



GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève

PL 13729

Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt : 10 décembre 2025

Projet de loi

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

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

Art. 1 Modifications

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

Art. 2D, al. 2, lettres c et g (nouvelle teneur), al. 4, 2^e phrase (nouvelle)

² L'employeur peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :

- c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que, pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical;
- g) assurer une planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures;

⁴ [...] Il peut procéder de même pour des données personnelles sensibles, lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'alinéa 2.

Art. 2 Modifications à d'autres lois

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

Art. 125A Traitement de données personnelles (nouveau)

¹ L'employeur traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.

² L'employeur peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :

- a) déterminer les effectifs nécessaires;
- b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires;
- c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que, pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical;
- d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel enseignant, établir les dossiers du personnel enseignant et gérer les communications adressées aux assurances sociales;
- e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel enseignant;
- f) mettre en place et optimiser les conditions de travail pour prévenir les maladies et accidents professionnels du personnel enseignant et veiller à préserver sa santé;
- g) assurer une planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures;
- h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail.

³ Lors de recrutements, l'employeur peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de personnalité ou utiliser le profilage. Les résultats de ces tests ou du profilage doivent être détruits dans un délai de 12 mois.

⁴ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information. Il peut procéder de même pour des données personnelles sensibles lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'alinéa 2.

⁵ Les modalités relatives au traitement des données sont fixées par règlement.

* * *

² 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. 17A Traitement de données personnelles par l'employeur
(nouveau)**

¹ L'employeur traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.

² L'employeur peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :

- a) déterminer les effectifs nécessaires;
- b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires;
- c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que, pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical;
- d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales;
- e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel;
- f) mettre en place et optimiser les conditions de travail pour prévenir les maladies et accidents professionnels du personnel et veiller à préserver sa santé;
- g) assurer une planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures;
- h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail.

³ Lors de recrutements, l'employeur peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de personnalité ou utiliser le profilage. Les résultats de ces tests ou du profilage doivent être détruits dans un délai de 12 mois.

⁴ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information. Il peut procéder de même pour des données personnelles sensibles lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'alinéa 2.

⁵ Les modalités relatives au traitement des données peuvent être fixées par règlement interne.

* * *

³ La loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU – C 1 30), est modifiée comme suit :

Art. 13A Traitement de données personnelles par l'employeur (nouveau)

¹ En sa qualité d'employeur, l'université traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.

² L'université peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :

- a) déterminer les effectifs nécessaires;
- b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires;
- c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que, pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical;
- d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales;
- e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel;
- f) mettre en place et optimiser les conditions de travail pour prévenir les maladies et accidents professionnels du personnel et veiller à préserver sa santé;
- g) assurer une planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures;
- h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail.

³ Lors de recrutements, l'université peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de personnalité ou utiliser le profilage. Les résultats de ces tests ou du profilage doivent être détruits dans un délai de 12 mois.

⁴ L'université peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information. Elle peut procéder de même pour des données personnelles sensibles lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'alinéa 2.

⁵ Les modalités relatives au traitement des données peuvent être fixées par règlement interne.

Art. 3 Entrée en vigueur

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

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

EXPOSÉ DES MOTIFS

I. Introduction

Dans le cadre de la loi 13347 du 3 mai 2024 modifiant 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), une modification de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC; rs/GE B 5 05), a été introduite, à savoir un nouvel article 2D, intitulé « Traitement de données personnelles ». Le nouvel article 2D LPAC encadre le traitement par l'employeur de données personnelles, y compris les données personnelles sensibles. La loi 13347 n'est pas encore entrée en vigueur.

En parallèle et dans cette attente, une modification 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), ainsi que du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B, du 12 juin 2002 (RStCE; rs/GE B 5 10.04), a été prévue, afin d'y introduire également une base légale réglementaire sur le traitement de données personnelles. Ces modifications sont entrées en vigueur le 4 juin 2025.

A l'occasion de ces modifications réglementaires, des précisions ont été apportées par rapport à l'article 2D LPAC, qu'il convient aujourd'hui de reporter au niveau de la base légale formelle.

Il s'agit tout d'abord de 2 précisions relatives au traitement de données personnelles sensibles par l'employeur. La première concerne le traitement de données découlant de l'examen par la ou le médecin du travail, qui peut porter sur l'aptitude au travail du membre du personnel. Par ailleurs, un rappel du secret médical est effectué. La seconde précise que le traitement de données personnelles sensibles peut se faire pour la planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés, par exemple, à la détermination des effectifs nécessaires ou au recrutement du personnel.

