



RAPPORT DE STAGE ACADÉMIQUE
VERS UN MILIEU D'ÉTUDE ET DE TRAVAIL
INCLUSIF ET OUVERT À LA DIVERSITÉ
EN RAISON DE L'ORIENTATION SEXUELLE,
L'IDENTITÉ ET L'EXPRESSION DE GENRE
À L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Par **Quentin MARKARIAN**
Etudiant de Maîtrise en droit à l'Université de Genève

5 Mars 2018

* * *

Sous la direction de

Djemila CARRON
Maya HERTIG RANDALL
Brigitte MANTILLERI
Ferdinando MIRANDA

REMERCIEMENTS

D'emblée, je souhaite témoigner ma gratitude à toutes les personnes avec lesquelles je me suis entretenu afin d'effectuer ce travail et qui ont eu l'amabilité de me consacrer un peu de leur temps malgré leur planning souvent chargé. Un grand merci est ainsi adressé à :

Marie-Claire CORS-HUBER, directrice de la Division des ressources humaines de l'Université de Genève (ci-après UNIGE), qui a volontiers partagé son expérience dans le domaine des ressources humaines.

Natacha DURAND, responsable admission et suivi des étudiant-e-s à l'UNIGE, qui a bien voulu détailler les procédures administratives, parfois complexe, de l'établissement universitaire.

Mixair Alexandra NOLASCO, responsable du groupe trans* de l'association genevoise 360 et ancienne responsable du groupe trans* de l'association Think Out (association LGBT+ Friends de l'UNIGE et des Hautes écoles de Genève), qui m'a livré ses réflexions et ses connaissances sur les démarches administratives de l'UNIGE concernant les personnes trans*.

Nelida PLANAMENTE, présidente de l'association universitaire Think Out, qui m'a présenté les actions réalisées par l'association et les difficultés des parcours LGBT* dans le milieu universitaire.

Delphine ROUX, coordinatrice de la Fédération genevoise des associations LGBT*, qui a pris le soin de m'informer sur les perspectives de lutte contre les discriminations au niveau scolaire et universitaire.

Laura RUSSO et Nicolas TAMAYO LOPEZ, étudiant-e-s de la Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables en charge de la rédaction du projet de loi cantonale contre les discriminations en raison de l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre, qui ont pris le temps de m'accueillir et de partager leurs expériences.

Stéphanie SCHMID, juriste au secteur des affaires juridiques de l'UNIGE, avec qui je me suis entretenu à plusieurs reprises et dont le travail fut une source d'inspiration.

Enfin, je souhaite remercier tout particulièrement, pour leur aide, leurs connaissances et leurs précieux commentaires, Ferdinando MIRANDA, chargé de projet sur les questions LGBTQI au Service Egalité de l'UNIGE et Dre Djemila CARRON, co-responsable de la Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables de l'UNIGE, ainsi que Brigitte MANTILLERI, directrice du Service Egalité de l'UNIGE et la Professeure Maya HERTIG RANDALL, qui m'ont offert l'opportunité de réaliser ce travail.

TABLE DES ABREVIATIONS

ACEDH	Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme
al.	alinéa(s)
APA	American Psychological Association
art.	article(s)
ATF	Arrêt du Tribunal fédéral
AU	Assemblée de l'Université
BPEV	Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques
c.	contre
CAD	Centre d'Accueil des Demandes
CC	Code Civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210
CDHNU	Conseil des droits de l'homme des Nations Unies
CED	Comité d'éthique et de déontologie de l'UNIGE
CEDAW	Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies
CEDH	Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950, RS 0.101
CDESC	Comité des droits économiques, sociaux et culturels
cf.	<i>Confer</i>
CFDT	Confédération française démocratique du travail
ch.	chiffre(s)
CO	Loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911, RS 220
consid.	considérant(s)
CourEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CP	Code pénal suisse du 21 décembre 1937, RS 311 .0
CSDH	Centre suisse de compétence pour les droits humains

Cst. féd	Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, RS 101
Cst./GE	Constitution de la République et du canton de Genève du 14 octobre 2012, RS/GE A 2 00
DFAE	Département fédéral des affaires étrangères
DIBAT	Division bâtiments, logistique et sécurité de l'UNIGE
DIFE	Division de la formation et des étudiants de l'UNIGE
DIRH	Division des Ressources Humaines de l'UNIGE
éd.	édition
édit.	éditeurs
etc.	<i>et cetera</i>
EVE	Espace de Vie Infantile
F	Franc suisse
GDA	Application de Gestion Des Absences
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HEID	Hautes Etudes Internationales et du Développement
ILGA	Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et intersexes
JdT	Journal des tribunaux
LEG	Loi sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995, RS 151.1
let.	lettre(s)
LGBT*(I)	Lesbienne, gay, bisexuel-le, trans*, (intersexe)
LIP/GE	Loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015, R/GE C 1 10
LPAC/GE	Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997, RS/GE B 5 05
LPart	Loi sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe du 18 juin 2004, RS 211.231

LU/GE	Loi sur l'Université du 13 juin 2008, RS/GE C 1 30
MOOC	Massive Open Online Classe
N	numéro (dans un ouvrage)
n°	numéros (de requête)
OLT 3	Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail du 18 août 1993, RS 822.113
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
OSIEG	Orientation sexuelle, identité et expression de genre
OSIG	Orientation sexuelle et identité de genre
p.	page(s)
par.	paragraphe(s)
PAT	Personnel administratif et technique
REgal/GE	Règlement genevois pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre du 13 septembre 2017, RS/GE B 5 05.11
RH	Ressources humaines
RPAC/GE	Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 24 février 1999, RS/GE B 5 05.01
R-Pers	Règlement sur le personnel de l'Université du 17 mars 2009
RS	Recueil systématique fédéral
RS/GE	Recueil systématique genevois
s.	et suivant(e)
SJ	Semaine judiciaire
ss	et suivant(e)s
TF	Tribunal fédéral
vol.	Volume

LEXIQUE

Cisgenre : Personne dont l'identité de genre est en adéquation avec le sexe attribué à la naissance¹.

Coming out : Le fait de parler de son homosexualité, de sa bisexualité, de sa transidentité ou de sa famille arc-en-ciel².

Expression de genre : Fait référence à la manière dont chacun-e exprime son genre (apparence vestimentaire, comportements, langage etc).

Famille arc-en-ciel : Famille dont au moins un des parents se définit comme LGBT*³.

Homophobie : Toute manifestation de rejet, discrimination, violence à l'égard des personnes lesbiennes, gays ou bisexuel-le-s⁴.

Identité de genre : Fait référence à l'expérience intime et personnelle de son genre vécue par chacun-e, d'être homme ; femme ; pas uniquement femme ; ou pas uniquement homme ; ou de ne pas se reconnaître dans les genres homme/femme, indépendamment du sexe assigné à la naissance⁵.

Orientation affective et sexuelle : L'orientation affective et sexuelle comme faisant référence à la capacité de chacun-e de ressentir une profonde attirance émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus du sexe opposé, de même sexe ou de plus d'un sexe, et d'entretenir des relations intimes et sexuelles avec ces individus⁶.

Outing : Lorsqu'une tierce personne fait un coming-out à la place de la personne LGBT*, indépendamment de la volonté de cette dernière⁷.

Prénom d'usage : Prénom ou nom qu'une personne choisit de porter en lieu et place de son nom de famille ou de son prénom, dont l'acquisition n'est pas fondée sur le droit civil⁸.

Trans* : Personne qui ne se reconnaît pas dans le sexe qui lui a été assigné à la naissance⁹.

Transition : Désigne le processus physique et émotionnel dans lequel une personne s'engage lorsqu'elle abandonne le rôle social associé au sexe de naissance pour cheminer vers une représentation plus juste de son identité sexuelle ou de genre¹⁰.

Transphobie : Regroupe toutes les attitudes négatives pouvant mener à la discrimination (harcèlement, rejet, violence) à l'endroit des personnes trans¹¹.

¹ DUBUC, p.11.

² ROUX, p. 29.

³ PARINI, Être LGBT au travail, p. 4.

⁴ DUBUC, p. 9.

⁵ ROUX, p. 29.

⁶ Principes de Jogjakarta, p. 6 et p. 8.

⁷ ROUX, p. 29.

⁸ BUCHER, p. 170, N. 753.

⁹ BEAUBATIE, p. 640.

¹⁰ Comité trans du Conseil Québécois LGBT, Plan de revendication trans, p. 6.

¹¹ DUBUC, p. 11.

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION	8
II. INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCELEMENT	11
A. DISCRIMINATION	12
1. Droit applicable	12
a. <i>Droit international</i>	12
b. <i>Droit suisse</i>	13
c. <i>Droit genevois</i>	14
2. Charte d'éthique et de déontologie de l'UNIGE	15
a. <i>Interdiction de la discrimination en raison de l'OSIEG</i>	15
b. <i>Exemples d'universités étrangères</i>	15
c. <i>Procédure</i>	16
3. Règlement sur le personnel	17
a. <i>Cadre légal et réglementaire</i>	17
b. <i>Modifications du R-Pers</i>	19
c. <i>Procédure</i>	19
4. Chartes suisses de la diversité en entreprise	19
B. HARCELEMENT	21
1. Interdiction du harcèlement homophobe et transphobe	21
2. Exemples d'universités étrangères et procédure	22
III. PERSONNES TRANS*	23
A. ETUDIANT-E-S	24
1. Prénom	24
a. <i>Changement de prénom légal en Suisse</i>	24
b. <i>Approche de l'UNIGE en matière de modification du prénom</i>	25
c. <i>Démarche pour les étudiant-e-s trans*</i>	26
d. <i>Exemples d'universités suisses et étrangères</i>	27
e. <i>Reconnaissance du prénom d'usage à l'UNIGE</i>	29
2. Genre	32
a. <i>Approche de l'UNIGE en matière d'identité de genre</i>	32
b. <i>Exemples d'universités suisses et étrangères</i>	32
c. <i>Reconnaissance de l'identité de genre par l'UNIGE</i>	32
3. Transition	33
B. PERSONNEL	35
1. Prénom	35
a. <i>Approche de l'UNIGE en matière de modification du prénom</i>	35
b. <i>Démarche pour les membres du personnel en transition</i>	36
c. <i>Reconnaissance du prénom d'usage à l'UNIGE</i>	36
2. Genre	38
a. <i>Approche de l'UNIGE en matière d'identité de genre</i>	38
b. <i>Reconnaissance de l'identité de genre par l'UNIGE</i>	38
3. Transition	39
C. TOILETTES	40
1. Adaptation des toilettes universitaires aux personnes trans*	40
2. Procédure et exemples d'universités étrangères	41
D. MEMENTO	42

IV. PARTENARIAT ENREGISTRE ET FAMILLES ARC-EN-CIEL	44
A. CONGES	44
1. Congés spéciaux.....	44
2. Congés maternité, paternité ou d'adoption.....	45
B. ESPACES DE VIE ENFANTINE	46
V. ENVIRONNEMENT D'ETUDE ET DE TRAVAIL	47
A. SENSIBILISATION ET FORMATION.....	47
1. Personnel.....	47
a. <i>La sensibilisation et la formation au sens du REgal/GE</i>	47
b. <i>La sensibilisation et la formation à l'OSIEG à l'UNIGE</i>	48
2. Etudiant-e-s.....	49
a. <i>L'OSIEG comme domaine de recherche et d'enseignement</i>	49
b. <i>Exemples d'universités étrangères</i>	51
B. LANGAGE INCLUSIF.....	53
VI. CONCLUSION	55
VII. BIBLIOGRAPHIE	57
A. DOCTRINE	57
B. JURISPRUDENCE	60
1. Cour européenne des droits de l'homme.....	60
2. Jurisprudence fédérale publiée	61
3. Jurisprudence fédérale non publiée	61
4. Jurisprudence cantonale	61
C. SOURCES POLITIQUES	61
D. DOCUMENTS OFFICIELS.....	62
1. Documents officiels de l'UNIGE	62
2. Documents officiels genevois	62
3. Documents officiels suisses	62
4. Documents officiels étrangers.....	62
5. Documents officiels internationaux.....	62
E. ARTICLES DE PRESSE.....	63
F. AUTRES DOCUMENTS.....	64
VIII. ANNEXES	65
A. ANNEXE 1 : CHARTE SUISSE DE LA DIVERSITE EN ENTREPRISE	65
B. ANNEXE 2 : CHARTE SUISSE DE LA DIVERSITE AU TRAVAIL	66
C. ANNEXE 3 : CHARTE SUISSE DE LA DIVERSITE AU TRAVAIL POUR L'EMPLOYE-E.....	67
D. ANNEXE 4 : SIGNATURE PAR LE CONSEIL D'ETAT DE GENEVE	68
E. ANNEXE 5 : FORMULAIRE DE DEMANDE DE CHANGEMENT DE NOM ET/OU DE GENRE DE L'UNIVERSITE DE TORONTO.....	70
F. ANNEXE 6 : DEMANDE DE CONGE POUR ETUDIANT-E.....	72
G. ANNEXE 7 : DEMANDE D'UTILISATION DU NOM D'USAGE	73
H. ANNEXE 8 : ORGANIGRAMME DU RECTORAT DE L'UNIGE	74
I. ANNEXE 9 : ORGANIGRAMME DE LA DIRH DE L'UNIGE	74

I. INTRODUCTION

Le contexte éducatif peut être un environnement particulièrement propice aux discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre (ci-après OSIEG). Cette réalité a été rappelée par Romain BOILLAT, président de l'Assemblée de l'Université (ci-après AU) de l'UNIGE lors de son allocution à la cérémonie d'ouverture du Dies Academicus le 13 octobre 2017. Le représentant universitaire a ainsi affirmé qu'une « [...] grande partie de notre Université continue d'être discriminée par des considérations sexistes ou homophobes »¹². D'après une étude française, au moins 5% des cas d'homophobie seraient recensés en milieu scolaire et universitaire¹³. Tandis que selon une étude suisse, 70% des personnes homosexuelles ont déjà été la cible de discriminations sur leur lieu de travail¹⁴. Un climat scolaire homophobe et/ou transphobe peut avoir des conséquences négatives sur la réussite et la persévérance scolaire de nombreux-ses étudiant-e-s¹⁵, pouvant se traduire par l'absentéisme, le décrochage scolaire, la dépression voire même le suicide¹⁶. De surcroît, un environnement de travail hostile à la diversité sexuelle et identitaire a une influence non négligeable sur la santé, les performances et les relations professionnelles du personnel éducatif¹⁷.

La diversité sexuelle et identitaire n'est pas seulement une thématique inhérente à l'Université, sa portée s'articule également à travers les politiques locales et globales. En tant que service public, l'Université a – entre autres – pour mission de servir la Cité, conformément à l'art. 2 al. 2 de la Loi sur l'Université du 13 juin 2008 (ci-après

¹² Brochure Dies academicus 2017, pp. 10-11.

¹³ La situation est comparable en Suisse, bien que les statistiques sur l'homophobie et la transphobie dans le milieu scolaire et particulièrement dans le milieu universitaire se révèlent toutefois rares en Suisse. SOS Homophobie, Rapport 2017 sur l'homophobie, pp. 19 et 88-95.

¹⁴ PARINI, *Etre LGBT au travail*, p. 7.

¹⁵ CHAMBERLAND, p. 3 ; GAROFALO/WOLF/KESSEL/PALFREY/DURANT, pp. 895ss ; KOSCIW/DIAZ/GREYAK, pp. 83-88.

¹⁶ « *La sécurisation de l'école est importante en regard des études témoignant d'un taux d'absentéisme cinq fois plus élevé des élèves LGBT* » d'après le Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la Motion M 2092-A. De plus, les jeunes lesbiennes, gays et bisexuel-le-s ont deux à cinq fois plus de risque de se suicider que les jeunes hétérosexuel-le-s (DESCUVES/BERRUT, p. 35 ; HÄUSERMANN, p. 9). Alors que les personnes trans* ont jusqu'à dix fois plus de risque de se suicider que les personnes cisgenres (HAAS/RODGERS/HERMAN, p. 2) ; 360, « Communiqué de presse du 21 avril 2016 : Les discriminations homophobes et transphobes en milieu scolaire ne sont pas du fantasme » (<http://association360.ch/blog/news/2016/04/21/les-discriminations-homophobes-et-transphobes-en-milieu-scolaire-ne-sont-pas-du-fantasme/> ; consulté le 20 janvier 2018).

¹⁷ PARINI, *Etre LGBT au travail*, pp. 12-14 ; Les défenseurs des droits, *Homophobie au travail* ; CFDT, *Agir contre les discriminations LGBT dans le monde du travail*.

LU/GE)¹⁸. En se projetant « [...] hors de ses murs vers la Cité qui l'entoure et vers le Monde qui l'accueille »¹⁹, l'institution s'engage notamment à garantir un environnement qui favorise l'apprentissage et veille à promouvoir l'égalité des chances²⁰. La Ville de Genève partage cette volonté d'égalité en luttant depuis plusieurs années contre les discriminations en raison de l'OSIEG de manière transversale et intégrée²¹. C'est dans cette double perspective de promotion de l'égalité et de dialogue avec la Cité que l'établissement universitaire a hébergé en 2009 les premières Assises contre l'homophobie à Genève – manifestation qui « [...] avait pour objectif principal d'alerter les milieux éducatifs sur l'étendue de l'homophobie et de ses effets sur les jeunes »²² – puis deux années plus tard la Journée de suivi des premières Assises contre l'homophobie²³. Il convient de citer un autre événement clé, synonyme de diversité et d'inclusion, réunissant l'Université et la Cité : la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie qui a lieu chaque année en intra et extra muros du territoire universitaire. Exemple concret de la coopération interinstitutionnelle et interassociative, l'alliance de ces acteurs lors du 17 mai est profondément symbolique car elle brise le tabou et l'invisibilité des personnes LGBT* à l'UNIGE par la diffusion d'un message d'égalité et de solidarité. Semblable alliance est également nécessaire face à « [l'] inquiétante montée de l'intolérance, une Université [se devant] de donner la voix, de dire [qu'elle défend] une société où il y a de la solidarité et de la place pour la diversité »²⁴, comme l'a justement souligné Yves FLÜCKIGER, recteur de l'UNIGE, dans le contexte de l'édition 2017 du Dies Academicus. De plus, l'UNIGE est imprégnée des valeurs de Genève qui sont « [l'] ouverture internationale, [le] respect des droits humains, [la] sensibilité aux diverses cultures, à l'éthique, à l'humanisme [...] »²⁵. La Genève internationale est en effet une capitale des droits LGBT* en devenir²⁶, elle est le siège d'un grand nombre d'acteurs internationaux dont l'Association internationale

¹⁸ RS/GE C 1 30.

¹⁹ Université de Genève, Plan stratégique 2015, Préambule.

²⁰ « *L'Université de Genève se doit d'être exemplaire en matière d'égalité [...]* » d'après l'avant-propos d'Yves FLÜCKIGER in FANIKO ; Université de Genève, Plan stratégique 2015, Valeurs.

²¹ Site de la ville de Genève, « Non-discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre » (<http://www.ville-geneve.ch/themes/developpement-durable/municipalite/egalite-diversite/orientation-sexuelle-identite-genre/>, consulté le 20 janvier 2018) et « Une ville non discriminante » (<http://www.ville-geneve.ch/dossiers-information/geneve-ville-diversite/non-discrimination/>, consulté le 20 janvier 2018).

²² PARINI, p. 116.

²³ PARINI, pp. 116-120. Les Assises contre l'homophobie à Genève ont été mises sur pied par la Fédération genevoise des associations LGBT, en partenariat avec l'Etat et la Ville de Genève, et l'institut des Etudes Genre de l'Université de Genève.

²⁴ Brochure Dies academicus 2017, pp. 8-9.

²⁵ Université de Genève, Plan stratégique 2015, Valeurs.

²⁶ 360, « Genève, Capitale des droits LGBTI ? ».

des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et intersexes (ILGA) ou encore le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (ci-après CDHNU) qui s'est doté d'un expert indépendant chargé de la protection contre la violence et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, en date du 30 juin 2016²⁷. La création des Principes additionnels de Jogjakarta²⁸ s'est en outre déroulée et a été présentée – lors d'une cérémonie ouverte par Sandrine SALERNO (Vice-Mairesse en charge de l'égalité et de la diversité) – au cœur de la Cité de Calvin²⁹.

Malgré les actions relatives à l'OSIEG menées par l'UNIGE, le cadre juridique de l'institution requiert une adaptation car ce dernier demeure encore faiblement imprégné par la thématique LGBT*. Fort de ce constat, il apparaît essentiel que l'UNIGE s'oriente vers un milieu d'étude et de travail inclusif et ouvert à la diversité pour permettre aux personnes qui côtoient l'établissement de vivre sereinement leur OSIEG. En d'autres termes, « [...] l'université se doit d'être un lieu sûr, préventif aux agressions homophobes et transphobes, un acteur important dans la lutte contre les discriminations et demeurer avant tout un symbole d'inclusion [...] »³⁰. Pour y parvenir, ce travail se veut de mettre en lumière les problématiques et pratiques juridiques ayant une influence sur la situation – parfois précaire – des personnes LGBT* à l'UNIGE tout en proposant un panorama de mesures concrètes à destination de l'institution, dont la modification du cadre réglementaire de l'UNIGE (II), l'adoption d'un memento sur les droits des personnes trans* (III) ainsi que l'amélioration de l'environnement d'étude et de travail pour les familles arc-en-ciel (IV) et plus globalement pour les personnes LGBT* (V).

