

Réponse du Conseil administratif du 1^{er} mars 2023 à la motion du 5 juin 2019 de M^{mes} 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».

TEXTE DE LA MOTION

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;
- de présenter, au plus tard trois ans après l'acceptation de cette motion par le Conseil municipal, un rapport intermédiaire sur l'avancement du plan égalité.

RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF

La Ville de Genève a pris de nombreux engagements en matière de promotion de l'égalité entre femmes et hommes ces quinze dernières années, que ce soit à travers la signature de chartes (comme la Charte européenne pour l'égalité entre femmes et hommes dans la vie locale¹ ou encore la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public²), l'adoption de règlements, comme le règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale³, adopté en 2009 (ci-après règlement égalité) ou encore les programmes de législation et les décisions du Conseil administratif.

En parallèle, des actions en matière de promotion de l'égalité entre femmes et hommes ont été développées progressivement, que ce soit à l'interne de l'administration ou sur le territoire municipal. Pilotées par le Service Agenda 21 – Ville durable (A21) et la Direction des ressources humaines (DRH), elles sont mises en œuvre en collaboration avec de nombreux services et départements municipaux, en fonction de leurs champs de compétences.

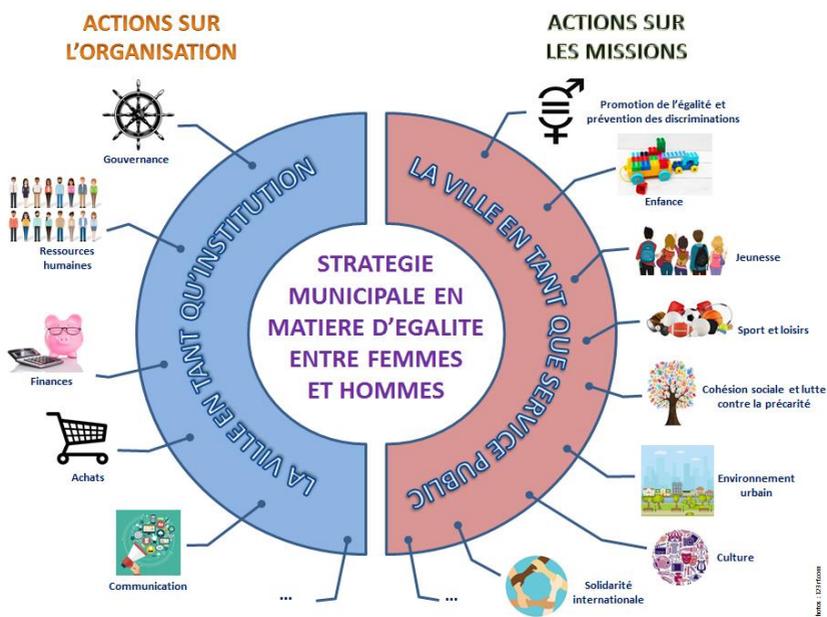
¹ <http://afccre.org/mailling/Charte-%C3%A9galit%C3%A9-FR.pdf>

² <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/engagement-du-secteur-public/charte-pour-egalite-salariale-dans-secteur-public.html>

³ https://www.geneve.ch/sites/default/files/2021-04/LC21152.21-reglement-pour-realisation-egalite-entre-femmes-hommes-sein-admini_0.pdf

En 2020, un bilan¹ des actions engagées depuis 2007 par la municipalité a été réalisé et a permis de servir de base à la préparation d'une «Stratégie 2020-2030 de promotion de l'égalité entre femmes et hommes en Ville de Genève»² (ci-après «Stratégie égalité»), adoptée en mai 2020 par le Conseil administratif.

