes et autorités de l'Etat

1 Dans l'exercice de leurs compétences, tous les organes et autorités de l'Etat appliquent les principes et exigences posés par la présente loi et mettent en œuvre les mesures qu'elle prescrit.

2 Ils informent le bureau de leurs actions en la matière.

Chapitre V Plan d'action cantonal

Art. 26 Principe

¹ Le Conseil d'Etat adopte au début de chaque législature et pour la durée de celle-ci un plan d'action cantonal en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations liées au genre.

² Le plan d'action cantonal prévoit notamment :

- a) une stratégie cohérente et des mesures en vue de la réalisation des buts de la présente loi;
- b) un travail de réseau avec les différents acteurs étatiques et non étatiques concernés, notamment les communes;
- c) un soutien financier aux associations et institutions poursuivant des buts analogues à ceux de la présente loi, dans le cadre des objectifs et besoins identifiés par le plan d'action cantonal.

Art. 27 Evaluation et adaptation

¹ Le plan d'action cantonal comporte des indicateurs quantitatifs et qualitatifs en vue d'évaluer l'efficacité de la stratégie et des mesures qu'il prévoit.

² En fin de législature, un rapport d'évaluation de la mise en œuvre du plan d'action cantonal est publié par le Conseil d'Etat.

³ Les résultats de l'évaluation sont intégrés au plan d'action cantonal suivant, dans une perspective d'amélioration et d'adaptation aux changements contextuels.

Chapitre VI Dispositions finales et transitoires**Art. 28 Dispositions d'application**

Le Conseil d'Etat édicte les dispositions relatives à l'application de la présente loi.

Art. 29 Entrée en vigueur

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

Art. 30 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 (LPAC – B 5 05), est modifiée comme suit :

Art. 2A, al. 1, lettre a (nouvelle teneur)

¹ Les principes généraux suivants s'appliquent dans l'administration cantonale, les services centraux et les greffes du pouvoir judiciaire, les établissements publics médicaux ainsi qu'à l'Hospice général :

- 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 affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'intersexuation, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques;

* * *

² La loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (LIP – C 1 10), est modifiée comme suit :

Art. 12, al. 3 (nouvelle teneur)

³ Il sensibilise en particulier au respect de chaque individu indépendamment de son sexe, de son orientation affective et sexuelle, de son identité, de son expression de genre, de son intersexuation ou de sa situation familiale et promeut l'égalité entre filles et garçons, notamment en matière d'information et d'orientation scolaires et professionnelles.

* * *

³ La loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (LHES-SO-GE – C 1 26), est modifiée comme suit :

Art. 3, al. 2 (nouvelle teneur)

² Elle garantit l'égalité des femmes et des hommes et interdit toutes les formes de discriminations fondées notamment sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou la situation familiale.

* * *

⁴ La loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU – C 1 30), est modifiée comme suit :

Art. 3, al. 3 (nouveau)

³ L'université interdit toutes les formes de discriminations fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou la situation familiale.

* * *

⁵ La loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005 (LIAF – D 1 11), est modifiée comme suit :

Art. 7, al. 2, lettre b (nouvelle teneur)

² En outre, des dispositions légales prévoyant des aides financières ne peuvent être édictées que si :

- b) l'entité requérante démontre qu'elle fournit une prestation personnelle supportable et tire pleinement parti de ses propres ressources et des autres sources de financement à sa disposition.

Art. 12, al. 3, phrase introductive (nouvelle teneur), lettre d (nouvelle, la lettre d ancienne devenant la lettre e)

³ L'entité requérante, au moment du dépôt de la demande, puis, pour chaque exercice annuel écoulé, présente ou tient à disposition, notamment :

- d) les informations requises par l'autorité compétente permettant de démontrer le respect de l'article 14A de la présente loi;

Art. 14, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)

¹ L'entité requérante doit démontrer qu'elle tire pleinement parti de ses propres ressources, ainsi que des autres indemnités et aides financières déjà accordées.

² L'entité requérante doit démontrer que, d'une part, elle remplit les conditions légales et que, d'autre part, elle offre la garantie d'accomplir correctement la tâche et d'en remplir toutes les conditions et charges.

Art. 14A Autres obligations (nouveau)

Les indemnités et les aides financières ne peuvent être octroyées qu'aux entités respectant les principes d'égalité entre femmes et hommes et d'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre.

Art. 15 (nouvelle teneur)

L'autorité compétente détermine les charges et les conditions permettant de garantir que l'indemnité ou l'aide financière est utilisée conformément au but visé et que la tâche est accomplie de manière économique, efficace et dans le respect de l'article 14A.

Art. 23, al. 1, lettre c (nouvelle, les lettres c et d anciennes devenant les lettres d et e)

¹ L'autorité compétente révoque la décision d'octroi, résilie le contrat de droit public, réduit le montant de l'indemnité ou de l'aide financière octroyée et en exige la restitution totale ou partielle lorsque :

- c) le bénéficiaire ne respecte pas l'article 14A de la présente loi en dépit d'une mise en demeure;

⁶ La loi sur la police, du 9 septembre 2014 (LPol – F 1 05), est modifiée comme suit :

Art. 49, al. 3 (nouvelle teneur)

³ Sauf si la sécurité immédiate l'exige et dans la mesure du possible, les personnes fouillées ne doivent l'être que par des membres du personnel de la police du même sexe ou, à leur demande, du genre auquel elles s'identifient.

* * *

⁷ La loi sur les agents de la police municipale, les contrôleurs municipaux du stationnement et les gardes auxiliaires des communes, du 20 février 2009 (LAPM – F 1 07), est modifiée comme suit :

Art. 11, al. 5 (nouvelle teneur)

⁵ Sauf si la sécurité immédiate l'exige et dans la mesure du possible, les personnes fouillées ne doivent l'être que par des agents du même sexe ou, à leur demande, du genre auquel elles s'identifient.

* * *

⁸ La loi sur les procédés de réclame, du 9 juin 2000 (LPR – F 3 20), est modifiée comme suit :

Art. 3, al. 2, lettre e (nouvelle teneur)

² Ne sont pas soumis à la présente loi :

- e) les procédés de réclame utilisés durant et sur les lieux des manifestations temporaires de nature culturelle ou sportive, sous réserve de l'article 9, alinéa 3;

Art. 9, al. 3 (nouveau)

³ Les procédés de réclame faisant appel à des représentations communes sexistes, homophobes, lesbophobes, biphobes ou transphobes ainsi que ceux qui objectivent le corps d'une personne de manière stéréotypée ou qui font ouvertement appel à des stéréotypes de genre sont interdits. Cette interdiction s'étend aux procédés de réclame utilisés durant et sur les lieux des manifestations temporaires de nature culturelle ou sportive.

* * *

⁹ La loi sur la restauration, le débit de boissons, l'hébergement et le divertissement, du 19 mars 2015 (LRDBHD – I 2 22), est modifiée comme suit :

Art. 4A Interdiction des discriminations (nouveau)

Dans l'exploitation des entreprises soumises à la présente loi, toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou la situation familiale et qui entraîne un refus de prester est interdite.

* * *

¹⁰ La loi relative aux centres de loisirs et de rencontres et à la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle, du 15 mai 1998 (LCLFASe – J 6 11), est modifiée comme suit :

Art. 2B Droits humains (nouveau)

Dans leur mission socio-éducative, les centres intègrent la sensibilisation des jeunes aux droits humains, notamment en matière de violences, de harcèlement et de discrimination en raison du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'intersexuation.

* * *

¹¹ La loi sur la santé, du 7 avril 2006 (LS – K 1 03), est modifiée comme suit :

Art. 20A Promotion de la santé liée au sexe, à l'orientation affective et sexuelle et à l'identité de genre (nouveau)

L'Etat encourage la promotion de la santé en faveur des femmes, des personnes lesbiennes, gays, bi, transgenres et intersexes, en particulier les actions visant à améliorer l'information, l'accès aux prestations de santé, ainsi que la détection et la prise en charge des atteintes à la santé.

Art. 48A Intersexuation (nouveau)

Lorsqu'un enfant incapable de discernement présente des variations du développement sexuel, aucune opération visant à lui assigner un sexe ne peut être pratiquée, sauf en cas de problème de santé avéré.

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Michèle RIGHETTI

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les Députés,

« Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa situation sociale, de son orientation sexuelle, de ses convictions ou d'une déficience. La femme et l'homme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail », tel est ainsi formulé l'article 15, alinéas 2 et 3, de la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012 (Cst-GE; rs/GE A 2 00). Toutefois, la proclamation d'un principe juridique général de non-discrimination doit être réaffirmée plus concrètement dans tout le corpus juridique afin d'en garantir la réalisation.

Genève est le cœur des organisations internationales. Aussi, la signature et la ratification par la Suisse des traités internationaux en matière de droits humains et des personnes devraient se concrétiser et se traduire par un réel engagement du canton à respecter, à protéger et à réaliser dans les faits les droits humains de leurs citoyennes et citoyens. Genève, avec sa longue tradition humanitaire, se doit d'être exemplaire dans le domaine du respect des droits fondamentaux. Toute personne a le droit de vivre libre, d'être respectée pour ce qu'elle est, d'aimer la personne qu'elle a choisie, au-delà des préjugés liés au genre.

Constats et statistiques

Actuellement, la protection accordée par les dispositions légales contre les violences et les discriminations en raison du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'intersexuation reste insuffisante.¹ Ce constat est basé sur des observations de terrain et des données statistiques. En matière d'égalité entre femmes et hommes, les recherches montrent notamment que :

- les femmes romandes occupent 20,6% des postes décisionnels (Business Monitor, *Répartition hommes-femmes au sein de la direction des entreprises en Suisse (2008-2018)*, mars 2018);
- l'écart salarial persiste avec les années (Office fédéral de la statistique, *Egalité entre femmes et hommes*);

¹ Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Naef 12.3543 du 14 juin 2012, *Le droit de la protection contre la discrimination*, mai 2016, p. 9.

- le nombre de cas de licenciements liés à une grossesse ou une maternité a augmenté (K. Lempen, A. Voloder, *Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (2004-2015)* Rapport de recherche, BFEG, 2017);
- 72% des femmes entre 16 et 25 ans, à Genève, disent avoir été confrontées au harcèlement de rue au moins une fois dans leur vie (en 2016, selon le sondage de l'Observatoire de la sécurité et de l'institut de recherche Idiap, à Genève);
- 28,3% des femmes disent avoir été harcelées sexuellement sur leur lieu de travail (Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, SECO, BFEG 2008) et 82,8% des accusations de harcèlement sexuel sont défavorables à la partie demanderesse (BFEG, *Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité femmes et hommes (2004-2015)*, Berne, 2017, p. 27).

En matière de discrimination des personnes LGBTI, l'état des lieux et pistes de travail au sujet de la prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre à Genève, réalisé par le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) et adopté par le Conseil d'Etat le 13 septembre 2017, met en évidence :

- un taux de suicide 2 à 5 fois plus élevé chez les jeunes LGB que chez les jeunes hétérosexuels (M. Häusermann, *L'impact de l'hétérosexisme et de l'homophobie sur la santé et la qualité de vie des jeunes gays, lesbiennes et bisexuel-les en Suisse*, in *Le droit de l'enfant et de l'adolescent à son orientation sexuelle et à son identité de genre*, Sion, Institut universitaire Kurt Bösch, 2014) et 10 fois plus élevé pour les jeunes trans* (Haas Ann P., L. Rodgers, L. Herman Jody, *Suicide Attempts among Transgender and Gender Non-Conforming Adults*, The Williams Institute, 2014);
- les nombreuses agressions contre des personnes homosexuelles qui ont lieu à Genève (Rapport du groupe de travail autorités-associations, *Agressions homophobes à Genève*, août 2014);
- les importantes difficultés rencontrées par les personnes LGBTI dans le domaine de la santé, en particulier par les personnes trans* et intersexes;
- le manque de formation concernant les besoins spécifiques des personnes LGBTI ainsi que l'absence de prise en compte de ces besoins par la majorité des corps professionnels;
- les difficultés rencontrées par les personnes LGBT sur leur lieu de travail. En effet, selon les résultats de l'étude menée par l'Université de Genève en la matière, 70% des personnes LGBT questionnées affirment avoir

subi des discriminations indirectes, 29,5% ont été la cible de propos et gestes obscènes, 20,4% ont été la cible de harcèlement sexuel et 16,8% ont vu leurs compétences professionnelles mises en doute (L. Parini, *Etre LGBT au travail : Résultats d'une recherche en Suisse*, UNIGE, 2015).

Ces constats rendent compte du besoin accru de protection spécifique contre ces violences et discriminations.

Conséquences de l'absence d'une loi spécifique en la matière

L'absence d'une loi spécifique pour prévenir et sanctionner les violences et discriminations en raison du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'intersexuation a notamment les conséquences suivantes :

- les victimes de violences et de discriminations ignorent les dispositions légales existantes pouvant être invoquées pour se protéger;²
- ces enjeux et les difficultés rencontrés par les victimes sont invisibilisés;
- les actions entreprises en la matière exigent un effort de légitimation plus important que celui nécessaire pour des domaines disposant de bases légales explicites ou spécifiques, notamment la loi sur l'intégration des étrangers, du 28 juin 2001 (LIETr; rs/GE A 2 55), et la loi sur l'intégration des personnes handicapées, du 16 mai 2003 (LIPH; rs/GE K 1 36);
- une grande partie des actions de sensibilisation et de prévention portant sur les enjeux en lien avec l'égalité entre femmes et hommes, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et l'intersexuation repose sur les associations qui s'épuisent à trouver des fonds pour financer leurs interventions-actions, alors que celles-ci répondent objectivement à une demande croissante. Par ailleurs, les associations dépendent de la sensibilité et de l'intérêt des interlocuteurs et interlocutrices institutionnel-le-s concerné-e-s, multipliant ainsi les « *portes d'entrée* ». Cela n'est ni efficace, ni efficient, ni pérenne notamment pour l'Etat.³ De plus, les institutions et personnes-clés intéressées font de même : elles doivent légitimer les actions à mener dans ce sens, justifier et constamment rappeler l'intégration et la prise en compte de ces thèmes dans les politiques publiques ou les différents projets globaux, afin d'assurer la visibilité de ces enjeux et de pouvoir agir concrètement;

² Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Naef 12.3543 du 14 juin 2012, *Le droit de la protection contre la discrimination*, mai 2016, p. 5.

³ Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Naef 12.3543 du 14 juin 2012, *Le droit de la protection contre la discrimination*, mai 2016.

- l'absence d'une politique publique cohérente en la matière.

Objectifs globaux d'une loi spécifique

Les résultats de l'état des lieux réalisé par le BPEV en 2017, la pratique du terrain et les recherches en la matière convergent sur l'importance de disposer de mesures contraignantes et spécifiques pour réaliser l'égalité.⁴

La présente loi vise également, dans la limite des compétences cantonales, à améliorer la protection contre les violences et les discriminations en raison du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'intersexuation par une approche duale de prévention et d'action.

Le présent projet de loi s'inscrit dans la continuité de la volonté du Conseil d'Etat de prévenir et de traiter les violences et les discriminations en raison du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre et de l'intersexuation, volonté formalisée avec l'adoption du règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal; rs/GE B 5 05.11) le 13 septembre 2017 pour ce qui concerne le personnel de l'administration cantonale.

De plus, cette loi répond notamment aux préoccupations énoncées :

- dans la résolution « *A propos de la modification de la Constitution fédérale de la Confédération suisse (modification de l'art. 8, al. 2) et de la modification du Code pénal suisse (art. 261bis)* » du 20 mai 2008 (R 563);
- dans le projet de loi modifiant la loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève, du 13 septembre 1985 (LRGC; rs/GE B 1 01), concernant les horaires des séances plénières du Grand Conseil, du 28 septembre 2015 (PL 11734);
- dans la motion « *Santé au travail : aménager un climat professionnel égalitaire pour les personnes LGBTIQ au sein de l'administration !* » du 16 novembre 2015 (M 2303);
- dans la motion « *Promotion et protection des droits humains des personnes discriminées du fait de leur orientation sexuelle ou identité de genre* » du 17 novembre 2015 (M 2304);

⁴ Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH), Prof. Dr Walter Kälin et Reto Locher, Rapport de synthèse, *Accès à la justice en cas de discrimination*, juillet 2015.