²⁷ Résolution 32/2 du Conseil des droits de l'homme. Victor MADRIGAL-BORLOZ qui occupe ce poste depuis le 1^{er} janvier 2018 – succédant au « mandat » de Vítit MUNTARBHORN – a pour mission de sensibiliser le public à la violence et à la discrimination en raison de l'OSIG, recenser les causes profondes de la violence et de la discrimination, remédier aux formes multiples et aggravées de violence et de discrimination, et de renforcer les capacités et la coopération internationale à l'appui des efforts déployés au niveau national pour combattre la violence et la discrimination dont sont victimes des personnes en raison de leur OSIG.

²⁸ *Infra* pp. 12-13 ; Réunies sous la dénomination de «The Yogyakarta Principles plus 10».

²⁹ Plus précisément au Palais Eynard et organisé le 13 décembre 2017 par la Ville de Genève, la Mission permanente de l'Australie auprès de l'Organisation des Nations Unies à Genève et le Service International pour les Droits Humains.

³⁰ MARKARIAN/MIRANDA, p. 4.

II. INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCELEMENT

- **L'interdiction de la discrimination et du harcèlement fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre devrait être mentionnée explicitement dans la Charte d'éthique et de déontologie de l'Université de Genève et dans le Règlement sur le personnel de l'Université.**
- **La signature par l'institution de la Charte Suisse de la diversité au travail pourrait constituer une démarche additionnelle.**

« Les injures sexistes, homophobes et transphobes règnent au sommet du hit-parade »³¹, elles n'ont pas de frontières et touchent tous les milieux. En effet, selon Caroline DAYER, experte en prévention des violences et des discriminations pour le Canton de Genève, « les injures homophobes sont fréquentes : l'orientation affective ou sexuelle, qu'elle soit supposée ou avérée, est la deuxième cause d'injure et de harcèlement dans le contexte scolaire, après la corpulence »³². Le point de départ de la lutte contre les discriminations et le harcèlement doit tout d'abord s'articuler sur le plan légal, permettant ainsi de les prévenir et de les traiter. Il s'agit donc de « [...] nommer les formes spécifiques de discriminations pour qu'elles soient reconnues comme telles »³³. Cependant, les textes fondateurs de l'UNIGE ne font pas la mention explicite de la discrimination en raison de l'OSIEG.

³¹ Le Temps, « Le pouvoir de l'injure » ; propos développés par DAYER, Le pouvoir de l'injure.

³² DAYER, Le pouvoir de l'injure, pp. 18-19 ; JENNINGS, pp. 43-48.

³³ Propos de Ferdinando MIRANDA dans un entretien accordé à Swissinfo, « Les combats ne sont jamais gagnés pour les minorités ».

A. DISCRIMINATION

1. Droit applicable

a. Droit international

Au niveau international, il n'existe pas en l'état une source de droit contraignante visant à protéger explicitement les droits des personnes LGBT*. Le Comité des Droits Economiques, Sociaux et Culturels (ci-après CDESC) prévoit que le terme de « toute autre situation » de l'article 2 par. 1 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 (ci-après Pacte ONU II)³⁴ – interdisant la discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels – inclut la discrimination en raison de l'OSIG³⁵. Concernant le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966 (ci-après Pacte ONU I)³⁶, le Comité des Droits de l'Homme a eu l'occasion de souligner dans le cadre d'une plainte individuelle que la notion de « sexe » en tant que facteur de discrimination comprend aussi l'orientation sexuelle³⁷. Sur le plan européen, l'interdiction de la discrimination fondée sur l'OSIG est reconnue par l'art. 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (ci-après CEDH)³⁸. L'art. 8 al. 1 CEDH consacrant le droit au respect de la vie privée et familiale revêt également d'une importance toute particulière s'agissant des droits des personnes LGBT*³⁹. Concernant les instruments de soft law, des principes sur l'application de la législation internationale en matière d'OSI(E)G ont été adoptés par des expert-e-s en droits humains en novembre 2006 à Jogjakarta. Les principes de Jogjakarta prévoient notamment la non-discrimination au principe 2 : « la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre comprend toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre qui a pour but ou pour effet d'invalider ou de compromettre l'égalité devant la loi, ou la

³⁴ RS 0.103.2.

³⁵ CDESC, Observation générale N. 20 par. 32.

³⁶ RS 0.103.1.

³⁷ HRC, *Toonen c. Australia*. Art. 2 par. 2 Pacte ONU I.

³⁸ RS 0.101 ; BURGORGUE-LARSEN, p. 144 ; EDEL, pp. 147ss ; ACEDH *Identoba et autres c. Géorgie*.

³⁹ ACEDH, *Salgueiro da Silva Mouta c. Portugal* ; ACEDH, *Van Küick c. Allemagne* ; ACEDH, *E.B. c. France* ; ACEDH, *P.B. et J.S c. Autriche* ; ACEDH, *Vallianatos et autres c. Grèce*.

protection égale devant la loi, ou la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales ». Bien que ce principe ne mentionne pas explicitement la discrimination en raison de l'expression de genre, celle-ci est comprise dans le terme identité de genre⁴⁰. Ces principes s'avèrent une source de référence importante, comme la Suisse l'a souligné lors d'une déclaration à la 4^{ème} session du Conseil des Droits de l'Homme, le 29 mars 2007⁴¹. Une décennie plus tard, le 10 novembre 2017, les principes de Jogjakarta ont bénéficiés d'une mise à jour. Neuf principes additionnels et cent-onze obligations additionnelles aux états ont été ajoutés⁴².

b. Droit suisse

En droit interne, le principe d'égalité est garanti par l'article 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (ci-après Cst. féd)⁴³. D'une manière générale, le principe d'égalité est consacré au premier alinéa de cette disposition. L'alinéa 2 de ce même article en est le corollaire et interdit toute discrimination⁴⁴. Ainsi, si une personne est traitée différemment en raison de son appartenance à un groupe particulier, qui, au cours de l'histoire ou dans la réalité sociale actuelle, souffre d'exclusion ou de dépréciation, on se trouve en présence d'une discrimination selon l'art. 8 al. 2 Cst. féd⁴⁵. Bien que l'OSIG ne figurent pas explicitement sur la liste des motifs prohibés du présent article⁴⁶, ceux-ci sont en réalité couverts par cette disposition⁴⁷. La Cst. féd inclut indirectement l'interdiction de la discrimination basée sur l'orientation sexuelle par le biais du critère du mode de vie comme il en ressort des travaux préparatoires⁴⁸ et l'interdiction de la discrimination basée sur l'identité de genre par le prisme de la notion de sexe⁴⁹.

⁴⁰ D'après le préambule des Principes de Jogjakarta, p. 8.

⁴¹ GROHSMANN, p. 15.

⁴² Principes de Jogjakarta ; The Yogyakarta Principles plus 10.

⁴³ RS 101.

⁴⁴ AUER/MALINVERNI/HOTTELIER, p. 475.

⁴⁵ AUER/MALINVERNI/HOTTELIER, p. 503.

⁴⁶ LEMPEN, p. 275.

⁴⁷ WALDMANN, pp. 625-627 et 715ss.

⁴⁸ FF 1997 I, pp. 1ss et p. 145 ; AUER/MALINVERNI/HOTTELIER, p. 512.

⁴⁹ DFAE, Réponse de la Suisse au questionnaire du HCDH.

c. Droit genevois

L'art. 15 de la Constitution de la République et Canton de Genève du 14 octobre 2012 (ci-après Cst./GE)⁵⁰ consacre le principe d'égalité et plus précisément le principe de non-discrimination à son alinéa 2 indiquant notamment qu'une personne ne doit pas être discriminée en raison de son orientation sexuelle. La Constitution genevoise est donc plus précise sur ce point que la Constitution fédérale, mais ne mentionne pas spécifiquement l'identité de genre comme objet de discrimination⁵¹.

Depuis plusieurs années, le canton de Genève veille à « créer une politique globale et cohérente » de lutte contre la stigmatisation des personnes LGBT*⁵². En premier lieu car d'après l'art. 1 al. 3 du Règlement genevois pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre du 13 septembre 2017 (ci-après REgal/GE)⁵³, « toute forme de discrimination, directe et indirecte, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre est interdite [...] des mesures de prévention et d'information sont développées à cet effet ». La discrimination en raison de l'OSIEG est définie par l'art. 2 al. 1 du règlement comme une différence de traitement entre deux personnes qui se fonde uniquement sur l'OSIEG. En outre, le gouvernement du canton de Genève favorise le concept de l'école inclusive en invitant à « promouvoir de manière explicite les valeurs de l'institution contre toutes les formes de discrimination en mentionnant clairement l'homophobie dans les chartes et règlements scolaires [...] »⁵⁴.

⁵⁰ RS/GE A 2 00.

⁵¹ Le législateur a préféré une disposition large proposant une liste d'exemples relativement courte, d'après les travaux préparatoires de l'Assemblée constituante sur la nouvelle constitution, p. 15.

⁵² BPEV, « 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 », p. 29.

⁵³ RS/GE B 5 05.11.

⁵⁴ Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la Motion M 2092-A, p. 6.

2. Charte d'éthique et de déontologie de l'UNIGE

a. Interdiction de la discrimination en raison de l'OSIEG

La Charte d'éthique et de déontologie de l'UNIGE⁵⁵ prévoit à l'art. 4 al. 1 que « toute forme de discrimination doit être proscrite, qu'elle soit de nature sociale, religieuse, ethnique, de genre ou autre, aussi bien dans l'accomplissement des tâches d'enseignement et de recherche que dans les relations au sein même de la communauté universitaire. Une prévenance particulière est accordée aux personnes en situation de vulnérabilité ». Toutefois, la charte ne fait pas une mention explicite de l'interdiction de la discrimination en raison de l'OSIEG et gagnerait à être modifiée comme suit : « toute forme de discrimination doit être proscrite, qu'elle soit de nature sociale, religieuse, ethnique, de genre, *d'orientation sexuelle, d'identité et d'expression de genre* ou autre [...] ».

D'une part, l'intégration des termes précités aurait pour effet de rappeler clairement le positionnement du rectorat et du Comité d'éthique et de déontologie (ci-après CED) contre l'homophobie et la transphobie en faisant état d'une « tolérance zéro »⁵⁶ contre ces comportements discriminatoires. D'autre part, cette mention aurait un réel impact positif – en générant un sentiment d'inclusion et de reconnaissance – chez les étudiant-e-s, les membres du personnel et auprès de toute autre personne LGBT* souhaitant rejoindre l'UNIGE⁵⁷. Comme en témoigne le Conseil d'Etat de Genève, « les expériences de pays précurseurs dans la lutte contre l'homophobie au sein des écoles (Canada) nous enseignent qu'un cadre législatif intégrant la thématique de l'homophobie conduit à de véritables avancées sur le terrain car tous les acteurs se sentent légitimés à agir dans cette voie »⁵⁸.

b. Exemples d'universités étrangères

⁵⁵ Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2010.

⁵⁶ Discours d'Yves FLÜCKIGER lors du DIES Academicus 2017. Brochure Dies academicus 2017, p. 6.

⁵⁷ La Charte d'éthique et de déontologie étant citée dans les séances d'accueil destiné aux étudiant-e-s (Welcome Days) et les séances d'accueil des nouveaux-elles collaborateur-trice-s.

⁵⁸ Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la Motion M 2092-A, p. 7.

En sus d'être conforme à la Constitution genevoise⁵⁹, l'intégration de l'interdiction de la discrimination en raison de l'OSIEG dans la Charte d'éthique et de déontologie placerait l'UNIGE au rang d'autres universités internationalement reconnues ayant adopté des standards progressistes en matière de respect de la personne. Par exemple, les chartes d'éthique des universités de New York⁶⁰, de Standford⁶¹, Brown⁶² (Etats-Unis), de Glasgow⁶³, d'Özyeğin⁶⁴ (Turquie) et Notre-Dame-de-Louaizé (Liban)⁶⁵ mentionnent l'orientation sexuelle et l'identité et/ou l'expression de genre alors que les universités de Cambridge⁶⁶, Poitiers⁶⁷, d'Islande⁶⁸, de Reykjavik⁶⁹, Bentley⁷⁰, du Kentucky⁷¹ ou encore du Bosphore (Turquie)⁷² intègrent seulement l'orientation sexuelle comme source de discrimination.

c. Procédure

Cette recommandation n'est toutefois pas nouvelle. Effectivement, à la suite de sondages sur l'homophobie initiés en 2012 par les élèves de l'Ecole de commerce Aimée-Stitelmann et Think Out – association des étudiant-e-s LGBT + Friends des universités et des hautes écoles de Genève (ci-après Think Out) – Delphine ROUX, ex-coprésidente de l'association, avait souligné l'insuffisance de la Charte en invitant le rectorat à en prendre connaissance⁷³. Une requête entendue par Margareta BADDELEY, ancienne vice-rectrice de l'UNIGE qui avait alors confié à la presse « cette proposition est intéressante et elle mérite une réflexion [...] ». Elle incombe en premier lieu au Comité

⁵⁹ « Intégrer la notion de diversité, la lutte contre la discrimination homophobe dans les chartes éthiques des établissements est conforme à la nouvelle constitution genevoise qui proscribit explicitement les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle [...] ». Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la Motion M 2092-A, p. 7.

⁶⁰ « Every member of the University is prohibited from discriminating on the basis of race, color, religion, sexual orientation, gender and/or gender identity or expression [...] » d'après l'art. 6 du Code de conduite éthique du 22 juin 1999 de l'Université de New York.

⁶¹ Art. 5 du Code de conduite de l'Université de Standford du 15 décembre 2007.

⁶² Art. 2 du Code de conduite de l'Université Brown.

⁶³ Par. 33.6 vii du Code de conduite des élèves de l'Université de Glasgow.

⁶⁴ Par. 1.2.5 du Code d'éthique de l'Université d'Özyeğin.

⁶⁵ Code d'éthique de l'Université Notre-Dame-de-Louaizé du 23 mai 2014.

⁶⁶ Code d'éthique de l'Université de Cambridge de 2017, p. 14.

⁶⁷ Art. 3 par. 2.1 de la Charte de déontologie et d'éthique de l'Université de Poitiers du 24 juin 2016.

⁶⁸ Art. 1 par. 1.1.2 du Code d'éthique de l'Université d'Islande du 7 novembre 2003.

⁶⁹ Art. 2 du Code d'éthique de l'Université de Reykjavik.

⁷⁰ Art. 5 du Code de déontologie pour le corps professoral et le personnel de l'Université Bentley.

⁷¹ Code de conduite de l'Université du Kentucky.

⁷² Code d'éthique de l'Université du Bosphore.

⁷³ Tribune de Genève, « Homophobie : des étudiants dévoilent des chiffres inquiétants ».

d'éthique »⁷⁴. En effet, le CED – instance indépendante de l'Université⁷⁵ – est compétent pour modifier la Charte conformément aux articles 2 et 3 du Règlement d'organisation du CED via les articles 6 à 35 LU/GE. Le CED peut être saisi par le rectorat, le Conseil d'Etat ou par autosaisine au sens de l'art. 4 du Règlement d'organisation du CED via l'art. 35 alinéas 1, 4 et 5 LU/GE. Ainsi, le rectorat de l'UNIGE pourrait valablement appeler le CED à se prononcer sur cette proposition. Le rectorat serait également compétent pour adopter la charte après consultation de l'AU en vertu de l'art. 29 let. b LU/GE.

3. Règlement sur le personnel de l'Université

a. Cadre légal et réglementaire

S'agissant plus particulièrement des textes fondateurs de l'UNIGE relatifs aux membres du personnel de l'institution – composé des membres du corps enseignant et du corps du personnel administratif et technique, d'après l'art. 1 al. 2 du Règlement sur le personnel de l'Université du 17 mars 2009 (ci-après R-Pers) – l'art. 6 let. a du R-Pers prévoit déjà l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle pour les membres du corps enseignant (2^{ème} partie du R-Pers, articles 4ss). Cependant, cette disposition ne mentionne pas l'interdiction de la discrimination en raison de l'identité et de l'expression de genre. De plus, la protection conférée par cet article est inégale car elle n'est pas applicable aux membres du corps du personnel administratif et technique de l'UNIGE (3^{ème} partie du R-Pers, articles 201ss). Un tel manquement mériterait d'être comblé car l'ensemble du personnel de l'UNIGE est soumis au REgal/GE conformément au préambule et à l'art. 1 al. 2 du REgal/GE par le prisme de l'art. 1 al. 1 let. a et al. 2 lettres a et b de la Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements public médicaux du 4 décembre 1997 (ci-après LPAC/GE)⁷⁶, de l'art. 1 al. 3 et de l'art. 4 al. 2 let. a de la Loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (ci-après LIP/GE)⁷⁷, des articles 12 et 13 LU/GE et enfin de l'art. 3 al. 1 lettres a et b, de l'art. 5 al. 1 let. b et de l'art. 201 al. 1 let. a du R-Pers. Par conséquent et selon l'art. 1 al. 1 et l'art. 3 al. 1 REgal/GE, l'UNIGE

⁷⁴ Tribune de Genève, « Homophobie : des étudiants dévoilent des chiffres inquiétants ».

⁷⁵ Au sens de l'art. 26 al. 2 let. b LU/GE.

⁷⁶ RS/GE B 5 05.

⁷⁷ RS/GE C 1 10.

doit veiller au respect du principe de l'égalité de traitement et à la réalisation de l'égalité dans les faits de tous les membres du personnel dans le cadre de leur activité quelle que soit leur OSIEG. De plus, la LPAC/GE – applicable aux membres du personnel administratif et technique de l'UNIGE – mentionne déjà l'interdiction de la discrimination en raison de l'orientation sexuelle à son article 2a let. a. Par ailleurs, la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (ci-après LEG)⁷⁸ s'applique à l'ensemble des rapports salariés de droit privé ou public⁷⁹. Conformément à l'art. 3 al. 1 LEG, toute discrimination, entre femmes et hommes relative à l'embauche, à l'attribution des tâches, à la rémunération, à l'aménagement des conditions de travail, à la formation et au perfectionnement professionnel, à la promotion et à la réalisation des rapports de travail est interdite. D'après la doctrine, les discriminations vécues par les personnes trans* dans le domaine de l'emploi peuvent tomber sous le coup de l'art. 3 LEG⁸⁰. Ainsi, la LEG est également applicable dans les cas de discrimination fondée sur l'identité de genre par le prisme du « sexe ». L'application de l'art. 3 LEG aux discriminations fondées sur l'orientation sexuelle est cependant plus contestée et incertaine. D'après le courant majoritaire, la LEG ne couvre pas les discriminations entre personnes homosexuelles et hétérosexuelles car l'orientation sexuelle est un critère à distinguer de celui du sexe⁸¹. Selon une deuxième partie des auteur-e-s, s'appuyant sur le message du Conseil fédéral et sur le caractère exemplatif de l'art. 3 al. 1 LEG, cette disposition s'applique aux discriminations fondées sur l'orientation sexuelle dans la mesure où un tel critère fonde une discrimination indirecte sur le sexe⁸² (toute différence de traitement reposant sur la transgression des normes sociales de la masculinité et de la féminité constituant un cas de discrimination indirecte sur le sexe)⁸³. Enfin, une troisième opinion considère que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle doit être interdite en tant que discrimination directe basée sur le sexe⁸⁴. Fonder une discrimination sur l'attraction pour des personnes de même sexe, alors qu'un tel comportement serait considéré adéquat pour une personne de sexe opposé, revient donc à discriminer en raison du sexe⁸⁵. C'est cette dernière opinion qui devrait faire foi, par

⁷⁸ RS 151.1.

⁷⁹ LEMPEN, p. 271.

⁸⁰ KLEBER GALLEGO, p. 183 ; LEMPEN, p. 276 ; LEMPEN, Commentaire de la LEG, p. 35, N. 4 ; RECHER, p. 188.

⁸¹ KLEBER GALLEGO, p. 183; WYLER/HEINZER, p. 868.

⁸² KLEBER GALLEGO, pp. 183 ss ; FF 1993 I pp. 1163ss et p. 1211.

⁸³ LEMPEN, Commentaire de la LEG, p. 35, N. 4.

⁸⁴ FREIVOGEL, pp. 60-61, N. 17 ; PEEVA/GRIESS/AUBERT, p. 26 ; CEDAW, Recommandation générale n°28, p. 5, par. 18.

