

Rapports de majorité et de minorité de la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse chargée d'examiner la motion du 4 mars 2020 de M^{mes} et MM. Uzma Khamis Vannini, Antoine Maulini, Delphine Wuest, Hanumsha Qerkini, Alfonso Gomez, Omar Azzabi, Ariane Arlotti, Maria Pérez, Ahmed Jama, Anne Carron, Fabienne Beaud et Alia Chaker Mangeat: «Favoriser la création d'un label permettant de reconnaître et valoriser les entreprises exemplaires en matière de promotion de la diversité, de protection des droits humains et de respect du principe de non-discrimination».

A. Rapport de majorité de M. Théo Keel.

Cette motion a été renvoyée pour étude à la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse (CCSJ) lors de la séance plénière du 7 octobre 2020. Elle a été traitée lors des séances du 19 novembre 2020, des 20 et 27 mai 2021, sous la présidence de M. Didier Lyon, et les 11 et 25 novembre, 16 décembre 2021, 13 janvier, 3 et 24 février 2022, sous la présidence de M^{me} Nadine Béné. Les notes de séances ont été prises par M^{me} Camelia Benelkaid et M. Nohlan Rosset que le rapporteur remercie pour la qualité de leur travail.

PROJET DE MOTION

Considérant:

- l'article 15, alinéa 2, de la Constitution genevoise: «Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa situation sociale, de son orientation sexuelle, de ses convictions ou d'une déficience», ainsi que son article 41, alinéas 2, 3 et 4 (Mise en œuvre);
- le fait que, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), «Parmi les personnes déclarant avoir vécu une expérience de discrimination au cours des cinq dernières années, près de la moitié (48%) l'ont été dans le cadre du travail ou de la recherche d'emploi. Le travail constitue ainsi la situation la plus fréquente, qui se détache clairement des suivantes»¹;
- les inégalités salariales entre femmes et hommes, la proportion de femmes siégeant dans les conseils d'administration des entreprises suisses inférieure à la moyenne européenne et le nombre de violences sexuelles et sexistes dans le monde du travail, comme démontré par de nombreuses études;

¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/vivre-ensemble-suisse/experience-discrimination.html>

- les discriminations raciales dans le monde du travail occupant systématiquement la deuxième place sur les dix domaines étudiés par le Centre Ecoute contre le racisme, cofinancé par la Ville de Genève;
- les discriminations liées à l’orientation sexuelle et à l’identité de genre dans le monde du travail, trop peu prises en compte, et le fait que selon certaines études 67% des personnes interrogées ne souhaitent pas faire leur coming-out au travail par peur des conséquences négatives;
- l’exclusion du monde du travail subie par les personnes vivant en situation de handicap, peu souvent considérées comme membres à part entière du monde du travail;
- la charte de l’Union des villes genevoises¹ («personne ne devrait être discriminé du fait de son sexe, âge, appartenance ethnique, orientation sexuelle ou identité de genre ou de déficiences», etc.);
- le fait que le Code pénal et le Code pénal militaires suisses incluent la pénalisation de la discrimination et de l’incitation à la haine en raison de l’orientation sexuelle,

le Conseil municipal invite le Conseil administratif:

- à soutenir le principe d’un dispositif (label ou association de labels) permettant de reconnaître et valoriser les entreprises exemplaires en matière de promotion et de protection des droits humains, de respect du principe constitutionnel de non-discrimination ainsi que de diversité et d’inclusion;
- à donner son soutien à la création d’un tel dispositif dans la mesure de ses compétences et en faisant partie sous forme de délégation d’un groupe de travail ou d’un comité consultatif;
- à s’engager à ce que la Ville de Genève, en tant qu’employeuse, soit parmi les premières entreprises à être reconnues par le biais de ce futur dispositif, en prenant les mesures idoines.

Séance du 19 novembre 2020

Audition de M^{me} Uzma Khamis Vannini, motionnaire

M^{me} Khamis Vannini présente la motion comme la mise en place d’un dispositif prenant la forme d’un label qui permette de reconnaître et de valoriser les entreprises exemplaires en matière de protection des droits humains comme le respect du principe constitutionnel de non-discrimination. Il serait donc utile de former plusieurs personnes dans le domaine des droits humains afin qu’elles puissent délivrer les labels de manière juste.

¹ https://www.geneve.ch/sites/default/files/fileadmin/public/Departement_3/Documents_d_actuelite/Charte-droits-humains-communes-ville-de-geneve.pdf

La Ville de Genève serait, dans le cadre de cette motion, la première entreprise en tant qu'employeuse à être reconnue par le biais de ce dispositif. Nous vivons aujourd'hui au sein d'une société où la discrimination existe pour de multiples raisons et celle-ci est désormais dénoncée. C'est aussi une question économique que de donner un label ou que de reconnaître la qualité d'une entreprise qui effectue certains travaux. C'est non seulement une question économique mais c'est aussi un réel exercice de liberté d'opinion et de droit à l'information. Au-delà de ces aspects, le droit à un environnement sain est garanti par la Constitution genevoise, et il faut passer par ce genre de disposition pour y arriver.

Questions des commissaires

Une commissaire demande qui serait à l'origine de la création de ce label.

M^{me} Khamis Vannini répond que tout est à penser. La dernière invite «à s'engager à ce que la Ville de Genève, en tant qu'employeuse, soit parmi les premières entreprises à être reconnues par le biais de ce futur dispositif, en prenant les mesures idoines» nous dit que la charte doit être mise en place par la Ville «en donnant son soutien à la création d'un tel dispositif dans la mesure de ses compétences et en faisant partie sous forme de délégation d'un groupe de travail ou d'un comité consultatif». Le but de cette motion est de mettre en place les compétences nécessaires pour pouvoir créer ce genre de label. Elle rappelle cependant qu'il n'y a aucune obligation d'avoir ce label et que cela vise uniquement un but éthique.

Un commissaire demande si cela viserait toutes les discriminations possibles et imaginables, que ce soit les groupes souffrant de situations de handicap, les lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes, en questionnement ou queer, asexués (LGBTIQA+) ou encore les étrangers.

M^{me} Khamis Vannini rappelle que le but premier concerne le respect des droits humains et ensuite les discriminations les plus marquées en raison de l'orientation sexuelle comme l'affirmation des statistiques officielles. Il s'agirait évidemment ensuite de tout type de discriminations au sens de la loi, dont celles qui sont condamnables.