- dans la motion « *Les sifflements, l'intimidation et les mains aux fesses, ça suffit !* » du 21 février 2017 (M 2367);
- dans la motion « *Pour une véritable lutte contre les violences sexuelles et le sexisme* » du 7 novembre 2017 (M 2431);
- dans la loi sur l'accueil préscolaire, du 12 septembre 2019 (LAPr; rs/GE J 6 28) (PL 12197), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 ;
- dans la résolution « *Pour faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel* » du 24 novembre 2017 (R 839);
- dans la motion « *Pour une meilleure protection des résidents LGBTQI en EMS* » du 20 février 2018 (M 2451);
- dans la motion « *Pour engager l'égalité salariale et renforcer le bureau de la promotion de l'égalité et de prévention des violences domestiques* » du 9 mars 2018 (M 2460);
- dans la résolution « *Donner aux cantons les moyens de réaliser l'égalité entre femmes et hommes* » du 12 mars 2018 (R 847);
- dans le projet de loi modifiant la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005 (LIAF; rs/GE D 1 11) (*Pour des aides publiques conditionnées au respect de l'égalité !*), du 12 mars 2018 (PL 12288);
- dans le projet de loi constitutionnelle modifiant la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012 (Cst-GE; rs/GE A 2 00) (*Pour une constitution cantonale protégeant les personnes transgenre des discriminations*), du 12 juillet 2018 (PL 12377);
- dans la loi modifiant la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (LIP – rs/GE C 1 10) (*Pour faire de la lutte contre les discriminations un devoir de l'école publique et assurer des conditions d'apprentissage sereines*), du 12 juillet 2018 (PL 12378), adoptée le 15 mai 2019 et menant à la modification de l'article 12 LIP;
- dans la résolution « *Pour l'égalité des droits des personnes LGBTI+* » du 12 juillet 2018 (R 858);
- dans la motion « *Pour en finir avec les mutilations des personnes intersexes* » du 12 juillet 2018 (M 2491);
- dans la motion « *Pour la fin de la discrimination basée sur le genre ou l'état civil* » du 12 juillet 2018 (M 2493);
- dans la motion « *Un observatoire pour élargir le soutien offert aux personnes LGBTI+ et construire l'égalité* » du 12 juillet 2018 (M 2494);
- dans la motion « *Pour des statistiques en matière d'agressions LGBTIphobes* » du 12 juillet 2018 (M 2495);

- dans la résolution « *Pour favoriser la parité dans les conseils d'administration et de fondation des établissements de droit public* » du 27 août 2018 (R 859);
- dans la motion « *Pour favoriser la parité dans les conseils d'administration et de fondation des établissements de droit public* » du 27 août 2018 (M 2497);
- dans le projet de loi « *Contre les violences sexistes* » du 29 août 2018 (PL 12383);
- dans la pétition « *Que la honte change de camp!* » du 20 septembre 2018 (P 2050);
- dans le projet de loi modifiant la loi sur la forme, la publication et la promulgation des actes officiels, du 8 décembre 1956 (LFPP; rs/GE B 2 05) (*Pour la démasculinisation de la législation genevoise*), du 8 février 2019 (PL 12440);
- dans la motion « *Sexisme et violences sexuelles : pas dans mon parlement!* » du 25 mars 2019 (M 2537);
- dans la motion « *Label égalité femmes-hommes : encourageons les entreprises à s'engager sur la voie de l'égalité* » du 20 mai 2019 (M 2566);
- dans le projet de loi modifiant la loi sur les commissions officielles, du 18 septembre 2009 (LCOF; rs/GE A 2 20), adopté par le Conseil d'Etat le 22 mai 2019, afin d'assurer une équitable représentation des sexes dans chaque commission officielle, conseil d'administration et de fondation des établissements de droit public (PL 12531);
- dans le projet de loi modifiant la loi sur les procédés de réclame, du 9 juin 2000 (LPR; rs/GE F 3 20) (*Pour un espace public débarrassé des publicités sexistes*), du 7 août 2019 (PL 12556);
- dans les propositions de modifications réglementaires visant à atteindre la parité dans les conseils d'administration et de fondation des établissements de droit public et des commissions officielles actuellement pendantes;
- dans la modification du 22 mai 2019 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 24 février 1999 (RPAC; rs/GE B 5 05.01), afin de tenir compte des enjeux liés à la parentalité ainsi que pour donner la préférence (à compétences et qualités égales) aux candidats dont le sexe est sous-représenté et afin que la charge d'une activité découlant du cahier des charges soit adaptée à une diminution ou une augmentation du taux d'activité.

Le présent projet de loi s'inscrit par ailleurs dans la continuité de l'engagement du Conseil d'Etat « *d'être attentif à ce que des inégalités existantes, relevant de sa sphère de compétence, soient éliminées* » dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 15, alinéa 2 Cst-GE.⁵

Finalement, le présent projet de loi a fait l'objet d'une consultation auprès des principaux milieux intéressés. 96% des entités participantes se sont dites favorables au projet de loi, 78% pensent que cette loi est utile et permet de répondre à des besoins concrets et 74% estiment qu'elle permettra de renforcer la protection des personnes concernées. Les participant-e-s ont pu se prononcer sur toutes les dispositions, émettre des réserves, des propositions et des commentaires, lesquels ont été majoritairement pris en compte. A noter que préalablement à cette consultation, un avis de droit a été demandé pour notamment s'assurer de la conformité des dispositions avec le droit fédéral.

Axes principaux du présent projet de loi

En préambule, il convient de relever que le canton de Genève a souvent été un modèle d'avant-garde en matière d'égalité. Il a été le troisième canton suisse à reconnaître les droits politiques des femmes. Il a innové en matière de congé maternité, en introduisant en 2001 un système d'assurance-maternité de 16 semaines (la Confédération ayant suivi en 2005, en adoptant un congé maternité de 14 semaines). Il a également été le premier canton suisse, en 2001, à adopter une loi donnant des droits aux couples de même sexe. Plus récemment, Genève a fait usage du droit d'initiative cantonale en vue de modifier l'article 8, alinéa 2, de la Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101), et l'article 261bis du code pénal suisse, du 21 décembre 1937 (CP; RS 311.0), pour que les personnes LGBT soient davantage protégées (initiative cantonale 13.304). Il a également recouru à ce droit d'initiative pour étendre la définition de l'infraction de viol dans le CP (R 762).

Le présent projet de loi représente ainsi l'opportunité de renouveler ce statut de canton pionnier et de renforcer l'image nationale et internationale de Genève en matière de droits humains. En effet, il n'existe à ce jour aucune loi cantonale ou fédérale qui traite, de manière aussi complète, tant la promotion de l'égalité que la lutte contre les discriminations et violences liées au sexe, à l'orientation affective et sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre ou à l'intersexuation, ceci alors que les recommandations

⁵ Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la pétition en faveur de la défense des droits des homosexuel-le-s du 22 août 2013 (P 1474-B).

internationales et les études spécialisées, de même que les statistiques sur les violences et les discriminations liées au genre, confirment la nécessité de légiférer pour renforcer les droits et la protection des personnes concernées.

Par le présent projet de loi regroupant en un seul texte de nombreux domaines du droit, l'Etat ambitionne de rendre compte de la transversalité des enjeux de genre qui touchent de nombreux domaines de la vie. L'Etat entend ainsi leur conférer la visibilité et l'importance qu'ils méritent (contribuant de ce fait à sensibiliser et à changer les mentalités) ainsi que donner un cadre au respect, à la protection et à la réalisation des droits humains, qui devront être pris en compte dans ses politiques publiques et ses actions. Il favorise par ailleurs une approche intersectionnelle permettant de prendre en compte l'articulation de ces enjeux avec d'autres enjeux et discriminations.

Le présent projet de loi comprend par conséquent non seulement des principes d'ordre général, mais également des dispositions particulières répondant à des besoins spécifiques (telle la protection des familles arc-en-ciel ou celle liée à l'intersexuation) ou traitant d'enjeux plus actuels (comme l'interdiction du harcèlement dans l'espace public ou de procédés de réclame sexistes, homophobes, lesbophobes, biphobes ou transphobes). Des mesures sectorielles sont également proposées, notamment dans les domaines de l'enseignement et de la santé. Certaines dispositions incitatives visent par ailleurs le secteur privé, s'agissant des marchés publics ou concernant les entités bénéficiant d'indemnités et aides financières. A noter que les modifications à d'autres lois qui ont été intégrées au présent projet de loi occupent une place centrale, puisqu'elles permettent justement de donner une vision globale des domaines concernés...

En outre, le présent projet de loi inclut des mesures de prévention à travers la formation, l'information et la sensibilisation. Il prévoit l'élaboration d'un plan d'action cantonal (qui devra faire l'objet d'une évaluation) et la tenue de statistiques. Tous les organes de l'Etat seront engagés à respecter les exigences de la loi dans leurs domaines de compétences. Aussi, afin d'assurer la transversalité et la cohérence globale des actions de l'Etat, le BPEV doit notamment remplir une mission de coordination et de conseils en la matière. Le présent projet de loi formalise également l'importance du travail en réseau par la mention des deux commissions consultatives collaborant avec le BPEV (chargées respectivement de l'égalité entre femmes et hommes ainsi que des questions liées à l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles).

Finalement, le présent projet de loi offre un outil juridique aux personnes victimes de discriminations ou de violences fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou

l'intersexuation, en leur permettant non seulement de savoir qu'elles sont reconnues et protégées mais également d'identifier leurs droits et de les faire valoir. En d'autres termes, le présent projet de loi incite à respecter toutes les différences, dans une volonté et un désir communs, portés par chacun et chacune, de vivre dans une société où le respect, la liberté, l'égalité et la diversité sont des valeurs clés, solidement ancrées dans notre système juridique.

Commentaire article par article

Art. 1 *Buts*

La loi sur l'égalité et la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre, à savoir fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation est une loi visant à réaliser les dispositions constitutionnelles fédérales et cantonales en matière d'interdiction des discriminations et des violences fondées notamment sur le sexe et l'orientation sexuelle. Se basant sur la jurisprudence et la doctrine relatives aux articles 8, alinéa 2 Cst., et 15, alinéa 2 Cst-GE, elle couvre également la protection contre les discriminations en raison de l'identité de genre, de l'expression de genre et de l'intersexuation.⁶ Les enjeux de protection relatifs à l'identité de genre sont par ailleurs implicitement compris dans les articles 10 et 13 Cst., de même que dans les articles 28 et suivants du code civil suisse, du 10 décembre 1907 (CC; RS 210).

La protection ainsi accordée contre les violences et les discriminations fondées sur ces motifs vise à se conformer aux recommandations internationales et à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme en la matière.⁷

Pour lutter contre ces discriminations et ces violences, l'Etat doit privilégier une approche intersectionnelle et soutenir les institutions publiques et privées actives dans ces domaines. Pour ce faire, il met à

⁶ Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Naef 12.3543 du 14 juin 2012, *Le droit de la protection contre la discrimination*, mai 2016, p. 9; Alecs Recher, *Les droits des personnes trans**, in Andreas Ziegler, Michel Montini, Eylem Ayse Copur, *Droit LGBT*, 2014; Andreas Auer, Giorgio Malinverni, Michel Hottelier, *Droit constitutionnel suisse – Vol. II*, 2013.

⁷ ACEDH *P.V. c. Espagne*, du 30 novembre 2010; ACEDH *Identoba et autres c. Géorgie*, du 12 mai 2015; ACEDH *Alekseyev c. Russie*, du 21 octobre 2010; ACEDH *Salgueiro da Silva Mouta c. Portugal*, du 21 décembre 1999; Principe n° 2 de Jogjakarta, recommandation A et C; Principe n° 5 Jogjakarta, recommandations A et E.

disposition les compétences du BPEV et poursuit sa politique de soutien financier, soit à travers des aides financières ponctuelles, soit avec des contrats de prestations ou de mandat qu'il octroie.

Art. 2 *Champ d'application*

Alinéa 1

Le terme « Etat » se réfère à l'article 148, alinéa 1 Cst-GE, et comprend le canton, les communes ainsi que les institutions de droit public, ce dernier terme désignant toute instance appelée à intervenir au nom de l'autorité publique.⁸ A noter que les entités au bénéfice d'aides financières ou d'indemnités au sens de la LIAF sont également concernées.

Alinéa 2

La notion de « personnes de droit privé » a été choisie par rapport aux personnes de droit public genevoises visées par la notion d'Etat telle que précisée à l'alinéa 1. Elle comprend notamment les entreprises privées quelle que soit leur forme juridique et inclut donc les cliniques privées et les écoles privées. Elle comprend également les associations professionnelles et non professionnelles au sens des articles 60 et suivants CC. Les syndicats, les associations culturelles, sociales ou sportives sont ainsi comprises.

Les principes et exigences de la loi sont applicables aux personnes de droit privé dans la mesure prévue par le chapitre III, qui énumère les moyens permettant d'inciter les privés à respecter les principes et exigences posés par la loi.

Art. 3 *Définitions*

Les définitions proposées dans le présent projet de loi visent à remplir plusieurs objectifs. Tout d'abord, elles tendent à proposer une base de référence commune et à expliciter les concepts utiles à la compréhension de la loi. Les définitions permettent également d'avoir une vue d'ensemble des principaux enjeux traités dans le texte. Finalement, elles permettent de rendre visibles des problématiques taboues et facilitent de fait l'identification des violences ou des discriminations par les éventuelles victimes. En ce sens, proposer une base de référence commune permet de faciliter le développement de politiques publiques efficaces et cohérentes en la matière.

⁸ M. Hottelier, T. Tanquerel, *La Constitution genevoise du 14 octobre 2012*, SJ 2014 II p. 341 ss, p. 351.

Les définitions suivent l'ordre alphabétique.

Lettre a) biphobie

La biphobie est en partie comprise dans la définition de l'homophobie, mais présente des spécificités justifiant qu'elle soit mentionnée explicitement. L'une des concrétisations récurrentes de la biphobie est qu'il n'est pas rare d'entendre dire que les personnes bisexuelles « *n'existent pas* ». C'est alors qu'on nie l'existence même d'un groupe de personnes.

Lettre b) communication inclusive

Cette définition vise à éclaircir les articles 10 et 18 relatifs à la communication inclusive. Cette notion comprend celle du langage épïcène. La communication inclusive vise à faciliter l'identification par toutes et tous, et prévenir l'exclusion de certaines personnes ou groupes de personnes notamment en raison de leur sexe, de leur orientation affective et sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre ou de leur intersexuation.

Lettre c) expression de genre

L'expression de genre reflète la manière dont une personne présente son genre notamment par son habillement, sa voix ou encore sa coiffure. Celle-ci peut être en conformité avec ce qu'on attend traditionnellement du genre masculin ou féminin, ou s'en écarter de manière plus ou moins forte. C'est la non-conformité avec les normes de genre déterminées par la société et attachées au sexe de la personne visée, qui est à l'origine des comportements discriminatoires.

La prise en compte de l'enjeu de l'expression de genre dans le présent projet de loi est cruciale car elle permet de mettre en lumière l'ampleur des phénomènes de discrimination sexiste, homophobe, lesbophobe, biphobe et transphobe. Si certains peuvent douter de la pertinence d'agir en faveur d'une population restreinte plutôt que de prioriser des problématiques touchant une plus grande part de la population, le critère de l'expression de genre réalise une protection de tous les individus, quelles que soient leur réelle orientation affective et sexuelle ou identité de genre. Cette protection est notamment nécessaire pour lutter contre les comportements discriminants en raison de l'orientation affective et sexuelle supposée d'une personne. Elle permet d'agir contre les comportements homophobes, lesbophobes, biphobes ou transphobes sans égard à la situation réelle de la personne discriminée. A titre d'exemple, selon une étude québécoise, un-e élève hétérosexuel-le sur trois a été la cible d'homophobie ou de transphobie depuis le début de l'année scolaire.⁹

⁹ Coalition des familles homoparentales, *L'homophobie en milieu scolaire au Québec*, 2014.