⁸⁵ BESSON, p. 375.

ailleurs déjà suivie en pratique par certains offices de conciliation⁸⁶, mais en l'état la jurisprudence ne s'est pas encore prononcée sur cette question.

b. Modification du R-Pers

Il en résulte que l'art. 6 let. a du R-Pers devrait être modifié comme suit : « créer les conditions qui permettent aux membres du corps enseignant 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 sexuelle, *l'identité et l'expression de genre*, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques ». Devrait également être ajoutée à l'art. 201 al. 1 du R-Pers une nouvelle lettre f indiquant « *de l'art. 6 let. a de la deuxième partie du règlement relatif aux conditions de travail non discriminantes* ».

c. Procédure

Selon l'art. 29 let. i LU/GE, le rectorat assure le pilotage stratégique et opérationnel de l'Université en exerçant toutes les tâches et en prenant toutes les décisions que la loi ou le statut n'attribuent pas à un autre organe, dont l'élaboration et l'adoption du R-Pers. Toutefois, conformément à l'art. 7 al. 2 du Statut de l'Université du 28 juillet 2011 (ci-après Statut de l'Université), l'AU est consultée par le rectorat sur les propositions de modification du R-Pers. Les modifications proposées précédemment devront donc dans un premier temps être soumises à l'AU mais le rectorat a également l'obligation d'obtenir l'approbation du Conseil d'Etat sur ces modifications afin de pouvoir les adopter.

4. Chartes suisses de la diversité en entreprise

L'implication de l'UNIGE dans la lutte contre les discriminations pourrait également se traduire par l'affiliation à des instruments externes. En effet, l'établissement

⁸⁶ PEEVA/GRIESS/AUBERT, p. 27 ; Schlichtungsstelle Geschäft Nr. 2002/1, « Zürich Fäll 71 » (<http://www.gleichstellungsgesetz.ch/d103-1071.html>), consulté le 12 février 2018).

universitaire n'a pour l'instant ni signé la Charte Suisse de la diversité en entreprise⁸⁷ ni la Charte Suisse de la diversité au travail⁸⁸. Le premier instrument rappelle la protection de la personnalité du-de-la travailleur-se et fait d'ailleurs mention de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Une multitude d'entreprises, dont le Conseil d'Etat de Genève et l'Ecole PrEP (école préparant aux universités/école polytechnique fédérale) de Lausanne⁸⁹, ont déjà adopté cette charte. Il s'agit d'un signal fort de la part de ces institutions faisant état d'une tolérance zéro vis-à-vis des discriminations. Cependant, la Charte Suisse de la diversité en entreprise ne prévoit pas la discrimination fondée sur l'identité de genre. Cette faiblesse est consolidée par la révision de cette charte en 2007 par Pride@Work Suisse Romande réalisant la Charte de la diversité au travail qui mentionne expressément l'OSIG, mais également la discrimination en raison du sexe, de l'origine nationale et ethnique, l'âge, l'état civil et la situation familiale, le handicap et la maladie, les convictions religieuses et enfin les opinions politiques et philosophiques. Cette dernière Charte a été signée par plus d'une vingtaine d'entreprises⁹⁰, dont – dernièrement – par le Conseil d'Etat de Genève⁹¹ et est disponible en deux versions : l'une engageant seulement la direction⁹² et l'autre engageant la direction ainsi que chaque employé-e-s⁹³. C'est pourquoi la signature de cette deuxième charte, à la portée symbolique, pédagogique et de garantie, paraîtrait plus adaptée pour l'UNIGE. L'institution pourrait également y apposer son logo. En outre, souscrire aux principes de la Charte peut également constituer un possible argument d'attractivité pour l'UNIGE à destination des futur-e-s membres du personnel ou partenaires commerciaux auxquels une institution engagée dans la diversité inspirera confiance. Il incombe le cas échéant au rectorat de l'UNIGE de signer la Charte. Par ailleurs, dans une perspective future l'Université pourrait s'inspirer du modèle de ces différentes chartes, et édicter sa propre charte qui serait sujette à la signature par chaque étudiant-e ou membre du personnel lorsqu'il-elle entre – pour la première fois – en relation avec l'institution. De ce fait, toute la communauté universitaire aurait

⁸⁷ Annexe 1 (Charte Suisse de la diversité en entreprise).

⁸⁸ Annexes 2 (Charte Suisse de la diversité au travail) et 3 (Charte Suisse de la diversité au travail pour l'employé-e).

⁸⁹ Site internet de la Charte suisse de la diversité, « Les entreprises signataires » (<http://www.charte-diversite.ch/les-entreprises-signataires/>), consulté le 20 janvier 2018).

⁹⁰ Site internet de Pride@Work, « Signataires de la charte » (<https://www.prideatwork.ch/signataires-de-la-charte>), consulté le 25 janvier 2018).

⁹¹ Annexe 4 (Signature par le Conseil d'Etat de Genève).

⁹² Annexe 2 (Charte Suisse de la diversité au travail).

⁹³ Annexe 3 (Charte Suisse de la diversité au travail pour l'employé-e).

connaissance de ces principes de non-discrimination et devrait s'engager à les respecter dans le cadre de ses études ou de son travail à l'UNIGE.

B. HARCELEMENT

1. Interdiction du harcèlement homophobe et transphobe

« Il semblait impossible de faire cesser ses intimidations, humiliations, blagues homophobes, remarques déplacées mais il a suffi qu'une collègue intervienne », pouvait-on lire sur les affiches placardées dans les différents bâtiments universitaires genevois dans le cadre de la campagne *Uni Unie* contre le harcèlement lancée en novembre 2017⁹⁴. Ce témoignage fort contre le harcèlement homophobe à l'UNIGE devrait constituer une source d'influence pour modifier l'article 4 let. b de la Charte d'éthique et de déontologie qui n'intègre pas en l'état l'interdiction du harcèlement psychologique et sexuel en raison de l'OSIEG : « [...] les membres de la communauté universitaire s'interdisent les comportements constitutifs de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel ou sexiste ». D'après les articles 63 R-Pers/GE, 4 LEG et 328 al. 1 de la Loi fédérale complétant le Code civil du 30 mars 1911 (ci-après CO)⁹⁵, le harcèlement sexuel ou psychologique est une forme de discrimination interdite. L'art. 4 LEG appréhende les comportements inopportuns à caractère sexuel, mais aussi les autres comportements fondés sur l'appartenance sexuelle⁹⁶. En principe, la doctrine admet que le harcèlement homophobe entre dans le champ d'application de l'art. 4 LEG⁹⁷. Le harcèlement constitue, par ailleurs, une infraction au sens de l'art. 198 du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (ci-après CP)⁹⁸. De ce fait et pour les raisons citées précédemment l'art. 4 let. b de la Charte d'éthique et de déontologie mériterait d'être modifié de la manière suivante : « [...] les membres de la communauté universitaire s'interdisent les comportements constitutifs de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, *sexiste, homophobe ou transphobe* »⁹⁹.

⁹⁴ Université de Genève, Gardons les yeux grands ouverts, p. 62.

⁹⁵ RS 220.

⁹⁶ PEEVA/GRIESS/AUBERT, p. 63.

⁹⁷ KAUFMANN, p. 117, N. 53 ; LEMPEN, Le harcèlement sexuel, p. 147.

⁹⁸ RS 311 .0.

⁹⁹ Le sexisme est une discrimination fondée sur le sexe.

2. Exemples d'universités étrangères et procédure

Par ailleurs, l'interdiction du harcèlement homophobe et transphobe a déjà été intégrée dans les textes de plusieurs universités, par exemple les universités d'Essex¹⁰⁰, de Leicester¹⁰¹, de Plymouth¹⁰² (Angleterre), de McGill¹⁰³, de Mount Allison¹⁰⁴, de Toronto¹⁰⁵ (Canada) ou encore de Princeton¹⁰⁶ (États-Unis). A nouveau, le rectorat de l'UNIGE pourrait valablement soumettre cette proposition au CED qui devrait se prononcer sur celle-ci. Ensuite, le rectorat serait compétent pour adopter la charte après consultation de l'AU en vertu de l'art. 29 let. b LU/GE.

¹⁰⁰ Lignes directrices sur le harcèlement et l'intimidation de l'Université d'Essex, pp. 6-7.

¹⁰¹ Par. 7 de la Politique sur la protection de l'orientation sexuelle du harcèlement de l'Université de Leicester.

¹⁰² Politique et procédures anti-harcèlement et anti-intimidation de l'Université de Plymouth, pp. 6-11.

¹⁰³ Politique de McGill sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et la discrimination interdits par la loi.

¹⁰⁴ Politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel de l'Université de Mount Allison.

¹⁰⁵ Rapports anonymes de l'Université de Toronto.

¹⁰⁶ Ressources du Centre LGBT de l'Université de Princeton.

III. PERSONNES TRANS*

Adopter un memento sur les droits des personnes trans* à l'Université de Genève.

Il convient de rappeler que les vécus et parcours trans* sont multiples, les processus de transition ne répondant pas tous aux mêmes spécificités et aux mêmes désirs, un changement de prénom n'étant, par exemple, pas toujours accompagné d'un changement de « sexe » ou inversement. Toutefois, les recommandations proposées dans cette partie sont le reflet de problématiques et d'obstacles fréquemment abordés lors d'échanges avec des personnes trans* fréquentant le milieu universitaire¹⁰⁷. L'Université peut jouer un rôle fondamental pour soutenir les personnes trans* en adaptant ses pratiques de manière à permettre l'affirmation de leur identité de genre (auto-identification)¹⁰⁸. D'après l'American Psychological Association (APA), les interventions soutenant l'affirmation de l'identité des trans* permettent d'améliorer la santé, le sentiment de bien-être et la qualité de vie de ces personnes¹⁰⁹. Conformément à l'art. 7 LU/GE, l'UNIGE doit organiser ses procédures et son fonctionnement de manière à garantir les principes de respect de la personne et d'après l'art. 4 let. c de la Charte d'éthique et de déontologie, l'institution s'engage à favoriser un milieu de travail dans lequel les personnes sont traitées avec équité et respect. De plus, le droit international, suisse et genevois en matière de non-discrimination est ici applicable *mutatis mutandis*¹¹⁰. Ces normes et principes sont dès lors le corollaire de l'adaptation de l'Université aux personnes trans*. Adapter l'Université aux personnes trans* signifie avant tout de simplifier la procédure administrative de modification des documents et des outils d'identification universitaires, d'aménager des absences en cas de transition et enfin de permettre un accès non-discriminant aux toilettes. C'est pourquoi la création d'un memento résumant les différentes analyses ci-dessous et proposant des hypothèses pour améliorer la situation des personnes trans* à l'UNIGE s'avèrerait essentiel¹¹¹.

¹⁰⁷ D'après des entretiens avec des membres du groupe trans* de l'association universitaire Think-Out et des membres du groupe trans* de l'association genevoise 360.

¹⁰⁸ Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires, p. 10.

¹⁰⁹ APA, Guideline for Psychological Practice With Transgender and Gender Nonconforming People, pp. 832 ss.

¹¹⁰ *Supra* pp. 12-14.

¹¹¹ Ce memento rentre dans l'action C de l'objectif 2.4.1 du Plan d'actions égalité 2017 – 2020 de l'UNIGE, p. 26.

A. ETUDIANT-E-S

1. Prénom

a. *Changement de prénom légal en Suisse*

Pour certaines personnes trans*, changer de prénom – de manière officielle ou non (prénom d’usage) – et requérir l’utilisation d’un prénom différent de celui associé à leur sexe à la naissance correspond à une étape importante de leur parcours identitaire et de leur épanouissement social. Comme l’a reconnu la Cour européenne des droits de l’homme (ci-après CourEDH) pour la première fois en 1992, l’accès à des procédures permettant à une personne trans* de concilier son identité de genre avec ses documents d’identité est vital pour l’exercice de ses droits, sous peine de porter gravement atteinte à son intégrité psychique et à son droit à l’identité de genre en vertu des articles 10, 13 Cst. féd et 8 CEDH¹¹². En Suisse, une personne trans* peut valablement changer de prénom si elle prouve qu’elle vit sa transidentité de manière durable et permanente¹¹³ au sens de l’art. 30 al. 1 du Code Civil suisse du 10 décembre 1907 (ci-après CC)¹¹⁴. La transidentité est – en effet – reconnue comme un motif légitime selon la disposition précitée. Les conditions d’obtention d’un changement de nom peuvent varier d’un canton à un autre¹¹⁵, l’existence de motifs légitimes au sens de l’art. 30 al. 1 CC est en effet laissée au pouvoir d’appréciation de l’autorité compétente (art. 4 CC)¹¹⁶. A Genève, « [...] la personne trans* doit joindre à sa requête en changement de prénom l’attestation d’un psychiatre confirmant la dysphorie de genre ainsi que la preuve qu’elle utilise ce nouveau prénom depuis 2 ans »¹¹⁷. Dans une jurisprudence vaudoise de 2006, « [...] le tribunal a admis qu’il y avait des justes motifs lorsque la personne transgenre vivait durablement et en permanence dans le rôle social opposé à son sexe légal¹¹⁸. Vont également dans ce sens trois auteurs doctrinaux pour lesquels « la conviction de la

¹¹² ACEDH, *Van Kück c. Allemagne*, N. 69 ; ACEDH, *E.B. c. France*, N. 43 ; ACEDH, *Haas c. Suisse*, N. 50 ; Commissaire aux Droits de l’Homme du Conseil de l’Europe, *Droits de l’homme et identité de genre*, p. 7.

¹¹³ Tribunal administratif du canton de Vaud, arrêt du 18 octobre 2006 ; Tribunal de police et des affaires militaires du canton de Berne, arrêt du 13 octobre 2011 ; BUCHER, p. 176 N. 788 ; BÜCHLER/COTTIER, p. 96.

¹¹⁴ RS 210.

¹¹⁵ BUCHER, p. 176 N. 788 ; BÜCHLER/COTTIER, p. 96 ; RECHER, p. 131 N. 55.

¹¹⁶ ATF 140 III 577, consid. 3.

¹¹⁷ BLANCHET/BRAGAR/CAPELA ABD ALLA/WEILL, p. 4. Les preuves peuvent être des emails, courriers personnels ou encore des témoignages de proches.

¹¹⁸ Tribunal administratif du canton de Vaud, arrêt du 18 octobre 2006.

personne pendant une période assez longue d'appartenir au sexe opposé constitue un juste motif de changement de prénom, avant ou même sans changement de sexe »¹¹⁹.

b. Approche de l'UNIGE en matière de modification du prénom

La pratique passée et actuelle de l'UNIGE autorise les étudiant-e-s trans* à entreprendre les démarches de modifications de documents et d'outils d'identification universitaires seulement si ceux-celles-ci ont obtenus la modification légale de leur prénom et/ou de leur genre par l'état civil. En revanche, de manière générale, l'UNIGE n'autorise pas les étudiant-e-s trans* à demander la modification de leurs documents et outils d'identification universitaires s'ils-elles ne peuvent pas le prouver à l'aide d'un document officiel (passeport, carte d'identité, permis). Cependant, par le passé, quelques différents services de l'institution ont répondu positivement à des demandes concernant ces questions.

Selon les différentes sources internet de l'UNIGE, il n'est actuellement, pas possible – lors de l'immatriculation ou en cours d'étude – de s'inscrire ou de déposer une demande pour une modification du nom, prénom ou du genre dans la base de données, si aucun document officiel de l'étudiant-e ne l'atteste¹²⁰. Jusqu'à ce jour il semblerait que la base de données de l'UNIGE n'ait jamais pu être modifiée pour permettre l'inscription¹²¹ du prénom d'usage ou de l'identité de genre d'un-e étudiant-e trans* qui n'aurait pas effectué ces modifications au préalable à l'état civil¹²². Ainsi, l'UNIGE n'autorise pas les étudiant-e-s trans* à s'immatriculer sous leur prénom d'usage ou sous leur identité de genre ressentie si aucun document d'identité ne l'atteste. Toutefois, par le passé et dans des circonstances particulières, l'UNIGE aurait déjà accepté la modification du prénom officiel par le prénom d'usage sur la carte d'étudiant-e (ou carte multiservices ou carte de légitimation) sans preuve d'un document officiel (les démarches en changement de prénom avaient déjà été entreprises auprès de l'état civil, sans toutefois

¹¹⁹ BUCHER, p. 176 ; BÜCHLER/COTTIER, p. 96 ; RECHER, p. 131 N. 55.

¹²⁰ Entretien mené avec Stéphanie SCHMID et Natacha DURAND. UNIGE, « Données personnelles » (<https://www.unige.ch/formalites/personnelles/nom/>, consulté le 7 février 2018) ; UNIGE, « Dossier d'immatriculation » (<https://www.unige.ch/admissions/sinscrire/procedure-immatriculation/formulaire/documents/>, consulté le 7 février 2018).

¹²¹ La base de données étudiante (contrairement à celle du personnel) ne permet pas l'ajout d'un prénom ou nom d'usage.

¹²² Entretien mené avec Stéphanie SCHMID et Natacha DURAND.

que l'officier-ière d'état civil ait – à l'époque – autorisé la modification du prénom)¹²³, ce que le site internet de l'UNIGE contredit¹²⁴. De même, la modification de la photo présente sur la carte multiservice a déjà été autorisée pour une étudiante trans* donc l'apparence physique n'était plus en adéquation avec la photo¹²⁵. De plus, l'UNIGE refuse – pour préserver la « sécurité juridique »¹²⁶ – de délivrer ou de modifier le(s) diplôme(s) obtenu(s) sous le prénom d'usage, tant que la personne trans* n'a pas obtenu la modification légale de son prénom par l'officier-ière d'état civil¹²⁷. S'agissant de la modification de la salutation « Monsieur » ou « Madame » présent sur le(s) diplôme(s) délivré(s) par les différentes Facultés de l'UNIGE, l'institution accepte de « modifier » la mention du sexe en rééditant le(s) diplôme(s) et en supprimant tout simplement la salutation genrée¹²⁸.

Ces quelques exceptions traitées au cas par cas pour les étudiant-e-s en transition reflètent l'attitude réservée et prudente de l'institution à admettre des modifications administratives « pour une fraction de demandes ». Bien que ces demandes soient peu nombreuses, elles ne sont pas pour autant à écarter. Il est perceptible que devant la difficulté administrative à l'immatriculation ou à la modification du prénom et/ou du genre, certain-e-s étudiant-e-s trans* se désistent ou fassent le choix d'étudier dans des universités reconnaissant leur identité de genre, y compris en l'absence de documents légaux l'attestant.

*c. Démarche pour les étudiant-e-s trans**

Pour effectuer une demande de modification des données personnelles (prénom et/ou genre et/ou photo), l'étudiant-e trans* doit en effectuer la demande au Service des admissions de l'UNIGE, seul service compétent pour modifier la base de données étudiante. La demande peut se faire en ligne sur la plateforme du service des admissions

¹²³ Entretien mené avec Stéphanie SCHMID et Natacha DURAND.

¹²⁴ UNIGE, « Carte multiservices » (<http://cartes.unige.ch/infospratiques/changementdenom/>, consulté le 7 février 2018) et (<http://cartes.unige.ch/faq/>, consulté le 7 février 2018).

¹²⁵ Entretien mené avec Stéphanie SCHMID et Natacha DURAND.

¹²⁶ Le prénom d'usage n'est pas le prénom officiel figurant dans le registre d'état civil, mais il peut toutefois y être ajouté.

¹²⁷ Entretien mené avec Stéphanie SCHMID et Natacha DURAND.

¹²⁸ Entretien mené avec Stéphanie SCHMID et Natacha DURAND.

en joignant une copie d'une pièce d'identité en pièce jointe¹²⁹, toutefois un passage en personne au Service des admissions est conseillé. Si la demande est approuvée, elle aura pour conséquence le remplacement de l'ancien prénom et/ou genre par le nouveau prénom/genre inscrit sur le document officiel dans la base de données. Cette modification aura pour effet automatique, semblerait-il, la modification du prénom et/ou du genre de l'étudiant-e trans* dans les listes de professeur-e-s, dans les relevés de notes et dans la correspondance générale. En revanche, pour obtenir la modification des informations (prénom, genre et/ou photo) présentes sur la carte multiservice, l'étudiant-e devra ensuite se rendre en personne au Centre d'Accueil des Demandes (CAD). Cette démarche implique la délivrance d'une nouvelle carte mais elle s'avère gratuite. Concernant l'adaptation de l'adresse e-mail (Prenom.Nom@etu.unige.ch) en cours de cursus, l'étudiant doit à nouveau faire état du changement officiel de prénom via une demande au Service des admissions de la Division de la formation et des étudiants (DIFE)¹³⁰. S'agissant de la modification du prénom sur le diplôme, la demande peut être effectuée par mail au Bureau des Diplômes, en motivant la demande à l'aide du document officiel attestant du nouveau prénom. La personne trans* peut également demander la suppression de la salutation genrée si elle motive sa demande, un document de l'officier-ière d'état civil attestant son identité de genre ne lui sera toutefois pas demandé. L'étudiant-e devra alors restituer son ou ses ancien(s) diplôme(s) et signer une attestation selon laquelle il-elle s'engage à ne plus utiliser son ou ses ancien(s) diplôme(s)¹³¹. Le(s) nouveau(x) diplôme(s) comprendra(ont) la mention « diplôme réimprimé le... » mais le motif de la réimpression ne sera cependant pas indiqué sur le(s) titre(s). Ces démarches sont gratuites.

d. Exemples d'universités suisses et étrangères

En Suisse, l'Université de Zurich permet aux étudiant-e-s trans* et intersexes de s'inscrire à l'Université avec un prénom et un sexe différent de leurs documents

¹²⁹ UNIGE, « Données personnelles » (<https://www.unige.ch/formalites/personnelles/nom/>, consulté le 7 février 2018), (<https://admissions.unige.ch/kayako/>, consulté le 7 février 2018).