La dernière modification ajoute la possibilité pour l'employeur de traiter des données personnelles sensibles dans un système d'information.

Par ailleurs, selon l'avis du préposé cantonal à la protection des données et à la transparence du 23 avril 2025, il convient qu'une base légale formelle sur le traitement de données personnelles soit également introduite pour les enseignantes et enseignants dans la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (LIP; rs/GE C 1 10).

C'est ainsi la raison de la présente modification de l'article 2D LPAC ainsi que de celle de la LIP, via l'introduction d'un nouvel article 125A.

Enfin, il est profité de la présente modification pour ajouter un article au contenu similaire à celui de l'article 2D LPAC dans les lois sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (LHES-SO-GE; rs/GE C 1 26), et sur l'université, du 13 juin 2008 (LU; rs/GE C 1 30).

II. Commentaire article par article

Art. 2D, al. 2, lettre c (nouvelle teneur)

Il est rajouté à la lettre c que l'employeur peut traiter des données personnelles sensibles pour déterminer également l'aptitude au travail, dès lors qu'il s'agit là du rôle de la ou du médecin de travail. L'accent est également mis sur le respect du secret médical que se doit de préserver la médecine du travail.

Art. 2D, al. 2, lettre g (nouvelle teneur)

Il est précisé à la lettre g que le traitement des données personnelles sensibles peut se faire pour la planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f, à savoir la détermination des effectifs nécessaires, le recrutement du personnel, l'évaluation de l'état de santé des candidates et candidats ainsi que des membres du personnel, la gestion du traitement et autres prestations, la promotion du développement professionnel et la mise en place des conditions de travail propres à prévenir les maladies et les accidents professionnels et à préserver la santé des membres du personnel. Les moyens à disposition restent similaires à ceux d'aujourd'hui, à savoir : analyses de données, comparaisons, rapports et plans de mesures.

Art. 2D, al. 4, 2^e phrase (nouvelle)

Le traitement via un système d'information (tel que SIRH) est également prévu pour des données personnelles sensibles, lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'article 2D, alinéa 2, comme c'est le cas déjà dans la pratique.

Modifications à d'autres lois**Loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (LIP – C 1 10)****Art. 125A Traitement de données personnelles (nouveau)**

Cet article reprend l'article 2D LPAC figurant dans les modifications à d'autres lois de la loi 13347, avec les modifications explicitées ci-dessus concernant l'alinéa 2, lettres c et g, ainsi que l'alinéa 4, 2^e phrase.

Par ailleurs, il est précisé qu'il s'agit ici de membres du personnel enseignant.

* * *

Loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (LHES-SO-GE – C 1 26)**Art. 17A Traitement de données personnelles par l'employeur (nouveau)**

Cet article reprend l'article 2D LPAC figurant dans les modifications à d'autres lois de la loi 13347, avec les modifications explicitées ci-dessus concernant l'alinéa 2, lettres c et g, ainsi que l'alinéa 4, 2^e phrase.

Il est toutefois précisé à l'alinéa 5 que les modalités peuvent être fixées par règlement interne.

* * *

Loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU – C 1 30)**Art. 13A Traitement de données personnelles par l'employeur (nouveau)**

Cet article reprend l'article 2D LPAC figurant dans les modifications à d'autres lois de la loi 13347, avec – outre la mention que l'université a la qualité d'employeur – les modifications explicitées ci-dessus concernant l'alinéa 2, lettres c et g, ainsi que l'alinéa 4, 2^e phrase.

Il est toutefois précisé à l'alinéa 5 que les modalités peuvent être fixées par règlement interne.

Entrée en vigueur

Il est indiqué que le Conseil d'Etat fixera la date d'entrée en vigueur du présent projet de loi, dès lors qu'il convient d'attendre l'entrée en vigueur de la loi 13347, et donc de l'article 2D LPAC, avant de pouvoir modifier celui-ci.

III. Impact financier

Le présent projet de loi n'a pas d'impact financier. Il s'agit uniquement de compléter l'ancrage dans la loi de la manière dont l'employeur peut traiter les données personnelles, y compris les données personnelles sensibles.

Au bénéfice de ces explications, nous vous remercions de réserver un bon accueil au présent projet de loi.

Annexes :

- 1) *Avis du préposé cantonal lorsque le projet de loi a un impact en matière de transparence ou de protection des données personnelles*
- 2) *Tableau synoptique*

ANNEXE 1

Annexe 1

CE DF (DF)

De : Protection des données et transparence (PPDT) <ppdt@etat.ge.ch>

Envoyé : jeudi, 20 novembre 2025 09:46

À : Stahl Monnier Lucile (DF) <lucile.stahl-monnier@etat.ge.ch>

Cc : Marti Ursula (DF) <cursula.marti@etat.ge.ch>; Apffel Mampaey Coralie (DF) <coralie.apffel-mampaey@etat.ge.ch>; Veuthey Alexandre (DF) <alexandre.veuthey@etat.ge.ch>

Objet : RE: modification de la LPAC - demande d'avis du PPDT

Chère Madame,

Nous revenons à vous suite à votre courriel du 14 novembre dernier, lequel a retenu notre meilleure attention.