La mention de l'expression de genre prend d'autant plus de sens, au regard des résultats de l'étude « *Etre LGBT au travail* » selon laquelle 52% des personnes trans* répondent avoir été étiquetées selon leur expression de genre dans le monde du travail.¹⁰

Il convient de relever que l'existence de restrictions en ce qui concerne par exemple l'habillement, la coiffure ou le maquillage pour des raisons notamment de sécurité ou d'hygiène ne sont pas à percevoir comme une limitation de l'expression de genre ou d'une discrimination fondée sur l'expression de genre.

Lettre d) famille arc-en-ciel

Cette définition vise à clarifier l'article 8 relatif à la protection des familles arc-en-ciel. Ces dernières sont incluses dans la diversité des structures familiales et sont concernées par les discriminations fondées sur l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre ou encore sur la situation familiale.

Lettre e) harcèlement

Cette définition du harcèlement est suffisamment large afin de couvrir toutes les formes de harcèlement, dans tous les lieux où il peut s'exercer. Il doit être compris comme un comportement hostile portant atteinte à la dignité de la personne, qui a notamment pour conséquence d'isoler et de marginaliser l'individu cible.

Le harcèlement est ici défini comme étant motivé par le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation de la personne cible.

Outre le harcèlement sexuel et psychologique, est mentionné le harcèlement obsessionnel, connu aussi sous la dénomination de « *stalking* ». Ce type de harcèlement est un des sujets de réflexion actuellement en cours au niveau fédéral s'agissant notamment des possibilités de le pénaliser.

Le cyber-harcèlement est également compris dans cette définition. Il consiste à porter préjudice à l'intégrité psychique, à la réputation et/ou à la situation financière d'une personne en proférant des menaces et insultes, en générant des menaces ou des insultes par des tiers ou en usurpant l'identité numérique.

Une étude française¹¹ a montré que plus d'un-e jeune sur cinq entre 18 et 24 ans déclare avoir déjà été victime de cyber-harcèlement. En tout, 27% des

¹⁰ L. Parini, *Etre LGBT au travail : Résultats d'une recherche en Suisse*, UNIGE, 2015, p. 8.

¹¹ IFOP, réalisée pour Franceinfo, février 2019.

jeunes ont déjà été la cible d'insultes ou de propos grossiers sur les réseaux sociaux, contre 12% de la population totale. La définition claire des formes que le cyber-harcèlement peut revêtir et son interdiction formelle permet de prévenir le risque d'une banalisation et d'une intériorisation des discours, injures ou comportements haineux subis en ligne et dans tous les espaces de la vie.

Lettre f) harcèlement sexuel

La définition du harcèlement sexuel est inscrite en sus de la définition du harcèlement général afin de tenir compte des particularités liées au harcèlement sexuel, comme notamment le fait qu'un seul acte ou comportement importun suffise pour être constitutif de harcèlement sexuel, contrairement au harcèlement psychologique. Elle s'inscrit dans la volonté de visibiliser spécifiquement cette problématique souvent laissée de côté ou intégrée à des enjeux plus généraux d'abus ou de maltraitance, où elle n'est pas clairement explicitée. Bien qu'une définition juridique du harcèlement sexuel existe pour la sphère professionnelle, ce phénomène continue à être communément associé à des actes d'ordre sexuel et à être mal interprété par rapport au phénomène du harcèlement psychologique. Nombreuses sont les personnes qui se plaignent de harcèlement psychologique, mais qui, après analyse de la situation, étaient à l'origine victimes de harcèlement sexuel. Le harcèlement psychologique peut donc être l'une des conséquences ou composantes du harcèlement sexuel. Aussi, dans une perspective de prévention et de prise en charge adaptée des victimes, il paraît important de proposer une définition spécifique de cette forme de violence au-delà du monde professionnel et cela, notamment pour favoriser l'identification du harcèlement sexuel par les victimes. La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul (RS 0.311.35), entrée en vigueur le 1^{er} avril 2018 en Suisse, invite les parties à prendre « *les mesures législatives ou autres nécessaires pour que toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit soumise à des sanctions pénales ou autres sanctions légales* » (cf. article 40).

Lettre g) harcèlement dans l'espace public

Cette disposition précise une des manifestations du harcèlement sexuel. Le phénomène du harcèlement dans « les lieux ouverts au public » fait notamment référence au harcèlement de rue et permet d'inclure les espaces ouverts autour des immeubles qui sont situés sur des parcelles privées, les

transports publics, les commerces pendant leurs heures d'ouverture, les lieux de spectacle, etc. Restent exclus les logements, les bureaux, les ateliers, etc.

Le harcèlement dans l'espace public est actuellement dénoncé et fait l'objet de traitements médiatiques et politiques. Peuvent notamment être mentionnées les propositions de motion 2367 et 2431 relatives aux violences sexuelles et au sexisme. La présente définition s'inspire notamment de celle de la Ville de Lausanne. Les articles 17 et 22 du présent projet de loi précisent les dispositions en la matière.

Lettre h) homophobie

L'homophobie comprend les différentes manifestations de rejet à l'égard d'une personne en raison de son homosexualité réelle ou supposée. Il faut comprendre par « *manifestations de rejet* » tant les manifestations visibles qu'invisibles, fondées sur l'idée que seule l'hétérosexualité est naturelle et légitime.

L'homophobie, tout comme le sexisme ordinaire, peut s'opérer de manière consciente ou inconsciente à travers notamment des plaisanteries, des comportements ou des préjugés pouvant avoir d'importantes conséquences pour les victimes en termes de confiance en soi, de risques de suicide, d'opportunités, soit en termes d'égalité des chances ou d'avoir la possibilité d'être simplement soi-même.

L'homophobie comprend la gayphobie et la lesbophobie. Cette dernière a la particularité de combiner le rejet de l'homosexualité avec le sexisme. En effet, les femmes lesbiennes sont confrontées à plusieurs formes de discrimination dont il faut également rendre compte.

Lettre i) lesbophobie

Les femmes lesbiennes ne sont souvent pas nommées, mais incluses dans la notion plus générale d'homosexualité, contribuant à rendre moins visibles les enjeux et les besoins spécifiques qui les concernent. En effet, les femmes lesbiennes font l'objet d'une double discrimination, celle liée à leur orientation affective et sexuelle et celle liée à leur sexe. Une approche spécifique et intersectionnelle est pertinente à cet égard.

Lettre j) identité de genre

La notion d'identité de genre est quasiment absente du régime juridique suisse,¹² ce qui a pour conséquence de priver les personnes trans* d'une protection adaptée et efficace contre les violences et les discriminations

¹² Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Naef 12.3543 du 14 juin 2012, *Le droit de la protection contre la discrimination*, mai 2016, p. 9.

qu'elles subissent.¹³ Ainsi, les personnes trans* se trouvent dans une situation de vulnérabilité face aux violences et aux discriminations en raison de l'identité de genre.

Lettre k) intersectionnalité

Les discriminations et les violences liées au sexe, à l'orientation affective et sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre ou à l'intersexuation peuvent également s'articuler avec d'autres enjeux et discriminations fondées sur d'autres critères comme l'âge, la situation de handicap, la nationalité, l'origine, les conditions socio-économiques. Cette notion désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de discrimination et permet de rendre compte des intersections et des liens entre ces dernières.

Lettre l) intersexuation

Les personnes intersexes forment une communauté invisible. En sus de cette invisibilité, beaucoup de questions et de confusions subsistent aujourd'hui quant à la définition de l'intersexuation, ce qui impacte la prise en compte de la réalité sociale, médicale et légale des personnes intersexes. La méconnaissance et le tabou autour de ces enjeux, de même que les normes sociales de genre, jouent un rôle sur l'existence d'opérations d'assignation sexuelle faites sur les enfants présentant une variation du développement sexuel, qui sont considérées comme des mutilations génitales, contraires aux droits humains.

Lettre m) orientation affective et sexuelle

Cette disposition définit ce qu'il doit être entendu par orientation affective et sexuelle en vue d'éliminer les éventuelles confusions encore existantes. La définition retenue inclut les aspects distincts d'attraction affective et d'attraction sexuelle, sans que ceux-ci ne soient nécessairement cumulatifs.

Lettre n) parent non statutaire

En droit, si un couple de même sexe recourt à une procréation médicalement assistée (PMA) ou à une gestation pour autrui (GPA) dans un pays dans lequel ces méthodes sont légales et qu'elles ou ils sont enregistrés comme mères ou pères de l'enfant dans ce pays, un seul lien de filiation est reconnu au retour en Suisse (celui entre l'enfant et le parent biologique). Un seul parent est reconnu juridiquement, le parent biologique. Aussi, bien que le désir d'enfants et de fonder une famille ainsi que les démarches pour y parvenir puissent être partagés par les deux parents dans le cadre d'un projet parental, un seul en a la reconnaissance légale et est donc reconnu dans sa fonction de parent. L'autre parent est qualifié de parent non statutaire et ne

¹³ Rapport de synthèse CSDH, *Accès à la justice en cas de discrimination*, juillet 2015, p. 22.

dispose d'aucun droit, ni d'obligation vis-à-vis de l'enfant, créant des difficultés et de l'instabilité pour le parent en question, l'enfant et la famille dans son ensemble.

En effet, le parent non statutaire pourra adopter l'enfant de son ou de sa partenaire et être reconnu comme parent légal à la condition de s'être occupé de l'enfant pendant au moins une année. Cette condition peut créer un déséquilibre au sein d'une fratrie, dans le cas d'une précédente adoption de l'enfant du ou de la partenaire, et en cas de séparation des parents durant la première année, générant de l'instabilité pour toute la famille concernée. Cette disposition vise à donner de la visibilité aux enjeux des parents non statutaires et plus largement à renforcer la protection des personnes composant les familles arc-en-ciel, mais également la protection des familles arc-en-ciel en tant qu'unité.

Lettre o) sexisme

Le sexisme se décline sous différentes formes, à différents degrés et se retrouve dans tous les domaines de la vie. Majoritairement, ce sont les femmes qui en sont les cibles. Ainsi, des plaisanteries ou des comportements même inconscients sont qualifiables de sexistes du fait qu'ils reproduisent des stéréotypes de genre. La notion de sexisme ordinaire permet de mettre en avant la reproduction inconsciente des stéréotypes de genre, intériorisés dès le plus jeune âge à travers la socialisation, et qui de fait sont banalisés. Le sexisme a des conséquences importantes sur la place des individus et leur rôle dans la société, sur leur confiance en soi et sur les opportunités qui leur sont offertes. Il est de ce fait un obstacle à l'égalité des chances.

Lettre p) stéréotypes de genre

Les stéréotypes de genre reposent sur des représentations socialement construites pour justifier des rôles, des comportements ou encore des attentes différentes selon le sexe. Ils imposent une vision binaire et hétéronormée qui prêterite celles et ceux qui ne s'y conforment pas. Aussi, cette notion apparaît centrale pour comprendre les discriminations fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou encore l'intersexuation, sur laquelle elles reposent. La sensibilisation visant à une compréhension et une prise de conscience de ces stéréotypes de genre représente l'un des moyens clé pour prévenir les discriminations et les violences sexistes, homophobes, lesbophobes, biphobes et transphobes. A noter que, selon la Convention d'Istanbul, les parties doivent prendre les mesures nécessaires pour lutter contre des pratiques fondées sur des rôles stéréotypés des femmes et des hommes (art. 12, al. 1).

Lettre q) transphobie

Le terme « personnes trans* », ou transidentité, désigne toute personne dont l'identité de genre est en inadéquation partielle ou totale avec son sexe assigné à la naissance. L'astérisque vise à inclure toutes les personnes concernées, quel que soit leur parcours. Les personnes trans* sont exposées à des violences et à des discriminations qu'elles soient ouvertement trans* ou non. La transphobie peut se manifester par des injures ou des agressions physiques. Mais elle peut également se manifester par l'utilisation volontaire du mauvais prénom ou du mauvais pronom, utilisation qui vise à rappeler la personne trans* à son sexe assigné à la naissance. Pour une personne trans*, ces comportements, qui peuvent sembler anodins pour d'autres, peuvent être insupportables car ils visent à nier son identité.

Par ailleurs, il est crucial de faire une distinction claire entre la transphobie, l'homophobie, la lesbophobie et la biphobie. Bien que ces systèmes de discrimination soient semblables, chacun possède des spécificités. Tandis que l'homophobie, la lesbophobie et la biphobie expriment un rejet de certains individus en fonction de leur orientation affective et sexuelle, la transphobie consiste en un rejet sur la base de l'identité de genre.

Lettre r) violence sexiste

Les violences sexistes sont celles visant à rappeler aux individus leurs « rôles » traditionnels de femmes ou d'hommes de manière péremptoire, contraignante ou qui introduit un déséquilibre. La notion de « violences sexistes » comprend les nombreuses formes de violences motivées par le genre de la personne sans qu'elles ne soient uniquement à caractère sexuel. Sont ainsi par exemple inclus le harcèlement de rue, les injures dénigrant les femmes en général ou les propos réduisant celles-ci à leur sexualité. Ces comportements sont très répandus, se dissimulent parfois sous le couvert de l'humour et peinent ainsi à être reconnus comme des formes de violences.

Art. 4 *Egalité*

Ce premier principe vise à rappeler le principe d'égalité inscrit dans les constitutions tant fédérale que cantonale (cf. art. 8 Cst. et art. 15 Cst-GE) et à y intégrer explicitement l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et l'intersexuation.

Art. 5 *Interdiction des violences et des discriminations*

Le principe énoncé par cette disposition vise à préciser l'étendue de l'interdiction des discriminations en raison du sexe, de l'orientation affective

et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'intersexuation.

Les enjeux en lien avec l'état civil concernent principalement les personnes trans*, soit lorsque le sexe inscrit à l'état civil ne correspond pas à leur identité de genre, ou encore les personnes partenariées, soit forcément des personnes homosexuelles ou bisexuelles en Suisse. La mention des discriminations en raison de la situation familiale fait référence aux discriminations que subissent les familles arc-en-ciel (familles dans lesquelles au moins l'un des parents se définit comme LGBTI). Pour finir, les discriminations en raison de la grossesse ou de la parentalité sont une forme répandue de discrimination en raison du sexe.

Ces précisions sont des rappels des obligations légales existantes mais peu appliquées et comprises. Il s'agit d'exemplifier ce qui est compris par les termes généraux des dispositions antidiscriminatoires et contre le harcèlement.

Cette interdiction de discriminer et de commettre des violences fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation s'applique à tous les domaines de la vie, aussi bien privée que publique.

Art. 6 Besoins spécifiques

Alinéas 1 et 2

Cette disposition prévoit l'obligation pour le canton, les communes et les institutions cantonales de droit public de prendre en compte les besoins spécifiques liés aux différences de sexe, à l'orientation affective et sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre et à l'intersexuation dans leur fonctionnement. Il est important de noter que les besoins spécifiques dont il est question sont propres à chaque critère mentionné et à chaque domaine. A titre d'exemple, dans le domaine de la formation, des mesures en vue de faciliter l'intégration d'un ou une élève en transition doivent être prises, particulièrement dans les procédures d'information du personnel encadrant. Ces besoins spécifiques concernent toutes les politiques publiques que l'Etat met en œuvre et doivent donc être pris en compte.

Alinéa 3

Selon les associations actives dans la prévention des violences et des discriminations fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation, un certain nombre de victimes ressentent le besoin de parler de ce qu'elles ont vécu sans pour autant porter plainte, et donc faire appel à la police, ou saisir la justice,

et ce particulièrement en l'absence de bases légales explicites sur ces enjeux. Selon la problématique, elles souhaitent également pouvoir s'adresser à des personnes à qui elles peuvent s'identifier.

L'exemple des discriminations racistes est intéressant à cet égard. En effet, les propos et actes racistes sont interdits par l'article 261bis CP. Sur cette base, des statistiques et des mesures de prise en charge spécifiques ont été demandées par la Confédération et mises en place, comprenant notamment des offres d'écoute, de conseils, de soutiens psychosociaux et juridiques. La Confédération a en effet fixé comme objectif dans le cadre des programmes d'intégration cantonaux (PIC) que « toute personne discriminée en raison de ses origines ou de sa « race » peut obtenir un conseil et un soutien qualifiés ».