¹³⁰ UNIGE, « Comment changer de nom dans son adresse e-mail étudiant ? » (<https://plone.unige.ch/distic/pub/messagerie/boite-aux-lettres/comment-changer-dadresse-email>, consulté le 7 février 2018).

¹³¹ UNIGE, « Attestations et diplômes » (<https://www.unige.ch/formalites/diplomes-attestations/diplomes/>, consulté le 7 février 2018).

d'identité officiels¹³². En cours de cursus, l'étudiant-e trans* peut demander la modification de son prénom, s'il-elle en fait la demande écrite et signée au Service des étudiant-e-s de la division des services académiques. La décision doit se fonder sur des circonstances spéciales : la personne trans* doit pouvoir soutenir de manière crédible qu'elle est une personne trans¹³³. L'Université de Lucerne permet également l'inscription et la modification des documents (y compris du diplôme) sous le prénom d'usage en remplissant et signant un formulaire. Seule la signature est nécessaire pour procéder à l'utilisation du prénom d'usage, elle sera comparée à celle figurant sur la carte d'identité¹³⁴. La Faculté d'émission du diplôme décide si elle entre ou non en matière sur la modification du diplôme¹³⁵. Concernant l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich, la demande de modification de prénom et de sexe est possible. Elle doit être écrite et fondée sur une confirmation de phase de transition en cours par un professionnel médical ou psychologique¹³⁶. A l'étranger, l'Université de Toronto, permet aux étudiant-e-s trans* de changer leur prénom et la désignation de leur sexe dans les dossiers scolaires, listes d'étudiant-e-s des cours et bases de données d'étudiant-e-s en ligne, en en faisant la demande par écrit au registraire de leur collège. L'étudiant-e qui soumet une telle demande doit établir l'authenticité de son identité mais l'Université canadienne ne requiert ni que l'identité de genre soit conforme aux documents légaux de l'étudiant-e, ni une explication ou une divulgation quant aux raisons du changement¹³⁷.

Partant de ce constat, les pratiques de ces universités suisses ou étrangères sont aujourd'hui très différentes. D'une part, les procédures de l'Université de Zurich et de l'Ecole Polytechnique Fédérale de Zurich apparaissent très critiquables. En effet,

¹³² UZH, « Change of Address and Personal Details »

(<http://www.students.uzh.ch/en/administration/addresschange.html> , consulté le 9 février 2018).

¹³³ Art. 29 al. 2 (Transgender Persons) of the Regulations Governing Matriculation Procedures and Semester Enrollment de l'Université de Zurich.

¹³⁴ RECHER, p. 185, N. 178.

¹³⁵ Université de Lucerne, « Richtlinien für Studierende zur Änderung von Vorname und amtlichem Geschlecht (Anrede) bei Transmenschen »

(https://www.unilu.ch/fileadmin/universitaet/unileitung/dokumente/reglemente_studium/Richtlinien_Transmenschen_Studierende_def.pdf , consulté le 9 février 2018).

¹³⁶ Ecole polytechnique fédérale de Zurich, « Änderung von Anrede (Frau/Herr) bzw. amtlichem Geschlecht und Vor-namen bei Transgenderpersonen » (<https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/common/docs/weisungssammlung/files-de/transgender.pdf> , consulté le 9 février 2018).

¹³⁷ Annexe 5 (Formulaire de demande de changement de nom et/ou de genre de l'Université de Toronto) ; Université de Toronto, « Change of Name or Gender Request Form »

(<http://www.utoronto.ca/registrar/change-name-or-gender-request> , consulté le 9 février 2018).

l'Université de Zurich laisse un large pouvoir d'appréciation à l'établissement, invitant l'étudiant-e à « prouver de manière crédible » qu'il-elle est trans*, cette pratique est risquée car il est difficilement concevable que le personnel administratif de l'institution soit qualifié pour juger de la crédibilité d'une transition. L'École Polytechnique Fédérale de Zurich attend de l'étudiant-e trans* une confirmation de phase de transition en cours par un professionnel médical ou psychologique, ce qui a pour conséquence de contribuer à la pathologisation de la transidentité. D'autre part, les universités de Lucerne et de Toronto respectent bien la sphère privée des personnes trans* mais prennent le risque que leurs procédures soient utilisées trop facilement par des personnes malintentionnées.

e. Reconnaissance du prénom d'usage à l'UNIGE

Avant le changement officiel de prénom, les personnes trans* peuvent utiliser un prénom d'usage dans toutes les circonstances qui n'ont pas de lien avec l'Etat car le prénom d'usage est protégé en tant qu'élément de la personnalité par les articles 13 Cst. féd., 29 CC et 8 CEDH¹³⁸. L'usage du prénom officiel n'est obligatoire que dans les relations avec l'État, pour des raisons de sécurité du droit et de sécurité des échanges avec les autorités¹³⁹. En revanche, en dehors des relations avec l'État, la personne trans* peut librement adopter et s'identifier sous un prénom différent de celui inscrit à l'état civil, sans conditions spécifiques. Selon Aleks RECHER, la notion de « relations avec l'État » doit s'interpréter au sens étroit du terme, et se limiter aux situations dans lesquelles l'État est amené à identifier une personne sur la base des données d'un registre officiel¹⁴⁰. L'Université est un établissement de droit public jouissant de la personnalité morale¹⁴¹ et affecté durablement à l'exécution d'une tâche publique, mais n'est pas une autorité étatique *stricto sensu*¹⁴². Elle ne détient pas le pouvoir administratif et décisionnel en matière de formation et sa base de données peut être modifiée sans autorisation ou procédure étatique. Ainsi, elle ne constitue pas un « registre officiel » et n'est – par conséquent – pas soumise à l'obligation d'exactitude

¹³⁸ Arrêt du Tribunal fédéral 5A_113/2016 du 27 octobre 2016 ; BUCHER, p. 170 ; RECHER, p. 126 N. 47.

¹³⁹ ATF 108 II 161, consid. 1, p. 162 ; Arrêt du Tribunal fédéral 5A_190/2007 du 10 août 2007, consid. 4.2.2 ; BÜHLER p. 344, N. 1 ; RIEMER, pp. 111-112, N. 218.

¹⁴⁰ RECHER, p. 126, N. 47.

¹⁴¹ Au sens de l'art. 1 al. 1 LU/GE.

¹⁴² BLANCHET/BRAGAR/CAPELA ABD ALLA/WEILL, p. 74.

des registres publics instituée par l'art. 9 CC¹⁴³. L'institution ne remplirait ainsi pas la définition d'entité étatique au sens strict. Il est donc possible d'utiliser le prénom souhaité avant sa reconnaissance officielle, de sorte qu'il supplante complètement dans l'usage quotidien le prénom figurant dans les registres officiels¹⁴⁴. En d'autres termes, le prénom officiel serait tellement peu, voir non utilisé par la personne, qu'il perdrait toute valeur et, le nouveau prénom d'usage jouirait quant à lui d'une protection en droit civil (art. 29 CC)¹⁴⁵. L'Université devrait donc permettre aux étudiant-e-s trans* d'utiliser leur prénom d'usage dans leurs rapports avec l'institution.

Pourtant, l'UNIGE refuse encore – en principe – aux étudiant-e-s trans* d'utiliser leur prénom d'usage s'ils-elles n'en ont pas effectué la modification à l'état civil. Bien que la jurisprudence et la doctrine suisse ne fassent pas état de conditions spécifiques à l'adoption et à l'identification d'une personne trans* sous un prénom autre que le prénom officiel en dehors des relations avec l'Etat, les critères à remplir pour modifier le prénom d'une personne sur les documents d'identification universitaires devraient s'avérer toutefois respectueux et non intrusifs. De plus, les critères devraient être les mêmes concernant la modification de chaque document, il n'est pas envisageable que le degré de « preuve » exigé par l'institution soit plus élevé, par exemple, pour la modification du prénom plutôt que le genre sur le diplôme. Il sera suggéré que l'UNIGE accepte de bonne foi l'identité de genre à laquelle s'auto-identifie un-e étudiant-e, même si ces documents d'identification délivrés par l'Etat ne correspondent pas à son identité de genre vécue¹⁴⁶. Ainsi, l'UNIGE devrait adopter des pratiques plus à même de respecter les droits fondamentaux des personnes trans*. L'adéquation du prénom et/ou genre à un document officiel (passeports, carte, permis) ne devrait plus être exigée par l'institution pour accepter la modification du prénom et/ou du genre d'une personne trans*. A l'avenir, l'UNIGE devrait soumettre à signature de la personne trans*, un document de certification, disposant que cette dernière s'identifie valablement sous ce prénom d'usage et/ou sous cette identité de genre. La signature devrait être comparée avec celle d'un document officiel de la personne, l'UNIGE se réservant le droit de refuser la modification du prénom et/ou du genre.

¹⁴³ BLANCHET/BRAGAR/CAPELA ABD ALLA/WEILL, p. 74.

¹⁴⁴ HÄFLIGER, p. 40 ; RECHER, p. 127, N. 48.

¹⁴⁵ HÄFLIGER, p. 40 ; RECHER, p. 127, N. 48.

¹⁴⁶ Comité trans du Conseil Québécois LGBT, Plan de revendication trans, p. 38.

Il est également nécessaire que la procédure soit simplifiée pour que la personne trans* se retrouve le moins possible dans des situations délicates et dérangeantes. C'est pourquoi, les démarches de modification du genre et/ou du prénom devraient se résumer seulement à deux procédures : (1) la modification de la base de données et (2) la modification du (ou des) diplôme(s). Pour ces deux démarches, les documents de certification seraient disponibles sur le site internet de l'UNIGE. (1) Dans la première hypothèse, l'étudiant-e devrait remettre au Service des admissions son dossier contenant le document de certification signé et une pièce d'identité¹⁴⁷. Si la demande est approuvée, elle aurait pour conséquence la modification automatique et simultanée de la base de données¹⁴⁸, de l'adresse mail, des listes des professeur-e-s, de la communication générale et enfin du prénom/genre/photo sur la carte d'étudiant-e. Ainsi l'étudiant-e trans* n'aura pas besoin de se rendre dans plusieurs services de l'institution pour réexpliquer le motif de sa demande. (2) Dans l'hypothèse de la modification du (ou des) diplôme(s), la personnes trans* devrait faire parvenir le même dossier au Bureau des diplômes. Ces démarches seraient bénéfiques pour les étudiant-e-s, car en plus de rester gratuites, elles assureraient pleinement le respect de leur vie privée. De plus, elles seraient aussi avantageuses et sans risques pour l'Université car elles ne nécessitent pas une charge bureaucratique lourde pour le personnel administratif de l'UNIGE, tout en permettant aussi de protéger la délivrance de ces documents. C'est pourquoi, pour éviter toute forme d'abus, la conformité et la validité de la signature au document d'identité devrait passer par une procédure interne dans laquelle le Service juridique de l'UNIGE serait intégré. En cas de fraude, l'UNIGE pourrait toujours se retourner contre l'individu-e sur la base du document de certification. Une transition étant un processus long, lourd et encore socialement stigmatisant, il s'avère rare que des personnes utilisent ce type de demande pour jouer ou tricher auprès de l'institution.

2. Genre

a. Approche de l'UNIGE en matière d'identité de genre

Actuellement, l'UNIGE ne permet pas aux étudiant-e-s trans* de s'identifier (lors de l'immatriculation ou en demandant la modification) sous leur identité de genre ressentie, tant qu'ils-elles n'ont pas obtenu un document officiel de l'état civil. La mention du sexe n'apparaît toutefois ni sur l'adresse e-mail ni sur la carte multiservices

¹⁴⁷ Si l'étudiant-e le souhaite, il-elle pourrait également joindre une nouvelle photo d'identité plus récente qui correspondrait davantage à son identité de genre. La nouvelle photo remplacerait l'ancienne.

¹⁴⁸ Et non le simple ajout du prénom d'usage.

mais elle est présente dans la base de données et sur le(s) diplôme(s). Les procédures de demande de modification de ces documents sont identiques à celles relatives au prénom.

b. Exemples d'universités suisses et étrangères

Pour cette partie, il convient de se référer aux exemples figurant sous III. 1. d.

c. Reconnaissance de l'identité de genre par l'UNIGE

L'art. 13 Cst. féd garantit la protection de la sphère privée et notamment la protection de la sphère intime et secrète¹⁴⁹. L'identité de genre en tant qu'élément essentiel de la sphère intime est comprise dans ce droit fondamental¹⁵⁰. « Avant un changement de sexe légal, si l'Université [...] refuse d'inscrire la personne trans* sous son identité de genre, les documents délivrés seront adressés au mauvais sexe et la personne fera face à un outing forcé de sa transidentité »¹⁵¹. Une telle conséquence constituerait une atteinte à la sphère intime ainsi qu'à la personnalité de l'étudiant-e trans*, celle-ci étant spécifiquement protégée par les articles 28ss CC¹⁵². Comme expliqué précédemment, les registres universitaires ne sont pas soumis à l'obligation d'exactitude des registres publics au sens de l'art. 9 CC¹⁵³, un-e étudiant-e trans* peut donc s'inscrire ou demander la modification de ses documents d'identification universitaires conformément à son identité de genre ressentie et cela même avant un changement de sexe légal. Inversement, empêcher un-e étudiant-e de pouvoir être identifié-e sur la base de son identité de genre constitue une atteinte à sa sphère privée (art. 13 Cst. féd)¹⁵⁴.

Le raisonnement et la solution proposés précédemment en cas de changement de prénom s'appliquent également au changement de sexe. Ainsi, un-e étudiant-e trans* souhaitant déposer une demande en modification de ses documents pour un changement de sexe peut le faire en même temps que la modification du prénom, en signant le document de certification et sans forcément avoir effectué un changement de sexe légal au préalable. Il en va de même si un-e étudiant-e souhaite modifier la salutation genrée

¹⁴⁹ MAHON, pp. 123-131.

¹⁵⁰ RECHER, p. 112 N. 17.

¹⁵¹ BLANCHET/BRAGAR/CAPELA ABD ALLA/WEILL, p. 75.

¹⁵² BLANCHET/BRAGAR/CAPELA ABD ALLA/WEILL, p. 75 ; RECHER, p. 112 N. 17.

¹⁵³ RECHER, p. 126, N. 47.

¹⁵⁴ BLANCHET/BRAGAR/CAPELA ABD ALLA/WEILL, p. 75.

présente sur son ou ses diplôme(s). Cependant, l'étudiant-e devrait avoir le choix de laisser apparaître la mention du genre qu'il désire et conforme à son identité de genre ressentie. A défaut, l'abolition de toute trace du genre sur tous les diplômes délivrés par l'institution pourrait constituer une solution alternative.

3. Transition

Une personne trans* peut être amenée à s'absenter de ses obligations scolaires pour se soumettre à des opérations ou à toute autre intervention dans le cadre de sa transition de genre¹⁵⁵ (chirurgie génitale, traitements médicaux...). L'Université accepte déjà de délivrer des congés aux étudiant-e-s trans* dans cette perspective, bien que l'hypothèse de la transition ne soit pas prévue en tant que telle dans le formulaire de demande de congé¹⁵⁶ mais peut être comprise dans les termes « maladie » ou « autre motif ». En effet, la transidentité est toujours considérée comme une maladie dans la grande majorité du monde en tant que trouble mental et comportemental¹⁵⁷. Bien que cette classification soit stigmatisante, elle permet à l'étudiant-e trans* d'interrompre momentanément ses études pour effectuer sa transition en obtenant un congé tout en restant immatriculé-e. Le congé est accordé par le doyen/directeur ou la doyenne/directrice de la Faculté ou de l'Institut concerné pour une période d'un semestre ou d'une année, renouvelable et sur présentation d'un certificat médical au sens de l'art. 69 du Statut de l'Université. Le formulaire de demande de congé peut être retiré au Secrétariat des étudiant-e-s de la Faculté ou de l'Institut de l'étudiant-e. Pour que sa demande de congé soit prise en compte, l'étudiant-e trans* doit la faire parvenir à la Faculté ou à l'Institut concerné au plus tard un mois avant le début des cours. Pendant la durée de son congé, l'étudiant-e ne paiera que les taxes fixes, soit 65 F par semestre. En revanche, l'étudiant-e ne sera pas autorisé-e à se présenter à des examens.

¹⁵⁵ Cf. Lexique.

¹⁵⁶ Annexe 6 (Demande de congé pour étudiant-e).

¹⁵⁷ OMS, Classification internationale des maladies (CIM 10).

B. PERSONNEL

1. Prénom

a. *Approche de l'UNIGE en matière de modification du prénom*

En principe, à la différence de la procédure pour les étudiant-e-s, l'institution accepte la « modification » de la base de données du personnel si une demande concerne le prénom d'usage, quand bien même la personne trans* ne dispose pas de documents officiels qui l'atteste¹⁵⁸. Si le prénom ou nom d'usage diffère du nom légal de la personne, les deux noms ou prénoms seront enregistrés dans la base de données du personnel de l'institution¹⁵⁹. En effet, le système informatique pour le personnel de l'UNIGE dispose d'une case supplémentaire pour inscrire le prénom d'usage alors que cette case n'existe pas dans le système de la base de données étudiante. Ainsi, seul le prénom d'usage du membre du personnel apparaîtra dans l'annuaire de l'UNIGE, les programmes de cours et l'adresse électronique¹⁶⁰. Cependant, le nom officiel (qui est toujours présent dans la base de données du personnel) continuera à être utilisé dans tout document administratif officiel, comme par exemple tout ce qui a trait au contrat de travail¹⁶¹. Le certificat de travail, les fiches de salaires et le contrat de travail seront donc adressés à la personne trans* sous son prénom officiel et non sous son prénom d'usage. Bien que cette information ne soit pas disponible sur le site internet de l'UNIGE, il semblerait possible pour les membres du personnel de demander la modification du prénom inscrit sur leur carte de collaborateur-trice, même en l'absence d'un changement de prénom officiel¹⁶².

¹⁵⁸ Entretien mené avec Stéphanie SCHMID et Natacha DURAND. UNIGE, « Utiliser un nom d'usage » (<https://memento.unige.ch/doc/0010>, consulté le 9 février 2018).

¹⁵⁹ Entretien mené avec Stéphanie SCHMID et Natacha DURAND. UNIGE, « Utiliser un nom d'usage » (<https://memento.unige.ch/doc/0010>, consulté le 9 février 2018).

¹⁶⁰ Entretien mené avec Stéphanie SCHMID et Natacha DURAND. UNIGE, « Utiliser un nom d'usage » (<https://memento.unige.ch/doc/0010>, consulté le 9 février 2018).

¹⁶¹ Entretien mené avec Stéphanie SCHMID et Natacha DURAND. UNIGE, « Utiliser un nom d'usage » (<https://memento.unige.ch/doc/0010>, consulté le 9 février 2018).

¹⁶² Entretien mené avec Marie-Claire CORS-HUBER, directrice de la DIRH.

b. *Démarche pour les membres du personnel en transition*

Pour obtenir « l'utilisation de son prénom d'usage » par l'Université, un-e membre du personnel en transition devra remplir et signer le formulaire disponible en annexe 7¹⁶³. La demande en changement de prénom devra être motivée pour être acceptée. Puis le-la membre du personnel devra envoyer ce formulaire à l'administrateur-trice de sa Faculté ou à son/sa supérieur-e hiérarchique (pour le personnel du rectorat). Ce dernier ou cette dernière devra également signer le formulaire pour signifier son accord. Enfin, ce formulaire sera transmis à la Division des Ressources Humaines¹⁶⁴ (ci-après DIRH) sur lequel devra figurer la mention du secteur concerné par la personne en transition (PAT, assistant-e-s, enseignant-e-s).

Ensuite, si le-la membre du personnel reçoit une réponse positive à sa demande, il-elle sera, dès lors, autorisé-e à adapter son adresse électronique universitaire déjà existante à son prénom d'usage. Si cette démarche n'est pas entreprise, l'adresse électronique ne sera pas adaptée au prénom d'usage¹⁶⁵. Pour ce faire, le-la membre du personnel devra en faire la requête à son-sa correspondant-e informatique¹⁶⁶.

La procédure de modification du prénom inscrit sur la carte de collaborateur-trice n'étant pas prévue, il convient de s'adresser directement à la DIRH qui devrait accepter de modifier le prénom si l'employé-e de l'UNIGE a obtenu, au préalable, l'inscription de son prénom d'usage dans la base de données. Il est fort probable qu'il sera demandé à l'employé-e trans* de se rendre ensuite en personne au CAD.

c. *Reconnaissance du prénom d'usage à l'UNIGE*

En tant que travailleur-se, une personne trans*, bénéficie du droit à la protection de la personnalité (328ss CO)¹⁶⁷. Pour son bien-être, il est primordial qu'elle puisse s'identifier selon un prénom correspondant à son identité de genre¹⁶⁸. Comme

¹⁶³ Annexe 7 (Demande d'utilisation du nom d'usage).

¹⁶⁴ Pour enregistrement sur la base de données concernée.

¹⁶⁵ UNIGE, « Utiliser un nom d'usage » (<https://memento.unige.ch/doc/0010>), consulté le 9 février 2018).

