

Date de dépôt : 7 mars 2019

Rapport du Conseil d'Etat

au Grand Conseil sur :

- a) **M 2303-B** Motion de M^{mes} et MM. Sarah Klopmann, Yves de Matteis, François Lefort, Boris Calame, Jean-Charles Rielle, Christian Frey, Roger Deneys, Nicole Valiquer Grecuccio, Cyril Mizrahi, Sophie Forster Carbonnier, Frédérique Perler, Jean-Michel Bugnion, Pierre Vanek : Santé au travail : aménager un climat professionnel égalitaire pour les personnes LGBTIQ au sein de l'administration !
- b) **M 2304-B** Motion de M^{mes} et MM. Yves de Matteis, Lydia Schneider Hausser, Jean-Charles Rielle, Anne Marie von Arx-Vernon, Roger Deneys, Sarah Klopmann, Christian Frey, Isabelle Brunier, Nicole Valiquer Grecuccio, François Baertschi, Cyril Mizrahi, Pierre Vanek, Sandra Golay, Frédérique Perler, Boris Calame, Jean-Michel Bugnion, François Lefort, Sophie Forster Carbonnier, Delphine Klopfenstein Broggini, Marc Falquet : Promotion et protection des droits humains des personnes discriminées du fait de leur orientation sexuelle ou identité de genre

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 21 septembre 2018, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat deux motions intitulées :

- Santé au travail : aménager un climat professionnel égalitaire pour les personnes LGBTIQ au sein de l'administration ! (M 2303-A) et,
- Promotion et protection des droits humains des personnes discriminées du fait de leur orientation sexuelle ou identité de genre (M 2304-A).

Ces motions, liées au Grand Conseil, ont fait l'objet d'un rapport unique de la commission des Droits de l'Homme (droits de la personne) et ont les teneurs suivantes :

Santé au travail : aménager un climat professionnel égalitaire pour les personnes LGBTIQ au sein de l'administration ! (M 2303-A)

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

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

- *qu'aborder les questions LGBT au travail permet de mettre en place un climat de travail stable, sans conflits, bénéfique pour tout le monde employé·e·s (LGBT ou non) et employeur/employeuse;*
- *que l'Etat a mis en place un « groupe de confiance » qui peut notamment travailler sur cette thématique,*

invite le Conseil d'Etat

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

Promotion et protection des droits humains des personnes discriminées du fait de leur orientation sexuelle ou identité de genre (M 2304-A)

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

- la motion M 2092, cosignée en 2013 par des député-e-s de tous les partis siégeant au Grand Conseil, laquelle demandait une institutionnalisation de la lutte contre l'homophobie, ainsi que la réponse du Conseil d'Etat;*
- la constitution genevoise, laquelle spécifie à son article 15, intitulé « Egalité », sous l'alinéa 2, que « Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment [...] de son orientation sexuelle [...] »;*
- le fait que la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe ait décidé « d'élargir le mandat du Comité européen contre le racisme et l'intolérance (ECRI) pour y inclure l'homophobie fondée sur l'orientation sexuelle »;*
- le fait que l'ECRI, dans son 5^e rapport sur la Suisse du 16 septembre 2014, recommande aux autorités suisses d'adopter une législation complète pour lutter contre les discriminations basées sur l'orientation sexuelle et de l'identité du genre, y compris dans l'article 261^{bis} (CP);*
- le fait que le Conseil fédéral ait, lors de sa séance du 29 avril 2015, décidé d'approuver la Déclaration d'intention de La Valette afin que « des mesures appropriées, législatives et/ou autres, soient adoptées et mises en œuvre de manière efficace afin de combattre les discriminations basées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre » (traduction de l'anglais);*
- le fait que les statistiques montrent que les taux de tentatives de suicide des jeunes homosexuel-le-s, bisexuel-le-s ou trans¹ sont de trois à cinq fois plus importants que ceux concernant le reste de la jeunesse,*

invite le Conseil d'Etat

à présenter au Grand Conseil une loi et/ou adopter des règlements et des plans d'actions permettant de prévenir et lutter contre les stéréotypes, préjugés, discriminations et violences basés sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre (questions LGBTIQ), de manière générale, et favorisant ou soutenant en particulier :

¹ Expression incluant toutes les personnes avec une identité de genre et/ou expression de genre qui diffère de l'identité attendue en fonction du sexe assigné à la naissance.