L'objectif de cette disposition est d'assurer les mêmes prestations aux personnes qui seraient discriminées ou victimes de violences fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation, en se référant notamment aux constitutions fédérale et cantonale et dans un souci d'égalité de traitement des différents motifs de discrimination.

La mise en œuvre de cet article relatif aux besoins spécifiques implique la formation du personnel des institutions publiques en référence à l'article 13 du présent projet de loi. Il est précisé à cet égard que l'allocation des ressources nécessaires pour ces dernières sera examinée en fonction des budgets disponibles et que des subventions sont accordées à cet effet.

Art. 7 ***Protection liée à l'identité de genre et à l'intersexuation***

Les discriminations et les violences fondées sur l'identité de genre sont encore peu documentées et sont quasiment absentes du régime juridique suisse¹⁴ ce qui a pour conséquence que les personnes trans* se trouvent dans une situation de vulnérabilité face aux violences et aux discriminations fondées sur ce motif. Les enjeux liés à l'intersexuation demeurent également peu connus. Cet article répond à un véritable besoin exprimé par les personnes trans* et intersexes et le milieu associatif en lien. Il vise à rendre compte des principaux enjeux en lien avec l'identité de genre et l'intersexuation, à savoir les questions liées aux pratiques médicales et à l'état civil.

¹⁴ Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Naef 12.3543 du 14 juin 2012, *Le droit de la protection contre la discrimination*, mai 2016, p. 9.

Alinéas 1 et 2

Ces dispositions édictent le droit pour chaque personne d'être reconnue sous son identité de genre. Il répond au besoin de protection de la sphère privée des personnes trans*. En effet, la transidentité d'une personne faisant partie de sa sphère privée, elle est protégée au sens de l'article 13 Cst. Il est courant que lors d'une transition, le sexe inscrit à l'état civil et l'expression de genre de la personne ne correspondent plus. Ceci amène souvent les institutions à questionner la personne intéressée, la forçant ainsi à révéler sa transidentité. Afin d'éviter une telle violation de leur sphère privée (art. 13 Cst.) ainsi que de leur personnalité (art. 28 CC), les personnes trans* ont droit à la reconnaissance de leur identité de genre et à l'utilisation de leur prénom d'usage. En outre, l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, du 4 novembre 1950 (CEDH; RS 0.101), protège également le droit au respect de la vie privée.¹⁵ Aussi, en ce qui concerne une éventuelle divergence entre les parents et l'élève mineure, mais capable de discernement, c'est l'avis de l'élève qui doit primer, car la question du nom et du genre relève des droits strictement personnels.

Les dispositions du droit fédéral demeurent bien entendu réservées. En effet, un canton ne peut s'écarter des données de l'état civil lorsqu'il s'agit de traiter des données personnelles dans le cadre de l'application du droit fédéral. Aussi, par exemple pour la procédure pénale, pour l'application de la législation sur la circulation routière, pour l'application de la législation fédérale en matière d'assurances sociales, les autorités genevoises devront s'en tenir aux données de l'état civil. En revanche, en matière de prestations cantonales, de gestion du personnel de l'Etat (sous réserve des assurances sociales), d'enseignement, notamment, la règle visée ici trouve application. La pratique de l'Université de Genève va d'ailleurs déjà dans ce sens (cf. <https://www.unige.ch/formalites/personnelles/nom1/>).

Alinéa 3

Le respect de l'intégrité corporelle, physique et psychique, est garanti à toute personne conformément aux articles 10 Cst. et 18 Cst-GE. Quant à l'exigence du consentement éclairé, elle vaut d'une manière générale en vertu de l'article 46 LS.

Alinéa 4

Cette disposition concerne un enjeu spécifique et important pour les personnes trans*. Il s'agit d'une reprise du droit international existant et du projet de modification du code civil suisse proposé en 2018 par le Conseil

¹⁵ ACEDH *Christine Goodwin c. Royaume-Uni*, du 11 juillet 2002; ACEDH *Van Kück c. Allemagne*, du 12 juin 2003.

fédéral qui va encore plus loin car le changement d'état civil se fera uniquement sur la base d'une déclaration de la personne concernée.¹⁶ Aussi, les opérations génitales amenant la stérilisation sont déjà interdites en Suisse de par l'arrêt A.P., Nicot et Garçon c. France de 2017 de la CEDH.

Art. 8 *Protection des familles arc-en-ciel*

Alinéa 1

Le concept de familles arc-en-ciel désigne une famille dans laquelle un parent, au moins, se définit comme homosexuel, lesbienne, bisexuel-le ou trans*. Il existe une grande pluralité de familles arc-en-ciel : familles homoparentales, familles recomposées, familles monoparentales, familles trans*, familles bi, familles vivant en coparentalité. Aussi, cette notion a été préférée à celle d'homoparentalité de sorte à assurer l'inclusion de la diversité des structures familiales.

Tous les formulaires ou documents officiels, et plus particulièrement ceux accompagnant la vie de l'enfant (garderie, école, parascolaire, institutions médicales, etc.), doivent être conformes au droit en vigueur et tenir compte de la diversité des structures familiales. Il en va de même pour la communication orale et interpersonnelle des agent-e-s du service public aussi bien à l'interne qu'à l'externe vis-à-vis des usagères et usagers. Aussi, une attention particulière doit être apportée au niveau de la communication en ce qui concerne notamment l'état civil et la parentalité ainsi que dans le cadre de la procédure d'adoption de l'enfant du ou de la partenaire de sorte à garantir une approche et des prestations inclusives.

En effet, depuis le 1^{er} janvier 2018, la possibilité d'adopter l'enfant du ou de la partenaire est ouverte pour les couples hétérosexuels mariés mais aussi pour les partenaires enregistré-e-s, dès lors que le deuxième parent biologique de l'enfant est inconnu, décédé ou d'accord pour céder ses droits et obligations. Lors de l'examen de la demande d'adoption, la question de l'intérêt supérieur de l'enfant constitue l'élément central d'appréciation. Aussi, l'intérêt de l'enfant devrait être considéré à la lumière des spécificités propres aux familles homoparentales. La pratique au sujet de l'audition des enfants n'ayant pas atteint l'âge du discernement devrait être reconsidérée par les autorités chargées de la procédure, tout comme les documents à fournir et la durée de ladite procédure.

¹⁶ Message du Conseil fédéral concernant la révision du code civil suisse (Changement de sexe à l'état civil) du 6 décembre 2019, FF 2020 779.

Alinéa 2

Actuellement, l'Etat prévoit un congé rémunéré de maternité de 20 semaines et de paternité de 10 jours pour ses collaborateurs et collaboratrices. Ces congés s'appliquent par analogie à l'adoption (art. 34, 34A, 34B RPAC).

Le Conseil d'Etat s'est engagé à veiller au respect du principe de l'égalité de traitement et de l'égalité dans les faits de tous les membres du personnel, quels que soient leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur identité de genre (REgal). Aussi, ce principe devrait s'appliquer aux congés liés à la parentalité pour les couples de même sexe, notamment en regard du principe d'égalité et de non-discrimination inscrit dans les constitutions suisse et genevoise, mais aussi en référence à la primauté de l'intérêt de l'enfant. Pour rappel, l'adoption conjointe pour les couples de même sexe, la procréation médicalement assistée (PMA) et la gestation pour autrui (GPA) sont encore interdites en Suisse. Le droit suisse considère en effet qu'un couple qui se rend à l'étranger uniquement dans le but de recourir à la PMA ou à la GPA contourne le système prévalant en Suisse. En droit, si un couple de même sexe recourt à une PMA ou à une GPA dans un pays dans lequel ces méthodes sont légales et qu'elles ou ils sont enregistrés comme mères ou pères de l'enfant dans ce pays, un seul lien de filiation est reconnu au retour en Suisse (celui entre l'enfant et le parent biologique). Dans l'hypothèse où un seul parent a été reconnu juridiquement, l'autre pourra ensuite adopter l'enfant du ou de la partenaire selon la nouvelle réglementation entrée en vigueur en janvier 2018. Toutefois, l'adoption de l'enfant du ou de la partenaire ne pouvant se faire qu'à la condition de s'être occupé-e de l'enfant pendant au moins une année, le traitement du congé pour adoption par analogie au congé paternité (art. 34C RPAC : 10 jours durant la première année de l'enfant) dans cette situation devrait également s'appliquer.

Par conséquent, cette disposition vise à formaliser l'application du congé de maternité de 20 semaines prévu dans le RPAC à un seul des deux parents reconnus comme étant le parent biologique, qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme, au sein d'un couple du même sexe (cf. M 2533). Le congé paternité de 10 jours devrait également être octroyé au parent non statutaire au sein d'un couple du même sexe partenariat ou vivant en concubinage, qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme. Les articles du RPAC relatifs à ces enjeux seront modifiés dans ce sens.

Art. 9 *Représentation équilibrée des sexes*

Alinéa 1

Cette disposition définit de manière non exhaustive les niveaux où une représentation équilibrée des sexes doit être promue en référence aux statistiques disponibles en la matière.

Au niveau politique, en 2018, on recense 29% de femmes parmi les élu-e-s au Conseil d'Etat, soit deux femmes, et 32% de femmes parmi les député-e-s au Grand Conseil. Au niveau communal, en 2015, on dénombre 34,5% de conseillères municipales et 33,8% de femmes occupant le poste de conseillères administratives.

En ce qui concerne les administrations cantonale et communales, les institutions de droit public ainsi que les commissions officielles, la promotion d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes à travers des mesures ciblées constitue un des objectifs du Conseil d'Etat pour la présente législature. Elle fait notamment référence à la motion 2497 et à la résolution 859 pour favoriser la parité dans les conseils d'administration et de fondation des établissements de droit public.

Les femmes représentaient en ce début de législature 37% des membres des conseils d'administration des 22 institutions ou fondations de droit public et 34% des membres des commissions officielles.

Au niveau de l'économie privée, en 2019, il y a 16,9% de femmes siégeant au sein d'un conseil d'administration suisse et à peine 7% en 2018 occupant un poste de manager au sein des directions d'entreprises.

Au niveau de la formation, pour l'année scolaire 2018-2019, les femmes représentent 84% du personnel enseignant au niveau de l'enseignement primaire, 58% au niveau de l'enseignement secondaire, 51% au niveau de l'enseignement tertiaire (SRED).

Il convient de rappeler que le présent projet de loi est un projet de loi-cadre qui pose les principes généraux, soit pour cet article celui d'une représentation équilibrée des femmes et hommes. Pour atteindre cet objectif, l'Etat entreprend déjà de nombreuses actions qu'il s'agit ainsi de poursuivre et formaliser. L'Etat peut par ailleurs proposer des modifications légales dans ce sens, à l'instar de ce qu'il a entrepris dans son projet de loi PL 12531 modifiant la LCOF visant à atteindre la parité au sein des commissions officielles et des conseils d'administration des régies publiques.

Alinéa 2

Une représentation équilibrée aux différents niveaux susmentionnés implique en parallèle de favoriser la conciliation des vies, notamment en

considération du fait que les femmes restent les principales concernées par les charges domestiques et éducatives.

Les mesures de conciliation des vies comprennent aussi bien un nombre suffisant de places en crèche ou d'accueil préscolaire disponible (cf. art. 200 Cst-GE), que la prise en compte des horaires étendus pratiqués dans des secteurs d'activité tels que celui de la santé ou encore l'adaptation des horaires des séances du Grand Conseil, en référence à l'article 50 Cst-GE, et notamment du PL 11734, déposé le 28 septembre 2015, modifiant la LRGC, relativement aux horaires des séances plénières demandant qu'elles se déroulent en journée.

Art. 10 ***Communication inclusive***

La communication est à comprendre au sens large, aussi bien entre collègues à l'interne de l'administration qu'à l'externe vis-à-vis des usager-e-s.

La communication inclusive comprend toutes les communications orales, écrites ou visuelles, à l'exception du matériel pédagogique. Elle a pour but de permettre à toute personne ou à tout modèle familial de se reconnaître, et donc, ne pas être exclu. Qu'il s'agisse des femmes, des familles arc-en-ciel, des couples partenariés ou des personnes trans*. Ce principe d'inclusion implique donc que les professionnel-le-s de tous les milieux doivent notamment tenir compte de l'identité de genre et du prénom d'usage des personnes ainsi que de la diversité des modèles familiaux dans leurs communications interpersonnelles. Il est par exemple attendu que le pronom demandé par son interlocuteur ou interlocutrice soit utilisé dans les faits.

Les formulaires doivent également proposer la possibilité d'inscrire un prénom d'usage et comprendre les familles arc-en-ciel, ce qui découle également de la modification de l'article 27a de la loi fédérale sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe, du 18 juin 2004 (LPart; RS 211.231), et de la modification du code civil suisse depuis le 1^{er} janvier 2018 rendant possible l'adoption de l'enfant de sa ou de son partenaire. Toutefois, sont réservées les dispositions fédérales en la matière.

Le langage épïcène privilégie l'utilisation d'une terminologie neutre du point de vue du genre. La finalité étant que les femmes et les hommes soient mis sur un pied d'égalité, ainsi on préférera dire « membres du personnel » plutôt que « collaborateurs », « les directions » plutôt « les directeurs ».

Afin d'appliquer de manière efficace et cohérente les obligations de la présente disposition, le personnel des services de l'Etat, des communes et des

institutions de droit public, ainsi que des concessionnaires de services publics et les entités subventionnées, sont formés en la matière.

Art. 11 **Statistiques**

Il convient de rappeler que le présent projet de loi est un projet de loi-cadre qui pose les principes généraux et que, de facto, les coûts de mise en œuvre ne peuvent être chiffrés à ce stade. La mise en œuvre se fera dans le cadre des budgets disponibles et en collaboration avec les entités subventionnées.

Alinéa 1

Cette disposition étend l'obligation de tenir des statistiques à l'ensemble des services de l'administration cantonale, tant sur les enjeux de promotion de l'égalité que sur les cas de violences ou de discriminations. Des données doivent donc être récoltées, non seulement au sujet du personnel de l'administration, mais aussi au sujet des usagères et usagers des services. Ainsi, des statistiques doivent être tenues notamment au sein du département chargé de l'instruction publique, dans les établissements scolaires, en ce qui concerne les cas de violences, de discriminations ou de décrochage scolaire parmi les élèves ou encore au sein des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG). A noter que lors des consultations médicales, le personnel des HUG est particulièrement attentif à déceler si l'objet de la consultation est dû à des violences ou des discriminations en raison du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'intersexuation.

En matière de promotion de l'égalité dans la formation, une attention particulière devrait être portée au nombre de femmes et d'hommes occupant des fonctions de direction, de professeur-e selon le niveau d'enseignement ainsi qu'au nombre de filles et de garçons selon les filières de formation, en particulier dans les filières mathématiques, informatiques, sciences naturelles et techniques (MINT). Au niveau de la sphère professionnelle, des statistiques sont tenues sur la représentation des femmes et des hommes selon les classes de fonction au sein des différents départements de l'Etat, au sein des différentes commissions officielles et des conseils d'administration des régies publiques sous la responsabilité du Conseil d'Etat. Un seuil minimum de 40% de l'un ou de l'autre sexe devrait être assuré. Des modifications dans ce sens à la LCOF, à la loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017 (LOIDP; rs/GE A 2 24), ainsi qu'à la LRGC ont d'ores et déjà été adoptées par le Conseil d'Etat dans sa séance du 22 mai 2019. Par ailleurs, une révision du RPAC est entrée en vigueur le 30 mai 2019. Cette modification, dans un souci de cohérence et d'efficacité, précise qu'à

compétences et qualités égales, la préférence est non seulement donnée aux candidat-e-s étant déjà fonctionnaires ou employé-e-s mais également dont le sexe est sous-représenté. Cette modification établit également que la charge de l'activité qui découle du cahier des charges doit être adaptée à une diminution ou une augmentation du taux d'activité.