Le même commissaire fait remarquer que les discriminations condamnables sont citées à l'article 261bis du Code pénal sauf que de nombreuses discriminations, par exemple par rapport à l'identité de genre, n'y figurent pas, donc sont non condamnables.

M^{me} Khamis Vannini fait remarquer que cette labélisation inclura tout type de lutte contre les discriminations dont celles qui sont condamnables par la loi.

Une commissaire demande si cela ressemblerait à une certification du type «Equal Pay» qui contacterait des entreprises pour les sensibiliser à l'égalité

salariale et qui les aiderait dans leur structure à modifier certains aspects, ou si cela se ferait sous forme de formation que la Ville de Genève pourrait délivrer aux entreprises qui le souhaiteraient.

M^{me} Khamis Vannini l’informe que les formations sont déjà proposées à l’heure actuelle mais ne sont pas suffisantes compte tenu des discriminations en tout genre subies au quotidien. Il serait plus utile de fonctionner à l’aide d’une charte en remplissant les conditions y figurant. Il peut cependant y avoir une sensibilisation générale pour mieux comprendre la charte mais en aucun cas il n’est prévu d’imposer une formation continue car il faut que ça reste volontaire et bienveillant.

Une commissaire demande si cette proposition de label ressemble aux deux motions déposées au Grand Conseil l’année dernière et si les travaux ont avancé.

M^{me} Khamis Vannini se renseignera et transmettra les informations utiles par mail.

Une commissaire demande si une commission enquête ou si un principe de confiance s’opère une fois le label obtenu.

M^{me} Khamis Vannini dit qu’il faut rester attentif et il doit y avoir une possibilité de vérifier que le label ne soit pas utilisé abusivement.

Une commissaire informe la commission qu’à l’époque de la commission Agenda 21, une motion similaire avait été traitée et il a été conclu que c’est du ressort fédéral et non cantonal après l’audition d’une personne responsable de la remise de ces labels. Ces remises sont extrêmement compliquées car elles ne peuvent pas être valables uniquement au niveau du Canton ou de la Ville mais sur l’ensemble de la Confédération. Elle demande ensuite s’il n’y a pas une confusion entre les entreprises et l’administration.

M^{me} Khamis Vannini pense qu’effectivement cela pourrait être perçu comme idéaliste mais il faut bien commencer quelque part, par exemple avec nos voisins, ensuite au sein du quartier pour le transmettre au sein de l’entreprise dans laquelle chacun travaille. Il n’y a ensuite pas de confusion entre l’administration et les entreprises car l’administration travaille aussi avec des sociétés privées et pourrait privilégier le fait de travailler avec des entreprises qui ont ce label.

La même commissaire demande combien de temps serait valable ce label.

M^{me} Khamis Vannini répond que tout est à construire.

Un commissaire demande si d’autres villes ou cantons appliquent déjà un tel label.

M^{me} Khamis Vannini n’a pas poussé les recherches mais sait qu’un label existe pour les entreprises sociales et solidaires.

Discussion

Un commissaire, répondant à la question d'une autre commissaire sur la durée de validité du label, explique qu'il y a des reconduites de labels dans ce genre de certifications en fonction de la taille de l'entreprise ou d'autres critères.

Concernant la question sur la potentielle application déjà existante de labels dans d'autres villes ou cantons, il dit que ce label couvrira beaucoup plus de facteurs de discrimination potentielle que des labels qui existent déjà comme le label contre la discrimination hommes-femmes ou celui de l'inclusion des personnes LGBT. Il n'y a cependant pas de label récompensant les entreprises qui veulent être justes et équitables en ne discriminant personne.

La commissaire rebondit suite à la réponse du commissaire en demandant comment sont distribuées ces certifications car elle craint que ce soit fait de manière aléatoire.

Le commissaire répond qu'il pense que ce n'est pas à la Ville de devenir l'organisme de certification et que l'idée derrière cette invite serait d'afficher une ouverture par la Ville pour que le projet se réalise à l'aide de la création d'un organisme qui s'associerait à des associations diverses. Ensuite pour obtenir ce label, il faudrait justifier d'une politique de non-discrimination qui soit inscrite dans une charte d'entreprise ou dans des documents officiels. La deuxième condition se tiendrait en une intégration factuelle, par exemple en vérifiant si la paye est équitable entre les hommes et les femmes. Toutes les exigences seraient à définir lors de la fondation de ce label et dépendraient du niveau de maturité dans le processus de certification ou encore de la taille de l'entreprise.

Séance du 20 mai 2021

Audition de M. Antonin Calderon, responsable du pôle développement et promotion du Réseau de l'économie sociale et solidaire (Après)

M. Calderon explique qu'il a récolté l'avis de spécialistes d'Après en matière de diversité et de non-discrimination. Il présente Après: c'est une faîtière, qui forme un réseau composé de 400 organisations et entreprises respectant des critères notamment de transparence, de lucrativité limitée, d'intérêts collectifs. Ces entreprises se fédèrent autour de valeurs sociales et écologiques. Toute une série d'acteurs du milieu du handicap et des discriminations de genre y est très active.

L'idée de créer un label pour favoriser certaines entreprises n'a pas reçu un avis globalement positif:

- Les avantages d'un tel label sont liés à l'aspect de la communication. Cela permet de pouvoir communiquer sur ces éléments de diversité et de faire la distinction entre les entreprises qui s'engagent contre la discrimination. Cela

présente aussi l'avantage de pouvoir approcher de grandes entreprises pour lesquelles un label générerait des discussions et des réflexions à l'intérieur sur ces questionnements.

- Par contre, un label n'empêchera pas un besoin important de communication, alors que c'est ce qui ferait le plus bouger sur ces questions. Un label sans communication serait donc vain. Un tel label va par ailleurs sûrement pénaliser les structures qui n'en bénéficieront pas et qui seront généralement des petites structures qui n'auront pas les moyens de répondre aux critères de décernement si ce label est trop contraignant.
- Quid de structures qui ont très peu d'équivalents temps plein (ETP) par rapport à celles qui en ont beaucoup? Un grand nombre de salariés facilite l'intégration de critères liés à la diversité, il faut donc prendre en compte ce facteur pour décerner ce label.