¹⁶⁶ Toutefois, selon Marie-Claire CORS-HUBER, il serait également possible de faire une demande de modification d'adresse mail seul-e, depuis son propre ordinateur.

¹⁶⁷ RECHER, p. 191 N. 191.

¹⁶⁸ BLANCHET/BRAGAR/CAPELA ABD ALLA/WEILL, p. 65.

mentionné auparavant, il est obligatoire d'utiliser son prénom officiel seulement dans les rapports avec les autorités au sens étroit¹⁶⁹. Les juges de la CourEDH ont également admis un pouvoir d'appréciation de l'Etat dans l'imposition de l'usage du prénom légal dans les documents et actes officiels¹⁷⁰. Ainsi, une personne trans* peut utiliser son nom d'usage pour toutes les activités privées, y compris dans les rapports de travail. Un-e membre du personnel de l'UNIGE peut donc s'identifier sous son prénom d'usage même avant une reconnaissance officielle dans le cadre des relations avec ses collègues et son employeur-se.

C'est pourquoi l'Université devrait – comme pour les étudiant-e-s¹⁷¹ – autoriser les membres du personnel de l'institution en transition à utiliser leur prénom d'usage. Concernant la modification de la base de données du personnel, le prénom d'usage et/ou le genre devrait y être ajouté, le prénom officiel supprimé et non plus conservé. A nouveau cette démarche pourrait être effectuée grâce par la mise à disposition d'un document de certification – que la personne trans* devrait signer – disposant que cette dernière s'identifie valablement sous ce prénom d'usage et/ou sous cette identité de genre. La signature devrait être comparée avec celle d'un document officiel de la personne, l'UNIGE se réservant le droit de refuser la modification du prénom et/ou du genre¹⁷². Ce document devrait être remis à la DIRH sans passer par l'administratrice de la Faculté ou par le-la supérieur-e hiérarchique. L'acceptation de la demande d'utilisation du prénom d'usage aurait pour conséquence automatique l'usage du prénom non-officiel dans la base de données du personnel, l'annuaire de l'UNIGE, les programmes de cours, l'adresse électronique, les communications générales, la carte de collaborateur-trice¹⁷³ ainsi que tout document administratif officiel (fiches de salaires, contrat de travail).

S'agissant plus particulièrement du certificat de travail (articles 330a CO et 39 du Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (ci-après

¹⁶⁹ *Supra* pp. 29-30 ; RECHER, p. 126, N. 47.

¹⁷⁰ ACEDH, *Guillot c. France*, par. 27.

¹⁷¹ *Supra* pp. 29-31.

¹⁷² *Supra* pp. 24ss.

¹⁷³ La modification de la photo sur la carte peut être demandée lors du dépôt du document de certification à la DIRH.

RPAC/GE)¹⁷⁴ pour le PAT), la question de savoir si un-e employé-e trans* pourrait valablement prétendre à l'obtention d'un certificat sous son prénom d'usage reste à ce jour non tranchée par la jurisprudence et la doctrine. Mais sachant que les principes de protection et de respect de la personnalité du-de la travailleur-se (328ss CO) s'appliquent également au certificat¹⁷⁵ – ce dernier devant fondamentalement favoriser l'avenir professionnel et économique du-de la travailleur-se¹⁷⁶ – il serait possible de justifier la nécessité de l'obtention d'un certificat de travail sous le prénom d'usage de l'employé-e. Toutefois, aujourd'hui, la décision de délivrer un certificat de travail sous le prénom d'usage d'une personne trans* n'est pas obligatoire et repose sur un geste purement volontaire de l'employeur-se.

2. Genre

a. Approche de l'UNIGE en matière d'identité de genre

Actuellement, l'UNIGE ne permet pas aux membres du personnel en transition de s'identifier sous leur identité de genre ressentie tant qu'ils-elles n'ont pas obtenu un document officiel de l'état civil. La mention du sexe n'apparaît toutefois pas sur l'adresse e-mail, la carte multiservices, l'annuaire de l'UNIGE, les programmes de cours et le certificat de travail¹⁷⁷, mais elle est présente dans la base de données du personnel. La procédure de demande de modification de la base de donnée du personnel en raison de l'identité de genre n'est en l'état pas prévue par l'UNIGE.

b. Reconnaissance de l'identité de genre par l'UNIGE

Pour cette partie, il convient de se référer aux développements effectués sous III. A. 2. c. De plus, le raisonnement et la solution proposés précédemment en cas de changement de prénom pour le personnel s'appliquent également au changement de sexe. Ainsi, un-e membre du personnel en transition souhaitant déposer une demande à la DIRH pour modifier la mention du sexe dans la base de donnée peut le faire en même temps que la

¹⁷⁴ RS/GE B 5 05.01.

¹⁷⁵ BAUR/ROSSINELLI, pp. 542-543, N. 41.

¹⁷⁶ BAUR/ROSSINELLI, p. 543, N. 42.

¹⁷⁷ MEYER, p. 475 a contrario.

modification du prénom, en signant le document de certification et sans forcément avoir effectué un changement de sexe légal au préalable.

3. Transition

Comme indiqué précédemment, les opérations et traitements médicaux liés à la transidentité sont catégorisés comme maladie¹⁷⁸ et peuvent par conséquent empêcher la personne trans* de travailler sans faute de sa part. Conformément à l'art. 8 al. 1 REgal/GE, les conditions de travail doivent permettre de concilier vie professionnelle et vie privée, indépendamment du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Les congés pour le personnel enseignant de l'UNIGE sont réglés aux articles 37 et 38 du R-Pers et pour le personnel administratif et technique de l'UNIGE aux articles 31 à 33 du RPAC/GE. Les absences pour le personnel enseignant sont prévues à l'art. 26 R-Pers et pour le personnel administratif et technique de l'UNIGE à l'art. 24 RPAC/GE. En revanche ces dispositions ne prévoient pas spécifiquement les opérations et traitements médicaux liés à la transidentité comme motif d'absence ou de congé. Cependant, la transidentité est comprise dans la maladie et constitue donc bien un motif d'absence. Plus particulièrement, les opérations de réassignation sexuelle sont des empêchements de travailler qui relèvent du-de la travailleur-se et l'empêchent de travailler sans faute de sa part (324a CO)¹⁷⁹. L'employeur-se a donc l'obligation de verser le salaire durant ces périodes¹⁸⁰. Les demandes d'absence peuvent être saisies sur l'application de Gestion Des Absences (GDA) de l'UNIGE pour être validées par la hiérarchie¹⁸¹ ou encore être présentées directement à la direction de la DIRH de l'UNIGE accompagnées d'un certificat médical¹⁸².

¹⁷⁸ *Supra* pp. 33-34 ; OMS, Classification internationale des maladies (CIM 10).

¹⁷⁹ RECHER, p. 193 N. 198.

¹⁸⁰ BLANCHET/BRAGAR/CAPELA ABD ALLA/WEILL, pp. 68-69 ; RECHER, p. 193 N. 198.

¹⁸¹ UNIGE, « Gérer ses demandes d'absences avec GDA » (<https://catalogue-si.unige.ch/gda> , consulté le 9 février 2018).

¹⁸² Selon Marie-Claire CORS-HUBER, directrice de la DIRH, son service n'a jusqu'ici pas encore reçu de demande d'absence en raison d'opérations et/ou de traitements médicaux liés à la transidentité, mais elle ne verrait aucun motif pour s'opposer à l'enregistrement de cette demande si elle est accompagnée d'un certificat.

C. TOILETTES

1. Adaptation des toilettes aux personnes trans

L'utilisation des espaces non mixtes, dont les toilettes désignées pour « femmes » et « hommes », peuvent constituer des lieux inaccessibles et incommodants pour les personnes trans* craignant de s'exposer à du harcèlement ou à de la violence au moment de les utiliser¹⁸³. Face à cette source d'anxiété et de stress, il n'est pas rare que certain-e-s étudiant-e-s trans* se déplacent hors de leur chemin pour utiliser des toilettes plus sûres et plus privées, ou évitent complètement d'utiliser les toilettes universitaires, au détriment de leur confort et de leur santé¹⁸⁴. Bien que la législation ne règle pas expressément cette question, l'accès aux toilettes est considéré comme un besoin physiologique de base constituant un élément fondamental de la dignité humaine au sens des articles 7 Cst. féd et 3 CEDH. L'art. 328 al. 1 CO prévoit une obligation d'assistance de la part de l'employeur-se à la protection de la personnalité du-de la travailleur-se. De plus, l'art. 3 al. 2 LEG pose une interdiction de discriminer par rapport à l'aménagement des conditions de travail. Comme énoncé précédemment cette disposition est également applicable aux personnes trans*. L'UNIGE doit également veiller à l'égalité des chances, à favoriser un milieu de travail dans lequel les personnes sont traitées avec équité et respect¹⁸⁵ et à faire en sorte que l'environnement de travail soit adéquat, notamment que les locaux soient adaptés aux femmes comme aux hommes¹⁸⁶.

Les personnes trans* devraient être libres d'utiliser les toilettes de leur choix sans crainte ni préoccupation, et ce, quel que soit le sexe assigné à la naissance. Bien que la législation soit muette, l'art. 32 de l'Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail du 18 août 1993 (ci-après OLT 3)¹⁸⁷ n'oblige pas l'employeur-se à séparer les infrastructures, notamment les toilettes, selon le sexe des travailleur-se-s. Ainsi, la création de toilettes mixtes est possible et conseillée pour de nouveaux locaux, car adapté à tous-tes. Toutefois, si les infrastructures déjà présentes sont séparées en fonction du genre,

¹⁸³ BEEMYN/CURTIS/DAVIS/TUBBS, p. 54-55 ; Mesures d'ouvertures et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires, p. 36.

¹⁸⁴ BEEMYN/CURTIS/DAVIS/TUBBS, p. 55 ; SCHEIM/BAUER/PYNE, pp. 1-3.

¹⁸⁵ Art. 4 let. c de la Charte d'éthique et de déontologie de l'UNIGE.

¹⁸⁶ Art. 11 al. 2 RÉgal/GE.

¹⁸⁷ RS 822. 113.

l'employeur-se a l'obligation de trouver une solution pour permettre aux personnes trans de s'y rendre en toute dignité¹⁸⁸. Cette solution doit être économiquement supportable pour l'employeur-se, ce qui renvoie à l'hypothèse de la construction de toilettes neutres à ne considérer qu'en dernière mesure¹⁸⁹. Ainsi l'Université n'a pas l'obligation de mettre en place des toilettes neutres mais devrait cependant prendre des mesures pour adapter l'accès aux toilettes des différents bâtiments de manière non genrée par le biais de toilettes mixtes. L'UNIGE devrait en assurer une disponibilité et une distribution dans tous les bâtiments de l'UNIGE. Un geste simple qui peut être actualisé à court terme consisterait à retirer les toilettes mixtes en retirant les pictogrammes « hommes » et « femmes » pour les remplacer simplement par les mots « toilettes » ou « WC ». Une solution alternative pour l'institution serait d'annoncer officiellement à la communauté universitaire que les personnes trans* sont libres d'utiliser les toilettes de leur choix. De plus, si l'institution le souhaite – bien qu'elle n'y soit pas obligée – elle pourrait, par exemple, lancer un projet pilote expérimental de toilette neutre. Évaluer l'impact de ce projet pilote permettrait à l'UNIGE de décider en conséquence de la marche à suivre en matière de toilette.

2. Procédure et exemples d'universités étrangères

Dans cette perspective, une réflexion devrait s'amorcer avec le Service des bâtiments de la Division bâtiments, logistique et sécurité (DIBAT) de l'UNIGE en collaboration avec le-la chargé-e de projet LGBTQI au Service Égalité, et les associations universitaires LGBT* et féministes pour identifier des pistes de solutions répondant aux besoins des personnes trans* au sein de la communauté universitaire. Cette adaptation mérite toute l'attention des autorités administratives de l'UNIGE car plusieurs universités étrangères ont déjà adopté des toilettes neutres, dont l'Université de Montréal, McGill, Concordia, Dawson, Washington, Louisville, Chicago, San Diego ou encore l'Université François Rabelais à Tours. En Suisse, peu d'établissements publics garantissent des toilettes neutres, toutefois l'adoption de toilettes mixtes ou neutres est une perspective future émergente motivée tant pour des raisons d'ouverture¹⁹⁰ que pour des raisons économiques¹⁹¹.

¹⁸⁸ BLANCHET/BRAGAR/CAPELA ABD ALLA/WEILL, p. 67.

¹⁸⁹ RECHER, p. 192, N. 193.

¹⁹⁰ Par exemple les sanitaires de la Haute Ecole de travail social et de la santé sont mixtes pour y permettre un libre accès aux personnes trans*.

¹⁹¹ 360, « Le futur musée adopte les WC non genrées ».

D. MEMENTO

Memento sur les droits des personnes trans* à l'Université de Genève

I. Identification

1. Remarques préliminaires

Ce memento a trait aussi bien aux personnes trans* ayant obtenu la modification légale de leur prénom et/ou de leur genre à l'état civil qu'aux personnes trans* n'ayant pas effectué ces démarches.

2. Immatriculation

L'étudiant-e trans* est autorisé-e à s'immatriculer sous son prénom d'usage et/ou sous son identité de genre ressentie lors du dépôt du dossier d'inscription au Service des admissions.

3. Changement en cours d'étude

Durant ses études, l'étudiant-e trans* peut valablement demander à être identifié-e sous son prénom d'usage et/ou sous son identité de genre ressentie. Il-elle doit s'adresser au Service des admissions.

4. Changement ultérieur

Le changement de titre et/ou de prénom inscrit sur le(s) diplôme(s) est effectué sur demande de la personne trans*. La demande doit être soumise au Bureau des diplômes.

5. Membre du personnel

Le-a membre trans* du personnel peut valablement demander à être identifié-e sous son prénom d'usage et/ou sous son identité de genre ressentie. Il-elle doit en faire la demande à la Direction des ressources humaines.

6. Vérification du changement

Lors du dépôt de la demande, la personne trans* atteste qu'elle s'identifie sous le prénom d'usage et/ou sous l'identité de genre demandé, par la signature d'un document de certification. La signature est comparée à celle d'un document officiel de la personne (carte d'identité, passeport ou permis), ceci afin d'éviter tout abus possible. La vérification de la signature est effectuée par le Service juridique.

II. Transition

7. Etudiant-e

Un-e étudiant-e trans* est autorisé-e à s'absenter de l'Université pour se soumettre à des opérations ou à toute autre intervention dans le cadre de sa transition de genre. Le congé est accordé, par le-a doyen-ne ou le-a directeur-trice de la Faculté, l'Institut ou du Centre concerné, sur présentation d'un certificat médical.

8. Membre du personnel

Le-a membre trans* du personnel est autorisé-e à s'absenter de l'Université pour se soumettre à des opérations ou à toute autre intervention dans le cadre de sa transition de genre. Le congé est accordé par la Division des ressources humaines sur présentation d'un certificat médical. Si le congé est approuvé, le salaire est versé.

III. Conditions d'études et de travail

9. Toilettes

L'Université entreprend de permettre un accès mixte aux sanitaires. L'institution communique à la communauté universitaire que les personnes trans* sont libres d'utiliser les toilettes de leur choix.

IV. PARTENARIAT ENREGISTRÉ ET FAMILLES ARC-EN-CIEL

A. CONGES

L'UNIGE doit accorder les mêmes congés aux partenaires enregistrés/familles arc-en-ciel qu'aux personnes mariées/familles hétérosexuelles.

1. Congés spéciaux

Le principe d'égalité de traitement est un élément qui interdit de défavoriser de manière arbitraire certain-e-s travailleur-se-s au sein de l'entreprise. En milieu professionnel, depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe du 18 juin 2004 (ci-après LPart)¹⁹², les discriminations de travailleur-se-s ayant conclu un partenariat enregistré, par comparaison avec des collaborateur-trice-s mariés, ne sont, en règle générale, plus objectivement justifiées¹⁹³. « Il en résulte [...] que les travailleurs ayant conclu un partenariat enregistré ont à l'égard de l'employeur un droit fondé sur l'exigence générale d'égalité de traitement de l'art. 328 CO, également dans tous les cas qui ne sont pas expressément réglés dans la loi, à obtenir un traitement égal avec les travailleurs mariés actifs dans la même entreprise »¹⁹⁴. Un-e employé-e lié-e par un partenariat enregistré bénéficie donc des mêmes droits sociaux qu'un-e employé-e marié-e. Ainsi, les congés usuels s'appliquent en cas de partenariat enregistré, en cas de maladie ou décès du-de la partenaire, en cas de maladie ou décès d'un-e proche du-de la partenaire. Les soins au partenaire enregistré constituent un devoir de fidélité et d'assistance mutuelle (art. 12 LPart)¹⁹⁵ et par conséquent l'entreprise doit accorder le congé. De même, on est en présence d'une discrimination arbitraire si des avantages consentis à des partenaires hétérosexuels non mariés sont refusés à des partenaires de même sexe¹⁹⁶. Actuellement, l'UNIGE respecte bien l'égalité de traitement des partenaires de même sexe car elle autorise ces congés spéciaux et les prévoit explicitement à l'art. 38 du R-Pers pour le personnel enseignant et renvoie à l'art. 33 RPAC/GE pour le personnel administratif et technique¹⁹⁷.

¹⁹² RS 211. 231.

¹⁹³ BAUR/ROSSINELLI, p. 534 N. 26.

¹⁹⁴ BAUR/ROSSINELLI, p. 535-536 N. 27.

¹⁹⁵ BAUR/ROSSINELLI, p. 526 N. 17.

¹⁹⁶ BAUR/ROSSINELLI, p. 535 N. 26.

¹⁹⁷ UNIGE, « Congés officiels et congés spéciaux » (<https://memento.unige.ch/doc/0057> , consulté le 8 février 2018).

2. Congés maternité, paternité ou d'adoption

Le congé de maternité et de paternité sont prévus par les articles 329f CO, 39 R-Pers (pour le personnel enseignant) et 34 RPAC/GE (pour le personnel administratif et technique)¹⁹⁸. En dépit de la formulation de la loi, les hommes trans*¹⁹⁹, tout comme les femmes, ont droit à un congé de maternité d'au moins 14 semaines après l'accouchement²⁰⁰. Il n'existe pas de droit au congé d'adoption en droit fédéral, bien qu'il réserve la possibilité aux cantons d'instaurer un congé d'adoption²⁰¹. C'est le cas à Genève, où l'adoption est traitée par analogie avec la maternité pour autant qu'il s'agisse de l'adoption d'un enfant qui ne soit pas âgé de plus de 10 ans²⁰². En vertu du principe d'égalité de traitement, les congés maternité, paternité ou d'adoption doivent être accordés sans discriminations aux personnes LGBT* et notamment aux familles arc-en-ciel²⁰³. Ainsi, les partenaires enregistrés peuvent également profiter d'un congé parental ou d'adoption tout comme les couples mariés. De plus, depuis l'entrée en vigueur du nouveau droit de l'adoption le 1^{er} janvier 2018, les personnes homosexuelles ou trans* partenariées peuvent adopter l'enfant du-de la partenaire²⁰⁴ et donc dorénavant valablement obtenir un congé d'adoption pour ce motif²⁰⁵.

¹⁹⁸ La protection de la santé durant la maternité est également régie par les articles 3a, 35 et 36a de la Loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (ci-après LTr), RS 822. 11.

¹⁹⁹ Homme qui ne se reconnaît pas dans le sexe féminin qui lui a été assigné à la naissance.

²⁰⁰ RECHER, p. 193 N. 198.

²⁰¹ Selon l'art. 16h de la Loi sur les allocations pour pertes de gain en cas de service et de maternité du 25 septembre 1952 (ci-après LAPG), RS 834. 1.

²⁰² Art. 34 al. 5 RPAC/GE.

²⁰³ Cf. Lexique.

²⁰⁴ Art. 264c CC.

²⁰⁵ En plus de l'adoption par une personne homosexuelle et/ou trans* seule ou en union libre.

B. ESPACES DE VIE ENFANTINE

Les crèches de l'UNIGE doivent être accessibles aux familles arc-en-ciel.
--

Les crèches de l'UNIGE sont des institutions de la petite enfance accueillant des enfants d'âge préscolaire, de la naissance à l'âge scolaire, dont l'un des parents est membre de la communauté universitaire (étudiant-e, assistant-e, maître assistant-e, doctorant-e, collaborateur-trice scientifique, professeur-e, personnel administratif et technique). Les Espaces de Vie Infantile (ci-après EVE) du secteur université s'inscrivent dans une pédagogie active, intégrative et ouverte sur la différence²⁰⁶ visant à accueillir et respecter chaque enfant et sa famille dans leur diversité. Ainsi, protéger les enfants des familles homoparentales au même titre que ceux élevés au sein des couples mariés signifie de permettre à ces enfants de fréquenter les EVE. Conformément au respect de l'égalité de traitement, un enfant issu d'une famille arc-en-ciel ne pourrait pas se voir refuser une place dans l'une des crèches de l'UNIGE au motif de sa conception familiale. C'est pourquoi les différents formulaires d'inscription aux EVE mériteraient d'être adaptés pour respecter la réalité des diversités familiales. Le formulaire de pré-inscription du Bureau d'Information Petite Enfance Université (ci-après BIPU)²⁰⁷ utilise déjà la dénomination « parent n°1 » et « parent n°2 » ou « répondant n°1 » et « répondant n°2 » et prévoit également la possibilité d'indiquer « pacsé/e » sous la case état civil. En revanche, le formulaire de réactivation de la pré-inscription du BIPU – accessible en ligne depuis janvier 2018 – fait usage des termes « mère » et « père » ou « Mme » et « M ». Ainsi, les termes utilisés par ce dernier formulaire devraient être remplacés par des mentions plus inclusives telles que « parent n°1 » et « parent n°2 ». De plus, il ne serait pas envisageable que le parent non statuaire ne soit pas autorisé à venir chercher son(s) enfant(s) en crèche. La pratique actuelle des EVE n'est pas problématique car elle permet aux parents – lors de l'inscription de leur(s) enfant(s) dans l'EVE – de donner par écrit et avec précision le nom des personnes autorisées à venir chercher leur(s) enfant(s) dans l'institution²⁰⁸.