Les services de l'Etat ainsi que les institutions publiques actives dans la prévention des discriminations ou des violences fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation doivent tenir des statistiques internes ainsi que sur leurs prestations aux usagères et usagers et leur public cible, et les transmettre à l'Etat, pour lui le BPEV. La collecte des données et leur traitement implique la mise en place d'un dispositif identifiant clairement les parties prenantes, les données souhaitées et garantissant le respect de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001 (LIPAD; rs/GE A 2 08). A noter que le BPEV, en collaboration avec l'office cantonal de la statistique (OCSTAT), dispose déjà d'une expérience confirmée dans la collecte et le traitement de données sensibles dans le cadre de l'Observatoire des violences domestiques.

Alinéa 2

La question de l'intégration des statistiques relatives aux crimes haineux perpétrés notamment à l'encontre des personnes LGBTI dans la statistique policière de la criminalité (SPC) a été posée en 2017 au niveau fédéral (cf. Question 16.1051), puis aux cantons à travers une consultation sur cet objet. En effet, les cantons étant les fournisseurs des données en la matière, il s'agissait de les questionner sur l'opportunité et la faisabilité d'introduire dans la SPC le mobile « crime haineux », plus précisément perpétrés contre les personnes homosexuelles et les personnes trans*. La plupart des cantons, dont Genève qui s'est exprimé en mai 2017, avaient répondu défavorablement à cette proposition.

Toutefois, il est à noter que le Conseil d'Etat, dans son rapport au Grand Conseil du 4 décembre 2013 relatif à la motion 2092 « *Homophobie : la lutte contre les discriminations doit s'institutionnaliser !* », souligne que la quantification est une étape cruciale pour mesurer les avancées dans l'idée d'une continuation et d'une cohérence du dispositif de lutte contre l'homophobie. Il reconnaît par ailleurs que « la perpétration de « crimes haineux » selon la description qui en est faite dans les interpellations au

niveau national, au-delà de ses aspects statistiques, pourrait faire l'objet d'une prochaine analyse au niveau cantonal ». ¹⁷

Par ailleurs, parmi les axes définis dans la politique criminelle commune 2018-2020, celui portant sur la lutte contre les violences mentionne explicitement la problématique des violences fondées sur une discrimination. Cette prise en compte est devenue nécessaire au vu de la prochaine entrée en vigueur de l'extension de la norme pénale antiraciste (cf. art. 261bis CP – initiative parlementaire fédérale 13.407 du 7 mars 2013) aux actes et aux propos homophobes, lesbophobes ou biphobes.

En d'autres termes, cette disposition charge les polices cantonale et municipales de tenir des statistiques sur les cas particuliers de violence en raison du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'intersexuation. Ces données représentent un outil fondamental dans la lutte contre les discriminations, puisqu'elles permettent de les rendre visibles et mesurables. A ce jour, il existe très peu de chiffres, en raison notamment du fait que peu de personnes osent porter plainte de peur d'être mal reçues, de devoir dévoiler leur orientation affective et sexuelle ou leur identité de genre.

Les données récoltées permettent ainsi d'établir des statistiques utiles à l'amélioration des mesures de lutte contre ces violences et ces discriminations. Par ce processus, il est possible de déterminer les angles d'action prioritaires et de proposer des solutions adéquates aux problèmes mis en exergue. Au regard de la surcharge du travail de la police que cette mesure peut occasionner, mais également de la politique criminelle commune, la police cantonale pourra intégrer au diagnostic local de sécurité 2020 (DLS), réalisé tous les 3 ans, les problématiques du harcèlement de rue ainsi que les questions portant sur les violences liées à l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre. Elle pourra poursuivre la production du tableau de la politique criminelle commune, lequel intègre déjà le harcèlement de rue ou encore poursuivre le relevé automatique en cas d'infractions spécifiques (cantonales ou fédérales). La police cantonale pourra finalement analyser la faisabilité d'augmenter le catalogue des infractions selon le modèle appliqué à la violence domestique (par le biais de la relation auteur-e – victime).

¹⁷ Réponse du Conseil d'Etat à la question urgente de Mme Sarah Klopmann déposée le 11 octobre 2017 : Le canton de Genève a-t-il soutenu la mise en place d'une saisie statistique des crimes haineux transphobes et homophobes en Suisse ? (QUE 675-A).

Alinéa 3

Cette disposition vise à assurer une diffusion des informations qualitatives et quantitatives aussi bien aux politiques qu'à tous les milieux concernés ou le grand public. Celle-ci servira de base de décision d'une part et de sensibilisation d'autre part.

Le traitement des données et des connaissances en question doit être centralisé de sorte à assurer une vision globale des enjeux, sur la base de laquelle les actions de prévention, de sensibilisation, de détection et de prise en charge pourront être définies ou adaptées.

Alinéa 4

Cette disposition vise à déléguer la compétence au Conseil d'Etat pour la mise en œuvre de l'article 13d de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (LEg; RS 151.1). En effet, à partir du 1^{er} juillet 2020, toute entreprise ou organisme public occupant au moins 100 employé-e-s doit effectuer tous les 4 ans une analyse de l'égalité salariale. Les employeurs soumis au code des obligations doivent faire vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant. L'article 13d, alinéa 4, dispose que les cantons règlent les modalités de la vérification des analyses de l'égalité des salaires dans leur domaine de compétence.

Art. 12 *Information et sensibilisation*

Il s'agit de pouvoir diffuser les connaissances en la matière à travers divers canaux et supports de sorte à renforcer l'information et la sensibilisation auprès des publics ciblés, mais aussi d'un plus large public.

En effet, pour atteindre les buts fixés par le présent projet de loi, des mesures concrètes de sensibilisation doivent être mises en œuvre, dont la pertinence ne peut être assurée en l'absence d'expert-e-s en la matière. Aussi, les actions et les campagnes de sensibilisation et de prévention visant à prévenir les violences, les discriminations et plus globalement les stéréotypes fondés sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation doivent être menées en lien avec les actions du BPEV qui travaille en collaboration avec les associations spécialisées.

Art. 13 *Formation*

Pour assurer une application du présent projet de loi, la formation des professionnel-le-s sur les enjeux spécifiques en lien avec le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et l'intersexuation paraît essentielle, afin qu'elles et ils puissent les intégrer

dans leurs pratiques professionnelles et assurer ainsi des prestations de qualité à l'attention des usagères et usagers. Aussi, cette exigence apparaît particulièrement importante dans certains domaines et pour certains corps professionnels, listés à l'alinéa 2 de la présente disposition.

Lettres a, b et c

Concernant la formation du corps de police, des membres du personnel pénitentiaire et du personnel du pouvoir judiciaire, il s'agit par exemple de considérer les aspects de pouvoir et de rapport de domination dans les violences sexuelles et sexistes. Il s'agit également de prendre en compte la diversité des structures familiales et des couples ainsi que l'identité de genre ressentie des victimes lors de la prise en charge de ces dernières pour discriminations ou violences fondées sur les motifs couverts par le présent projet de loi. Une telle approche permet d'assurer une pratique inclusive, répondant aux besoins des victimes qui doivent se sentir en confiance aussi bien envers les professionnel-le-s présent-e-s qu'envers les institutions, pour relater les faits, voire accepter la prise en charge ou l'accompagnement juridique/hospitalier proposé. Elle permet en outre de favoriser le recours aux prestations auxquelles les victimes ont droit.

Il s'agit notamment de les former à ne pas juger, à ne pas « outter » les victimes (c'est-à-dire annoncer de manière volontaire ou involontaire l'homosexualité, la bisexualité, la transidentité ou l'intersexuation d'une personne sans le consentement de cette dernière), à privilégier les fouilles au corps ou le dépôt de plainte par des personnes du même sexe, ou encore faciliter la procédure de dépôt de plainte (cf. P 2050).

La pratique du terrain tend en effet à relayer des craintes, des a priori, voire des expériences négatives de la part des victimes lors de leur prise en charge ou d'un dépôt de plainte, notamment par la police. Elle relève le risque d'une double violence en l'absence d'une approche inclusive et non jugeante : l'une commise par l'auteur-e de discriminations ou de violences, l'autre commise par l'institution représentée. Par exemple, il n'est pas rare que les policier-ère-s demandent à une femme victime de violences sexuelles des précisions sur sa tenue vestimentaire, son comportement, ses liens avec l'auteur présumé de l'agression, des questions normales pour la police qui doit recueillir des informations mais qui choquent souvent les victimes. Il en va de même avec les juges, femmes ou hommes.

S'agissant des milieux carcéraux, il est essentiel de prendre en compte les enjeux liés au sexe, à l'orientation affective et sexuelle ou à l'identité de genre aussi bien pour les professionnel-le-s que pour les personnes en détention afin de protéger leur santé et leur sécurité respective.

Lettre d

La formation du personnel de l'état civil s'avère particulièrement importante au vu des enjeux qui se jouent au niveau de la procédure pour permettre aux personnes trans* qui le souhaitent de changer de sexe à l'état civil, des partenariats enregistrés et PACS genevois, de la filiation, ainsi qu'au niveau de l'identification des mariages forcés ou arrangés.

Lettres e, f et g

Les stéréotypes liés au sexe, à l'orientation affective et sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre et à l'intersexuation sont intégrés dès le plus jeune âge. Les jouets mis à disposition des enfants, la manière de les solliciter et d'interagir avec eux ont des conséquences sur les normes et les rôles de genre ainsi que sur ce qui est considéré comme normal pour un garçon ou pour une fille. La formation du personnel des structures de la petite enfance et de l'enfance s'avère essentielle pour déconstruire les stéréotypes, prévenir les risques de violences et de discriminations qui font l'objet du présent projet de loi et favoriser le respect et l'ouverture à la diversité.

L'article 10, alinéa 1, lettre e LIP prévoit que l'école doit « rendre chaque élève progressivement conscient de son appartenance au monde qui l'entoure, en éveillant en lui le respect d'autrui, la tolérance à la différence, l'esprit de solidarité et de coopération et l'attachement aux objectifs du développement durable ». Aussi, ces dispositions s'inscrivent pleinement dans l'objectif visé par cet article de la LIP et complète l'article 12 LIP, entré en vigueur le 20 juillet 2019, relatif à l'égalité au sens de l'article 15, alinéas 2 et 3 Cst-GE. En effet, le présent projet de loi mentionne explicitement les motifs de discrimination et de violence sur lesquels il porte. Il inclut par ailleurs les thématiques liées à l'identité de genre et à l'expression de genre, de même que les violences de genre, qui ne figurent pas dans la Cst-GE, et implique des formations et non des sensibilisations. Le présent projet de loi inclut par ailleurs une modification de l'article 12, alinéa 3 LIP dans ce sens. La formation à la problématique spécifique du harcèlement sexuel est également intégrée.

Aussi, le corps enseignant et le personnel intervenant avec les élèves sont, au cours de leur formation, formés sur ces thématiques. Cette mesure est justifiée par le fait que les intervenantes et intervenants venant sensibiliser les classes agissent ponctuellement, tandis que le personnel et le corps enseignant de l'établissement restent. Ces derniers sont les premières personnes de référence lorsqu'un ou une jeune est discriminé-e en raison de son sexe, de son orientation affective et sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre ou de son intersexuation. Au regard du taux de suicide chez les jeunes LGBT, le corps enseignant, le personnel socio-

éducatif et de santé des établissements, mais également le personnel de l'accueil préscolaire et parascolaire, ont un rôle d'autant plus essentiel, notamment lorsque le milieu familial n'est pas accueillant. Ils doivent être formés à ces enjeux.

Le harcèlement sexuel est également présent dans les domaines de formation, entre élèves, entre membres du personnel enseignant ou encore entre membres du corps enseignant et élèves. Les jeunes sont rarement sensibilisés à la problématique du harcèlement alors qu'ils en sont souvent victimes sans avoir la possibilité de le nommer. De plus, certains comportements constitutifs de harcèlement sexuel peuvent, selon les circonstances, tomber sous le coup d'infractions pénales, notamment des désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel (art. 198 CP), à des menaces (art. 180 CP), à de la contrainte sexuelle (art. 189 CP) ou à du viol (art. 190 CP) pour ne citer que celles-ci. Il apparaît essentiel que tout le personnel encadrant les élèves soit également formé au harcèlement sexuel et que cette forme de violence soit clairement nommée dans cette loi ainsi que dans les communications concernées de sorte à faciliter la détection et la prise en charge de situations.

Actuellement, la formation des enseignant-e-s est délivrée dans le cadre de l'Institut universitaire de formation des enseignants (IUFE), des formations au catalogue, du service de la santé, de l'enfance et de la jeunesse (SSEJ) ou encore sur demande des écoles.

Concernant la formation sur le genre à l'IUFE, au niveau de l'enseignement primaire, 2 à 4 heures de formation obligatoire sont délivrées, 2 heures facultatives sur les questions de harcèlement et de cyber-harcèlement, et de nombreuses heures en option, dont 30 heures par année, 4 heures sur le genre et l'enseignement primaire. Au niveau de l'enseignement secondaire, les futures enseignantes et futurs enseignants doivent suivre actuellement 2 heures de cours sur « genre et autorité éducative » qui aborde les questions de harcèlement sexuel et 2 heures d'ateliers sur le thème des violences de genre à l'école. Trente heures de formation obligatoire sont données sur le sujet de « genre, classe sociale et culture » qui, jusqu'à présent, n'abordait que de manière anecdotique les aspects de genre. Dès 2019, l'intersectionnalité sera privilégiée, le cours étant repris par une experte sur les questions de genre.

Ce dernier constat confirme l'importance de légiférer en la matière de sorte à ce que le traitement de ces enjeux ne dépende pas des personnes intéressées ou des actualités politiques et médiatiques, mais qu'il soit pleinement intégré au cursus de formation obligatoire. La récente adoption de

la modification à l'article 12 LIP est un premier pas vers l'institutionnalisation de ces enjeux dans la formation.

A noter que depuis mars 2017, la révélation de la réalité des élèves transgenres dans le secondaire I et II a conduit le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) à organiser des suivis personnalisés et collectifs ainsi que des formations spécifiques à l'attention des directions et des conseillères sociales et conseillers sociaux du secondaire. Un « guide de bonnes pratiques lors d'une transition de genre dans un établissement scolaire et de formation », réalisé par Agnodice, a par ailleurs été diffusé en été 2018 aux écoles. Ces formations, instaurées dans un contexte d'actes transphobes ou de questionnement spécifique, nécessitent certes des interventions rapides et formatives, mais afin d'améliorer le climat scolaire de l'école, elles doivent être complémentaires à des formations pérennes et obligatoires pour tout le personnel encadrant des élèves.

Les élèves, y compris en apprentissage, sont aussi sensibilisé-e-s aux enjeux liés à l'égalité, au sexisme, et à la LGBTIphobie et ces thématiques sont intégrées aux cours et matières enseignées existants (histoire, civisme, français, langues, etc.) qui apparaissent dans le programme d'étude habituel, ou font l'objet d'un cours en soi. Cette volonté de sensibiliser et de former s'inscrit dans le cadre de la Convention d'Istanbul, qui vise à prévenir le sexisme de manière globale. Elle découle également notamment du constat que, durant l'enfance et l'adolescence, les jeunes LGBT ont plus de risques de suicide ainsi que d'être en décrochage scolaire. Une étude a récemment démontré que les jeunes avec une attirance non exclusivement hétérosexuelle avaient 1,8 fois plus de risques de décrire leur climat de classe négativement.¹⁸ L'effet recherché n'est pas uniquement bénéfique pour les personnes concernées. Les élèves sensibilisés développent également un esprit d'ouverture, à mieux vivre ensemble et sont mieux préparés à participer à la vie sociale en conformité avec la LIP (art. 10, al. 1, lettres d et e) et avec la volonté de créer une école inclusive.