Cette stratégie formalise la manière dont la Ville de Genève s'engage et agit pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, en adoptant une approche intégrée de l'égalité, tant au niveau de son organisation que de ses missions. Elle a pour objectif principal de «promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et lutter contre les discriminations liées au genre, tant sur le territoire municipal qu'au sein de l'administration» et se présente comme suit:



Dans le cadre de cette stratégie, 13 domaines d'action prioritaires ont été définis, avec chacun leurs objectifs. Pour certains domaines, la mise en œuvre au niveau local est en cours depuis plusieurs années, avec des efforts significatifs entrepris et qui doivent être poursuivis, à l'instar des domaines du sport et de la jeunesse, dans le cadre du plan d'action «Genre et sports» ou des ressources humaines, dans le

¹ <https://www.geneve.ch/sites/default/files/2022-02/bilan-egalite-2007-2020-ville-de-geneve.pdf>

² <https://www.geneve.ch/sites/default/files/2022-02/strategie-egalite-2020-2030-ville-de-geneve.pdf>

cadre de la mise en œuvre du règlement égalité. Pour d'autres, le travail a démarré plus récemment et doit encore être renforcé, à l'image des réflexions liées à la prise en compte du genre dans les projets liés à l'aménagement.

La Stratégie Egalité propose un cadre et une vision articulée aux différentes actions entreprises par la Ville de Genève en matière de promotion de l'égalité. Elle permet de mettre en avant deux éléments essentiels:

1. la Ville en tant que service public: puisque les enjeux d'égalité traversent toutes les sphères de la société, ils concernent logiquement l'ensemble des missions et prestations développées par la Ville. Cette dernière a dès lors la responsabilité de s'assurer que les missions et prestations qu'elle fournit ne (re)produisent pas de discriminations de genre et permettent, au contraire, de participer activement à la promotion de l'égalité;
2. la Ville en tant qu'organisation: la Ville a un devoir d'exemplarité en matière de promotion de l'égalité et doit appliquer les valeurs qu'elle défend sur son territoire au sein de son administration. Cette posture réflexive lui permet de mobiliser à l'interne les leviers dont elle dispose pour promouvoir l'égalité.

La mise en œuvre de cette stratégie est en cours sous la présente législation et mobilise le Service A21 et les services municipaux concernés. Des priorités sont progressivement identifiées pour chaque domaine d'action et les actions mises en œuvre au sein de chaque département concerné, reprenant la plupart des différentes invites de la présente motion. Un rapport de bilan sera transmis au Conseil municipal à la fin de la présente législature et contribuera à déterminer les mesures à mettre en œuvre pour la prochaine législature et ainsi de suite jusqu'à l'horizon 2030, voire au-delà.

En effet, même si la Ville de Genève s'engage résolument en faveur de l'égalité, la réalisation de cette égalité dans les faits prendra davantage de temps que les cinq années mentionnées dans le texte de la motion. Les changements de mentalités, de représentations, de pratiques et de comportements, à la fois à un niveau individuel et collectif ou institutionnel, prennent du temps et nécessitent de développer des actions sur le long terme. Cet ancrage sur le long terme est indispensable et permettra de promouvoir des changements de fond et de minimiser les risques de retour en arrière, si classiques en la matière.

Enfin, et pour répondre aux demandes spécifiques formulées dans la motion, vous trouverez ci-dessous les éléments d'information propres aux différentes thématiques abordées et mis en œuvre à ce jour par l'administration.

Budget

Une démarche de budgétisation sensible au genre est développée au sein de l'administration depuis 2018. Elle est pilotée par la direction du département des

finances, de l'environnement et du logement (DFEL) et l'A21, en collaboration avec la Direction financière (DFIN) et comprend deux niveaux d'analyse:

- a) une approche macro, avec un suivi des dépenses annuelles liées à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes réalisé depuis 2016. Ce suivi a été intégré pour la première fois dans la brochure des comptes 2021;
- b) une approche sectorielle, avec une série d'analyses pilote en cours de réalisation, pour poser des diagnostics et élaborer des recommandations pour une répartition plus égalitaire des ressources publiques.

Ressources humaines

La mise en œuvre du règlement égalité est en cours depuis son adoption en 2009.

Postes de cadres supérieur-e-s

Depuis plus de dix ans, l'administration municipale dispose de mesures visant la parité pour les postes de cadres supérieur-e-s. Au niveau des offres d'emploi, citons en particulier l'intégration d'une phrase d'encouragement et la promotion de la fourchette de taux d'activité 80% à 100%.

En ce qui concerne le processus de recrutement, la diffusion élargie des offres et la présence paritaire lors des entretiens sont prévues. Enfin, lors de chaque législation, les départements fixent des objectifs de parité.