De plus, il y a déjà un label adapté à l'insertion, le «1+ pour l'emploi». Il se demande s'il faudrait s'y rattacher et l'étendre aux questions de diversité puisque les structures et le suivi existent déjà.

Une réflexion a émané à propos des jeunes générations qui sont moins sensibles aux labels qu'à l'expérience au sein des entreprises.

Il faut peut-être réfléchir à mettre en place soit un label BTC (dirigé vers les consommateurs), soit un label BTB (entre entreprises). Quel est le public cible d'un tel label: les entreprises ou les consommateurs?

Un intérêt a aussi été exprimé au niveau des relations commerciales entre les entreprises (BTB) avec des avantages pour le marché public où ce label pourrait être connecté aux lois sur le marché public. Il ajoute qu'une charte d'égalité femmes-hommes existe pour le marché public et de la même manière que pour le label 1+, cette charte pourrait intégrer des critères en matière de diversité et de non-discrimination.

Si la Ville avait la volonté de monter un tel label, Après pourrait, en tant que réseau de bonnes pratiques au sein duquel 400 entreprises sont passées par un processus d'amélioration continu, lui transmettre ses pratiques.

Questions des commissaires

Un commissaire demande si les employés potentiels pourraient être intéressés par un tel label. Il demande si, concernant la lourdeur crainte pour les petites structures, le label pourrait être pensé avec un cahier des charges adaptatif.

M. Calderon répond qu'il pense qu'il y a un potentiel attrait pour des employés mais vu l'asymétrie du marché du travail, il n'y a pas de réel intérêt pour les

entreprises. Par contre, si le label est mis en place pour du BTB, les répercussions se feront sentir à tous les niveaux. En effet, il ne pense pas que les entreprises le feront pour attirer des employés, mais que l'attrait en sera une conséquence. Le marché public semble être la plus forte incitation.

Ensuite, il explique qu'Après a beaucoup travaillé avec le processus d'adhésion solidaire et le B Corp, dont les critères sont basés sur des grandes entreprises et qui a été adapté à des entreprises de l'économie solidaire. Une gradation des exigences pourrait donc être envisagée autour d'une base. Cette adaptation pourrait être calculée en fonction des réponses données à une interview, notamment en fonction du nombre d'ETP, du pourcentage de bénévolat, etc.

Il pense qu'il serait aussi intéressant qu'il y ait des ressources autour de ce label ou d'une charte qui permettraient de mettre en place des audits pour vérifier le respect des engagements et des entretiens pour conseiller des améliorations. Ces ressources pourraient provenir d'un abonnement, de cotisations versées par les entreprises qui bénéficient du label ou s'engagent à respecter la charte, en fonction de leur volume d'activité par exemple.

Un commissaire a mal compris le premier mauvais point évoqué.

M. Calderon répond qu'un label en tant que tel ne va pas contribuer à beaucoup développer de réflexions au sein de la population. Il faut qu'il soit accompagné par une vraie stratégie de communication à destination de la population, par exemple au travers des commerces, avec un affichage sur la voie publique et numérique, autant qu'à destination des entreprises.

Le même commissaire demande comment faire pour que cela ne reste pas de la communication mais qu'un suivi soit assuré.

M. Calderon répond en citant l'exemple de la campagne de l'UNIGE sur le harcèlement qui était physiquement présente dans les lieux. Il faut interpeler les personnes au quotidien dans l'espace public au-delà de panneaux d'affichage. Le label pourrait forcer ses partenaires à avoir du matériel de communication destiné aux consommateurs par exemple.

Un commissaire explique qu'Ensemble à gauche est mitigé par rapport aux labels. Les jeunes y sont moins sensibles et il a l'impression que les chartes ont plus de sens et de poids. Il demande ce que M. Calderon en pense.

M. Calderon répond que la campagne «You're Welcome» mise en place par le Happy City Lab a été menée avec peu de budget durant le Covid. Une charte avec des éléments très concrets qui font office de critères pour un label peut être envisagée. Il faut aussi des audits aléatoires qui visitent le réseau pour vérifier si cette charte est respectée. Axer le principe sur une charte et une communication peut présenter des intérêts pour les entreprises et donc un intérêt pour ces dernières à

participer à une campagne de communication, sans créer un label avec les lourdeurs et les complexités liées.

Le même commissaire demande si l'expérience participative est efficace.

M. Calderon répond que oui. Un label contraignant et compliqué demanderait beaucoup de ressources à la Ville autant pour la mise en place que pour le suivi. Une campagne de communication, une charte contenant des éléments concrets et des audits de suivi pourraient permettre un développement rapide pour faire bouger la société plutôt que de poser des critères d'adhésion à un label qui pourraient poser un frein à l'entrée.

Le même commissaire demande encore des exemples de labels mis en place qui ont montré des résultats positifs. Il estime que Fourchette verte n'a pas été efficace par exemple.

M. Calderon répond que cela a bien fonctionné dans la restauration publique mais peu dans le privé. Il cite l'exemple du label Minergie qui passe par un cadre légal strict et des certifications et qui est donc très restrictif mais très répandu. Il ajoute que l'économie solidaire prône l'amélioration continue pour les entreprises, avec un suivi via des audits. Il pense que si une charte est mise en place avec des audits cela aura plus de conséquences.

Une commissaire estime qu'un label coûte cher et demande beaucoup de ressources avec pour finalité que seules les grandes entreprises en bénéficient alors que souvent ce sont les petites structures qui fournissent le plus d'efforts et sont les plus réactives. Elle demande si ce label favoriserait les grandes structures, notamment sur les marchés publics, aux dépens des petites structures qui ne pourraient pas se permettre d'y adhérer.

M. Calderon répond que oui. Il trouverait intéressant qu'il ne s'agisse pas que d'une grille à remplir avec des contraintes pour les petites entreprises mais plutôt quelque chose de léger, commençant par une charte. Il explique que certaines petites entreprises ont l'intention de bien faire mais ne le font pas si bien. Une idée serait de partager les compétences au sein d'un réseau afin d'améliorer les bonnes pratiques de façon commune et en encourageant les entreprises adhérentes.

La même commissaire demande si selon lui il manque encore quelque chose en termes de promotion de la diversité sachant qu'Après, 1+, des chartes pour le marché public existent.