²⁰⁶ UNIGE, « EVE Présentation » (<http://eve.unige.ch/presentation/> , consulté le 3 mars 2018).

²⁰⁷ UNIGE, « EVE Formulaire pré-inscription » (http://eve.unige.ch/files/7714/7851/1133/Formulaire_pre-inscription_BIPU.pdf , consulté le 3 mars 2018).

²⁰⁸ UNIGE, « EVE Règlement intérieur pour les parents » (http://eve.unige.ch/files/1214/6356/2039/Plaqueette_Parents_2016-2017-version_Avril_2016.pdf , consulté le 3 mars 2018).

V. ENVIRONNEMENT D'ETUDE ET DE TRAVAIL

A. SENSIBILISATION ET FORMATION

- **Aménager une formation sur la prévention des discriminations en raison de l'OSIEG à destination des membres du rectorat, du conseil rectorat-décanat, du bureau de l'AU et de la DIRH de l'UNIGE. Consolider la sensibilisation relative à la thématique de l'OSIEG pour le personnel de l'institution.**
- **Développer et diversifier la recherche et l'offre des enseignements relatifs à l'OSIEG des différentes Facultés, Centres, Instituts de l'UNIGE dans une approche interdisciplinaire et interfacultaire.**

1. Personnel

a. *La sensibilisation et la formation au sens du REgal/GE*

La sensibilisation et la formation du personnel sont des mesures extrêmement bénéfiques et efficaces pour lutter contre les discriminations en raison de l'OSIEG. Ces instruments permettent en effet d'outiller les membres du personnel, de déconstruire les stéréotypes et d'ouvrir un espace de dialogue sur des thématiques encore taboues en entreprise. Depuis l'entrée en vigueur du REgal/Ge en septembre 2017, il existe une obligation de formation du personnel à la prévention des discriminations en raison de l'OSIG, celle-ci concerne uniquement « la hiérarchie et les responsables des ressources humaines [...] » au sens de l'art. 10 al. 1. Au sein de l'UNIGE, la hiérarchie correspond aux membres du rectorat, du conseil rectorat-décanats et du bureau de l'AU. Le rectorat assure le pilotage stratégique et opérationnel de l'Université au sens des articles 26 al. 1 let. a, 27 à 29 LU/GE et 1 à 3 du Statut de l'Université. Il est composé d'un-e recteur-trice, de trois à cinq vice-recteur-trice-s, du-de la secrétaire général-e et du-de la secrétaire général-e adjoint-e d'après l'art. 27 al. 1 LU/GE et de l'organigramme du rectorat de l'UNIGE²⁰⁹. Le conseil rectorat-décanats contribue à assurer la relation entre les unités principales d'enseignement et de recherche et entre ces dernières et le rectorat. Il est présidé par le-la recteur-trice et est composé des doyen-ne-s des unités principales

²⁰⁹ Annexe 8 (Organigramme du rectorat de l'UNIGE).

d'enseignement et de recherche et du rectorat au sens des articles 26 al.1 let. b, 30 LU/GE, 5 et 22 du Statut de l'Université. L'AU est l'autorité représentative de la communauté universitaire, habilitée à se déterminer sur les grandes orientations de la politique universitaire et le fonctionnement de l'Université. En vertu des articles 26 al. 1 let. c, 31 à 32 LU/GE et 6 à 13 du Statut de l'Université, le bureau de l'AU est composé du-de la président-e assisté-e de quatre membres représentant les différents corps de l'AU (corps des étudiant-e-s, corps professoral, corps des collaborateur-trice-s de l'enseignement et de la recherche et personnel administratif et technique). Les responsables des ressources humaines (ci-après RH) de l'UNIGE correspondent à la DIRH, soit à la direction des RH (directeur-trice de la division), à l'accueil et logistique des RH (assistant-e-s de direction), au pôle de développement RH (responsable RH et adjoint-e de direction), au contrôle de gestion et SI RH (responsable RH, contrôle interne, contrôle de gestion, support RH) et aux différent-e-s responsables de secteur RH²¹⁰. Ainsi les membres du rectorat, du conseil rectorat-décanats, du bureau de l'AU et de la DIRH doivent être formé-e-s à la thématique de la prévention des discriminations en raison de l'OSIEG. Actuellement, cela ne serait pas encore le cas²¹¹. Les autres membres du personnel de l'UNIGE n'ont pas l'obligation d'être formé-e-s mais seulement d'être sensibilisé-e-s à la thématique à teneur de l'art. 10 al. 2 REgal/GE. Le personnel de l'UNIGE est composé des membres du corps enseignant et du corps du personnel administratif et technique, conformément à l'art. 1 al. 2 du R-Pers. Bien que ces deux mots (formation et sensibilisation) puissent paraître similaires, ceux-ci sont pourtant différents et résultent d'un choix attentif du-de-la législateur-trice. Une formation est un processus long apportant savoir-faire, maîtrise et capacité d'action, elle comprend des objectifs à atteindre, des séquences et des évaluations. Tandis que la sensibilisation vise seulement à apporter des notions, une compréhension de base et à éveiller une certaine conscience sur le sujet évoqué.

b. La sensibilisation et la formation à l'OSIEG à l'UNIGE

La sensibilisation aux discriminations relatives à l'OSIEG du personnel de l'UNIGE peut être effectuée, par exemple, par des campagnes d'affichage, la distribution de brochures explicatives ou par la participation à des événements en lien avec la

²¹⁰ Annexe 9 (Organigramme de la DIRH de l'UNIGE).

²¹¹ Selon un entretien avec Marie-Claire CORS-HUBER, directrice de la DIRH.

thématique comme la Journée de lutte contre l'homophobie et la transphobie ayant lieu chaque année à Uni-Mail le 17 mai. Bien que l'UNIGE ait déjà aménagé différentes actions concernant la sensibilisation du personnel à la prévention des discriminations en raison de l'OSIEG, l'institution devrait être encouragée à mettre sur pied une formation à destination de la hiérarchie et de la DIRH pour être en conformité avec la législation cantonale genevoise. On pourrait notamment imaginer que la formation continue intitulée « Développer un milieu de travail inclusif : management de la diversité et droits des LGBT », qui s'est déroulée les vendredi 3 et samedi 4 novembre 2017 à Uni-Mail²¹² et qui doit d'ailleurs être renouvelée pour une édition 2018, soit adaptée aux membres concerné-e-s du personnel de l'UNIGE. De même, il est concevable que les membres de la hiérarchie et de la DIRH participent à la formation de la Ville de Genève « Orientation sexuelle, expression et identité de genre » qui se déroulera le 24 avril 2018 et qui a pour objectif de comprendre les diversités d'OSIEG, de découvrir les situations auxquelles les personnes LGBT* peuvent être confrontées dans le cadre du travail, de permettre l'acquisition de bonnes pratiques et d'apprendre comment développer un climat de travail inclusif. La formation sur les droits LGBT* dispensée par l'association genevoise Dialogai, depuis 2006, à la police municipale et cantonale genevoise²¹³ pourrait également être adaptée pour être offerte aux membres de la hiérarchie et de la DIRH de l'UNIGE.

2. Etudiant-e-s

a. L'OSIEG comme domaine de recherche et d'enseignement

Le 25 avril 2017 s'est déroulée à Uni-Mail une table ronde sur le juridique, genre et sexualités, intitulée « A-t-on un « genre » dans le monde du droit ? ». Cet événement avait notamment pour objectif de s'interroger sur la manière d'intégrer une perspective de genre et sexualité dans le cursus académique en droit. La table ronde soutenue par la Faculté de droit de l'UNIGE réunissait une pluralité d'acteurs universitaires dont le Service Egalité, la Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables, le Réseau Droit, Genre, et Sexualités, et enfin diverses associations universitaires. Cet événement

²¹² Université de Genève, « Développer un milieu de travail inclusif : management de la diversité et droits des LGBT ». C'est la première formation continue de ce genre dans le contexte académique.

²¹³ BPEV, « 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 », p. 12.

s'inscrivait dans le cadre du premier objectif du plan stratégique de l'UNIGE à l'horizon 2025 en permettant « l'émergence de domaines inter- et pluri-disciplinaires »²¹⁴. Cette pratique mérite – à long terme – d'être consolidée et accompagnée par l'institution. L'OSIEG est une thématique émergente dans le monde académique permettant une meilleure sensibilisation et formation des étudiant-e-s aux issues LGBT*. En effet, la diversité sexuelle et identitaire est à la croisée de plusieurs domaines académiques comme le prouve déjà l'offre d'enseignements consacrés à ce sujet à l'UNIGE. A la Faculté de droit de l'UNIGE, la Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables s'intéresse à la situation légale des personnes LGBT* à Genève depuis septembre 2016 et devrait publier prochainement une brochure relative aux droits de personnes LGBT*. Face à l'engouement croissant des étudiant-e-s et des professeur-e-s pour cette thématique, le cours de Légistique suisse et européenne a consacré en 2017 son enseignement à la création de projets de lois relatifs aux personnes LGBT* en Suisse. Ce cours était non seulement destiné aux étudiant-e-s de master en droit mais aussi aux étudiant-e-s de master en management public de la Faculté des Sciences de la Société. Cette dernière Faculté propose la maîtrise universitaire en Etudes genre qui est la première maîtrise de ce genre dans l'espace francophone et qui a fêté ses dix ans l'année dernière. Cette maîtrise offre également un large éventail d'enseignements relatifs à la thématique de l'OSIEG, tels que les cours : Actualité du genre et des sexualités, Géographie du genre et des sexualités : corps, espaces et rapports sociaux, Penser depuis les marges : politiques des sexualités, ou encore Sociologie du genre²¹⁵. De plus, le MOOC (Massive Open Online Classe) « Genre : quels enjeux ? Violences, globalisation, biomédecine, sexualités » lancé par l'Institut des Etudes genre de l'UNIGE en septembre 2017 peut se vanter d'être le premier MOOC francophone disponible sur les questions de genre²¹⁶. Ce cours gratuit au champ interdisciplinaire aborde non seulement l'homophobie et la transphobie au travail, la transidentité sous l'œil de la technologie et de la médecine et plus largement la question des luttes homosexuelles²¹⁷. Depuis décembre 2017, la Faculté de Médecine propose aux étudiant-e-s de deuxième année de Bachelor le cours « Pour une histoire des organes génitaux

²¹⁴ Université de Genève, Plan stratégique 2015, Objectif 1.

²¹⁵ UNIGE, « Master Etudes genre 2017-2018 » (<https://www.unige.ch/etudes-genre/fr/formation/master/horaires-2017-2018/> , consulté le 7 février 2018).

²¹⁶ Coursera, « Genre : quels enjeux ? Violences, globalisation, biomédecine, sexualités » (<https://www.coursera.org/learn/genre> , consulté le 7 février 2018).

²¹⁷ Coursera, « Genre : quels enjeux ? Violences, globalisation, biomédecine, sexualités » (<https://www.coursera.org/learn/genre> , consulté le 7 février 2018).

féminins » à la croisée de trois disciplines : histoire, biologie et médecine²¹⁸ ; tandis que les Etudes genre à la Faculté des Lettres se proposent d’interroger la construction sociale des genres masculins et féminins à travers – notamment – la question de la vulnérabilité²¹⁹. La première édition de la Summer School « Human Rights, Gender and Alterity » organisée en 2017 conjointement par la Faculté de Droit, l’Institut des Etudes genre de la Faculté des Sciences de la Société de l’UNIGE et le Centre Genre de l’Institut des Hautes Etudes Internationales et du Développement (HEID) a permis aux 32 participant-e-s – venant du monde entier – d’aborder, notamment, les discriminations contre les personnes LGBT* dans le cadre d’un cours transdisciplinaire et interdisciplinaire qui devrait être reconduit en 2018²²⁰. La synergie et la collaboration de ces différents acteurs institutionnels entre eux et avec la Cité est à encourager car elle permet d’intégrer pleinement l’OSIEG dans la recherche universitaire. C’est également la mission du Réseau Droit, Genre et Sexualités²²¹, une initiative émanant de la Faculté de Droit et de l’Institut des Etudes genre qui mériterait de faire figure de bonne pratique pour d’autres Facultés comme en Lettres, Médecine, Sciences et Traduction et Interprétation²²². Ces différentes actions auraient pour conséquence – à long terme – la création d’un hub d’expertise de l’égalité, de genre et des sexualités à Genève, permettant de positionner l’UNIGE à l’échelle nationale et internationale comme une Université innovante dans la recherche et inscrivant ses actions en réponse aux besoins sociétaux qui l’entourent.

b. Exemples d’universités étrangères

A travers le monde, plusieurs universités consacrent une place de choix à la recherche et à l’enseignement dans des thématiques relatives à l’OSIEG. C’est notamment le cas de la Chaire de recherche sur l’homophobie de l’Université du Québec à Montréal (ci-après UQAM) qui jouit d’un rayonnement international depuis son lancement en 2011. La Chaire associe des partenaires gouvernementaux, communautaires et universitaires

²¹⁸ UNIGE, « Egalité et cité » (<https://www.unige.ch/rectorat/egalite/egalite-et-cite/sciences-sexes-identites/> , consulté le 12 février 2018).

²¹⁹ UNIGE, « Etudes genre – Faculté des lettres » (<https://www.unige.ch/lettres/etudes-genre/> , consulté le 27 février 2018).

²²⁰ Geneva Summer School, « Human Rights, Gender and Alterity » (, consulté le 8 février 2018).

²²¹ Service Egalité de l’UNIGE, « Réseau Droit, Genre et Sexualités » (<https://www.unige.ch/rectorat/egalite/egalite-et-cite/reseau-droit-genre-et-sexualites/> , consulté le 8 février 2018).

²²² Université de Genève, Plan d’actions égalité 2017 – 2020, p. 23, objectif 2.3.3.

souhaitant contribuer à la reconnaissance des réalités des minorités sexuelles et de genre. En quelques chiffres, de 2015 à 2016, la Chaire a accompagné 23 chercheur-e-s, entamé 16 projets de recherche, permis 18 publications scientifiques et est apparue 17 fois dans les médias²²³. D'après Line CHAMBERLAND, titulaire de la Chaire, « les données générées par la recherche sont utilisées à la fois par les groupes LGBT* pour étayer leurs revendications et par le gouvernement pour guider ses interventions et l'adoption de nouvelles lois »²²⁴. L'UQAM est également à la tête du projet de recherche : Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ) qui a pour objectif de produire et de mobiliser des connaissances sur les personnes LGBTQ. Une recherche d'envergure mondiale car elle rassemble plus de 21 chercheur-e-s universitaires issus de 14 universités, 33 chercheur-e-s de terrain et 48 organismes partenaires du Canada, de la France, de la Belgique et de la Suisse²²⁵. Le Partenariat de recherche SAVIE-LGBTQ tiendra son premier symposium international à l'Université de Genève les 3 et 4 septembre prochains. Ce symposium intitulé « La recherche sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ : concepts et théories » sera sous la responsabilité de Lorena PARINI, docteure en sciences politiques et professeure associée aux Études Genre de l'UNIGE²²⁶. En Suisse, le Groupe de recherche interdisciplinaire sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre de l'Université de Lausanne (UNIL), fondé au printemps 2016, est ouvert à toute personne travaillant sur les questions d'OSIG à l'UNIL. Composé actuellement de 9 chercheur-e-s, le groupe aspire à mener des projets de recherche sur ces sujets²²⁷.

²²³ UQAM, « Chaire de recherche sur l'homophobie, Rapports Annuels » (<http://chairehomophobie.uqam.ca/la-chaire/rapports-annuels.html>), consulté le 8 février 2018).

²²⁴ D'après les propos de Line CHAMBERLAND au site Fonds de recherche du Québec, « La recherche, une arme contre l'homophobie » (<http://www.frqsc.gouv.qc.ca/en/la-recherche/la-recherche-en-vedette/histoire/research-a-weapon-against-homophobia-jctmlvm91497360578022>), consulté le 8 février 2018). En effet, les recherches menées par la Chaire sur l'homophobie à l'école ont servi à convaincre le gouvernement d'inclure l'intimidation en raison de l'orientation sexuelle dans son projet de *Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école*.

²²⁵ La recherche « Être LGBT au travail » menée par la Dre et professeure de l'Unige, Lorena PARINI, s'inscrit notamment dans le cadre du projet SAVIE-LGBTQ.

²²⁶ SAVIE LGBTQ, « Accueil » (<https://savie-lgbtq.uqam.ca>), consulté le 12 février 2018).

²²⁷ UNIL, « Groupe de recherche interdisciplinaire sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre » (<http://www.unil.ch/plage/home/menuintst/recherche/lgbtqi.html>), consulté le 8 février 2018).

B. LANGAGE INCLUSIF

Adopter une communication inclusive et non discriminante à l'égard des personnes LGBT* au sein de l'UNIGE, particulièrement ne pas mégenrer, ne pas révéler l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre d'une personne et inclure les couples de même sexe et les familles arc-en-ciel dans les formulaires et les communication officielles de l'institution.

Etablir un environnement d'étude et de travail de confiance pour les personnes LGBT* signifie aussi d'utiliser un langage inclusif au sein de l'UNIGE. C'est ce que rappelle le REgal/GE à l'al. 1 de l'art. 5 et définit à l'al. 2 la communication inclusive et épiciène comme « [...] 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 ». Cette obligation légale est de portée large et devrait mener l'UNIGE à inviter ses membres à adopter une communication inclusive. Tout d'abord, il est nécessaire d'utiliser les bons prénoms et pronoms pour ne pas mégenrer la personne trans*, c'est à dire qu'il ne faut pas s'adresser ou faire référence à une personne dans le genre différent de celui auquel elle s'identifie²²⁸. Dans la plupart des cas, le fait de mégenrer provient de l'ignorance ou de la maladresse de l'interlocuteur-trice, d'où la nécessité d'une formation et/ou d'une sensibilisation des membres de la communauté universitaire²²⁹. De même, il est important que toute question invasive sur l'intimité, le corps ou la sexualité adressée à une personne trans* soit proscrite au sein de l'UNIGE. A titre de rappel l'*outing*²³⁰ doit être interdit dans le cadre universitaire. Révéler l'OSIG d'une personne constitue une atteinte à la personnalité présumée illicite au sens de l'art. 28 al. 1 CC²³¹, les informations relatives à l'orientation sexuelle²³² et/ou l'identité de genre²³³ d'une personne relevant du droit au respect à la vie privée (sphère intime) tel que protégé par les articles 8 CEDH, 10 et 13 Cst. féd. Ainsi l'UNIGE doit s'engager à garder ces informations confidentielles ou

²²⁸ ROUX, p. 24.

²²⁹ *Supra* pp. 47ss

²³⁰ Cf. Lexique.

²³¹ CHAMBOUR LEVY, pp. 84-85 N. 33.

²³² CHAMBOUR LEVY, p. 82 N. 26 et p. 98 N. 101 ; DESCHENAUX/STEINAUER, p. 181 N. 561a ; GUILLOD, p. 119 N. 153 ; MEIER/DE LUZE, p. 293 N. 639 ; ATF 118 IV 41, consid. 4a ; ATF 126 II 425, consid. 2b et 4b.

²³³ CHAMBOUR LEVY, p. 82 N. 26 ; RECHER, p. 112 N. 17 ; ACEDH *Van Küick c. Allemagne*, par. 56.

si les circonstances l'exigent, déterminer avec la personne concernée qui peut être mis au courant et dans quel but. Enfin, les formulaires de l'institution doivent également être inclusifs à l'égard des couples de même sexe en y faisant figurer une case état civil « partenariat-e » ou « lié-e par un partenariat enregistré »²³⁴ et des familles arc-en-ciel en adoptant les cases « parent » et « parent » plutôt que « père » et « mère ». Les invitations officielles aux événements de l'UNIGE pour les collaborateur-trice-s ne devraient pas non plus exclure les couples de même sexe et les familles arc-en-ciel.

²³⁴ Cette formulation est celle inscrite sur le registre d'état civil au sens de l'art. 2 al. 3 LPart.