La progression est notable: alors que le pourcentage d'employées cadres supérieures était de 28% en 2004, il a presque atteint la parité avec 47% de femmes au 1^{er} mai 2022. Ainsi, la Ville employait 285 cadres supérieur-e-s, dont 132 femmes et 153 hommes.

Les femmes sont à la tête de la moitié des départements (3/6) et conduisent 17 services sur 36 (47%), parmi lesquels 6 représentent un effectif majoritairement masculin: Service de l'énergie (ENE), Service de la jeunesse (SEJ), Service de l'espace public (SEP), Service des pompes funèbres (SPF), Service de la police municipale (SPM), Service des sports (SPO).

Job-sharing

Le job-sharing est possible en Ville de Genève, selon l'art. 10 al. 2 du règlement égalité: «Dans la mesure où l'organisation et le déroulement du travail ne s'en trouvent pas perturbés, les responsables hiérarchiques s'efforcent de satisfaire aux demandes de modèles de travail alternatif, également en ce qui concerne les fonctions dirigeantes.»

Des limites à son développement sont toutefois constatées. D'une part, la coordination du job-sharing requiert un taux d'activité supérieur au taux d'activité d'une seule personne, ce qui se traduit par un coût plus élevé. D'autre part, le job-sharing implique une responsabilité partagée encore peu pratiquée au sein de l'administration municipale, et en Suisse de manière générale.

Notons par ailleurs que le temps partiel parmi les cadres atteignait 30% des postes au 1^{er} mai 2022.

Congé paternité

En Ville de Genève, les employé-e-s, auxiliaires et apprenti-e-s ont droit à un congé paternité de quatre semaines en cas de naissance d'un-e enfant. Ce congé peut être pris à temps partiel sur une durée d'une année au maximum (contre six mois pour la nouvelle législation fédérale). Il est également accordé en cas d'adoption d'un-e enfant de moins de dix ans, et la mère peut bénéficier du congé paternité si le père prend le congé d'adoption.

En ce qui concerne les stagiaires, un congé paternité de deux semaines est octroyé durant une période de six mois après la naissance, l'adoption ou l'accueil en vue d'adoption d'un-e enfant âgé-e de moins de 10 ans.

Un droit à un congé parental sans traitement avec l'assurance de retrouver son poste est prévu. Il est d'une année au maximum mais peut être prolongé. Il peut également être pris à temps partiel.

Congé maternité

Un congé de vingt semaines avec traitement plein est garanti aux collaboratrices dès le jour de leur accouchement après les six premiers mois de service. Pour les collaboratrices ne remplissant pas les conditions les mettant au bénéfice du congé maternité selon la LAPG et la LAMat, un congé de quatorze semaines, dont huit avec traitement plein, est garanti.

Congé en cas de maladie d'un-e proche/d'un-e enfant

L'administration municipale octroie des congés spéciaux de dix jours par année civile en cas de maladie ou d'accident d'un-e enfant jusqu'à 16 ans. Un aménagement de l'horaire de travail est également possible en cas de besoin et, depuis le 1^{er} septembre 2020, la Ville offre un système de garde d'urgence, le Chaperon rouge, en collaboration avec la Croix-Rouge.

Il convient de relever que, parallèlement à ces prestations de la Ville de Genève en faveur de ses membres du personnel, le droit fédéral leur permet également

de bénéficiaire, si leur enfant est gravement atteint-e dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, d'un congé de quatorze semaines au plus (article 329 i du Code des obligations).

En ce qui concerne les congés spéciaux des proches, l'administration municipale octroie également 10 jours de congés par année civile en cas de maladie ou d'accident grave. Par ailleurs, elle travaille sur l'harmonisation de cette norme avec le droit fédéral (article 329 h du Code des obligations).

Télétravail et horaires adaptés à l'articulation des vies privée et professionnelle

Une directive a été adoptée par le Conseil administratif le 1^{er} octobre 2020 afin de régler le travail à distance.

Le temps partiel est fortement favorisé en Ville de Genève, avec 40% des postes occupés à moins de 90% au 1^{er} mai 2022.

L'annualisation du temps de travail et l'accès aux congés sans solde facilitent également l'articulation des vies professionnelle et privée.

