

Motion du 5 juin 2019 de Mmes et MM. Laurence Corpataux, Delphine Wuest, Uzma Khamis Vannini, Marie-Pierre Theubet, Alfonso Gomez, Omar Azzabi, Antoine Maulini, Annick Ecuyer, Hélène Ecuyer, Brigitte Studer, Ariane Arlotti, Morten Gisselbaek et Anne Carron: «Pour une égalité de fait en Ville de Genève».

PROJET DE MOTION

(renvoyé à la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse par le Conseil municipal, lors de la séance du 7 octobre 2020)

Considérant:

- les constitutions fédérale et genevoise, qui prévoient respectivement à l'article 8, alinéa 3, et à l'article 15, alinéa 3, que «la femme et l'homme sont égaux en droit [et que] la loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail»;
- le règlement concernant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la prévention des violences domestiques (RPEgPVD), qui stipule à l'article 1, alinéa 1, que «l'Etat a pour mission d'encourager l'application du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie (...)»;
- la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995;
- que les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes et qu'à Genève, à travail égal, les femmes sont en moyenne payées 7,9% de moins que les hommes;
- que la place des femmes dans l'espace public est constamment remise en question (harcèlement, architecture genrée, noms de rues en grande majorité masculins, etc.);
- que les femmes font l'objet de discriminations liées à leur genre ou à leur statut de mère;
- que les femmes se heurtent aussi bien au plafond de verre qu'au plafond de mère, soit l'ensemble des mécanismes économiques, managériaux et psychosociaux qui entravent la vie professionnelle des femmes du fait de leur genre ou de leur statut de mère;
- que l'égalité proclamée depuis de nombreuses années doit se concrétiser;
- que cette égalité de droit doit devenir une égalité de fait au sein de l'administration et des entités qui lui sont liées;
- que l'administration a un devoir d'exemplarité;
- le statut du personnel de la Ville de Genève et son règlement d'application;
- la motion M-1275, «Harcèlement de rue, ça suffit!», ainsi que les questions écrites IE-40, «Lutte contre le sexisme. Que fait la Ville de Genève chez elle?», et IE-54, «Comment la Ville de Genève lutte-t-elle contre le harcèlement sexuel au travail?», et les réponses du Conseil administratif y relatives;
- la proposition PR-1339 destinée à un plan d'action municipal de prévention du sexisme et du harcèlement dans l'espace public 2019-2021, acceptée par le Conseil municipal le 26 février 2019,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif:

- de procéder à une étude élargie touchant l'ensemble de l'administration municipale et visant à déterminer si l'égalité de fait est établie au sein de cette institution;
- de mettre en place un «plan égalité» pour parvenir dans les cinq ans à une égalité de droit et de fait.

Ce plan devra établir une série de mesures touchant notamment:

- au budget: déterminer un «gendering budget», soit un budget qui prend en compte la problématique de l'égalité femmes-hommes;
- aux ressources humaines: tendre vers la parité pour les postes de cadres supérieur-e-s, privilégier le *job sharing* y compris pour des postes de cadres, augmenter le congé paternité à plus de vingt-cinq jours, payer le congé maternité à 100% au lieu de 80%, avoir quinze jours à disposition durant l'année en cas de maladie d'un enfant ou proche, favoriser le télétravail et les horaires adaptés à la vie de famille, favoriser le temps partiel pour les hommes, sensibiliser les membres du personnel au sexisme et à la diversité, analyser la grille salariale avec le logiciel Logib (mis à disposition par la Confédération), signer la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public;
- à l'aménagement intérieur des bâtiments publics: veiller à la création d'un espace d'allaitement et de toilettes mixtes où se trouveraient des tables à langer (accessibles aux hommes comme aux femmes) dans le cadre de rénovations ou de constructions;
- à l'espace public: veiller à un aménagement extérieur permettant une accessibilité universelle (aux femmes et personnes à mobilité réduite), prendre en compte l'égalité dans la détermination des plans directeurs communaux, constituer une commission pour prévenir et dénoncer les publicités sexistes, sensibiliser régulièrement les habitant-e-s à la problématique du harcèlement de rue, favoriser les noms de personnalités féminines pour la nomenclature des rues, places, établissements publics, etc.);
- au parascolaire et aux crèches: mettre en place une réelle politique d'égalité de genre au sein des associations concernées, sensibiliser le personnel et les bénévoles à une éducation égalitaire, continuer à avoir des objectifs chiffrés quant à la création de places de crèche, constituer un fonds littéraire et médias promouvant des livres et des jeux favorisant une déconstruction des stéréotypes de genre véhiculés par le matériel proposé aux enfants;
- aux associations: reconnaître et soutenir, via des moyens logistiques et financiers, les associations de défense de l'égalité femmes-hommes;
- à la police municipale: former l'ensemble des agent-e-s, afin qu'elles et ils aient un comportement adapté face aux situations de harcèlement ou de violences faites aux femmes et LGBTI;
- au sport et à la culture: créer des installations sportives mixtes qui ne favorisent aucun genre, mieux répartir les subventions en fonction du genre des utilisateur-trice-s;
- au Conseil municipal et au Conseil administratif: continuer à prendre en charge des frais de garde des élu-e-s, adapter les horaires des séances, établir des directives claires et égalitaires touchant au congé maternité des élu-e-s du Conseil administratif.