M. Calderon répond qu'il y a beaucoup d'acteurs concernés. Après est généraliste bien que les critères de diversité et de non-discrimination fassent partie de ses bonnes pratiques. Le réseau d'économie solidaire et ses processus ne sont pas suffisants pour aller dans le détail de la pratique économique des entreprises, les processus ressources humaines (RH), etc. Il pense que ce n'est pas suffisant.

Néanmoins, il ne faudrait pas le faire sans les acteurs du terrain et le mandat de construction de ce label ou de cette charte devrait être coconstruit avec le terrain.

Il y a donc un besoin de faire avancer ces questionnements et ces pratiques.

La même commissaire demande encore si le fait d'adhérer à Après place une certaine ligne et offre la possibilité à tout le monde de s'inscrire indépendamment de la taille et des capacités des structures. Elle demande si ce réseau a l'expérience pour accompagner les entreprises qui n'en auraient pas.

M. Calderon répond que lors des cafés des bonnes pratiques sur les processus RH, Après a demandé à ce que les entreprises s'autoévaluent et présentent ce qu'elles avaient mis en place et ce qu'elles ont prévu de mettre en place en matière de non-discrimination. Mais la visite des entreprises, l'accompagnement à l'amélioration continue et les audits demandent des ressources qu'Après a seulement en partie, tout comme des formations articulées sur ces thématiques. Il faudrait des ressources autour du label pour le faire.

Une commissaire demande si un suivi est fait une fois que le label est acquis.

M. Calderon répond que toutes les possibilités sont envisageables. En termes de ressources, il aime l'idée que les entreprises se mettent en perspective de quelque chose, s'engagent sur une intention et des éléments factuels. Il trouverait intéressant de faire des vérifications ou des audits sur le terrain pour assurer le suivi de façon aléatoire.

La commissaire, à l'origine de la question précédente, estime qu'il faut une continuité dans le temps pour garantir la qualité du label.

M. Calderon répond que oui c'est important. Après ne le fait que tous les cinq ans dans son réseau faute de moyens mais le fait quand même.

La même commissaire demande encore si c'est un coût qui s'ajoute à chaque fois ou si le coût est compris lors de l'adhésion.

M. Calderon répond que le suivi des engagements de la charte ou du label doit être effectué régulièrement. Il pense qu'un financement mixte composé en partie de cotisations fixées en fonction de la taille des entreprises et en partie d'une subvention de la Ville peut être mis en place.

Une commissaire s'interroge sur la première invite de la motion qui est clairement la loi et la Constitution. Elle se demande s'il est nécessaire de créer un label qui dit que les adhérents respectent la loi et la Constitution de notre pays.

M. Calderon répond qu'il pense que ce que l'on peut voir dans les cas de discrimination est que même si un corpus légal existe, dans la pratique aucune alerte ne se met en place pour dénoncer son non-respect. Un tel label pourrait porter des

éléments de la Constitution au grand jour afin de faire changer les mentalités et les pratiques.

La même commissaire demande si la différence entre une charte et un label est que la charte est une intention d'engagement sur un sujet alors que le label est le résultat d'un engagement sur un sujet.

M. Calderon répond que oui. Un label est une série de variables concrètes sur lesquelles on se base pour trouver un résultat. Il estime qu'un entre-deux peut être envisagé avec une communication sur une charte qui disposerait d'éléments similaires à un label, ce qui serait plus attractif.

La commissaire demande quelle garantie pourrait être donnée pour que l'esprit du label puisse être respecté sans hypocrisie, citant le risque qu'une entreprise réponde à des critères d'engagements pour la diversité mais sans donner de postes à responsabilité.

M. Calderon répond que la charte doit entrer dans les détails et poser des critères précis à tous les échelons, en termes de proportion. Et c'est la fonction d'un label de vérifier que ces éléments ressortent.

La commissaire revient sur la question de l'hypocrisie d'un label mal représenté. Elle se demande dans quelle mesure le label serait respecté si une entreprise emploie des travailleurs issus de la diversité mais ne leur confie pas de postes à responsabilité par exemple.

M. Calderon répond que si un degré de diversité différent au niveau des échelons est constaté, il y a discrimination. Ces questionnements ont plus de sens pour les moyennes et grandes entreprises car une petite entreprise qui emploie peu de personnel n'aura peut-être qu'un poste de coordination par exemple. Il faudra donc affiner ces critères en fonction de la taille des entreprises.

Une commissaire demande l'avis de M. Calderon sur ce qu'il faudrait faire avec le texte de cette motion.

M. Calderon répond qu'il a amené des éléments de réflexions à la CCSJ. Il y a un besoin de faire avancer la promotion de la diversité et de la non-discrimination via une communication et en utilisant les entreprises comme vecteurs.

Il faut faire attention à garder en tête lors de la rédaction des amendements que si un label est réalisé, il doit avoir pour objectif de mener les entreprises dans un processus d'amélioration continue en tenant compte de leur taille sans fixer de seuil à l'entrée qui exclurait d'entrée une partie du tissu économique.

Il faut éviter un gros investissement pour un label trop complexe qui identifierait mal son public. Il ne sait cependant pas si cela doit être précisé dans cette motion ou plutôt dans des recommandations.

Il estime qu'il faut partir de quelque chose de simple entouré de beaucoup de communication qui attire un public ciblé, puis mettre en place des audits qui permettent un processus d'amélioration.

Un commissaire demande si le fait de payer pour subir des contrôles ne rebuterait pas certaines entreprises.

M. Calderon répond que c'est le modèle d'affaires du label ou de la charte. Les marchés publics représentent une incitation majeure à l'adhésion à ce label et la cotisation annuelle deviendrait une forme d'investissement pour gagner des points dans des appels d'offres. Dans ce cas, il est important de poser un coût solidaire, proportionnel à la taille des structures.

Le commissaire demande si Après fonctionne avec des cotisations.

M. Calderon répond que oui, mais que cela représente 10% de leurs coûts de fonctionnement.

Le même commissaire demande pourquoi Après n'arrive pas à faire des contrôles plus poussés.

M. Calderon estime que mettre à jour ces critères est un gros travail. Leur vision est d'utiliser l'économie pour promouvoir l'écologie et dans ce cadre il y a plusieurs missions avec des priorités différentes. Faire des audits tous les cinq ans est un choix qui a été réalisé en fonction des ressources internes.