Temps partiel pour les hommes

L'administration municipale propose des mesures de sensibilisation et de formation visant à promouvoir le temps partiel pour les hommes. Certains départements ont également choisi cet axe parmi leurs objectifs de parité.

Ainsi, ce sont 21% d'hommes qui travaillent à temps partiel au 1^{er} mai 2022, alors que cette proportion était de 14% en 2004.

Sensibilisation à l'égalité (prévention du sexisme) et à la diversité

Les mesures de sensibilisation proposées au personnel consistent tout d'abord en l'utilisation depuis 2017 de l'outil PRO-Egalité qui permet de sonder les perceptions du personnel en matière d'égalité au travail, dont la collaboration entre collègues.

Ensuite, une formation d'auto-défense par et pour les femmes est proposée aux collaboratrices depuis 2019.

Enfin, un e-learning abordant le harcèlement sexuel au travail, développé en collaboration avec le Canton de Genève et la Confédération notamment, a été déployé auprès de l'ensemble du personnel en 2021. Il est désormais obligatoire pour tout-e membre du personnel engagé-e.

Par ailleurs, le Conseil administratif a décidé de réaliser une évaluation externe du dispositif existant en matière de harcèlement sexuel et de sexisme en

Ville de Genève ainsi qu’une enquête au sein de l’administration. La présentation des résultats en prévue début 2024.

Analyse de l’égalité salariale

La Ville de Genève s’engage en matière d’égalité salariale depuis une quinzaine d’années déjà. Citons l’étude en 2006 sur la méthode d’évaluation des fonctions, celle sur la faisabilité d’une analyse avec l’outil LOGIB en 2015, ainsi que la signature de la Charte pour l’égalité salariale dans le secteur public en 2016 et finalement l’analyse LOGIB en 2021.

Des travaux préparatoires à l’analyse LOGIB ont été menés depuis 2017 et le Bureau fédéral de l’égalité entre femmes et hommes a soutenu ce travail avec une subvention. Le périmètre de l’analyse salariale a concerné près de 4000 personnes et la date de référence de l’analyse a été définie à décembre 2020. La préparation des données requises a porté sur le niveau de formation, les caractéristiques du poste (position professionnelle et niveau de compétence) ainsi que sur les éléments de rémunération.

L’analyse, réalisée par un mandataire, a mis en exergue une différence salariale de 0,9% en défaveur des femmes. Dans un premier temps établie à 2,9%, cette différence a été réduite lors d’une analyse complémentaire, excluant du calcul les indemnités, conformément aux dispositions de l’outil LOGIB. Circonscrites à un certain type de fonctions de terrain, leur prise en compte n’aurait pas reflété la situation de l’ensemble de l’administration. Le respect de l’égalité salariale entre femmes et hommes au sein de l’administration est ainsi garanti, compte tenu du seuil de tolérance de 5% appliqué par la Confédération.

La vérification formelle de l’analyse effectuée a confirmé sa conformité aux exigences et aux délais définis par la loi fédérale. Ces résultats ont été communiqués auprès du personnel et du public en décembre 2022.

Charte pour l’égalité salariale au sein de l’administration municipale

La Charte pour l’égalité salariale dans le secteur public a été signée par la Ville de Genève en 2016.

Aménagement intérieur des bâtiments publics (espace d’allaitement et tables à langer)

A ce jour il n’existe pas de directives sur les espaces d’allaitement dans le corpus légal cantonal, si ce n’est en référence aux places de travail (exigences de l’OCIRT). Cette demande ne concerne donc que les bâtiments accueillant du

public. Une mise en œuvre d’une recommandation telle que décrite impliquerait des surcoûts explicites ainsi qu’une prise de position au sujet de ce qu’exige un espace d’allaitement. Il serait par ailleurs pertinent d’articuler cet enjeu autour d’une réflexion plus globale sur l’aménagement des toilettes de manière générale (notamment en lien avec la problématique des WC non genrés).

Dans le cadre de la future rénovation du centre funéraire des Saint-Georges, un axe accessibilité a été pensé. Le Service des pompes funèbres (SPF) fera le nécessaire pour prévoir l’installation de tables à langer.