Ces préoccupations trouvent par ailleurs un écho au niveau international. La CDE consacre le droit à l'éducation. Les écoles doivent préparer les élèves à la vie en société, dans le respect de toutes et tous (art. 28 et 29 CDE). Ce principe est retranscrit et explicité sous l'angle des besoins spécifiques aux personnes LGBT dans les principes de Yogyakarta au principe 16, lettre

¹⁸ L. S Stadelmann, S. M. Amiguet, D. Ribeaud, R. Bize. *Enquêtes populationnelles sur la victimisation et la délinquance chez les jeunes dans les cantons de Vaud et Zurich, Les jeunes non exclusivement hétérosexuel-le-s; populations davantage exposées ?*, Lausanne, IUMP, 2017, p. 36.

d, où les écoles doivent « *garantir que les méthodes, les programmes et les moyens éducatifs servent à accroître la compréhension et le respect, entre autres, des diverses orientations sexuelles et identités de genre* ». De même, ces préoccupations ont été reprises dans les motions 2304 et 2431.

Lettres h et i

La formation obligatoire aux questions notamment des violences sexuelles et aux violences plus larges liées au sexe, à l'orientation affective et sexuelle, à l'identité de genre ou à l'intersexuation pour les professionnel-le-s des milieux médicaux est demandée par de nombreuses associations expertes de terrain en contact avec des personnes victimes (cf. P 2050-A) ainsi que par différents services publics concernés.

Il est notamment à noter que les débats et discussions autour de la motion « *Pour une meilleure protection des résidents LGBTQI en EMS* » (M 2451), déposée le 20 février 2018, concluent à l'absence de formation sur les enjeux LGBT, du sexisme ou de l'égalité dans le milieu médico-social. Conclusion partagée dans les résultats de l'enquête-action sur les aîné-e-s LGBT à Genève, réalisée en 2017 par l'association 360 sur mandat de la Ville de Genève: « les institutions genevoises, les EMS, les associations ou même encore les entreprises privées semblent être démunies et manquer d'outils, (...) le personnel manque de formation ».

Lettres j et k

Le personnel des services de la cohésion sociale cantonaux ou communaux, de même que les institutions de droit public, tel que la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe) ou encore l'Hospice général (HG), doit être formé aux enjeux liés aux discriminations et violences sexistes, homophobes, lesbophobes, biphobes et transphobes qui impactent la vie des personnes concernées et leur chance de s'insérer ou de se réinsérer socialement ou économiquement. La formation à ces enjeux doit privilégier une approche intersectionnelle et permettre une prise en charge adaptée des bénéficiaires, soit qui tient compte des conséquences que peuvent avoir ces facteurs d'exclusion. Elle devrait, ce faisant, contribuer à mettre les bénéficiaires en confiance aussi bien vis-à-vis des institutions que de leurs propres valeurs et donc in fine favoriser leur insertion aussi bien sociale qu'économique. La formation à ces enjeux devrait par ailleurs favoriser leur prise en compte dans les actions déployées par les maisons de quartier, les centres de loisirs et de rencontre ainsi que les clubs et centres sportifs de la relève.

Art. 14 ***Etablissements d'enseignement et de formation professionnelle***

Cette disposition fait notamment référence aux recommandations habituellement formulées par des expert-e-s concernant le dispositif de prévention du harcèlement sexuel. La mise en place d'une procédure et d'un dispositif de prévention, de détection et de prise en charge des situations de discriminations ou de violences ne peut suffire et s'avérer pertinent en l'absence d'une communication et d'une information régulière et ciblée à tout le personnel. Les types de discriminations et de violences devraient clairement y être définis et énoncés, de même que leur interdiction et les sanctions prévues. S'agissant du harcèlement sexuel, les documents, circulaires, plans d'action ou autres procédures visant la prévention de cette forme de violences doivent clairement et explicitement l'énoncer afin de faciliter l'identification par les éventuelles victimes ou témoins des différentes formes qu'il peut revêtir et ainsi dénoncer et faire cesser les comportements importuns. La communication et l'information régulière sur les comportements constitutifs de harcèlement sexuel, la procédure à suivre ainsi que son interdiction et les sanctions prévues doivent être accompagnées de formations spécifiques, obligatoires et pérennes sur le sujet à l'intention de tout le personnel intervenant auprès des élèves, mais également des directions.

Il peut être noté que les professionnel-le-s encadrant les apprenti-e-s vont pouvoir bénéficier de manière temporaire de formations et de sensibilisations visant la prévention du harcèlement sexuel, délivrées par Le deuxième Observatoire via un financement du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

Art. 15 ***Santé et handicap***

La prise en compte des besoins spécifiques des personnes LGBTI dans le domaine de la santé est un enjeu prioritaire en ce qu'elle contribue à encourager ces dernières à y avoir recours et à leur assurer une prise en charge adaptée. Une attention particulière à ces besoins spécifiques doit être portée dans certaines situations, lesquelles sont énumérées dans le présent projet de loi. Ces situations ont été identifiées sur la base notamment de l'expérience des associations spécialisées.

Cette disposition répond ainsi à un besoin concret, notamment concernant la prise en charge des enfants intersexes, le traitement des enfants trans* dans les unités de prévention des suicides aux HUG, ou encore concernant les aîné-e-s LGBT en EMS ou bénéficiant d'une aide à domicile. Il est question de prendre en compte, d'une part, l'identité ressentie de la personne et,

d'autre part, sa situation familiale quand le personnel soignant, le corps médical ou autre personnel du domaine médico-social s'adresse à une personne, notamment LGBTI.

Cet enjeu apparaît particulièrement important dans la prise en charge de jeunes venant consulter pour des raisons de rupture familiale, sociale ou scolaire, de questionnements sur les sexualités, ou encore de dépression. En effet, un nombre important d'études mettent en avant le fait que le rejet et « *la pression normative empêchent les jeunes LGBT de vivre leur identité de manière ouverte et structurante et portent lourdement préjudice à leur santé physique et mentale* ». ¹⁹ A cette difficulté vient s'ajouter le fait que les jeunes LGBT sont plus vulnérables à la stigmatisation sociale et plus sujets à l'isolement car ils ou elles ne peuvent pas forcément bénéficier du soutien de leur famille et entourage, comme d'autres jeunes le pourraient pour d'autres types de stigmatisation. Cet isolement expose ces jeunes à des problèmes sociaux (décrochage scolaire, isolement) ou de santé, dont la dépression et le suicide.

Ces enjeux spécifiques liés à l'orientation affective et sexuelle et à l'identité de genre impliquent des besoins et une prise en charge spécifiques. Or, le rapport PREOS relève qu'« *en dépit des connaissances aujourd'hui disponibles sur ce sujet, les besoins des personnes LGBT demeurent dans l'angle mort du système de santé. Dans le cadre de ses travaux, le groupe Santé PREOS a fait l'inventaire de ces besoins et a identifié les principaux obstacles à leur prise en charge* ».

Au niveau de l'accès à la contraception, des interruptions volontaires de grossesse, des maternités, ou des violences sexuelles et conjugales, les pratiques doivent être exemptes de jugement ou de culpabilisation, respectant la volonté et les besoins des femmes concernées.

Les enjeux liés à l'intersexuation sont développés plus spécifiquement à l'article 7 du présent projet de loi.

Concernant les violences sexuelles ou conjugales, il est essentiel de prendre en compte notamment les femmes en situation de handicap qui y sont particulièrement exposées et dont la problématique demeure encore taboue et peu débattue. Les filles et jeunes femmes handicapées subiraient jusqu'à 4 fois plus de violences en général, et 3 fois plus de violences sexuelles par rapport à celles sans handicap. La discrimination liée au genre serait 10 fois plus fréquente, et commencerait très jeune, y compris déjà pendant la grossesse et en période post-natale immédiate. Les violences sexuelles à

¹⁹ Rapport PREOS « Vers l'égalité des chances en matière de santé pour les personnes LGBT : le rôle du système de santé. Etat des lieux et recommandations », 2012.

l'école sont fréquentes dans certains pays. Le handicap augmente aussi « *le risque de prostitution, de traite à des fins sexuelles, de stérilisation forcée, de mariages précoces forcés...* ». ²⁰

Des rapports soulignent que « *si le handicap accroît le risque de violence, les violences accroissent également le handicap* ». ²¹ Aussi, il est recommandé d'intégrer systématiquement la dimension de l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques du handicap et, inversement, de prendre en compte la dimension du handicap dans toutes les politiques de lutte contre les violences faites aux femmes.

Aussi, si ces réalités et besoins spécifiques ne sont pas pris en compte par les institutions de la santé et le corps médical et soignant, cela peut se traduire par une offre de soins inadaptée aux besoins, mais aussi par le fait que certaines personnes renoncent à l'accès aux soins et à la santé qui leur est proposé.

Art. 16 Action sociale

La politique d'action sociale vise à renforcer la cohésion sociale et à aider les personnes et les groupes les plus fragiles à s'insérer socialement et professionnellement ainsi qu'à préserver leur autonomie. Il importe ainsi de prendre en compte l'intersectionnalité des difficultés et des discriminations qui peut s'opérer de sorte à adopter des mesures de prévention, de détection et de prise en charge pertinentes et adaptées aux besoins des éventuel-le-s bénéficiaires. Une approche intersectionnelle permet ainsi de prévenir le risque de non-recours à certaines prestations ainsi que le risque de produire une forme de discrimination ou de violence institutionnelle auprès d'une personne se trouvant déjà en situation de vulnérabilité.

Les femmes ainsi que les personnes LGBTI sont particulièrement la cible de violences et de discriminations. Aussi, elles sont plus exposées à un risque de pauvreté et d'exclusion sociale.

En effet, selon le rapport sur la pauvreté dans le canton de Genève, réalisé en 2016 par la direction générale de l'action sociale, « *les femmes sont presque deux fois plus exposées à un risque de pauvreté lorsqu'elles doivent compter seulement sur leur propre revenu. Elles perçoivent encore des salaires inférieurs aux hommes et sont surreprésentées dans les catégories des bas salaires, des emplois à temps partiel, des parents élevant seuls des*

²⁰ Rapport UNFPA – Fonds des Nations Unies pour la population. Femmes et jeunes en situation d'handicap, novembre 2018.

²¹ Rapport d'information « Violences, femmes et handicap : dénoncer l'invisible et agir ! » de la délégation aux droits des femmes du Sénat – Rapport n° 14, 2019-2020.

enfants (...) Pour toutes ces raisons et en sus du taux individuel de risque de pauvreté déjà supérieur à celui des hommes, les femmes sont les plus concernées par la pauvreté et, en tant que groupe social, méritent d'être listées parmi les publics à risque de pauvreté. En ce sens, la politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes mérite d'être considérée aussi comme une politique de lutte contre la pauvreté et la précarité ».

Par ailleurs, les discriminations et les violences à l'encontre des personnes LGBTI au travail, dans la famille, dans le sport, à l'école ou en EMS contribuent à l'exclusion sociale de ces dernières, exclusion sociale qui, à son tour, contribue à les précariser et accroître le risque de pauvreté. Le coût social et humain de l'exclusion est important : tentatives de suicide ou suicides, décrochage scolaire, isolement, problèmes de santé sont autant d'éléments qui prêtertent les possibilités de participation des personnes LGBTI à la vie citoyenne et font obstacle à la cohésion sociale.

La prise en compte de ces enjeux par l'Etat dans sa politique d'action sociale répond ainsi à une logique d'égalité et de droit à la dignité, mais également à une logique économique.

Le travail social est particulièrement d'intérêt en termes de prévention et d'orientation de personnes victimes de discriminations ou de violences fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre. Des enjeux de genre se jouent dans les maisons de quartier et les centres de loisirs et ceux-ci devraient être intégrés aux actions mises en place par ces structures notamment à l'attention des jeunes. A l'heure actuelle, le traitement de ces thématiques ainsi que l'orientation de jeunes LGBTI vers des structures spécialisées dépendent de l'intérêt individuel et de la sensibilité à ces thématiques du personnel encadrant. Cette disposition vise à systématiser la prise en compte de ces enjeux dans les actions déployées par les maisons de quartier ou les centres de loisirs. Pour ce faire, une sensibilisation et une information ciblées doivent être réalisées à l'attention notamment de tous les travailleurs et travailleuses sociales.

Art. 17 Aménagement de l'espace public

Cette disposition fait notamment écho à l'article 22 du présent projet de loi, relatif au harcèlement dans l'espace public. La prévention du harcèlement sexuel, mais plus globalement des violences sexistes, homophobes, lesbophobes, biphobes et transphobes dans l'espace public, implique des réflexions sur l'aménagement de l'espace public de sorte à le rendre plus sûr, mais également de sorte à le rendre plus accessible et encourager ainsi toute la population à investir les lieux publics. En effet, il s'agit notamment de

favoriser l'éclairage, la visibilité, l'ouverture, ou encore éviter les lieux confinés ou les passages souterrains.

Comme relevé précédemment, le présent projet de loi est un projet de loi-cadre qui pose les principes généraux. Les coûts de mise en œuvre ne peuvent être chiffrés à ce stade. Il s'agit de prendre en compte les enjeux posés dans le présent projet de loi dans le cadre des futurs aménagements. Les coûts liés à la mise en œuvre de cette disposition seront ainsi intégrés dans le cadre des ressources disponibles.

Art. 18 **Principe**

Cet article pose le principe que l'Etat doit inciter les personnes privées à respecter les principes et exigences posés par le présent projet de loi. Le cercle des destinataires inclut non seulement les entreprises, mais aussi toutes les entités actives dans le domaine social, culturel ou sportif.

Parmi les moyens énumérés figurent les campagnes de sensibilisation, le recours à des partenariats avec des entités privées, ainsi que l'encouragement à la formation du personnel concerné et le développement de labels. Ce dernier point est évoqué dans la motion 2566.

Le dernier alinéa explicite les principaux objectifs visés par les actions incitatives de l'Etat.

Au niveau de la sensibilisation, il est à noter que la promotion de l'égalité et de la diversité ne passe pas uniquement par une déclaration d'intention, par l'inscription de ces principes dans des documents directeurs ou encore par la mise en place de pratiques salariales égalitaires ou de mesures de conciliation des vies. La mise en pratique concrète de ces principes passe également par le changement de comportement et le dépassement des préjugés et des stéréotypes de tout le personnel, quel que soit le niveau hiérarchique. Aussi, une sensibilisation régulière de tout le personnel aux stéréotypes de genre et leurs impacts sur les personnes ou sur le climat de travail contribue à prévenir le sexisme et l'homophobie ordinaire.

Par ailleurs, l'analyse de la jurisprudence cantonale relative à la LEG (2004-2015) de Karine Lempen et Aner Voloder, relève que les types de discriminations les plus fréquemment invoqués devant les tribunaux étaient les discriminations fondées sur la grossesse et la maternité intervenant le plus souvent peu après le retour du congé maternité. A noter que les discriminations liées à la maternité se cristallisent également au moment du recrutement et des promotions en raison des préjugés sexistes relatifs à une potentielle grossesse, en particulier pour les femmes dont l'âge est compris entre 25 et 35 ans.

De fait, pour prévenir le risque de discrimination, le personnel doit être formé aux stéréotypes de genre et plus spécifiquement aux préjugés liés à la maternité.

Concernant l'incitation des entreprises et institutions privées à procéder à l'analyse de leur pratique salariale sous l'angle de l'égalité, cette disposition s'aligne sur la récente révision de la LEg, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020, laquelle oblige les entreprises de plus de 100 employé-e-s à réaliser des analyses de leurs pratiques salariales qu'elles doivent faire ensuite vérifier par un organe externe. Il est à noter que les programmes d'auto-analyse mis à la disposition des entreprises reprennent majoritairement les données qui leur sont déjà demandées dans le cadre de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS). Elle s'inscrit également dans le cadre de la motion « *Pour engager l'égalité salariale et renforcer le bureau de la promotion de l'égalité et de prévention des violences domestiques* » (M 2460), déposée le 9 mars 2018, ainsi que dans le cadre du projet de loi modifiant la LIAF visant à encourager le respect de l'égalité (PL 12288).

Cette disposition vise également à inciter les personnes privées à tenir des statistiques et rejoint ainsi la volonté du Conseil d'Etat d'atteindre par des modifications légales et réglementaires la parité au sein des conseils d'administration et des commissions officielles sous sa compétence. Un seuil minimum de 40% du sexe sous-représenté devra être atteint. Pour ce faire, des statistiques doivent être mises à jour et publiées annuellement.