Une commissaire explique, en tant que membre de comités et d'associations professionnelles diverses pour lesquelles elle paie des cotisations, que les entreprises sont déjà compressées par la situation. Elle explique aussi que certaines entreprises ne répondent plus aux appels d'offres à cause des restrictions déjà en place qui favorisent les grandes entreprises. Pour sauver les petites entreprises il faut arrêter d'ajouter des restrictions et des labels.

M. Calderon répond que c'est pour cela qu'il pensait à une cotisation solidaire fixée en fonction de la taille, la gratuité pouvant même être envisagée pour les plus petites structures.

Discussion et vote

Une commissaire indique qu'elle a déjà piloté des projets d'attribution de labels dans d'autres commissions et lors des auditions il s'est avéré que la compétence était fédérale. Elle se demande si l'on agit au bon niveau car ce sont des groupes d'experts fédéraux qui attribuent ces labels.

Un commissaire sait qu'il existe une association nommée AVENDI réunissant plusieurs députés de tous bords qui réfléchit à la mise en place d'un tel label sur

le plan cantonal. Cette association pourrait être auditionnée par la CCSJ avant le Conseil administratif.

Par 13 oui (1 EàG, 4 S, 3 Ve, 2 PDC, 2 PLR, 1 UDC) contre 1 non (PLR) et une abstention (MCG), l'audition d'AVENDI est acceptée.

Séance du 27 mai 2021

Audition de M. Yves de Matteis, député au Grand Conseil et membre du comité d'AVENDI (Association pour la valorisation des entreprises non discriminatoires et inclusives)

M. de Matteis est actuellement président d'AVENDI. Le but de cette association est de faire des focus groupes sur des thématiques comme l'égalité homme-femme, les discriminations raciales, LGBT, etc. Ils ont donc fait des demandes de subventions notamment au Service de lutte contre le racisme qui leur a attribué 15 000 francs ou encore au Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV) qui leur a attribué 11 150 francs. L'activité et le but principaux de cette association sont de cibler les mesures à prendre dans les entreprises pour prévenir les discriminations mais aussi favoriser l'inclusion et la diversité.

Questions des commissaires

Un commissaire explique en préambule que la commission avait auditionné l'association Après qui était un peu inquiète par rapport aux lourdeurs que représente l'adhésion d'une entreprise et notamment des petites structures à un label. Il demande si ces questions ont été prises en compte dans sa démarche. En revenant à la motion, il ne comprend pas bien quel rôle pourrait jouer la Ville de Genève.

M. de Matteis répond qu'il est vrai que c'est une question qui a déjà été posée au sein de l'association et il en est sorti qu'il serait idéal d'avoir une charte attestant de la non-discrimination de l'entreprise envers ses employés et qu'aucun problème ne se posera si par exemple une personne veut effectuer une transition. Il avait contacté un syndicat patronal à Genève afin de lui demander ce qu'il pensait des labels et quel type de label serait le plus adéquat. La personne a répondu qu'un seul type de label serait suffisant afin de regrouper toutes les causes. La deuxième question était de savoir de quelle nature devrait être ce label pour qu'il ne soit pas dissuasif pour les petites et moyennes entreprises, question à laquelle le patron du syndicat patronal a répondu qu'il faudrait un label qui soit adaptable et maximaliste. Pour répondre à la deuxième question, la Ville de Genève est une entreprise employeuse et une autorité publique, donc elle se doit de montrer

l'exemple en signant un tel label, pour compléter les subventions, peut-être aussi en faisant partie du focus groupe mais aussi du groupe de travail de ce label.

Une commissaire demande à l'auditionné une estimation du délai de réalisation du projet.

M. de Matteis rappelle que le travail est actuellement fait de manière bénévole, donc lui et les membres du comité ont effectué les demandes de fonds. Actuellement, ils ont financé la moitié du projet, avec peut-être même les trois quarts d'ici à une semaine et la totalité d'ici à un mois. Les focus groupes se feraient idéalement entre juillet et septembre et le but serait de les faire dans des parcs. La deuxième partie du projet ne devrait voir le jour qu'au début de l'année prochaine mais ils aimeraient que toute la démarche soit terminée en 2023. Il s'agirait ensuite de dissoudre ce groupe pour laisser place à une association de droit public ou privé si tout se passe bien. Les ambitions de l'association seraient en tout cas de ne pas durer plus de deux ou trois ans puis ensuite de laisser la place à une fondation.

Une commissaire se déclare signataire de cette motion et indique que le Parti démocrate-chrétien accueille ce texte favorablement. Elle comprend que c'est la version du label cantonal qu'il défend et demande si cette motion servirait à appuyer une participation à définir de la Ville dans le cadre de ce dispositif.

M. de Matteis répond que la fondation va de toute manière aller de l'avant puisqu'il y a déjà des subventions qui leur ont été proposées aussi bien au niveau fédéral que cantonal. Cependant, cette motion pourrait effectivement inciter la Ville à participer de plusieurs manières différentes comme en donnant 1000 francs par an jusqu'à ce qu'un label soit créé. Cela permettra aussi à la Ville de participer à ces focus groupes, c'est-à-dire faire en sorte que les trois fonctionnaires du Service Agenda 21 – Ville durable (A21) fassent partie du focus groupe sur le racisme, l'égalité homme-femme et les questions LGBT. Une motion n'est effectivement pas une proposition de loi mais le Conseil municipal serait un appui auprès du Conseil administratif pour les encourager à aller dans ce sens.

Une commissaire a un souci avec le suivi et le coût que représente la création d'un label. Elle demande si c'est envisageable de créer un label qui dure dans le temps.

M. de Matteis est en effet d'accord car c'est essentiellement le suivi qui manque dans ce type de projet. Il donne l'exemple d'une charte de suivi qui avait été créée il y a un petit moment, mais aucun suivi n'avait été opéré. Pareillement pour les labels où il n'y a jamais de suivi. Il tient à cet effet à sélectionner 50 personnes de métiers différents pour les focus groupes et une très grande partie de ces cotisations et subventions servira pour le suivi des entreprises et de deux personnes qui seraient éventuellement engagées pour proposer ce label à diverses

entreprises afin de montrer à quel point il serait intéressant d’y adhérer. Si chaque entreprise subventionne à hauteur de 1000 francs, cela ferait plus de 40 millions de francs par an, ce qui est une somme non négligeable.