Espace public

Depuis quelques années, nombreuses sont les réflexions à l’échelle municipale autour de la prise en compte des enjeux de genre dans les politiques en lien avec l’espace urbain. Celles-ci s’incarnent notamment à travers le plan d’action «Objectif zéro sexisme dans ma ville», adopté en 2019.

Aménagements extérieurs

Des études peuvent être initiées dans le cadre de projets de réaménagement pour identifier des pistes d’amélioration des aménagements extérieurs sous l’angle du genre ou de l’inclusion. Un exemple est l’étude menée par l’association LARES sur mandat du Service de l’aménagement, du génie civil et de la mobilité (AGCM) et de l’A21 sur le projet des espaces publics autour de la gare CEVA-Champel en 2022.

Plusieurs mesures ont par ailleurs été envisagées par l’AGCM et le Service de l’urbanisme (URB) en collaboration avec l’A21 dans le cadre de la réponse à la motion M-1344, «Sommes-nous tous égaux en matière d’accès à la Ville?», incluant notamment la sensibilisation des professionnel-le-s de l’aménagement aux enjeux de genre dans l’espace public, des échanges de bonnes pratiques avec d’autres villes, la conduite d’expériences pilotes sur des projets d’aménagement et une réflexion sur les jurys paritaires lors des concours pour les projets d’aménagement. Il est prévu que ces mesures soient mises en œuvre progressivement.

En ce qui concerne les préaux d’école et leur aménagement, les enjeux de genre sont maintenant systématiquement intégrés à la réflexion lors de projets de construction et d’aménagement de nouvelles places de jeux. Par ailleurs, le Service des écoles et institutions pour l’enfance (ECO) soutient les écoles qui engagent des démarches sur les jeux non genrés dans les préaux, soit en favorisant l’appropriation par les filles de jeux accaparés par les garçons – jeux de balles, essentiellement le foot, soit en retirant ces jeux et en les remplaçant par

des jeux plus collaboratifs et moins genrés. Pour élargir cette démarche à plus d'écoles, le service aurait besoin d'un budget spécifique pour lancer des concertations au niveau des écoles et réaménager des places de jeux. Le projet de végétalisation de huit préaux aborde directement cette question, l'objectif du service étant également de maintenir une diversité au niveau des propositions ludiques dans les préaux.

A noter encore que les nouveaux projets de places de jeux ou de rénovation intègrent les besoins pour les enfants à besoins particuliers et que les espaces de type «proxisport» ont été pensés pour permettre une accessibilité au plus grand nombre et pas uniquement aux sportifs et sportives chevronné-e-s.

Enfin, le SEJ encourage l'accessibilité universelle tant lors des manifestations publiques ouvertes à toutes et à tous (La ville est à vous) qu'au sein de ses infrastructures sportives, par exemple le skatepark. Les enjeux de genre dans l'espace public ayant été identifiés comme un des axes communs et essentiels au travail de terrain, le service met l'accent sur ces enjeux dans le cadre de plusieurs mesures de formation destinées à son personnel.

Plans directeurs communaux

Dans le cadre de la mise à jour du plan directeur communal, la thématique de l'égalité entre femmes et hommes sera abordée principalement en lien avec l'utilisation de l'espace public.

Prévention des publicités sexistes

Il existe une commission sur les procédés de réclame au sein de la Ville de Genève (Commission consultative d'examen des procédés de réclame), présidée par le Secrétaire général et activée par l'entreprise de diffusion lorsque des publicités sont identifiées comme pouvant être problématiques ou contraires aux bonnes mœurs. Celle-ci formule alors une recommandation au Conseil administratif qui prend la décision finale quant à la diffusion ou à l'interdiction de la publicité.

Il n'existe pas aujourd'hui à l'échelle locale de commission pour dénoncer les publicités sexistes à Genève (une fois que les publicités sont affichées). Cela est toutefois envisagé dans le cadre d'un projet de loi cantonal. Il semblerait plus pertinent qu'une telle commission existe à l'échelle cantonale plutôt que municipale.

L'A21 soutient par ailleurs le travail de l'Institut DécadréE qui développe des outils et des actions de formation des professionnel-le-s de la communication pour prévenir le sexisme dans les publicités.