- *la prévention des préjugés, discriminations et violences basés sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans le cadre scolaire ainsi qu'un accueil des jeunes avec des initiatives comme Totem (espace de rencontre et d'accueil) ou le Refuge (accueil de jour et hébergement de courte durée);*
- *une sensibilisation du personnel de l'Etat et des institutions subventionnées aux préjugés et discriminations basés sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre (formations initiale et continue), en particulier concernant le personnel en contact avec les jeunes (DIP) ou les familles;*
- *l'écoute, le soutien et la défense des victimes de discriminations ou violences basées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre par le biais d'un centre, permettant aussi la collecte de données statistiques.*

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Conseil d'Etat est très attentif à la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

En matière de discrimination des personnes LGBT, le rapport « Etat 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 la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (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 (Häusermann Michael, *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., Rodgers Philip L., Herman Jody L., *Suicide Attempts among Transgender and Gender Non-Conforming Adults*, The Williams Institute, 2014);
- les nombreuses agressions contre des personnes homosexuelles qui ont encore 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 LGBT ainsi que l'absence de prise en compte de ces besoins dans 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 témoignent du besoin accru de protection spécifique contre ces violences et discriminations. En réponse à ce besoin, le rapport établit également des recommandations, dont notamment l'adoption par le Conseil d'Etat de la charte suisse de la diversité au travail ainsi que l'élaboration d'un

projet de loi cantonale sur les discriminations et les violences en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Aussi, concernant les pratiques en la matière au sein de l'administration cantonale, un plan d'action pour promouvoir l'égalité à l'interne a été adopté par le Conseil d'Etat en 2015 et a été prolongé pour la présente législature. Dans ce cadre, et depuis le dépôt des motions en question, le Conseil d'Etat a réaffirmé sa volonté de lutter contre les discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre en adoptant le 13 septembre 2017 le règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal; B 5 05.11), et en signant, le 28 février 2018, la charte suisse de la diversité au travail. Cette charte a pour objectif de favoriser la diversité et de protéger les droits de la personnalité au sein des entreprises suisses. De portée générale, elle a une fonction à la fois symbolique, pédagogique et de garantie, dès lors que l'organisme qui la signe donne un signal fort de sa volonté de prévenir, au sein de son organisation, toute manifestation discriminatoire. Un courrier du Conseil d'Etat a été envoyé à l'ensemble du personnel le 8 mars 2018, rappelant l'entrée en vigueur du REgal et informant de la signature de la Charte de la diversité par le Conseil d'Etat.

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action et en référence au REgal et aux invites des présentes motions, l'Etat a également réalisé les mesures suivantes :

- une sensibilisation aux enjeux liés au sexe, à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre est intégrée depuis 2015 aux journées d'accueil obligatoires des nouveaux collaborateurs et collaboratrices de l'Etat (voir art.10 REgal);
- une formation d'une demi-journée a été organisée sur la communication inclusive à l'attention des cadres supérieur-e-s, des responsables des ressources humaines et de communication en septembre dernier, et des représentant-e-s de l'Etat ont participé à la journée sur la rédaction législative et administrative inclusive, organisée par l'Université de Genève;
- une réflexion sur l'élaboration d'une directive interne sur la communication inclusive est actuellement en cours;
- une révision des documents officiels sous l'angle du langage épïcène et inclusif est également en cours, de sorte à les rendre conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment concernant l'inclusion du partenariat enregistré et la reconnaissance des familles arc-en-ciel (voir art. 5 REgal). A noter que les formulaires au sein du

département de l'instruction publique de la formation et de la jeunesse ont déjà été révisés de sorte à reconnaître la diversité des familles.

Par ailleurs, reconnaissant la vulnérabilité et les besoins spécifiques des jeunes victimes de discriminations, de harcèlement ou de préjugés basés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, qui risquent davantage de se trouver en situation de grande précarité et/ou de rupture avec leur milieu familial, scolaire et social que les jeunes hétérosexuels, le Conseil d'Etat évalue les besoins de l'association le Refuge ainsi que les possibilités de financement.

L'Etat a par ailleurs financé en 2018, en partenariat avec la HETS, une étude sur la « Consolidation et développement de la prévention des préjugés, des discriminations et des violences dans le cadre de l'enseignement public, en particulier les cycles d'orientation », afin d'identifier les besoins et prévenir le risque de suicide ou de décrochage scolaire, notamment lié à l'homophobie ou la transphobie. Une journée de formation à l'attention du personnel enseignant a également été organisée dans ce cadre, dont les retours ont été très positifs.

Finalement, comme recommandé dans l'état des lieux sur la prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre à Genève, l'Etat travaille actuellement sur un projet de loi cantonale qui vise à répondre aux besoins concrets des personnes LGBTIQ, de sorte à renforcer la protection de leurs droits et lutter contre les violences et les discriminations fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre. Pour ce faire, il se base sur l'expertise de la Law Clinic de l'Université de Genève, des associations spécialisées ainsi que sur les institutions concernées par les différentes problématiques. Il se réfère également aux études, aux recommandations et aux engagements pris aux niveaux national et international. Ce faisant, l'Etat entend promouvoir aussi bien en droit que dans les faits le principe d'égalité au sens des constitutions fédérale et cantonale.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte du présent rapport.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI

Le président :
Antonio HODGERS