Séance du 11 novembre 2021

Audition de M. Alfonso Gomez, conseiller administratif en charge du département des finances, de l’environnement et du logement (DFEL), accompagné de M^{me} Chiara Barberis, cheffe du Service Agenda 21 – Ville durable (A21), et de M^{me} Héloïse Roman, chargée de projets au DFEL

M. Gomez explique que la politique que mène la Ville en matière de lutte contre les discriminations constitue un axe très important. Certaines prestations ont été déléguées à l’association AVENDI qui souhaite créer un label valorisant les communes et les entreprises proactives en matière de promotion de la diversité, de protection des droits humains et de respect du principe de non-discrimination.

M^{me} Barberis explique que la motion demande à la Ville de Genève de soutenir la création d’un dispositif ou d’un label de type générique qui concerne un ensemble de discriminations avec l’ambition d’appréhender la question de la discrimination de manière intersectionnelle et globale. Il y a des prémices d’une réflexion qui vise à créer ce label générique et qui sont portées par AVENDI, qui s’est constituée à Genève autour de trois motions parlementaires déposées au Grand Conseil entre mai et août 2019. Une motion portait sur des questions d’égalité au sens femmes-hommes, une sur l’égalité salariale et la motion M 2577 visait à la création de ce label générique. Les député-e-s qui avaient rédigé ces différentes motions ont souhaité se réunir dans une association, tous partis confondus, pour travailler et réfléchir à construire ce label. Suite à cela, l’ensemble des communes genevoises ont été sollicitées pour soutenir financièrement cette démarche. En novembre 2020, la Ville a été saisie de cette demande pour un montant de 1000 francs. Le Conseil administratif a donc souhaité subventionner le travail d’AVENDI à hauteur de 1000 francs. A ce stade, le service n’a pas de visibilité sur ce qui se fait. La pertinence de la création d’un label générique peut être discutée, mais dans tous les cas il s’agit d’un travail de longue haleine. La dimension intersectionnelle de cette volonté représente un gros défi. Par ailleurs, lorsqu’on parle de certification ou de label, il faut savoir que leur crédibilité n’est possible que si une structure, une entité institutionnelle ou associative garantit leur légitimité grâce à sa compétence et à son expertise sur l’ensemble des discriminations concernées. Or à ce stade, si l’on est sur une vision très large des discriminations, il n’y a aucune structure qui possède cette compétence, cette expertise et cette légitimité à Genève. Si l’on entre dans cette envie de faire évoluer cela, il faudra donc surmonter ce premier écueil.

Il y a une autre voie possible; il existe des labels plus spécifiques pour différentes discriminations comme le Label Swiss LGBTI, le Certificat Equal Salary, etc. La première question qu'il faudrait se poser si le Conseil municipal voulait valider cette motion et demander au Conseil administratif de creuser la question serait de mener une analyse poussée sur la pertinence de créer un label générique ou de créer plusieurs labels spécifiques. Les deux options présentent des avantages et des inconvénients mais leur analyse n'a pas été poussée suffisamment pour donner plus d'éléments.

Une troisième série d'acteurs et actrices à impliquer serait les associations de défense des droits concernés notamment parmi les milieux LGBTIQ+, les milieux féminins et féministes, les associations liées aux questions de handicap et les associations de lutte contre le racisme. Enfin, elle remarque que si un label générique portait l'ambition de labéliser une entreprise pour son exemplarité en matière de diversité et d'inclusivité, il ne faudrait pas s'arrêter là mais aussi travailler les questions d'âge, de revenus sociaux, etc. Elle aurait donc tendance à dire qu'il faudrait avancer étape par étape et définir en priorité le rôle de la Ville dans tout cela.

Questions des commissaires

Un commissaire explique qu'il est perplexé face à la portée municipale de cette motion. Il voit mal ce que la Ville de Genève peut faire. La Ville apporte déjà un soutien à AVENDI, elle répond donc aux deux premières invites de la motion. Quant à la troisième, il faut attendre les résultats des consultations en cours. Pour lui, soit la commission classe ce texte, soit elle le vote, mais pour aller plus loin il faut de toute façon attendre que les choses en cours se réalisent. Enfin, il estime que ce n'est pas à la Ville de décider si le label doit être générique ou sectoriel mais plutôt à AVENDI.

M. Gomez est d'accord avec le commissaire. Il ajoute que le budget 2022 a prévu le renforcement d'un poste dédié à l'égalité et à la diversité aux RH. Actuellement, un seul poste à 70% s'occupe des questions d'égalité et de diversité, la personne qui l'occupe se concentrera sur l'égalité et le nouveau poste se concentrera sur la diversité. De plus, la Ville mène une enquête sur l'égalité salariale entre femmes et hommes afin d'améliorer ce qui doit l'être.

M^{me} Roman précise que la Direction des ressources humaines (DRH) gère ce projet mais le contrôle est en cours et les résultats devraient être connus bientôt.

Un commissaire remarque que la deuxième invite parle du fait que la Ville de Genève fait partie d'un groupe de travail ou d'un comité consultatif sous forme de délégation. Elle demande si c'est déjà le cas, comment ils envisagent cet engagement et si les 1000 francs suffisent.

M^{me} Barberis répond que ce n'est pas le cas actuellement. Selon AVENDI, il semblerait qu'un retard ait été pris pour diverses raisons. Si elle a bien compris, AVENDI veut travailler avec les milieux concernés, c'est-à-dire les syndicats et les milieux de défense des droits. Elle pense que c'est assez juste et la Ville de Genève soutiendra cette démarche, mais si la Ville veut être certifiée, il sera compliqué pour elle d'être des deux côtés.

La même commissaire conclut que la première invite est réalisée, que la troisième attend les fruits des investigations mais elle demande ce qu'il en est de la deuxième.

M^{me} Barberis répond que quand la Ville de Genève sera contactée par AVENDI, elle se mettra à disposition, offrira ses compétences en complément, etc. mais cette deuxième invite ne dérange pas.

Un commissaire demande si c'est aussi le cas pour la fin de la deuxième invite concernant la délégation d'un groupe de travail ou d'un comité consultatif.