Sensibilisation et prévention du harcèlement sexuel dans l'espace public

Le plan d'action «Objectif zéro sexisme dans ma ville», qui vise à prévenir le sexisme et le harcèlement sexuel dans l'espace public, comprend plusieurs axes dont l'un dédié à la sensibilisation/prévention. Initialement pensé sur une période de trois ans (2019-2021), il a été reconduit pour la période 2022-2025. Les projets développés sont présentés sur www.geneve.ch/zero-sexisme.

Ce plan d'action est coordonné par l'A21 et mis en œuvre en collaboration avec les départements et services municipaux. Le SPM, le SEJ, le SPO, le Service culturel (SEC) ou encore l'AGCM font partie des services mobilisés sur cette thématique.

En outre, dans cette même perspective, le SPM, en collaboration avec la Direction des systèmes d'information et de communication (DSIC) et A21, a fait évoluer l'application gratuite Genève en poche, au sein de laquelle une partie spécifique a été créée pour permettre aux victimes et/ou témoins de signaler un cas de harcèlement de rue. Les victimes peuvent prendre rendez-vous avec un·e agent·e de la police municipale, spécifiquement formé·e à l'écoute des victimes, qui pourra les accompagner jusqu'au dépôt d'une plainte pénale, si elles le souhaitent et si l'infraction est du ressort pénal. Une large campagne d'information a été menée (réseaux sociaux, distribution de flyers en format carte de visite, etc.) à cet effet.

Noms des rues

Le projet de féminisation des noms de rues mené dans le cadre du plan d'action «Objectif zéro sexisme dans ma ville» a permis à ce jour de rebaptiser 20 rues et emplacements à Genève avec des noms de personnalités féminines. De nouvelles propositions seront soumises en 2023.

Dans le cadre des nouvelles rues créées lors des projets d'aménagement, la priorité peut également être donnée à des noms de personnalités féminines.

Enfin, le département de la cohésion sociale et de la solidarité (DCSS) privilégie depuis deux ans les noms de personnalités féminines pour nommer des bâtiments publics tels que des crèches.

Enfance

L'objectif du Conseil administratif est de répondre à la demande des familles en matière de places d'éducation préscolaire, conformément à l'article 200 de la Constitution genevoise. Par rapport au début de la législature 2020-2025, plus de 700 nouvelles places sont prévues à l'horizon 2028.

Le Service de la petite enfance (SDPE) actualise régulièrement la planification de nouvelles places par secteurs géographiques de la Ville, en tenant compte des nouvelles opportunités et des besoins. En sus des nouvelles places planifiées, près de 20 projets sont actuellement à l'étude, représentant un potentiel d'un millier de places supplémentaires.

En ce qui concerne la sensibilisation du personnel des structures en lien avec l'accueil pré- et parascolaire, plusieurs mesures sont à souligner.

Le Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP) propose des formations continues sur la thématique du genre et de l'égalité.

Au niveau des ludothèques, une formation sur le genre et les stéréotypes de genre a été proposée à tous et toutes les ludothécaires.

La Ville apporte un soutien via les subventions à l'Institut de recherche et de formation sur les rapports de genre Le deuxième observatoire, qui mène un travail approfondi sur les enjeux de genre. Différents outils d'accompagnement pour ancrer l'égalité dans les pratiques quotidiennes des professionnel-le-s de la petite enfance résultent de ses recherches et analyses, tels que le guide «La poupée de Timothée et le camion de Lison», dont la publication a été soutenue par l'A21 et qui a vu le jour en 2012, dans le but de promouvoir des pratiques éducatives non sexistes et non discriminatoires.

Afin de consolider et d'approfondir ce travail, un projet pilote destiné à l'ensemble des structures d'accueil préscolaire du canton de Genève, soutenu financièrement par différentes entités dont la Ville de Genève par le biais du SDPE, intitulé «De la crèche à l'école primaire: ancrer l'égalité dans les pratiques quotidiennes» a été mis en place depuis septembre 2019 par Le deuxième observatoire. Celui-ci accompagne les institutions de la petite enfance pour mettre en place des moyens d'action pour intégrer l'égalité dans les postures et les pratiques professionnelles.

Ce projet comporte deux volets, soit 1) une formation aux enjeux de l'égalité, 2) l'intégration du genre dans le projet pédagogique ou dans une charte de l'institution pour une mise en œuvre des principes égalitaires au quotidien.