Cet exercice représente pour les entreprises et institutions publiques et privées l'occasion de faire le point sur leurs pratiques organisationnelles et gagner en attractivité des talents, notamment féminins, mais également en motivation et productivité. A cet égard, elles sont également encouragées à diffuser les résultats de leur analyse et statistiques auprès de leur personnel.

A l'alinéa 4, lettre d, il est question d'un encouragement à utiliser une communication inclusive. Les communications écrites devraient permettre à tout un chacun-e de s'identifier et de se sentir considéré-e et inclus-e. Il s'agit alors de privilégier la forme épécène et la déclinaison des noms de fonction aussi bien au masculin qu'au féminin. Les formulaires et autres formes de questionnaire devraient également intégrer les différentes réalités des structures familiales, intégrant de fait les familles arc-en-ciel, en référence notamment à la LPart. Ils pourraient également faire abstraction de questions relatives au sexe des personnes si cela ne s'avère pas essentiel ou proposer des alternatives aux personnes qui s'identifieraient comme étant non binaires.

Il s'agit par ailleurs d'encourager les entreprises et institutions privées à respecter le prénom d'usage des personnes trans* aussi bien à l'oral, dans les communications interpersonnelles, qu'à l'écrit. Ne pas le respecter peut être ressenti par les personnes concernées comme une non-reconnaissance, comme une forme de violences qui se répète à chaque fois que le pronom « il » est prononcé à la place du « elle » ressenti ou inversement, à chaque fois que le prénom enregistré à l'état civil est prononcé ou écrit plutôt que celui choisi par la personne. Les dispositions fédérales demeurent réservées.

L'alinéa 4, lettre e, fait écho à l'article 8 relatif à la protection des familles arc-en-ciel. Les milieux économiques et professionnels sont encouragés à octroyer aux couples de même sexe, par analogie aux couples hétérosexuels, un congé maternité au parent biologique ou statutaire de l'enfant, incluant une mère ayant recouru à une procréation médicalement assistée (PMA) ou un père ayant recouru à une gestation pour autrui (GPA), et d'accorder au parent non statutaire, mère ou père, un congé paternité. Cette mesure d'égalité et de conciliation des vies devrait être appliquée aux situations de naissance et d'adoption. En référence à la lettre f du même article, il s'agit également de rendre visible la diversité des structures familiales et d'adopter une communication inclusive à cet égard.

L'alinéa 4, lettre f, concerne la protection de la personnalité et la prévention des risques psychosociaux, et plus particulièrement les mesures pour prévenir et faire cesser le harcèlement sexuel au travail. Cette disposition et le dispositif dont il est question fait notamment référence aux recommandations du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) (Annexe de l'article 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, du 18 août 1993 (OLT3; RS 822.113)). Parmi les mesures de prévention du harcèlement sexuel, mobbing ou autre forme de discrimination préconisées par le SECO figurent notamment *« une déclaration de principe, selon laquelle l'entreprise ne tolère pas les atteintes à l'intégrité personnelle; une information aux travailleurs sur ce que signifient harcèlement sexuel; définir et informer les travailleurs sur le procédé à suivre en cas de harcèlement sexuel; une information des travailleurs sur les sanctions prévues pour une personne qui est l'auteur avéré(e) de harcèlement sexuel; la désignation d'une personne interne ou externe à laquelle les personnes concernées peuvent s'adresser en cas de conflit pour des conseils et un soutien afin de trouver une solution au problème; Les points mentionnés ci-dessus peuvent figurer dans un règlement d'entreprise. »*.

Finalement, l'alinéa 4, lettre g, fait écho à l'article 9, alinéa 2, du présent projet de loi pour le secteur public. Cette disposition concerne l'incitation à mettre en place des mesures favorisant l'articulation entre vies privée,

familiale et professionnelle, comme par exemple le temps partiel, l'annualisation ou la flexibilité du temps de travail, le télétravail, les congés de naissance ou parentaux, le jobsharing. Ces mesures, qui doivent être accessibles au personnel indifféremment du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'intersexuation, mais aussi du niveau hiérarchique, permettent notamment de promouvoir les femmes aux postes à responsabilité, ces dernières demeurant encore les principales concernées par les tâches éducatives et domestiques. Elles contribuent également à repenser les modèles de carrière dits traditionnels et s'avèrent gain d'efficacité et de motivation tant pour les hommes que pour les femmes.

Art. 19 ***Marchés publics***

La présente disposition ouvre la possibilité, pour les marchés publics non soumis aux traités internationaux, de tenir compte, dans le critère d'adjudication relatif au développement durable, de l'existence chez les soumissionnaires de procédures internes en vue de prévenir et de protéger leurs employées et employés de discriminations ou de violences en raison de leur sexe, leur orientation affective et sexuelle, leur identité de genre, leur expression de genre ou leur intersexuation. Les dispositions du droit fédéral demeurent bien entendu réservées.

Cette disposition vise à encourager les entreprises à développer des structures de prévention contre les discriminations et de réaction face à celles-ci.

Dans le cadre des procédures de passation des marchés publics non soumis aux traités internationaux, cette disposition permet aux autorités adjudicatrices de retenir dans les critères d'adjudication l'existence de tels mécanismes internes. Dès lors que les soumissionnaires disposant de telles procédures internes pourront voir leur engagement pris en considération, les entreprises pourront être incitées à renforcer leur contribution dans ce domaine. Il convient de souligner que la présente disposition ne fixe aucune obligation pour l'adjudicateur de prendre en compte un tel engagement, mais qu'elle lui en ouvre la possibilité.

De tels critères de politique sociale ont déjà été introduits au niveau cantonal dans la loi sur l'intégration des personnes handicapées (PL 11795) et dans la loi en matière de chômage (PL 11789).

Actuellement, les entreprises désireuses de soumissionner aux marchés publics doivent signer un document, l'annexe P6, confirmant sur l'honneur respecter les dispositions légales concernant l'égalité entre hommes et

femmes, et plus particulièrement l'égalité salariale (cf. art. 21 du règlement sur la passation des marchés publics, du 17 décembre 2007 (RMP; rs/GE L 6 05.01)). Par leur signature, les candidat-e-s ou soumissionnaires s'engagent également à vérifier que leurs sous-traitant-e-s les respectent aussi.

Le Conseil d'Etat, en tant qu'autorité adjudicatrice, doit prendre toutes les mesures nécessaires afin notamment que l'article 21 RMP soit respecté par les soumissionnaires.

Il est entendu que cette disposition doit s'inscrire dans le cadre des politiques publiques relatives au marché du travail, notamment en collaboration avec le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) et en accord avec les partenaires sociaux.

Art. 20 Indemnités et aides financières

Le principe mentionné dans cette disposition se réfère aux constitutions suisse et genevoise ainsi qu'à la LEG.

Cette disposition fait écho au projet de loi modifiant la LIAF du 12 mars 2018 (PL 12288) visant à conditionner les aides publiques au respect de l'égalité entre femmes et hommes, et plus spécifiquement au respect de l'égalité salariale. Aussi, le contenu du PL 12288 est repris en partie à l'article 30 souligné, alinéa 5, du présent projet de loi ainsi que dans la présente disposition, laquelle mentionne en sus explicitement le respect du principe de non-discrimination fondée sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre.

Les conditions d'octroi en matière d'égalité seront spécifiées dans le règlement d'application de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 20 juin 2012 (RIAF; rs/GE D 1 11.01).

Les entités requérant des indemnités ou des aides financières, ou au bénéfice d'une convention d'objectifs, devront s'engager, via un formulaire, à l'instar de l'annexe P6 exigée par les entreprises dans le cadre de l'adjudication de marchés publics, à respecter les principes de l'égalité et de non-discrimination couverts par le présent projet de loi. L'autorité compétente indique dans le contrat de droit public ou la décision d'octroi l'engagement des entités à respecter ces principes.

Parmi les conditions d'octroi, figurent notamment l'inscription de ces principes dans les statuts et règlements du personnel de l'entité concernée, le respect de l'égalité salariale, d'une communication épiciène et inclusive, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances décisionnelles quand cela s'avère possible et pertinent ou encore la présence

d'un dispositif de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement sexuel ou de discriminations au travail fondées sur les motifs du présent projet de loi, selon les recommandations du SECO (Commentaire de l'article 2 OLT3).

Au moment du dépôt de la demande, puis, pour chaque exercice annuel écoulé, l'entité requérante doit tenir à disposition tous les documents justifiant le respect de son engagement sur l'honneur. L'Etat pourra notamment mener des contrôles sur le respect de l'égalité salariale ainsi que sur le dispositif mis en place pour prévenir le harcèlement sexuel en se référant aux recommandations émises par le SECO en la matière.

En cas de non-respect de leur engagement, en particulier suite à une discrimination fondée sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation, ou encore en cas de non-transmission des documents nécessaires au contrôle, les entités disposeront d'un délai de mise en conformité. Si la situation n'est pas corrigée dans le délai imparti, l'autorité compétente peut révoquer la décision d'octroi, résilier le contrat de droit public, réduire le montant de l'indemnité ou de l'aide financière octroyée et en exiger la restitution totale ou partielle. Les entités dont les buts et les effets recherchés impliquent par exemple une non-mixité de l'équipe ou des profils particuliers (par ex. une intervenante femme pour des prises en charge de situations de viols) peuvent faire l'objet d'exceptions à la présente disposition, faute d'applicabilité.

Art. 21 Délégation de tâches publiques

Cet article permet de s'assurer que les entités auxquelles des tâches publiques sont déléguées sont soumises au respect des règles en matière d'égalité et d'interdiction des violences et des discriminations fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre l'expression de genre ou l'intersexuation.

Art. 22 Harcèlement dans l'espace public

La notion de harcèlement dans l'espace public a été préférée à celle limitée de harcèlement de rue afin d'englober notamment les transports publics, les lieux de fêtes et les lieux sportifs.

Parmi les axes définis dans la politique criminelle commune 2018-2020, celui portant sur la lutte contre les violences qui intègre un large pan de la sécurité de l'espace public, mentionne explicitement la problématique des violences gratuites, lors d'attroupements festifs ou encore fondées sur une discrimination. La politique criminelle commune est devenue un outil de

pilotage pour l'Etat-major de la police et un outil de collaboration avec différents partenaires, notamment le BPEV pour le futur développement d'une approche pluridisciplinaire pour lutter contre le harcèlement de rue (cf. point de presse du Conseil d'Etat du 3 octobre 2018).

Il n'existe aujourd'hui en Suisse aucune disposition spécifique au harcèlement dans l'espace public. La disposition actuelle principale pouvant être appliquée pour le harcèlement dans l'espace public est l'article 198 CP qui condamne, sur plainte, les désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel. Or, très peu de femmes déposent plainte en général dans les situations de harcèlement, faute de preuve, faute d'information ou encore par peur que leur identité soit dévoilée.

Cette disposition renvoie aux dispositions prévues par le droit pénal fédéral, réprimant respectivement les menaces, la contrainte, les désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel ainsi que la discrimination et l'incitation à la haine. Ce renvoi a une portée déclaratoire et symbolique. Aussi, selon le type d'infraction, la poursuite aura lieu d'office (par ex. art. 261bis CP) ou sur plainte (par ex. art. 180 ou 198 CP).

Les alinéas suivants de cet article font échos aux invites de la motion 2367 portant sur les campagnes d'information et de prévention sur les enjeux de violences sexuelles et sexistes (voir aussi M 2431), ainsi que sur la sensibilisation des différent-e-s agents qui interviennent dans l'espace public.

Art. 23 Procédés de réclame

Cet article vise à mieux soutenir le travail fait par la Commission suisse pour la loyauté qui traite les plaintes concernant les publicités sexistes mais sans moyen d'agir ensuite. Il fait référence à l'article 5 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, du 18 décembre 1979 (CEDEF; RS 0.108), et s'inspire notamment d'un projet de loi vaudois, mais également des travaux réalisés dans le cadre d'un projet de loi visant à modifier la LPR de sorte à interdire la publicité pour le petit crédit (PL 11797) ou encore du projet de loi modifiant également la LPR (PL 12556) (*Pour un espace public débarrassé des publicités sexistes*).

La publicité dans l'espace public est un vecteur de communication d'une importance majeure pour les milieux économiques. Cet outil de promotion est omniprésent dans la société actuelle. De ce fait, la publicité est un outil à double tranchant. Elle peut être une excellente vitrine de l'ouverture à la diversité, par exemple lorsqu'elle témoigne de la variété de modèles familiaux. A l'inverse, elle peut être très nocive à celle-ci, notamment lorsqu'elle objectifie les femmes ou les hommes à des fins commerciales ou lorsqu'elle inculque des canons de beauté artificielle, entraînant ainsi des

conséquences pour les jeunes en termes de rapport à soi et aux autres. Lorsqu'elle fait ouvertement appel à des stéréotypes de genre en vue d'attirer l'attention du public par des idées simples et répandues, elle contribue à banaliser les clichés. Or cette banalisation alimente les mécanismes de discrimination et ainsi l'encourage. Il est donc primordial d'empêcher que les publicités ne contribuent à renforcer et à propager des stéréotypes de genre.

Cette disposition intervient ainsi dans ce but en interdisant formellement les publicités à caractère sexiste, homophobe, lesbophobe, biphobe ou transphobe, même lorsque la situation qu'elles représentent est communément répandue. Elle ne porte ainsi pas sur l'intégralité des procédés de réclame tels que définis dans la LPR mais uniquement sur les publicités, c'est-à-dire « *l'ensemble des moyens mis en œuvre pour faire connaître une marque, inciter le public à acheter un produit, à utiliser un service, etc., c'est-à-dire la publicité liée à une activité économique* » (définition du terme « *publicités* » proposée dans l'exposé des motifs de la LPR, MGC 1999 32/VI 4910). L'interdiction porte ainsi notamment sur les publicités véhiculant des représentations qualifiables de sexisme ordinaire. On entend par là proscrire la présence dans l'espace public de « *clichés* » sexistes même lorsque ceux-ci sont communément tolérés. A titre d'exemple, on peut citer une campagne de publicité pour des produits ménagers exclusivement adressée aux femmes.

La volonté de faire figurer cet article dans une loi en plus d'un éventuel amendement se justifie par le fait que les publicités et les médias représentent un vecteur important de reproduction des stéréotypes auxquels s'identifient notamment les jeunes. Un amendement seul aurait moins de visibilité et d'impact au niveau de la communication.

Toute violation de cette interdiction tombe sous le coup des sanctions prévues aux articles 28 et suivants LPR. Les articles 8 et 9 LPR montrent en effet qu'il est possible de prendre une telle mesure au niveau cantonal. Ainsi, aucun mécanisme de contrôle n'est créé, seules les structures existantes sont utilisées pour contrôler cette nouvelle interdiction.

Dans le cadre de cette disposition, il semble opportun de rappeler à toutes fins utiles que les restrictions à des droits fondamentaux, comme la liberté d'expression ou la liberté économique, sont admissibles sous les conditions notamment de reposer sur une base légale suffisante et de correspondre à un intérêt public (art. 36, al. 1 et 2 Cst). Il est à ce titre généralement reconnu que la protection contre les discriminations est un intérêt public digne de protection (art. 19, al. 3, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, du 16 décembre 1966 (RS 0.103.2)). Finalement, la norme doit respecter le principe de proportionnalité (art. 36, al. 3 Cst.). Ce qui est bien le cas en l'espèce.

Art. 24 ***Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences***

Il s'agit d'une reprise du règlement pour la promotion de l'égalité et la prévention des violences, du 5 mars 2014 (RPEPV; rs/GE B 1 30.12), qui sera complété de sorte à mieux intégrer les domaines d'intervention définis dans le présent projet de loi.

Le bureau est l'autorité d'application de la loi. Il travaille notamment en collaboration avec les départements, les services publics et les milieux privés concernés (dont les associations spécialisées), ainsi qu'avec deux commissions consultatives qu'il préside. Il s'agit de la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes ainsi que de la commission consultative sur les thématiques liées à l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles.

Les tâches ainsi que la composition de ces commissions sont définies par le Conseil d'Etat. Cela est déjà le cas aujourd'hui concernant la commission consultative sur les thématiques liées à l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles. La commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes est pour l'heure régie par le RPEPV.