Les dispositions prévues dans la LHES et la LU étant calquées sur l'art. 2D LPAC, notre avis du 17 octobre dernier vaut également pour ces dernières dispositions.

Avec nos meilleurs messages,

Stéphane Werly **Joséphine Boillat**
Préposé cantonal Préposée adjointe
REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Protection des données et transparence
Boulevard Helvétique 27
1207 Genève
Tél.: +41 (0) 22 546 52 40
<https://www.qe.ch/organisation/protection-donnees-et-transparence>
Code d'acheminement interne: A201E8/PPD

De : Stahl Monnier Lucile (DF) <lucile.stahl-monnier@etat.ge.ch>

Envoyé : vendredi, 14 novembre 2025 11:32

À : Protection des données et transparence (PPDT) <ppdt@etat.ge.ch>

Cc : Marti Ursula (DF) <ursula.marti@etat.ge.ch>; Apffel Mampaey Coralie (DF) <coralie.apffel-mampaey@etat.ge.ch>; Veuthey Alexandre (DF) <alexandre veuthey@etat.ge.ch>

Objet : RE: modification de la LPAC - demande d'avis du PPDT

Monsieur le préposé, Madame la préposée adjointe,

Suite à une remarque d'un département et après consultation des entités concernées et du DIP, nous avons ajouté dans le projet de modification de la LPAC - dans le cadre des modifications à d'autres lois - une base légale de contenu similaire à l'article 2D LPAC dans les lois sur l'université et sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève.

Vous trouverez ci-après leur contenu :

² La loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (C 1 26 - LHES-SO-GE), est modifiée comme suit :

Art. 17A Traitement de données personnelles par l'employeur (nouveau)

¹ L'employeur traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.

² L'employeur peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :

- a) déterminer les effectifs nécessaires;
- b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires;
- c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que, pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical;
- d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales;
- e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel;
- f) mettre en place et optimiser les conditions de travail pour prévenir les maladies et accidents professionnels du personnel et veiller à préserver sa santé;
- g) assurer une planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures;
- h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail.

³ Lors de recrutements, l'employeur peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de personnalité ou utiliser le profilage. Les résultats de ces tests ou du profilage doivent être détruits dans un délai de 12 mois.

⁴ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information. Il peut procéder de même pour des données personnelles sensibles lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'alinéa 2.

⁵ Les modalités relatives au traitement des données peuvent être fixées par règlement interne.

³ La loi sur l'université, du 13 juin 2008 (C 1 30 – LU), est modifiée comme suit :

Art. 13A Traitement de données personnelles par l'employeur (nouveau)

¹ En sa qualité d'employeur, l'université traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.

² L'université peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :

- a) déterminer les effectifs nécessaires;
- b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires;
- c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que, pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical;
- d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales;
- e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel;
- f) mettre en place et optimiser les conditions de travail pour prévenir les maladies et accidents professionnels du personnel et veiller à préserver sa santé;
- g) assurer une planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures;
- h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail.

³ Lors de recrutements, l'université peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de personnalité ou utiliser le profilage. Les résultats de ces tests ou du profilage doivent être détruits dans un délai de 12 mois.

⁴ L'université peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information. Elle peut procéder de même pour des données personnelles sensibles lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'alinéa 2.

⁵ Les modalités relatives au traitement des données peuvent être fixées par règlement interne.

Vous serait-il possible de compléter votre avis en tenant compte de ces ajouts ?

Avec mes remerciements anticipés et mes meilleurs messages,

Lucile Stahl Monnier

Juriste titulaire du brevet d'avocate

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures (DF)

Direction des affaires juridiques de l'Office du personnel de l'Etat

Rue du Stand 26

Case postale 3838 - 1211 Genève 3

Tél. +41 (22) 546 08 07

Code d'acheminement interne: A801ER

Horaires : lundi journée, mardi jusqu'à 15h30, mercredi matin, jeudi journée et vendredi matin

De : Protection des données et transparence (PPDT) <ppdt@etat.ge.ch>

Envoyé : vendredi, 17 octobre 2025 09:49

À : Stahl Monnier Lucile (DF) <lucile.stahl-monnier@etat.ge.ch>

Cc : Marti Ursula (DF) <ursula.marti@etat.ge.ch>; Apffel Mampaey Coralie (DF) <coralie.apffel-mampaey@etat.ge.ch>; Veuthey Alexandre (DF) <alexandre veuthey@etat.ge.ch>

Objet : RE: modification de la LPAC - demande d'avis du PPDT

Chère Madame,

Nous revenons à vous suite à votre courriel du 13 octobre dernier, lequel a retenu notre meilleure attention.