M^{me} Roman explique que l'on en est au stade exploratoire; l'association crée des groupes de travail pour réfléchir à la création d'un label et la Ville participe à ces discussions mais ne sera pas forcément impliquée dans la gestion du projet.

Une commissaire demande si une reformulation axée sur la notion d'expertise de la Ville dans cette réflexion pourrait régler le problème de «juge et partie».

M. Gomez répond que la Ville a demandé à participer parce qu'elle est active en la matière depuis quinze ans. Elle a une expertise certaine sur ces thématiques sur la base desquelles elle pourrait mettre en place des critères minima pour l'obtention de ce label. Mais il y a peut-être des aspects sur lesquels d'autres travaillent et qui ont échappé à la Ville. Cette double casquette, experte et expertisée, ne le dérange pas fondamentalement.

Une commissaire demande qui délivrerait le label et à qui il serait potentiellement délivré, si c'est à des entreprises privées et si cela se limite au territoire de la Ville. Elle imagine que l'administration est censée être exemplaire, que le Service A21 est largement pourvu et qu'une armada de personnes travaille déjà sur ces questions.

M. Gomez répond que le Service A21 travaille sur des questions d'égalité, de diversité, d'alimentation de proximité et décarbonée, le développement durable, etc., il est donc très diversifié. Le Service A21 est aussi un moteur de la stratégie climatique. Quant au label, il faut instituer un organisme indépendant qui ait la charge d'émettre des critères d'obtention. Il sera théoriquement octroyé aux entités publiques et parapubliques mais il serait bon qu'il soit aussi octroyé aux

entreprises privées qui ont une politique d'égalité. C'est le même principe que pour n'importe quel autre label.

Séance du 25 novembre 2021

Discussion et vote

Un commissaire du Parti socialiste souhaiterait en rediscuter en groupe et propose donc un report.

Un commissaire du Parti libéral-radical trouve que c'est une espèce d'usine à gaz avec des grandes phrases et que cela pourrait au maximum se limiter à une résolution. Il n'y a selon elle aucune chance que cela aboutisse de manière sérieuse car ce sujet concerne la Confédération avec des normes internationales. Le Parti libéral-radical refusera cette motion et annonce donc dès à présent un rapport de minorité.

Un commissaire du Parti socialiste soutient le report du vote.

Un commissaire de l'Union démocratique du centre souhaite voter ce soir.

Le report du vote et de la discussion est accepté par 8 oui (4 S, 2 PDC, 1 MCG, 1 EàG) contre 6 non (3 Ve, 2 PLR, 1 UDC).

Séance du 16 décembre 2021

Un commissaire des Vert-e-s explique que le retrait de la motion est en cours de discussion et suggère dès lors de repousser le traitement de cet objet à la prochaine séance.

L'ajournement du vote est accepté par la commission.

Séance du 13 janvier 2022

Un commissaire des Vert-e-s explique que les auteurs et autrices de la motion n'ont pas voulu la retirer et ont encore besoin de réflexion et de coordination pour savoir quelle suite lui apporter. Il demande, à titre exceptionnel, de reporter encore une fois le vote pour ce faire.

La présidente propose d'agender le vote au 3 février 2022.

Séance du 3 février 2022

Discussion et présentation des amendements

Une commissaire du Parti libéral-radical propose de reporter le traitement de l'objet.

La présidente rappelle que la séance peut durer jusqu'à 20 h et propose de présenter les amendements ce soir.

Une commissaire des Vert-e-s propose un amendement de la deuxième invite *«reconnaître et valoriser à chaque fois que cela est possible les critères sociaux y relatifs lors du choix de ses prestataires.»*

Et un deuxième amendement de la troisième invite: *«d'inclure d'ores et déjà ces principes dans sa politique en matière de RH.»*

Un commissaire du Parti socialiste propose un amendement: *«soutenir la création et le développement d'un organisme indépendant chargé d'établir les critères d'obtention du label et les certifications conséquentes.»*

Un commissaire du Parti socialiste propose de reporter le vote de l'objet.

Séance du 24 février 2022

Vote des amendements et de la motion

Le premier amendement des Vert-e-s: garder l'invite 1 et modifier l'invite 2 par: *«reconnaître et valoriser à chaque fois que cela est possible les critères sociaux y relatifs lors du choix de ses prestataires»* est accepté par 6 oui (3 S, 3 Ve), contre 1 non (UDC) et 7 abstentions (1 S, 2 LC ex-PDC, 1 MCG, 3 PLR).

Le deuxième amendement des Vert-e-s concernant la troisième invite: *«d'inclure d'ores et déjà ces principes dans sa politique en matière de RH»* est accepté par 7 oui (4 S, 3 Ve) et 7 abstentions (2 LC, 3 PLR, 1 MCG, 1 UDC).

L'amendement du Parti socialiste, ajouter une invite: *«soutenir la création et le développement d'un organisme indépendant chargé d'établir les critères d'obtention du label et les certifications conséquentes»* est refusé par 6 non (1 Ve, 3 PLR, 1 MCG, 1 UDC) contre 4 oui (S) et 4 abstentions (2 Ve, 2 LC).

La CCSJ accepte la motion M-1517 ainsi amendée par 7 oui (4 S, 3 Ve) contre 5 non (1 LC, 3 PLR, 1 UDC) et 2 abstentions (LC, MCG).

Comme évoqué lors de la séance du 25 novembre 2021, une commissaire du Parti libéral-radical annonce un rapport de minorité.

PROJET DE MOTION AMENDÉE

Le Conseil municipal invite le Conseil administratif:

- à soutenir le principe d'un dispositif (label ou association de labels) permettant de reconnaître et valoriser les entreprises exemplaires en matière de promotion et de protection des droits humains, de respect du principe constitutionnel de non-discrimination ainsi que de diversité et d'inclusion;
- à reconnaître et valoriser à chaque fois que cela est possible les critères sociaux y relatifs lors du choix de ses prestataires;
- à inclure d'ores et déjà ces principes dans sa politique en matière de RH.

2 août 2022

B. Rapport de minorité de M^{me} Florence Kraft-Babel.

L'enfer est pavé de bonnes intentions!

Voici encore une de ces propositions de «bien-pensance écologique» qui crée plus de problèmes qu'elle n'en résout. Néanmoins, nous avons pris la peine de l'étudier avec attention et vous transmettons les conclusions suivantes.

