

Source [SILGENEVE PUBLIC](#)

Dernières modifications au 28 août 2019

**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

du 13 septembre 2017

(Entrée en vigueur : 20 septembre 2017)

Le CONSEIL D'ÉTAT de la République et canton de Genève,
vu l'article 8, alinéas 2 et 3, de la Constitution fédérale, du 18 avril 1999;
vu la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995;
vu les articles 15, alinéas 2 à 4, et 106, alinéa 1, de la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012;
vu les articles 2A, 2B et 33 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997;
vu la loi sur la police, du 9 septembre 2014;
vu la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015,
arrête :

Chapitre I Généralités

Art. 1 But et champ d'application

¹ En application de l'article 2A, lettres a et b, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, il est veillé au respect de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et à la réalisation de l'égalité dans les faits.

² Le présent règlement est applicable à tous les membres du personnel de l'administration cantonale soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, à la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, et à la loi sur la police, du 9 septembre 2014.

³ Toute forme de discrimination, directe et indirecte, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre est interdite dans l'ensemble de l'administration cantonale. Des mesures de prévention et d'information sont développées à cet effet.

Art. 2 Définitions

¹ Est constitutive d'une discrimination en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre une différence de traitement entre deux personnes, qui se fonde uniquement sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

² Est également constitutive d'une discrimination au sens de l'alinéa 1 une différence de traitement qui repose notamment sur l'état civil, la situation familiale, le mode de vie ou la grossesse, sous réserve de dispositions justificatives particulières contraires.

Art. 3 Principes

¹ Le Conseil d'Etat veille au respect du principe de l'égalité de traitement et de l'égalité dans les faits de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité quels que soient leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

² Il prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute discrimination au sens du présent règlement.

³ L'interdiction de discrimination s'applique notamment à l'engagement, à l'attribution des activités et des responsabilités, à la rémunération, à l'aménagement des conditions de travail, à la formation, à la promotion et à la résiliation des rapports de service.

Chapitre II Mise en œuvre

Art. 4 Compétences

¹ Le collège spécialisé des ressources humaines, en collaboration avec le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences, définit, pour la durée de chaque législature, des objectifs périodiques, des mesures et des indicateurs qualitatifs et quantitatifs, visant tant la promotion que la réalisation de l'égalité dans les faits. Ils en contrôlent la mise en œuvre et informent annuellement le Conseil d'Etat des activités dans ce domaine.⁽¹⁾

² La hiérarchie est chargée de la mise en œuvre de l'égalité au sein de l'administration cantonale, en collaboration avec la direction des ressources humaines des départements et le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences. Ce dernier conseille la hiérarchie et les directions des ressources humaines lors de l'application des mesures appropriées.⁽¹⁾

³ La hiérarchie assure un recrutement, une gestion, une affectation, une évaluation, une formation, une évolution professionnelle et une résiliation des rapports de service non discriminatoires pour tous les membres du personnel qui lui sont subordonnés.

Art. 5 Communication

¹ L'administration cantonale adopte, dans la mesure du possible, une communication inclusive et épiciène.

² Par communication inclusive et épiciène, il est entendu l'utilisation de termes neutres dont l'orthographe est identique qu'ils désignent un homme ou une femme, ou encore l'élaboration et l'utilisation de documents et supports de communication qui prennent en compte la diversité des réalités, notamment en termes de genre, d'état civil et de modèles familiaux et qui ne reproduisent pas des stéréotypes de genre.

Chapitre III Mesures en matière de personnel

Art. 6 Recrutement du personnel

¹ La forme féminine des noms de métier, de fonction, de grade ou de titre est adoptée simultanément à la forme masculine notamment dans les offres d'emploi et les définitions de fonctions type.

² A compétences et qualités égales, la préférence est donnée au candidat ou à la candidate du sexe sous-représenté. Il en va de même dans le cas d'une promotion.

³ Les postes mis au concours à 100% doivent faire l'objet d'une analyse de la possibilité d'être ouverts à temps partiel.

⁴ Il est veillé à obtenir, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée des deux sexes au sein des commissions officielles et des groupes de travail notamment.

Art. 7 Congé maternité, parental et paternité

¹ Toute absence en raison d'un congé maternité doit dans la mesure du possible faire l'objet d'un remplacement.

² Il en va de même s'agissant d'un congé parental ainsi que pour les autres congés en lien avec la naissance.

Art. 8 Articulation de la vie professionnelle et de la vie privée

¹ Les conditions de travail doivent permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, indépendamment du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

² Les obligations familiales et les demandes de modèles de travail alternatif, en particulier le télétravail, le partage du poste de travail (jobsharing) et le temps partiel, à tous les niveaux hiérarchiques, sont, dans la mesure du possible, prises en considération, tout en tenant compte des impératifs liés à la bonne marche du service.

Art. 9 Evolution professionnelle

¹ Le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou encore le fait de choisir un modèle de travail alternatif ne doivent pas entraîner de répercussions négatives sur l'évolution professionnelle et la rémunération, ni sur l'accès à la formation du personnel.

² La hiérarchie veille à utiliser et développer le potentiel des membres du personnel placés sous sa responsabilité en fonction de leurs aptitudes et de leurs qualifications indépendamment de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

Art. 10 Sensibilisation et formation du personnel

¹ La hiérarchie et les responsables des ressources humaines sont formés à la thématique de prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

² L'ensemble des membres du personnel est également sensibilisé à la thématique.

Art. 11 Environnement de travail

¹ Les comportements ou propos sexistes, homophobes ou transphobes sont proscrits et sont constitutifs d'une atteinte à la personnalité.

² Il est veillé à ce que l'environnement de travail soit adéquat et que les locaux, le matériel et les vêtements de service soient adaptés aux femmes comme aux hommes.

³ La hiérarchie assure un environnement de travail inclusif, non discriminant et de confiance. Elle respecte la volonté des membres du personnel placés sous sa responsabilité en matière de confidentialité des informations échangées et relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

⁴ Le groupe de confiance et le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences peuvent être interpellés en cas de soupçon de discrimination, ou de discrimination avérée, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre.⁽¹⁾

Chapitre IV Dispositions finales et transitoires

Art. 12 Clause abrogatoire

Le règlement relatif à l'usage de la forme féminine des noms de métier, de fonction, de grade ou de titre dans les actes officiels, du 7 septembre 1988, est abrogé.

Art. 13 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le lendemain de sa publication dans la Feuille d'avis officielle.

RSG	Intitulé	Date d'adoption	Entrée en vigueur
B 5 05.11 R pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre		13.09.2017	20.09.2017
<i>Modifications :</i> 1. <i>n.t.</i> : 4/1, 4/2, 11/4		21.08.2019	28.08.2019