Le projet de loi n'appelle pas de commentaire particulier de notre part. Nous saluons que les dispositions prévues, relatives au traitement de données personnelles sensibles, figurent dans une base légale formelle.

En tant que de besoin, le présent courriel vaut préavis au sens de l'art. 56 al. 3 litt. e LIPAD.

Cordialement,

Stéphane Werly **Joséphine Boillat**

Préposé cantonal

Préposée adjointe

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Protection des données et transparence

Boulevard Helvétique 27

1207 Genève

Tél.: +41 (0) 22 546 52 40

<https://www.ge.ch/organisation/protection-donnees-transparence>

ppdt@etat.ge.ch

Code d'acheminement interne: A201E8/PPDT

De : Stahl Monnier Lucile (DF) <lucile.stahl-monnier@etat.ge.ch>

Envoyé : lundi, 13 octobre 2025 09:14

À : Protection des données et transparence (PPDT) <ppdt@etat.ge.ch>

Cc : Marti Ursula (DF) <ursula.marti@etat.ge.ch>; Apffel Mampaey Coralie (DF) <coralie.apffel-mampaey@etat.ge.ch>; Veuthey Alexandre (DF) <alexandre veuthey@etat.ge.ch>

Objet : modification de la LPAC - demande d'avis du PPDT

Monsieur le préposé, Madame la préposée adjointe,

Vous trouverez ci-après un projet de modification de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (B 5 05 ; LPAC), à savoir une

modification de l'article 2D sur le traitement de données personnelles, ainsi que – via les modifications à d'autres lois - une modification de la loi sur l'instruction publique (C 1 10 ; LIP), à savoir l'introduction d'un nouvel article 125A sur le traitement de données personnelles.

L'article 2D LPAC - dans sa version initiale - a été adopté par le Grand Conseil dans le cadre de la loi 13347 (modification de la LIPAD), mais n'est pas encore entré en vigueur.

Dans l'intervalle, un nouvel article 4 RPAC (et également 4 RStCE) sur le traitement de données personnelles a été adopté par le Conseil d'Etat le 28 mai 2025, avec une entrée en vigueur le 4 juin 2025.

Le préavis du PPDT à cet égard était le suivant :

<< Fichier: 2025_04_23_avis_PPDT.pdf >>

Ces articles règlementaires reprennent le contenu de l'article 2D, avec trois modifications :

- 1) Précision à l'article 2D al. 2 lit. c que l'employeur peut traiter des données personnelles sensibles également pour déterminer *l'aptitude au travail* pendant les rapports de travail. Il s'agit ici du rôle du médecin du travail (rappelé à l'art. 5A RPAC). Par ailleurs, un rappel du *secret médical* est effectué.
- 2) Précision que le traitement de données personnelles sensibles peut se faire pour la *planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f de l'alinéa 2 de cet article* (art. 2D al. 2 lit. g).
- 3) Ajout de la possibilité de traiter également des *données personnelles sensibles* via un *système d'information* (tel que SIRH), lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'alinéa 2D alinéa 2.

La présente modification de l'article 2D LPAC a pour objet de compléter la teneur de l'article initial en reprenant les trois modifications précitées ainsi que de créer une base légale formelle – de même contenu – pour les enseignantes et les enseignants, suivant par là le préavis du PPDT précité.

- 1) **Projet de modification de la LPAC :**
<< Fichier: 2025_08_26_vfinale.docx >>
- 2) **Tableau synoptique :**
<< Fichier: 2025_06_16_vfinale.docx >>

Une réponse de votre part d'ici au **3 novembre 2025** serait appréciée.

