

*Date de dépôt : 15 janvier 2020*

## **Rapport du Conseil d'Etat**

**au Grand Conseil sur :**

- a) **M 2303-C** **Motion de M<sup>mes</sup> 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-C** **Motion de M<sup>mes</sup> 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 Broggin, 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 les deux motions 2303 et 2304.

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)***

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

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

*invite le Conseil d'Etat :*

- *à poursuivre ses efforts pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre sur la base du règlement entré en vigueur le 20 septembre 2017 (REgal) et de la charte suisse de la diversité au travail signée par le Conseil d'Etat le 22 février 2018, notamment en portant une attention particulière sur les points suivants :*
  - *communication régulière sur le contenu du règlement;*

- *poursuite de la mise à jour du vocabulaire utilisé dans les textes normatifs et documents de l'administration;*
- *agir immédiatement lorsque des manifestations d'homophobie ou transphobie ont lieu au sein de l'administration et mettre en place un système de sanctions sur la base de l'art. 11, al. 1 du REgal;*
- *renforcer la sensibilisation et la formation du personnel sur la base de l'art. 10 du REgal;*
- *à veiller à l'égalité entre partenariat enregistré et mariage, notamment au sujet des congés en cas de maladie ou de décès, en respect du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux;*
- *à reconnaître les familles arc-en-ciel comme une structure familiale parmi d'autres en établissant un congé parental (au moins équivalent au congé paternité) à la naissance ou à l'arrivée d'un enfant pour l'employé-e qui est parent non statutaire (partenarié ou non) et modifier le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux en conséquence;*
- *à veiller au respect de l'identité de genre des personnes trans\* au sein de l'entreprise, à savoir respecter leur genre dans la façon dont on s'adresse à elles, notamment dans l'usage des pronoms, ainsi que le prénom choisi, même lorsque ceux-ci ne sont pas encore officialisés par un changement d'état civil.*

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

*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<sup>e</sup> 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<sup>bis</sup> (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 le taux de tentatives de suicide des jeunes homosexuelles, bisexuelles ou trans<sup>1</sup> 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 :*

- *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.*

---

<sup>1</sup> 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.

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Conseil d'Etat a remis son rapport sur les présentes motions le 7 mars 2019. Lors des débats du 10 avril 2019, le Grand Conseil a demandé leur renvoi au Conseil d'Etat afin qu'il complète sa réponse relative à l'invite de la motion 2303, concernant la reconnaissance des « familles arc-en-ciel comme une structure familiale parmi d'autres en établissant un congé parental (...) à la naissance ou à l'arrivée d'un enfant pour l'employé-e qui est parent non statutaire ». L'invite recommande ainsi de modifier le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux. Aussi, la réponse du Conseil d'Etat porte exclusivement sur cette invite.

Le Conseil d'Etat a eu écho de la part d'associations LGBTIQ+ de la problématique des délais de traitement des dossiers d'adoption de l'enfant du ou de la partenaire pour les couples du même sexe. Le Conseil d'Etat est conscient que les réalités et les enjeux des familles arc-en-ciel au niveau de l'adoption de l'enfant du ou de la partenaire sont différents de ceux d'une famille recomposée. Il reconnaît l'insécurité que cette disposition fédérale implique pour tous les membres de la famille, laquelle est renforcée par ce délai de traitement qui, selon les motionnaires ainsi que les associations spécialisées, s'élève entre deux et trois ans. Il note toutefois que ce droit à l'adoption est entré en vigueur récemment (soit le 1<sup>er</sup> janvier 2018) et que le nombre de dossiers à traiter est important. Nonobstant, le département chargé de la procédure d'adoption mènera une analyse de la procédure actuelle en vue d'une amélioration du délai d'attente.

Le Conseil d'Etat relève par ailleurs qu'il reconnaît pleinement la diversité des structures familiales, dont les familles arc-en-ciel et rappelle qu'un congé maternité de 20 semaines a été octroyé à un collaborateur de l'administration cantonale partenariat avec son compagnon, à la naissance de leurs deux filles. Des modifications dans ce sens des bases légales et réglementaires sont actuellement en cours d'évaluation, notamment dans le cadre du plan d'action de l'égalité interne dans l'administration cantonale.

Finalement, un projet de loi tenant compte de ces enjeux est en cours de consultation au sein de l'Etat.

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