Lors de la première audition, celle de M. Calderon membre d'Après, une faitière de 400 organisations en matière d'économie sociale et solidaire, il nous a d'emblée été fait savoir que, suite à un sondage interne, *l'idée de créer un label pour favoriser certaines entreprises ne reçoit pas un avis positif*. Deux raisons à cela: 1. Un label sans communication ne sert à rien. 2. Un tel label discrimine, donc pénalise les structures qui n'en bénéficieraient pas à savoir les petites structures, dont le budget de communication est modeste voire inexistant.

Par ailleurs, pourquoi réinventer la roue? M. Calderon nous a informés de ce qu'il existe déjà un label adapté à l'insertion (1+ pour l'emploi de l'Office régional de placement). De plus, il ajoute qu'une charte d'égalité femmes-hommes existe pour le marché public et suggère que, de la même manière que pour le label 1+, cette charte pourrait intégrer des critères en matière de diversité et de non-discrimination.

En conclusion, de très grands moyens pour peu d'impact. M. Calderon a signalé que, outre les frais de communication, il faudrait créer une entité externe chargée de la labellisation, des structures de surveillance pour le suivi du mérite du label capables de mener des audits notamment aléatoires, lesquels ne concerneraient que les entités publiques et pas les privées. En bref, un label générerait une usine à gaz sans contribuer à beaucoup développer de réflexions au sein de la population. Il évoque les difficultés avec le label Minergie, trop rigide, qui ne suit pas l'évolution des technologies, tout comme les labels «bio». Tout cela n'est que de la poudre aux yeux...

Bien plus, si l'on considère que l'invite vise à créer un label pour faire respecter la loi et la Constitution de notre pays aux entités publiques, est-il bien utile? Et que fait la majorité au pouvoir depuis tant d'années dans notre Ville dont les magistrats capables de changer la donne sont au pouvoir (finances et aménagement)? Le Parti libéral-radical est sans voix.

Faudra-t-il un Conseil administratif majoritairement de droite pour faire avancer enfin la durabilité de la Ville?

Niveau de compétence. Pour le surplus, suivant les remarques de plusieurs commissaires, il semble que la compétence n'est pas municipale, mais cantonale voire fédérale. Cette remarque, très pertinente, nous a été confirmée lors de l'audition du président d'AVENDI, une association «verte», investie dans la cause, qui a lancé des groupes de réflexion. Elle nous a confirmé que, *in fine*, la création d'un label n'est pas du ressort de la municipalité. Il nous a expliqué que son association reçoit des aides fédérales et cantonales, que la participation ou non de la Ville ne met pas en danger leur travail. Qu'ils n'avaient d'ailleurs pas l'ambition de passer à l'étape de la réalisation, qu'ils se contentent de phosphorer et que, le moment venu, ils imaginaient de remettre le tout à une fondation. Qui vivra verra.

Auditionné sur le sujet, le Service A21, en charge au sein de l'institution des problématiques y afférentes, répond que, en novembre 2020, la Ville de Genève a été saisie d'une demande de participation au lancement d'un comité de réflexion AVENDI pour un montant de 1000 francs, qu'il y a donné suite et que, à ce stade, le service n'a pas de visibilité sur ce qui se fait ou a été fait. Elle aurait donc tendance à dire que, vu l'ampleur de la tâche, dans ce flou écologique, *il faudrait avancer étape par étape et définir en priorité le rôle de la Ville dans tout cela.*

Finalement, M. Gomez, auditionné sur ce sujet, ajoute que le budget 2022 a prévu le renforcement d'un poste dédié à l'égalité et à la diversité aux RH pourvu actuellement à hauteur de 70%, qui pourrait combler le manque de ressources à cet effet. Que si AVENDI, au stade exploratoire de son projet, a créé des groupes de travail pour réfléchir à la création d'un label, la Ville de Genève, qui a participé à ces discussions, ne sera pas forcément impliquée dans la gestion du projet car il y a un problème à être à la fois juge et partie.

Au vu de ces considérations, il fut question, dans un élan de sagesse, que les auteurs retirent cette motion, constatant que l'on y parlait essentiellement de genre, de discrimination, et pas d'économie – et encore moins d'économies. Mais au vu de leur obstination, après plusieurs reports de vote, une ultime action via des amendements a été tentée en vue sinon de la noyer, du moins de la sauver:

Amendement 1, garder l'invite 1 et modifier l'invite 2 par: *«reconnaître et valoriser à chaque fois que cela est possible les critères sociaux y relatifs lors du choix de ses prestataires.»*

Amendement 2, modifier la troisième invite: *«d'inclure d'ores et déjà ces principes dans sa politique en matière de RH.»*

Le Parti libéral-radical n'a pas soutenu ces amendements qui enfoncent des portes ouvertes et demandent l'application de la Constitution, qui plus est à des entités publiques. Il préfère soutenir des objectifs concrets d'amélioration durable de la vie de ses habitant.e.s, écologiques et sociaux, via des motions de proximité, qui soutiennent l'économie locale, très souffrante actuellement, plutôt que

de s'engager dans des projets théoriques, pharaoniques, ce dont, ma foi, la Ville n'a pas les moyens...

En résumé, sans vouloir renier la noblesse de l'intention de cette motion, nous référant à la sagacité de nos nombreux intervenants, nous déclarons que:

- l'objectif visé n'est atteignable ni par un label ni par la Ville,
- les coûts éventuels de communication et de suivi en seraient inutiles et exorbitants et, de plus, limités aux seules entités publiques – hors privés,
- par conséquent l'objectif du texte est nécessairement tronqué. Qui ne peut ne peut.

Sans devoir transiger sur ses valeurs et sans déshonneur, au vu de ce qui précède, le groupe des Verts aurait pu retirer cet objet. Néanmoins, portés par le vertige de l'irrationalité, malgré l'excellent travail fourni par la commission, il s'est trouvé une majorité de commissaires pour avaliser le texte amendé! A noter toutefois que ce fut sans le vote d'Ensemble à gauche. Ce parti, absent ce jour-là, sera-t-il, à la lecture de ces propos, soudainement frappé par le bon sens et potentiellement à nos côtés?

Il ne nous reste plus que de l'espérer!