Avec mes remerciements anticipés et mes meilleurs messages,

Lucile Stahl Monnier
Juriste titulaire du brevet d'avocate

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures (DF)
Direction des affaires juridiques de l'Office du personnel de l'Etat
Rue du Stand 26
Case postale 3838 - 1211 Genève 3
Tél. +41 (22) 546 08 07
Code d'acheminement interne: A801ER

Horaires : lundi journée, mardi jusqu'à 15h30, mercredi matin, jeudi journée et vendredi matin

ANNEXE 2

Annexe 2

Projet de loi modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics (B 505 – LPAC)

Version actuelle	Modifications
<p>Art. 2D Traitement de données personnelles</p> <p>¹ L'employeur traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.</p> <p>² L'employeur peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) déterminer les effectifs nécessaires; b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires; c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidatures et candidats ainsi que, pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail; d) gérer le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales; e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel; f) mettre en place et optimiser les conditions de travail pour prévenir les maladies et accidents professionnels du personnel et veiller à préserver sa santé; g) assurer une planification, un pilotage et un contrôle au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures; h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail. <p>³ Lors de recrutements, l'employeur peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de personnalité ou utiliser le profilage. Les résultats de ces tests ou du profilage doivent être détruits dans un délai de 12 mois.</p> <p>⁴ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information.</p> <p>⁵ Les modalités relatives au traitement des données sont fixées par règlement.</p>	<p>Art. 2D, al. 2, let. c et g (nouvelle tenue) et al. 4, 2^{ème} phrase (nouvelle)</p> <p>² L'employeur peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidatures et candidats ainsi que, pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical; g) assurer une planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures; <p>⁴ Il peut procéder de même pour des données personnelles sensibles, lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'alinéa 2.</p>

Version actuelle	Modifications
<u>Art. 2</u> Modifications à d'autres lois 1. la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (C 1 10 – LIP), est modifiée comme suit :	Art. 125A Traitement de données personnelles (nouveau) 1 ¹ L'employeur traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 201, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi. 2 ² L'employeur peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour : <ul style="list-style-type: none"> a) déterminer les effectifs nécessaires; b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires; c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que pendant les rapports de travail pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical; d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel enseignant, établir les dossiers du personnel enseignant et gérer les communications adressées aux assurances sociales; e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel enseignant; f) mettre en place et optimiser les conditions de travail pour prévenir les maladies et accidents professionnels du personnel enseignant et veiller à préserver sa santé; g) assurer une planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures; h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail. 3 ³ Lors de recrutements, l'employeur peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de personnalité ou utiliser le profilage. Les résultats de ces tests ou du profilage doivent être détruits dans un délai de 12 mois. 4 ⁴ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information. Il peut procéder de même pour des données personnelles sensibles lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'alinéa 2. 5 ⁵ Les modalités relatives au traitement des données sont fixées par règlement.

Version actuelle	Modifications
	<p>² La loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (C 126 - LHES-SO-GE), est modifiée comme suit :</p> <p>Art. 17A Traitement de données personnelles par l'employeur (nouveau)</p> <p>¹ L'employeur traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.</p> <p>² L'employeur peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) déterminer les effectifs nécessaires; b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires; c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidats et candidats ainsi que, pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical; d) gérer le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales; e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel; f) mettre en place et optimiser les conditions de travail pour prévenir les maladies et accidents professionnels du personnel et veiller à préserver sa santé; g) assurer une planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures; h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail. <p>³ Lors de recrutements, l'employeur peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de personnalité ou utiliser le profilage. Les résultats de ces tests ou du profilage doivent être détruits dans un délai de 12 mois.</p> <p>⁴ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information. Il peut procéder de même pour des données personnelles sensibles lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'alinéa 2.</p> <p>⁵ Les modalités relatives au traitement des données peuvent être fixées par règlement interne.</p>

Version actuelle	Modifications
	<p>³ La loi sur l'université, du 13 juin 2008 (C 1.30 – LU), est modifiée comme suit :</p> <p>Art. 13 A Traitement de données personnelles par l'employeur (nouveau)</p> <p>¹ En sa qualité d'employeur, l'université traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.</p> <p>² L'université peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) déterminer les effectifs nécessaires; b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires; c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidats et candidats ainsi que, pendant les rapports de travail, pour déterminer la capacité de travail ou l'aptitude au travail, dans le respect du secret médical; d) gérer le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales; e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel; f) mettre en place et optimiser les conditions de travail pour prévenir les maladies et accidents professionnels du personnel et veiller à préserver sa santé; g) assurer une planification des objectifs, un pilotage et un contrôle des risques associés aux lettres a à f au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures; h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail. <p>³ Lors de recrutements, l'université peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de personnalité ou utiliser le profilage. Les résultats de ces tests ou du profilage doivent être détruits dans un délai de 12 mois.</p> <p>⁴ L'université peut traiter les données visées à l'alinea 1 dans un système d'information. Elle peut procéder de même pour des données personnelles sensibles lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement des buts visés à l'alinea 2.</p> <p>⁵ Les modalités relatives au traitement des données peuvent être fixées par règlement interne.</p>