VI. CONCLUSION

« Il y a vingt ans, le problème était d’entrer dans l’université. Aujourd’hui, les problèmes commencent quand vous voulez y entrer, au point de se demander s’il faut y aller ou pas. En sortir ou non »²³⁵. Ces quelques phrases du sociologue Sam BOURCIER peuvent résumer le quotidien parfois difficile des personnes lesbiennes, gays et bisexuelles dans le milieu universitaire, lorsque celui-ci peut relever du parcours du combattant pour les personnes trans*. Pour ces étudiant-e-s et membres du personnel de l’institution genevoise, « [...] l’Université est un lieu de courage »²³⁶. Il faut du courage pour raconter à ses collègues que vous avez passé votre week-end avec votre partenaire du même sexe, avec laquelle vous projetez de conclure un partenariat enregistré, encore plus d’afficher une photo de vous deux vous embrassant sur votre bureau. Il faut du courage pour affronter une insulte homophobe dans une salle de classe, encore plus lorsque vos camarades restent muets. Il faut du courage pour se demander chaque jour laquelle des toilettes « homme » ou « femme » représente le moins de risque, encore plus lorsque l’on vous fait signe que vous n’êtes pas le-la bienvenue. Il faut du courage pour réexpliquer inlassablement pourquoi vous ne souhaitez plus vous faire appeler « Monsieur le professeur » mais « Madame la professeure », encore plus lorsque vous devez esquiver les moqueries de vos élèves. Face à ces situations, le soutien de l’Université est précieux. A nouveau, comme l’a soulevé Yves FLÜCKIGER, recteur de l’UNIGE, lors de l’édition 2017 du Dies Academicus : « la société attend en effet de nous [l’institution] que nous soyons un modèle. Nous nous devons de l’être sur des sujets sociétaux forts, tels que l’éthique, l’égalité, le respect de l’autre et la tolérance zéro face au harcèlement ou aux comportements sexistes. Face à ces problématiques, nous devons avoir le courage de nous pencher sur nos propres pratiques, de reconnaître nos éventuelles failles et de tout entreprendre pour trouver des solutions à la hauteur des défis, sans faux-semblants. Nous devons ouvrir – et non détourner – les yeux sur nos faiblesses, nous en saisir à bras-le-corps et y remédier »²³⁷. Une approche que Caroline DAYER – experte en prévention des violences et des discriminations pour le Canton de Genève – rejoint à propos des violences de genre : « c’est justement en trouvant les failles de ce système, en le dénaturant et en articulant ces niveaux qu’il est possible

²³⁵ BOURCIER, p. 191.

²³⁶ Discours d’Yves FLÜCKIGER lors du DIES Academicus 2017. Brochure Dies academicus 2017, p. 9.

²³⁷ Brochure Dies academicus 2017, p. 6.

de réduire les inégalités. Un levier principal est celui de l'éducation [...] »²³⁸. L'UNIGE peut être une alliée de taille pour les personnes LGBT*. Elle ne devrait pas contribuer à l'invisibilisation²³⁹ des personnes LGBT* ou reproduire ces violences basées sur l'OSIEG dans son cadre légal et dans ses pratiques administratives. En se positionnant ouvertement pour un milieu d'étude et de travail inclusif et ouvert à la diversité, l'UNIGE ferait figure d'exemple, contribuant ainsi au rayonnement local, national et international de l'alma mater. C'est pourquoi « [...] on attend aussi d'une université qu'elle fasse preuve de courage »²⁴⁰.

²³⁸ DAYER, *Sous les pavés, le genre*, p. 74.

²³⁹ DAYER, *Sous les pavés, le genre*, p. 74.

²⁴⁰ Brochure *Dies academicus 2017*, p. 6.

VII. BIBLIOGRAPHIE

A. DOCTRINE

AUER Andreas/MALINVERNI Giorgio/HOTTELIER Michel, Droit constitutionnel suisse, volume II les droits fondamentaux, 2^{ème} éd., Berne (Stämpfli) 2006 [cité : AUER/MALINVERNI/HOTTELIER].

BAUR François E./ROSSINELLI Michel, Droit du travail et de la fonction publique, *in* Droit LGBT, Droits des gays, lesbiennes, bisexuels et transgenres en Suisse, 2^{ème} éd., pp.513-554, [Andreas R. ZIEGLER, Michel MONTINI, Eylem Ayse COPUR édit.], Bâle (Helbing Lichtenhahn) 2015 [cité : BAUR/ROSSINELLI].

BEAUBATIE Emmanuelle, Trans', *in* Encyclopédie critique du genre, pp. 640-648, [Juliette RENNES édit.] Paris (La Découverte) 2016 [cité : BEAUBATIE].

BEEMYN Brett/CURTIS Billy/DAVIS Masen/TUBBS Nancy Jean, Transgender Issues on College Campuses, *in* New Directions for Student Services, Volume 2005, Issue 111, pp. 49-60, Hoboken (Wiley Periodicals, Inc) 2005 [cité : BEEMYN/CURTIS/DAVIS/TUBBS].

BESSON Samantha, L'égalité horizontale : l'égalité de traitement entre particuliers (thèse) Fribourg (Ed. Universitaires) 1999 [cité : BESSON].

BLANCHET Alexia/BRAGAR Valery/CAPELA ABD ALLA Bibiane/WEILL Noémie, Les droits des personnes trans*, Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables de l'Université de Genève, Genève 2017 [cité : BLANCHET/BRAGAR/CAPELA ABD ALLA/WEILL].

BOURCIER Sam, Homo incorporated, Le triangle et la licorne qui pète, Paris (Editions Cambourakis) 2017 [cité : BOURCIER].

BUCHER Andreas, Personnes physiques et protection de la personnalité, 5^{ème} éd., Bâle (Helbing Lichtenhahn) 2009 [cité : BUCHER].

BÜCHLER Andrea/COTTIER Michelle, Transsexualisme et changement de prénom, *in* Revue de l'état civil Année 74, pp. 95-97, 2006 [cité : BÜCHLER/COTTIER].

BÜHLER Roland, Commentaire de l'article 30 CC, *in* Zivilgesetzbuch I, Basler Kommentar, 4^{ème} éd., pp. 343-353 [Heinrich HONSELL, Nedim Peter VOGT, Thomas GEISER édit.], Bâle (Helbing Lichtenhahn) 2010 [cité : BÜHLER].

BURGORGUE-LARSEN Laurence, La Convention européenne des droits de l'homme, Paris (Lextenso) 2012 [cité : BURGORGUE-LARSEN].

CHAMBERLAND Line, L'impact de l'homophobie et de la violence homophobe sur la persévérance et la réussite scolaire, Montréal (Fonds de recherche sur la société et la culture) 2010 [cité : CHAMBERLAND].

CHAMBOUR LEVY Vanessa, La vie privée, *in* Droit LGBT, Droits des gays, lesbiennes, bisexuels et transgenres en Suisse, 2^{ème} éd., pp. 73-101, [Andreas R. ZIEGLER, Michel MONTINI, Eylem Ayse COPUR édit.], Bâle (Helbing Lichtenhahn) 2015 [cité : CHAMBOUR LEVY].

DAYER Caroline, *Le pouvoir de l'injure, Guide de prévention des violences et des discriminations*, Genève (Editions de l'aube) 2017 [cité : DAYER, *Le pouvoir de l'injure*].

DAYER Caroline, *Sous les pavés, le genre, Hacker le sexisme*, Genève (Editions de l'aube) 2014 [cité : DAYER, *Sous les pavés, le genre*].

DESCHENAUX Henri/STEINAUER Paul-Henri, *Personnes physiques et tutelle*, 4^{ème} éd., Berne (Stämpfli) 2001 [cité : DESCHENAUX/STEINAUER].

DESCUVES Anne/BERRUT Sylvie, *La santé des femmes qui aiment les femmes*, 2013 [cité : DESCUVES/BERRUT].

DUBUC Dominique, *LGBTQI2SNBA+, Les mots de la diversité lie au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*, Montréal (FNEEQ-CSN) 2017 [cité : DUBUC].

EDEL Frédéric, *L'interdiction de la discrimination par la Convention européenne des droits de l'homme*, Strasbourg (Editions du Conseil de l'Europe) 2010 [cité : EDEL].

FANIKO Klea, *Carrière académique à l'Université de Genève : le facteur humain, Etude psychosociale*, Genève (Université de Genève) 2016 [cité : FANIKO].

FREIVOGEL Elizabeth, *Commentaire de l'article 3 (Interdiction de discriminer)*, in *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*, 2^{ème} éd., pp. 48-113 [Claudia KAUFMANN, Sabine STEIGER-SACKMANN édit.], Bâle (Helbing Lichtenhahn) 2009 [cité : FREIVOGEL].

GAROFALO Robert/WOLF R. Cameron/KESSEL Shari/PALFREY Judith/DURANT Robert H., *The association between health risk behaviors and sexual orientation among a school-based sample of adolescents*, in *Pediatrics*, Volume 101, Issue 5, pp. 895-902, Boston (American Academy of Pediatrics) 1998 [cité : GAROFALO/WOLF/KESSEL/PALFREY/DURANT].

GROHSMANN Irene, *Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen, Teilstudie 3 : LGBTI – Juristische Analyse*, Berne (Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH)) 2015 [cité : GROHSMANN].

GUILLOD Olivier, *Droit des personnes*, 4^{ème} éd., Bâle, Neuchâtel (Helbing Lichtenhahn) 2015 [cité : GUILLOD].

HAAS Ann/RODGERS Philip/HERMAN Jody, *Suicide attempts among transgender and gender non-conforming adults, Finding of the national transgender discrimination survey*, Los Angeles (American foundation for suicide prevention et The Williams Institute) 2014 [cité : HAAS/RODGERS/HERMAN].

HÄFLIGER Rolf, *Die Namensänderung nach Art. 30 ZGB*, thèse, Zurich (Schulthess) 1996 [cité : HÄFLIGER].

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*, Sion (Institut universitaire Kurt Bösch) 2014 [cité : HÄUSERMANN].

JENNINGS Kevin, *Safe at School : An interview with Kevin Jennings*, in *Phi Delta Kappan*, Volume 91, N° 5, pp. 43-48, Bloomington (ERIC) 2010 [cité : JENNINGS].

KAUFMANN Claudia, Commentaire de l'art. 4 (Harcèlement sexuel, discrimination), *in* Commentaire de la loi sur l'égalité, pp. 99-128 [Margrith BIGLER-EGGENBERGER, Claudia KAUFMANN édit.], Lausanne (Réalités sociales) 2000 [cité : KAUFMANN].

KLEBER GALLEGO Eleonor, La discrimination multiple : étude de droit international, suisse et européen, Genève (Schulthess) 2015 [cité : KLEBER GALLEGO].

KOSCIW Joseph/DIAZ Elizabeth/GREYTAK Emily, The 2007 National School Climate Survey, The experiences of lesbian, gay, bisexual and transgender youth in our nation's schools, New York (GLSEN) 2008 [cité : KOSCIW/DIAZ/GREYTAK].

LEMPEN Karine, Commentaire de l'article 3 (Interdiction de discriminer), *in* Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, pp. 29-96 [Gabriel AUBERT, Karine LEMPEN édit.], Genève (Slatkine) 2011 [cité : LEMPEN, Commentaire de la LEG].

LEMPEN Karine, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur : le droit suisse à la lumière de la critique juridique féministe et de l'expérience états-unienne, Bâle (Schulthess) 2006 [cité : LEMPEN, Le harcèlement sexuel].

LEMPEN Karine, Protection des données et discrimination lors de la procédure de recrutement, pp. 269-286, *in* La protection des données dans les relations de travail [Jean-Philippe DUNAND, Pascal MAHON édit.], Zürich (Schulthess) 2017 [cité : LEMPEN].

MAHON Pascal, Commentaire de l'article 13 (Protection de la sphère privée), *in* Petit commentaire de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, pp. 123-131, [Jean-François AUBERT, Pascal MAHON édit.], Zurich, Bâle, Genève (Schulthess) 2003 [cité : MAHON].

MARKARIAN Quentin/MIRANDA Ferdinando, LGBT*QI Youth Academic Empowerment, L'exemple des alliances à l'Université de Genève, Genève 2017 [cité : MARKARIAN/MIRANDA].

MEIER Philippe/DE LUZE Estelle, Droit des personnes, Articles 11-89a CC, Genève, Zurich, Bâle (Schulthess) 2014 [cité : MEIER/DE LUZE].

MEYER Jean, Le certificat de travail, *in* Revue de droit suisse (ZSR) Année 110, pp. 471-483, [Arthur MEIER-HAYOZ, Bernard DUTOIT, Peter SALADIN édit.], Bâle (Helbing Lichtenhahn) 1991 [cité : MEYER].

PARINI Lorena, Etre LGBT au travail, Résultats d'une recherche en Suisse, Genève (Université de Genève et Fédération genevoise des associations LGBT) 2015 [cité : PARINI, Etre LGBT au travail].

PARINI Lorena, Les premières assises genevoises contre l'homophobie, *in* Homophobie, Nouvelles questions féministes, Volume 31, N° 1, pp. 116-120, Lausanne (Editions Antipodes) 2012 [cité : PARINI].

PEEVA Milena/GRIESS Samuel/AUBERT Sébastien, Avis de droit sur la thématique du droit du travail des personnes LGBT, Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables de l'Université de Genève, Genève 2017 [cité : PEEVA/GRIESS/AUBERT].

RECHER Alecs, Les droits des personnes trans*, *in* Droit LGBT, Droits des gays, lesbiennes,

bisexuels et transgenres en Suisse, 2^{ème} éd., pp. 101-218, [Andreas R. ZIEGLER, Michel MONTINI, Eylem Ayse COPUR édit.], Bâle (Helbing Lichtenhahn) 2015 [cité : RECHER].

RIEMER Hans Michael, *Personenrecht des ZGB : Studienbuch und Bundesgerichtspraxis*, 2^{ème} éd., Berne (Schulthess) 2002 [cité : RIEMER].

ROUX Delphine, *Travailler la diversité, Guide des questions lesbiennes, gay, bisexuelles et trans* (LGBT) en contexte professionnel*, Genève (Fédération genevoise des associations LGBT) 2017 [cité : ROUX].

SCHEIM Ayden/BAUER Greta/PYNE Jake, *Avoidance of Public Spaces by Trans Ontarians, The Impact of Transphobia on Daily Life*, in *Trans PULSE e-Bulletin* 8, Volume 4, N° 1, Ontario 2014 [cité : SCHEIM/BAUER/PYNE].

WALDMANN Bernhard, *Das Diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 BV als besonderer Gleichheitssatz*, Berne, (Stämpfli) 2003 [cité : WALDMANN].

WYLER Rémy/HEINZER Boris, *Droit du travail*, 3^e éd., Berne (Stämpfli) 2014 [cité : WYLER/HEINZER].

B. JURISPRUDENCE

1. Cour européenne des droits de l'homme

Arrêt de la CourEDH dans la cause *Guillot contre France* du 24 octobre 1996, requête n° 22500/93 [cité : ACEDH, *Guillot c. France*].

Arrêt de la CourEDH dans la cause *Salgueiro da Silva Mouta contre Portugal* du 21 décembre 1999, requête n° 33290/96 [cité : ACEDH, *Salgueiro da Silva Mouta c. Portugal*].

Arrêt de la CourEDH dans la cause *Haas contre Suisse* du 20 janvier 2001, requête n° 31322/07 [cité : ACEDH, *Haas c. Suisse*].

Arrêt de la CourEDH dans la cause *Van Küick contre Allemagne* du 12 juin 2003, requête n° 35968/97 [cité : ACEDH, *Van Küick c. Allemagne*].

Arrêt de la CourEDH dans la cause *E.B. contre France* du 22 janvier 2008, requête n° 43546/02 [cité : ACEDH, *E.B. c. France*].

Arrêt de la CourEDH dans la cause *P.B. et J.S contre Autriche* du 22 juillet 2010, requête n° 18984/02 [cité : ACEDH, *P.B. et J.S c. Autriche*].

Arrêt de la CourEDH dans la cause *Vallianatos et autres contre Grèce* du 7 novembre 2013, requêtes n^{os} 29381/09 et 32684/09 [cité : ACEDH, *Vallianatos et autres c. Grèce*].

Arrêt de la CourEDH dans la cause *Identoba et autres contre Géorgie* du 12 mai 2015, requête n° 73235/12 [cité : ACEDH, *Identoba et autres c. Géorgie*].

2. Jurisprudence fédérale publiée

ATF 108 II 161

ATF 118 IV 41 = JdT 1994 IV 79

ATF 126 II 425 = JdT 2002 I 362

ATF 140 III 577 = JdT 2015 II 319

3. Jurisprudence fédérale non publiée

Arrêt du Tribunal fédéral 5A_190/2007 du 10 août 2007.

Arrêt du Tribunal fédéral 5A_113/2016 du 27 octobre 2016.

4. Jurisprudence cantonale

Tribunal administratif du canton de Vaud (GE.2005.0219), arrêt du 18 octobre 2006, *in* FamPra.ch 2 (2007), Jg. 8, pp. 366-372.

Tribunal de police et des affaires militaires du canton de Berne (BC 138/11), arrêt du 13 octobre 2011, *in* FamPra.ch 1 (2012), pp. 140 – 149.

C. SOURCES POLITIQUES

Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la motion M 2092-A du 4 décembre 2013 de Mmes et MM. Jacqueline Roiz, Miguel Limpo, Vincent Maitre, Irène Buche, Marc Falquet, Mathilde Captyn, Sophie Forster Carbonnier, François Gillet, Esther Hartmann, Anne Marie von Arx-Vernon, Elisabeth Chatelain, Bertrand Buchs, Christina Meissner, François Lefort, Mauro Poggia, Anne Mahrer, François Haldemann, Brigitte Schneider-Bidaux, Serge Dal Busco, Catherine Baud, Beatriz de Candolle : Homophobie : la lutte contre les discriminations doit s'institutionnaliser ! [cité : Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la Motion M 2092-A].

Travaux préparatoires de l'Assemblée constituante sur la nouvelle constitution de la république et canton de Genève, Procès-verbal, Commission 1, Dispositions générales et droit fondamentaux, PV n° 67, jeudi 30 juin 2011 [cité : Travaux préparatoires de l'Assemblée constituante sur la nouvelle constitution].

Message du Conseil fédéral du 24 février 1993 concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes et l'arrêté fédéral relatif à une modification de l'ordonnance concernant l'attribution des offices aux départements et des services à la Chancellerie fédérale [cité : FF 1993 I].

Message du Conseil Fédéral du 20 novembre 1996 relatif à une nouvelle constitution fédérale, Feuille fédérale 149^{ème} année, Vol. 1 [cité : FF 1997 I].

D. DOCUMENTS OFFICIELS

1. Documents officiels de l'UNIGE

UNIGE, Brochure Dies academicus 2017 [cité : Brochure Dies academicus 2017].

UNIGE, Brochure de la formation continue « Développer un milieu de travail inclusif : management de la diversité et droits des LGBT » [cité : Université de Genève, « Développer un milieu de travail inclusif : management de la diversité et droits des LGBT »].

UNIGE, Gardons les yeux grands ouverts ! Harcèlement : informer, prévenir, se défendre, 2017 [cité : Université de Genève, Gardons les yeux grands ouverts].

UNIGE, Plan stratégique 2015, L'université de Genève à l'horizon 2025 [cité : Université de Genève, Plan stratégique 2015].

UNIGE, Plan d'actions égalité 2017 - 2020 [cité : Université de Genève, Plan d'actions égalité 2017 - 2020].

2. Documents officiels genevois

Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV), 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, août 2017, [cité : BPEV, 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].

3. Documents officiels suisses

DFAE, Réponse de la Suisse au questionnaire du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) intitulé « bonnes pratiques et moyens de résoudre la discrimination et la violence basées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre » (Résolution 27/32 du Conseil des droits de l'homme) du 23 janvier 2015 [cité : DFAE, Réponse de la Suisse au questionnaire du HCDH].

4. Documents officiels étrangers

République Française, Homophobie au travail, La prévention de l'homophobie et de la transphobie : une question d'égalité, Paris (Le défenseur des droits) 2013 [cité : Les défenseurs des droits, Homophobie au travail].

Canada, Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, Mesures d'ouvertures et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires, Guide pour les établissements d'enseignement, Québec 2017 [cité : Mesures d'ouvertures et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires].

5. Documents officiels internationaux

Comité des droits de l'homme des Nations Unies, *Toonen contre Australie*, communication n° 488/1992, 31 mars 1994 [cité : HRC, *Toonen c. Australie*].

Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Principes de Jogjakarta, Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, mars 2007 [cité : Principes de Jogjakarta].

Organisation Mondiale de la Santé (OMS), Classification internationale des maladies et des problèmes de santé connexes (CIM-10), 2008 [cité : OMS, Classification internationale des maladies (CIM 10)].

Commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, Droits de l'homme et identité de genre, Strasbourg, 29 juillet 2009 [cité : Commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, Droits de l'homme et identité de genre].

Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC), Observation Générale No. 20, (2009) [cité : CDESC, Observation générale No. 20].

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies (CEDAW), Recommandation générale n°28 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 16 décembre 2010 [cité : CEDAW, Recommandation générale n°28].

Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (CDHNU), Résolution 32/2 du 30 juin 2016, [cité : Résolution 32/2 du Conseil des droits de l'homme].

Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, The Yogyakarta Principles plus 10, Additional principles and state obligations on the application of international human rights law in relation to sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics to complement the Yogyakarta Principles, 10 novembre 2017 [cité : The Yogyakarta Principles plus 10].

E. ARTICLES DE PRESSE

Site internet du journal de la Tribune de Genève :

- Article par Sophie SIMON « Homophobie : des étudiants dévoilent des chiffres inquiétants » du 14 mai 2012 (<https://www.tdg.ch/geneve/actu-genevoise/Homophobie-des-etudiants-devoilent-des-chiffres-inquietants/story/13011465>) [consulté le 20 janvier 2018, cité : Tribune de Genève, « Homophobie : des étudiants dévoilent des chiffres inquiétants »].

Site internet du journal Le Temps :

- Article par Caroline DAYER « Le pouvoir de l'injure » du 7 mars 2017 (<https://www.letemps.ch/opinions/2017/03/07/pouvoir-linjure>) [consulté le 20 janvier 2018, cité : Le Temps, « Le pouvoir de l'injure »].

Site internet du magazine 360 :

- Article par François TOUZAIN « Le futur musée adopte les WC non genrés » du 21 janvier 2018 (<http://360.ch/blog/magazine/2018/01/le-futur-musee-adopte-les-wc-non-genres/>) [consulté le 21 janvier 2018, cité : 360, « Le futur musée adopte les WC non genrés »].
- Article par Aline JACCOTTET « Genève, Capitale des droits LGBTI ? » du 15 février 2014 (<http://360.ch/blog/magazine/2014/02/geneve-capitale-des-droits->

lgbti%E2%80%89/) [consulté le 20 janvier 2018, cité : 360, « Genève, Capitale des droits LGBTI ? »].

Site internet de Swissinfo :

- Article par Katy ROMY « Les combats ne sont jamais gagnés pour les minorités » du 17 mai 2017 (https://www.swissinfo.ch/fre/journée-internationale-contre-l-homophobie-et-la-transphobie_-les-combats-ne-sont-jamais-gagnés-pour-les-minorités-/43187394) [consulté le 20 janvier 2018, cité : Swissinfo, « Les combats ne sont jamais gagnés pour les minorités »].

F. AUTRES DOCUMENTS

Comité trans du Conseil Québécois LGBT (anciennement Conseil Québécois des gais et lesbiennes), Plan de revendication trans, Québec 2012 [cité : Comité trans du Conseil Québécois LGBT, Plan de revendication trans].

American Psychological Association (APA), Guideline for Psychological Practice with Transgender and Gender Nonconforming People, *in* American Psychologist, Volume 70 N° 9, pp. 832-864, Washington (APA) 2015 [cité : APA, Guideline for Psychological Practice With Transgender and Gender Nonconforming People].

Confédération française démocratique du travail (CFDT), Agir contre les discriminations LGBT dans le monde du travail, *in* Vivre ensemble, travailler ensemble N° 4, Paris (CFDT) 2016 [cité : CFDT, Agir contre les discriminations LGBT dans le monde du travail].

SOS Homophobie, Rapport sur l'homophobie 2017, Lutte contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie et la transphobie, Paris (SOS Homophobie) 2017 [cité : SOS Homophobie, Rapport 2017 sur l'homophobie].

VII. ANNEXES

A. ANNEXE 1 : CHARTE SUISSE DE LA DIVERSITE EN ENTREPRISE

www.charte-diversite.ch
www.charta-vielfalt.ch
www.charta-diversita.ch
www.charta-diversitad.ch
www.diversity-charter.ch



CHARTE SUISSE DE LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

«Parce que la diversité de nos employé-e-s est une valeur.»

Permettre le pluralisme et faciliter la diversité au travers des recrutements, de la gestion des carrières et dans toute relation de travail est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité ainsi qu'à la motivation et au bien être de ses employé-e-s. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis à vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en Suisse et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise doit contribuer à la lutte contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient, notamment, fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'état civil, et l'orientation sexuelle. Elle a pour objet de témoigner de notre engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation et sera donc affichée dans un endroit où elle bénéficiera de la meilleure visibilité.

En vertu de cette charte, notre entreprise s'engage à:

1. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination dans les relations de travail, lors de la rédaction de l'offre d'emploi, de l'embauche, de l'avancement et de la promotion, de l'exécution du contrat ou du licenciement.
2. Prévenir toute manifestation discriminatoire dans le cadre de l'entreprise - qu'elle soit verbale, écrite, visuelle ou physique, transmise directement ou sur un quelconque support de communication - de nature à heurter, offenser ou harceler d'autres membres de l'entreprise ou les proches de ceux-ci, dans le cadre de la relation de travail et des contacts avec la clientèle.
3. Communiquer cet engagement à l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs en tant que directive liant chacun-e.

Fait à:

Le:

Logo de l'entreprise signataire:



Signature(s):

B. ANNEXE 2 : CHARTE SUISSE DE LA DIVERSITE AU TRAVAIL

Charte Suisse de la Diversité au travail.

Respecter la diversité : une valeur qui nous est chère !

Nous reconnaissons la diversité de pensées, de styles, d'expériences et favorise une culture basée sur le respect et l'égalité des chances.

Nous nous engageons à lutter pour l'égalité de traitement fondée sur :

- le sexe
- l'origine nationale et ethnique
- l'âge
- l'orientation sexuelle, l'identité de genre et le mode de vie
- l'état civil et la situation familiale
- le handicap et la maladie
- les convictions religieuses
- les opinions politiques et philosophiques

Notre engagement s'applique dès le recrutement et jusqu'à la fin des rapports de travail, en particulier dans les situations suivantes :

- conditions et entretien d'embauche
- planification et conditions de travail
- rémunération et promotion
- accès à la formation
- relations avec les collègues, la hiérarchie et la clientèle

Gagnons ensemble en diversité !

Par leurs signatures les représentant.e.s de s'engagent à faire respecter la présente charte

.....
Lieu

.....
Signature

.....
Date

.....
Signature

C. ANNEXE 3 : CHARTE SUISSE DE LA DIVERSITE AU TRAVAIL POUR EMPLOYE-E

Modèle de Charte de la diversité en entreprise

Respecter la diversité : une valeur qui nous est chère !

Notre entreprise reconnaît la diversité de pensées, de styles, d'expériences et favorise une culture basée sur le respect et l'égalité des chances.

Nous nous engageons à lutter pour l'égalité de traitement fondée sur :

- le sexe
- l'origine nationale et ethnique
- l'âge
- l'orientation sexuelle, l'identité de genre et le mode de vie
- l'état civil et la situation familiale
- le handicap et la maladie
- les convictions religieuses
- les opinions politiques et philosophiques

Notre engagement s'applique dès le recrutement et jusqu'à la fin des rapports de travail, en particulier dans les situations suivantes :

- conditions et entretien d'embauche
- planification et conditions de travail
- rémunération et promotion
- accès à la formation
- relations avec les collègues, la hiérarchie et la clientèle

Afin de promouvoir la présente charte, notre entreprise la communique à l'ensemble du personnel comme faisant partie intégrante du contrat de travail et l'affiche dans les locaux communs et sur le site internet/intranet

Gagnons ensemble en diversité !

Par sa signature, l'employé-e s'engage à respecter la présente charte :

.....
Lieu

.....
Signature

.....
Date

network
GAY LEADERSHIP

LWORK
RESEAU PROFESSIONNEL DE FEMMES HOMOSEXUELLES

pride@work
Suisse Romande

D. ANNEXE 4 : SIGNATURE PAR LE CONSEIL D'ETAT DE GENEVE

705-2018



EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU CONSEIL D'ÉTAT

28 février 2018

Concerne : signature par le Conseil d'Etat de la charte suisse de la diversité au travail

Vu l'extrait de procès-verbal du 13 septembre 2017 au terme duquel le Conseil d'Etat a décidé de signer la charte suisse de la diversité en entreprise (4237-2017);

attendu que dans ce même extrait de procès-verbal, le Conseil d'Etat a décidé de déléguer Monsieur François Longchamp, président du Conseil d'Etat, et Monsieur Serge Dal Busco, conseiller d'Etat chargé du département des finances, à la signature de cette charte;

attendu que la charte adoptée par le Conseil d'Etat a été modifiée par les associations responsables;

vu sa nouvelle teneur, telle qu'annexée,

sur proposition du département présidentiel,

LE CONSEIL D'ÉTAT

Décide :

1. De signer la charte suisse pour la diversité au travail dans sa forme actualisée et qui prévoit que les signataires s'engagent, dès le recrutement et jusqu'à la fin des rapports de travail, à :
 - lutter pour l'égalité de traitement fondée sur le sexe, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et le mode de vie, l'état civil et la situation familiale, le handicap et la maladie, les convictions religieuses et les opinions politiques et philosophiques.
2. De déléguer Monsieur François Longchamp, président du Conseil d'Etat, et Monsieur Serge Dal Busco, conseiller d'Etat chargé du département des finances, à la signature de cette charte.

Le département présidentiel transmettra sans délai l'original de cette charte à la direction des affaires juridiques de la chancellerie d'Etat.

Cette charte ne nécessite pas l'approbation ultérieure du Grand Conseil.

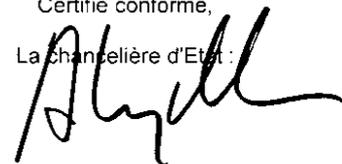
Communiqué à :

Tous 1 ex.
CHA-DAJ 1 ex.



Certifié conforme,

La chancelière d'Etat :



Annexe mentionnée

Charte Suisse de la Diversité au travail.

Respecter la diversité : une valeur qui nous est chère !

Nous reconnaissons la diversité de pensées, de styles, d'expériences et favorise une culture basée sur le respect et l'égalité des chances.

Nous nous engageons à lutter pour l'égalité de traitement fondée sur :

- le sexe
- l'origine nationale et ethnique
- l'âge
- l'orientation sexuelle, l'identité de genre et le mode de vie
- l'état civil et la situation familiale
- le handicap et la maladie
- les convictions religieuses
- les opinions politiques et philosophiques

Notre engagement s'applique dès le recrutement et jusqu'à la fin des rapports de travail, en particulier dans les situations suivantes :

- conditions et entretien d'embauche
- planification et conditions de travail
- rémunération et promotion
- accès à la formation
- relations avec les collègues, la hiérarchie et la clientèle

Gagnons ensemble en diversité !

Par leurs signatures les représentant.e.s de Conseil d'Etat s'engagent à faire
Genève respecter la présente charte

Genève
Lieu

28.02.2018
Date

Florentin
Signature
S. J. M.
Signature

E. ANNEXE 5 : FORMULAIRE DE DEMANDE DE CHANGEMENT DE NOM ET/OU DE GENRE DE L'UNIVERSITE DE TORONTO



Change of Name or Gender Request Form

To begin a change of name and or gender request the University of Toronto requires one piece of **valid government-issued photo identification** in order to verify the academic record of the student making the request. Only Canadian issued photo identification or a foreign passport will be accepted. Please complete **Section 1** of this form and submit it to your Faculty, College, or Campus registrar office.

Section 1: To be completed by STUDENT

CONFIRMATION OF INFORMATION currently recorded in U of T electronic student record system

Surname		Given Name(s)	
Middle Name(s) or Middle Initial(s)	Date of Birth (dd/mm/yy)	Faculty, College, or Campus	
Student Number		University of Toronto Email	

NEW Name/Gender Requested

Surname	Given Name(s)	Middle Name(s)
Gender (leave blank if you are not making a change of gender request) <input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Woman <input type="checkbox"/> I do not want to be identified as either a man or a woman Note: Gender is not disclosed on the official academic record and will be used internally for statistical purposes only.		

Graduation Status

<p>Please check one of the following Graduation Statuses:</p> <input type="checkbox"/> I expect to graduate within 3 months of completing this form <input type="checkbox"/> I will not be graduating this year <input type="checkbox"/> I already have a diploma from the University of Toronto and will be requesting a replacement diploma	<p>Note: If you are changing your name before convocation, name changes must be completed by mid-March for June ceremonies, mid-September for November Ceremonies, and late January for March absentia conferrals. Your name as it appears on Student Web Services (ACORN/ROSI) is the name that will appear on your diploma.</p>
--	--

Sign and Date

I have read and understand the information provided on this form. <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	By signing below you acknowledge that when any changes to your name are made, the new name will be used on your official academic record, transcript, and diploma. If your name has been changed to something other than your formal legal name, future employers, licensing bodies, student loan issuers, and other educational institutions may require legal proof that the transcripts and diplomas being used are legitimately yours. Your previous TCard must be surrendered to the TCard office. Please see page 2 of this form for more details.
Signature of Student	Date (dd/mm/yy)

Section 2: To be completed by University of Toronto STAFF

Proof of Identity Confirmed <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	Type of Identification Presented	Supporting Documentation (if applicable)
Processed by	Signature of Staff	Date (dd/mm/yy)

You may use this form to make one of the following changes in your official academic record:

- Correct spelling mistakes in your name
- Add, remove, or change middle name(s) or middle initial(s)
- Change your name to something different from your formal legal name
- Change your name prior to graduation
- Change your name on an existing diploma or certificate (requires supporting documentation)
- Change your gender

Note: To add missing accents or characters to your name before graduation (e.g., Adèle) please visit the Office of Convocation. For more information please visit: <http://www.convocation.utoronto.ca/your-diploma/name-on-diploma>

For more information about the resources available to Trans people please contact the Sexual & Gender Diversity Office (sgdo@utoronto.ca or 416-946-5624).

Changing your name to something different than your formal legal name?

It is important to know that ANY changes to your name will be reflected on your official academic record, transcripts, certificates, and diploma. Changing your name to something other than your formal legal name may result in complications with the verification of your credentials and transcripts for things like job applications, student loans (OSAP/Bank Loans), taxes (T2202A), professional licensing bodies (e.g., engineering, medicine, law, dentistry, architecture), and applications to other educational institutions (e.g., graduate school applications, universities transfers). **It is the sole responsibility of the student or graduate to resolve or deal with issues resulting from a name change.**

Students who wish to avoid some of the problems discussed above might consider changing their name back to their formal legal name before graduation. You may do so by submitting this form to your Faculty, College, or Campus registrar office before the deadline for name changes prior to convocation. For more information about name change deadlines prior to convocation please visit the Office of Convocation website: <http://www.convocation.utoronto.ca/>.

TCard Issuance

Your TCard must match your current active name in ROSI. Valid government-issued photo identification matching a current or previous registered name in ROSI must be presented when you visit the TCard office to obtain a replacement card. Your previous TCard must be surrendered in order to avoid replacement fees. Please see the TCard Terms and Conditions for more information: <http://tcard.utoronto.ca/>

UTORid

UTORids cannot be changed even after you have changed your name on the official academic record. Please visit the Information Commons Help Desk for more information: <http://help.ic.utoronto.ca/>

Email Address

If you wish to change your individual email address after you have changed your name you may do so by visiting the UTORid Change your email address website: <https://www.utorid.utoronto.ca/cgi-bin/utorid/changeemail.pl>

The University of Toronto respects your privacy.

Personal information that you provide to the University is collected pursuant to section 2(14) of the University of Toronto Act, 1971.

It is collected for the purpose of administering admissions, registration, academic programs, university-related student activities, activities of student societies, safety, financial assistance and awards, graduation and university advancement, and reporting to government.

In addition, the Ministry of Training, Colleges, and Universities has asked that we notify you of the following: The University of Toronto is required to disclose personal information such as Ontario Education Numbers, student characteristics and educational outcomes to the Minister of Training, Colleges and Universities under s. 15 of *the Ministry of Training, Colleges and Universities Act, R.S.O. 1990, Chapter M.19, as amended*. The ministry collects this data for purposes such as planning, allocating and administering public funding to colleges, universities and other post-secondary educational and training institutions and to conduct research and analysis, including longitudinal studies, and statistical activities conducted by or on behalf of the ministry for purposes that relate to post-secondary education and training. Further information on how the Minister of Training, Colleges and Universities uses this personal information is available on the ministry's website.

At all times it will be protected in accordance with the Freedom of Information and Protection of Privacy Act. If you have questions, please refer to www.utoronto.ca/privacy or contact the University Freedom of Information and Protection of Privacy Coordinator at McMurrich Building, room 104, 12 Queen's Park Crescent West, Toronto, ON, M5S 1A8.

F. ANNEXE 6 : DEMANDE DE CONGE POUR ETUDIANT-E



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

DEMANDE DE CONGE

N° d'étudiant
 Nom
 Prénom
 Date de naissance ____ - ____ - ____ Nationalité
 Faculté/institut/centre
 Adresse permanente
 Téléphone

Demande à être mis(e) au bénéfice d'un congé pour le(s) semestre(s) suivant(s)

Automne 20__ __ Printemps 20__ __

Etes-vous inscrit dans un(e) 2^{ème} faculté/institut/centre ? : oui non

si oui laquelle/lequel ?

Motif : Veuillez cocher la case correspondant au motif du congé

- En congé pour des études dans une autre haute école (ou université)
- Service militaire
- Maladie
- Maternité
- Autre motif (à préciser) :

RAPPEL

- L'étudiant-e en congé n'est pas autorisé-e à se présenter à des examens durant le(s) semestre(s) pendant lequel il-elle a obtenu le congé.
- L'étudiant-e au bénéfice d'un congé est astreint-e au paiement des taxes fixes.
- A la fin du congé, l'étudiant-e est automatiquement réinscrit-e.

➔ **Le formulaire rempli doit être adressé à la doyenne ou au doyen de la faculté ou à la directrice ou au directeur du centre ou de l'institut interfacultaire dans les délais réglementaires.**

Date de la demande : Signature :

<i>A remplir par la Faculté/institut/centre</i>	
Décision de la doyenne/doyen/directrice/directeur: <input type="checkbox"/> Accepté <input type="checkbox"/> Refusé	
Date :	Signature :

G. ANNEXE 7 : DEMANDE D'UTILISATION DU NOM D'USAGE



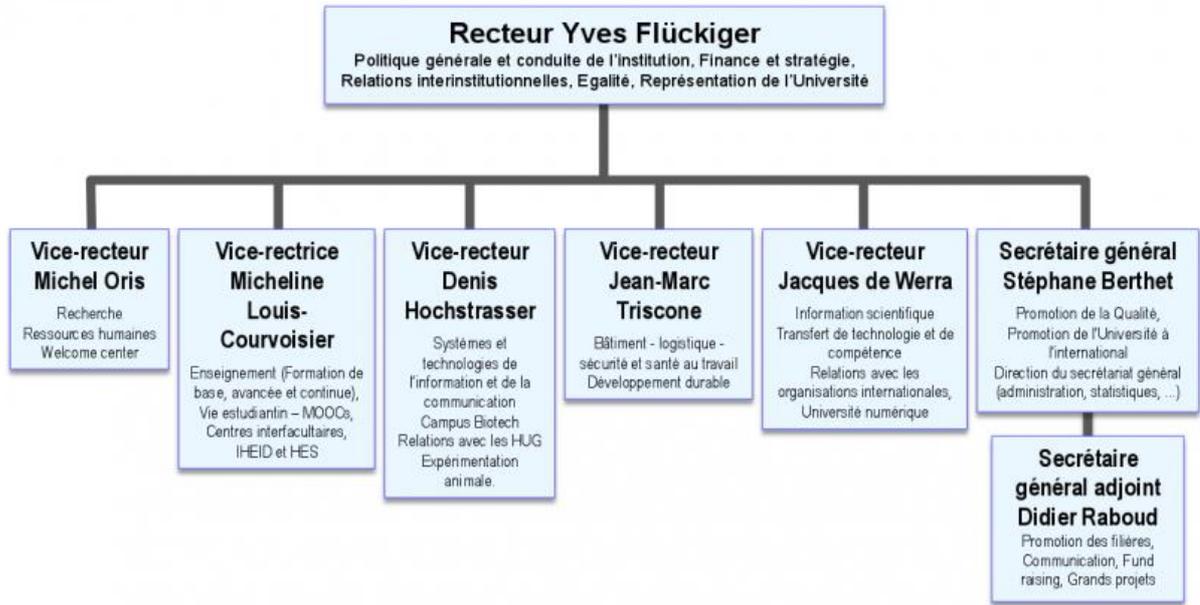
Demande d'utilisation du nom d'usage

	Fonction :	Faculté, École, Institut :
Nom légal	Nom(s) de famille :.....	Prénom(s) :.....
Nom d'usage	Nom(s) d'usage :.....	Prénom(s) :.....
Exposé des motifs :		
Date :	Signature :	
Date :	Visa du ou de la destinataire de ce formulaire :	

Le ou la destinataire 1) signe le formulaire pour accord, 2) en informe l'intéressé-e et 3) transmet le formulaire à la Division des ressources humaines, en mentionnant le secteur concerné : PAT, assistants, enseignants, pour enregistrement sur la base de données concernée.

Mémento de l'Université de Genève : [0010 | Utiliser un nom d'usage](#)

H. ANNEXE 8 : ORGANIGRAMME DU RECTORAT DE L'UNIGE



09 - JUILLET 2016

I. ANNEXE 9 : ORGANIGRAMME DE LA DIRH DE L'UNIGE