Art. 25 ***Application par les organes et autorités de l'Etat***

Cet article précise le rôle de tous les organes et autorités de l'Etat pour la mise en œuvre du présent projet loi dans l'exercice de leurs compétences. Au vu de la transversalité des enjeux liés à l'égalité et à la lutte contre les violences et discriminations fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et l'intersexuation, qui touchent de nombreux domaines, la mise en œuvre de la présente loi ne peut se faire sans les différents services et institutions publiques et organismes concernés qui jouent un rôle essentiel et doivent prendre en considération ces enjeux dans leurs actions et politique publique.

Le rôle du BPEV, défini dans l'article précédent, vise ainsi à soutenir ces derniers dans cette tâche de prise en compte du « genre », grâce à son expertise, et à coordonner les différentes actions entreprises en la matière de sorte à favoriser une vision globale et une politique de l'égalité cohérente et efficiente.

Art. 26 *Principe*

Le plan d'action comprend des mesures permettant d'atteindre les objectifs poursuivis par le présent projet de loi, en tenant compte des réalités et des spécificités des partenaires concernés et en se fondant sur les informations et statistiques récoltées sur ces enjeux en application de l'article 11 du présent projet de loi.

Art. 27 *Evaluation et adaptation*

Cette disposition porte sur la planification du plan d'action quinquennal et son rapport d'évaluation, de sorte à assurer une continuité entre les différents plans d'action et la pertinence des mesures dans le temps.

Art. 28 *Dispositions d'application*

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Art. 29 *Entrée en vigueur*

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Art. 30 *Modifications à d'autres lois*

Cette partie est essentielle car, au niveau légistique, elle permet à la fois de proposer des mesures supplémentaires sans alourdir le texte et d'harmoniser les autres textes légaux avec le projet de loi présenté. Dans plusieurs propositions d'amendements, il a simplement été ajouté « orientation affective et sexuelle, identité de genre, expression de genre et intersexuation ».

¹ Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC – B 5 05)

Art. 2A, alinéa 1, lettre a

Cette modification permet d'ajouter les enjeux liés à l'identité de genre et à l'expression de genre.

² Loi sur l'instruction publique (LIP – C 1 10)

Art. 12, al. 3

Cette modification intègre les objectifs de sensibiliser le corps enseignant, le personnel d'encadrement et les élèves aux problématiques que recouvre le présent projet de loi, et notamment aux enjeux liés à l'identité de genre et à l'expression de genre, actuellement non comprise dans l'article 12 LIP.

³ ***Loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève (LHES-SO-GE – C 1 26)***

Art. 3, al. 2

L'interdiction de discriminer sur la base du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de la situation familiale a été intégrée à la disposition existante. De fait, les enjeux LGBT sont explicitement mentionnés.

⁴ ***Loi sur l'université (LU – C 1 30)***

Art. 3, al. 3

Cette modification vise les principes généraux d'égalité de traitement et d'interdiction de discriminations, en mentionnant clairement dans la loi sur l'université les discriminations fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou la situation familiale.

⁵ ***Loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF – D 1 11)***

Art. 7, al. 2, lettre b, et 14, al. 1 et 2

Suite à la modification de l'article 12 décrite ci-après, il est proposé d'uniformiser la terminologie.

Art. 12, al. 3, lettre d

Les entités requérant des indemnités ou une aide financière devront présenter et tenir à disposition des autorités les informations nécessaires à établir le respect de l'égalité et de la non-discrimination. Parmi les documents pouvant être sollicités par les autorités : l'analyse des pratiques salariales sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes, la composition selon le sexe des instances décisionnelles, le descriptif du dispositif de prévention du harcèlement sexuel interne mis en place ou encore les statuts et règlements relatifs au personnel de l'entité. D'autres documents communicationnels pourront être sollicités de sorte à apprécier l'effort d'intégration du langage épiciène et d'une communication inclusive.

Les conditions relatives au respect de l'égalité salariale, à la prévention du harcèlement sexuel et à l'inscription des principes généraux dans les règlements et statuts internes feront l'objet d'une attention particulière de la part des autorités. Ces conditions impliquent éventuellement une charge administrative supplémentaire pour les entités concernées lors d'une première requête, qui devrait ensuite diminuer de manière conséquente.

Art. 14A

Cette disposition pose le principe d'égalité et de non-discrimination au sens du présent projet de loi dans les conditions légales d'attribution.

Art. 15

Cet article se réfère à l'article 20 du présent projet de loi.

Art. 23, al. 1, lettre c

Cette disposition vise à définir la procédure et les sanctions éventuelles en cas de non-respect des conditions d'octroi.

⁶ Loi sur la police (LPol – F 1 05)*Art. 49, al. 3*

Cette modification vise à compléter la règle de la fouille par une personne du même sexe par la possibilité de demander une fouille par une personne du genre auquel on s'identifie, ce qui devrait répondre à la situation particulière des personnes trans*.

⁷ Loi sur les agents de la police municipale, les contrôleurs municipaux du stationnement et les gardes auxiliaires des communes (LAPM – F 1 07)*Art. 11, al. 5*

Cette modification poursuit les mêmes objectifs que la modification de l'article 49, alinéa 3, de la loi sur la police.

⁸ Loi sur les procédés de réclame (LPR – F 3 20)*Art. 3, al. 2, lettre e*

Cet alinéa propose d'étendre les interdictions aux publicités sexistes, homophobes, lesbophobes, biphobes ou transphobes à celles utilisées dans le cadre de manifestations temporaires, culturelles ou sportives, lesquelles ne sont pas soumises à la loi sur les procédés de réclame.

Art. 9, al. 3

Cette modification vise à introduire dans la loi sur les procédés de réclame l'interdiction de faire appel à des représentations notamment sexistes, homophobes, lesbophobes, biphobes ou transphobes, y compris sur les lieux des manifestations temporaires de nature culturelle ou sportive. Cette interdiction paraît correspondre à un intérêt public et semble proportionnelle, comme précédemment mentionné à l'article 23 du présent projet de loi, relatif aux procédés de réclame.

⁹ ***Loi sur la restauration, le débit de boissons, l'hébergement et le divertissement (LRDBHD – I 2 22)***

Art. 4A

Cette modification permet d'étendre le contenu de l'article 261bis CP, adopté pour l'orientation sexuelle le 9 février 2020 et déjà mis en place en partie par la LRDBHD, à d'autres prestataires de service.

En effet, selon l'article 261bis CP, il est interdit de refuser à une personne ou à un groupe de personnes une prestation destinée à l'usage public, en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse. La nouvelle modification législative au niveau fédéral implique que cette interdiction inclue un refus de prestation sur la base de l'orientation sexuelle. La LRDBHD contient également pour le territoire genevois une obligation de prêter à son article 29. La modification proposée vise à ajouter un article 4A à la LRDBHD en plus de l'article 29, qui a un champ d'application se limitant aux exploitants et propriétaires d'entreprises vouées à la restauration et au débit de boissons (Section 1 du chapitre III). Les dispositions générales de la LRDBHD, parmi lesquelles se trouve le nouvel article 4A, sont de portée plus large car elles concernent « les entreprises vouées à la restauration et/ou au débit de boissons à consommer sur place, à l'hébergement, ou encore au divertissement public » (art. 1).

Cette disposition s'appliquerait également aux manifestations à caractère privé, organisées hors du domaine public, sous réserve de l'article 23 Cst garantissant la liberté d'association. A noter que, dans un arrêt du 21 mars 2014 (2C_421/2013), le Tribunal fédéral a jugé qu'une association de droit privé avait le droit de décider librement qui pouvait faire partie de ses membres. Dans la collision entre ces deux droits fondamentaux, le Tribunal fédéral a relevé que l'égalité entre les femmes et les hommes, garantie par l'article 8 Cst., passait après la liberté d'association.

Cet ajout permet ainsi à la LRDBHD d'être conforme à la récente modification législative au niveau fédéral tout en maintenant son côté avant-gardiste en s'étendant à l'identité de genre et l'expression de genre.

¹⁰ ***Loi relative aux centres de loisirs et de rencontres et à la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (LCLFASe – J 6 11)***

Art. 2B

Cette modification vise à intégrer, à la mission des centres, des sensibilisations aux enjeux couverts par le présent projet de loi à l'attention des usager-ère-s ainsi que, indirectement, des formations sur ces thématiques pour le personnel encadrant.

¹¹ *Loi sur la santé (LS – K 1 03)**Art. 20A*

Les recherches réalisées sur la santé des personnes LGBT (par exemple PREOS, *Vers l'égalité des chances en matière de santé pour les personnes LGBT: le rôle du système de santé, état des lieux et recommandations*, Lausanne 2012) tendent à montrer des lacunes en termes de formation du personnel médical et d'informations à l'intention du public cible au niveau notamment de la santé scolaire, de la santé sexuelle et reproductive ou de la santé mentale. Elles confirment l'importance de prendre en compte des besoins spécifiques au niveau de la santé des personnes LGBTI et de développer des actions de promotion de la santé pour améliorer l'accès aux prestations de santé, mais également pour améliorer la prise en charge.

Art. 48A

Cette disposition concerne spécifiquement les personnes intersexes. En droit suisse, les interventions médicales consistent, en principe, en une atteinte illicite, elles ne sont légales que si elles sont consenties par la personne concernée. Ce consentement doit être libre et éclairé et présuppose donc la capacité de discernement. La personne concernée peut ainsi au même titre refuser un traitement. Cela ressort de son droit à l'autodétermination (art. 5 de la Convention pour la protection des Droits de l'Homme et de la dignité de l'être humain à l'égard des applications de la biologie et de la médecine, du 4 avril 1997 (RS 0.810.2); art. 10, al. 2 Cst; art. 28, al. 2 CC; art. 7, lettre c, de la loi fédérale sur les professions médicales universitaires, du 23 juin 2006 (LPMéd; RS 811.11); art. 45 et 46 LS; art. 4, al. 1, et 10 Code déontologique FMH).

Lorsque le patient ou la patiente est incapable de discernement (art. 16 CC), comme c'est le cas du nourrisson, le ou les représentants légaux sont en droit de consentir ou refuser les opérations et/ou traitements indiqués par le corps médical. Lors de sa prise de décision, le ou les représentants ou représentantes doivent agir dans l'intérêt de la personne concernée, soit pour le bien de l'enfant.

Pour évaluer le bien de l'enfant, il faut tenir compte des aspects psychologiques, sociologiques, moraux ou encore spirituels.²²

²² Comité des droits de l'enfant, *Concept global, embrassant le développement physique, mental, spirituel, moral, psychologique et social*, Observation générale n° 5, mesures d'application générales de la Convention relative aux droits de l'enfant (RS 0.107), 2003, §12; Guillod O. / Burgat S., *Droit des familles*, Helbing Lichtenhahn, Bâle, faculté de droit de l'Université de Neuchâtel, Neuchâtel, 2016, p. 151.

Le ou les représentants ou représentantes légaux doivent agir dans l'intérêt objectif du patient ou de la patiente qui résulte d'une pesée des avantages et des inconvénients de l'intervention envisagée. Le ou les représentants ou représentantes ne peuvent pas consentir à des actes de nature à porter une atteinte grave à l'intégrité physique du ou de la pupille, telle qu'une intervention mutilante.

Il faut alors distinguer les cas où l'enfant a des problèmes de santé avérés, auxquels cas des opérations ou traitements peuvent être envisagés. Cependant, ces interventions doivent rester dans la limite du strict nécessaire; à titre d'exemple, une intervention pour des problèmes d'hyperplasie congénitale des surrénales ne justifierait pas une opération de l'appareil reproducteur interne et/ou externe pour le « normaliser ». Ces opérations ne peuvent pas non plus être faites lorsque le corps médical ou les parents estiment que leur enfant assigné garçon doit faire « pipi debout » comme un « homme ».

Dans le cas des enfants avec des variations du développement sexuel, des opérations et traitements sont faits pour le « bien de l'enfant ». Il convient de faire une pesée objective des intérêts afin de savoir si de telles interventions tendent réellement au bien de l'enfant. En effet, les arguments en faveur partent principalement du postulat qu'il faut « normaliser » l'enfant afin qu'il ou elle corresponde aux attentes de la société d'appartenir à un sexe ou l'autre. Toutefois, comme le relève la Commission nationale d'éthique dans le domaine de la médecine humaine, dans sa prise de position concernant les questions éthiques sur l'« intersexualité », ces opérations et/ou traitements ne sont, du point de vue médical, pas nécessaires²³ et sont des interventions lourdes et irréversibles pour l'enfant.

Au niveau international, ces interventions sont considérées comme de la torture et/ou des maltraitances au regard de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, du 10 décembre 1984 (RS 0.105), entrée en vigueur pour la Suisse le 26 juin 1987 et du rapport du rapporteur spécial sur la torture (A/HCR/22/53, 1^{er} février 2013, p. 25).

Ces traitements sont également considérés comme contraires au droit de l'enfant au sens de la CDE par le comité du droit de l'enfant.

L'Allemagne fait par ailleurs figure d'exemple en Europe puisqu'elle interdit les opérations et traitements médicaux irréversibles pour l'enfant tant

²³ Commission nationale d'éthique dans le domaine de la médecine humaine, *Attitude à adopter face aux variations du développement sexuel, Questions éthiques sur l'« intersexualité »*, Prise de position n° 20/2012, Berne, novembre 2012, p. 5.

que ce dernier ou cette dernière ne peut pas se déterminer par lui ou elle-même.²⁴

Selon la consultation menée auprès des HUG sur le sujet des variations du développement sexuel, les recommandations de la Commission nationale d'éthique dans le domaine de la médecine humaine sur les questions éthiques liées aux variations du développement sexuel sont appliquées.²⁵ Il est toutefois relevé par les HUG qu'il est indispensable que les prises en charge des enfants s'améliorent encore et que celles-ci, pas toujours parfaites, ont été initialement développées afin d'aider les patient-e-s à s'intégrer dans la société.

Au niveau médico-social, le Rapport du Conseil fédéral donnant suite à la motion 11.3973, Maja Ingold du 30.09.2011 sur la prévention du suicide en Suisse (2016) relève que « *la norme sociale et juridique qui impose à l'enfant d'être soit un garçon soit une fille peut entraîner de graves crises psychosociales chez le jeune adulte* ». Il relève également que « *les nombreux enfants en bas âge dont le sexe ne peut pas être déterminé de façon univoque sur le plan biologique ont subi et subissent encore des interventions chirurgicales inutiles auxquelles ils n'ont pas consenti. Les souffrances physiques et psychiques qui en résultent peuvent provoquer chez le jeune adulte des crises psychosociales graves pouvant aller jusqu'au suicide* ».

Avec cette interdiction explicite des opérations ou traitements, le canton de Genève se conforme au droit international et protège le droit à l'autodétermination des enfants intersexués ou intersexuées. Ce droit est souvent laissé de côté plus en raison de préoccupations sociétales que de préoccupations médicales. L'enfant non opéré ou non opérée peut très bien être élevé ou élevée selon un genre donné, voire aucun, et décider seul ou seule, par la suite, le genre qui lui correspond.

Cette interdiction répond par ailleurs favorablement aux motions 2491 et 2451 portant sur l'interdiction des mutilations génitales sur les personnes intersexuées, qui ont été adoptées par le Grand Conseil en avril 2019, dont l'une à l'unanimité. Les motions demandaient explicitement l'interdiction légale des mutilations génitales intersexes, des réparations pour le tort causé aux personnes ayant subi ces traitements à Genève ainsi qu'un soutien psychosocial gratuit pour les personnes intersexuées et les familles.

²⁴ Rapport de la Direction générale de la justice de la Commission européenne, *Les personnes trans et intersexuées*, 29 juin 2011, p. 93.

²⁵ Commission nationale d'éthique dans le domaine de la médecine humaine, *Attitude à adopter face aux variations du développement sexuel, Questions éthiques sur l'« intersexualité »*, Prise de position n° 20/2012, Berne, novembre 2012.

Ces demandes correspondent également aux recommandations faites par la Commission nationale d'éthique dans le domaine de la médecine humaine en 2012.

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