Sur la période 2019-2021, le personnel éducatif de six structures d'accueil préscolaire subventionnées par la Ville de Genève a pu bénéficier de cette formation et démarré depuis la deuxième phase d'accompagnement consistant à intégrer l'égalité dans leur projet pédagogique et à mettre en place des actions concrètes en lien. Depuis mars 2022, deux autres sites ont commencé la formation.

Enfin, parmi les actions de sensibilisation annuelles développées par la Ville, une Semaine de l'égalité est organisée chaque année au mois de mars, par l'A21 et les Bibliothèques municipales (BMU), avec des partenaires externes.

Une thématique est à cette occasion décortiquée sous l’angle du genre. Une bibliographie est publiée et une série d’actions de médiation sont organisées. La bibliographie publiée à cette occasion contient des pistes de lecture ou des ressources destinées aux enfants et aux adolescent-e-s. Elle permet de mettre en valeur des ressources non stéréotypées disponibles dans les collections des BMU et des bibliothèques partenaires (notamment Filigrane). Les bibliographies sont disponibles sur le site www.semaine-egalite.ch.

Soutien aux associations

Les associations féminines et féministes sont soutenues par la Ville par différents biais:

- les subventions nominatives: en 2021, 16 associations féminines et/ou féministes sont soutenues par l’A21, l’Unité de vie associative (UVA), le SEC et les BMU pour un montant total d’environ 3 millions de francs.
- les subventions ponctuelles: principalement via les enveloppes de subventions ponctuelles de l’A21, de l’UVA, du SEC, du SPO et du Conseil administratif. Le montant du soutien annuel accordé est variable en fonction des projets déposés par les associations.
- les subventions non monétaires: mise à disposition de locaux et de salles communales.

Ce soutien va se poursuivre.

Formation de la police municipale

En 2019, les 200 agent-e-s de la police municipale (APM) ont suivi un module de deux heures de sensibilisation sur le sexisme et le harcèlement dans l’espace public, animé par Le deuxième observatoire dans le cadre du plan d’action «Objectif zéro sexisme dans ma ville». A noter que le SPM a ouvert cette sensibilisation aux APM des autres communes genevoises afin de toucher un plus large public. Depuis, ce module a été intégré à la formation de base des APM.

Par ailleurs, des mesures complémentaires de formation ont été prévues pour les APM participant au projet d’outil de signalement développé sur l’application Genève en poche. Elles se déploient depuis la rentrée 2022.

Sur les questions LGBTIQ+, un module de deux heures sur les violences homophobes et transphobes est animé par l’association Dialogai dans le cadre de la formation de base des APM depuis de nombreuses années. Suite à des discussions entre le SPM et A21, une formation de quatre heures sur les questions LGBTIQ+ destinée à l’ensemble du SPM a été mise sur pied et mise en œuvre à la fin 2022.

A noter également qu'un module de formation relatif à l'égalité entre femmes et hommes est intégré à la formation initiale de la police municipale depuis 2017. Cette mesure fait suite à une étude réalisée par la Direction des ressources humaines au sein de la police municipale de la Ville de Genève abordant les binômes d'agent-e-s mixtes et non mixtes. Les aspects abordés concernent également les enjeux liés à la diversité culturelle. Ce module est reconduit depuis au sein de chaque volée de l'école de formation initiale des aspirant-e-s aux polices municipales de toutes les communes genevoises.

Sport

Les réflexions sur la mixité des installations sportives sont intégrées dans le plan d'action «Genre et sports» mis en œuvre depuis 2018 suite à l'étude réalisée sur les pratiques sportives des femmes à Genève. A noter qu'il ne s'agit pas que d'un enjeu d'aménagement mais aussi de partage et d'appropriation de ces espaces.

Du côté du SEJ, des efforts spécifiques ont été mis en place au skatepark de Plainpalais pour encourager les pratiques féminines (initiations et cours pour les femmes et filles dans les différentes disciplines, engagement de gardiennes d'installation sportive mais aussi travail sur la lumière et la signalétique du lieu). D'autres installations, telles que les patinoires saisonnières, attirent chaque année un public mixte à majorité féminine.

Du côté de l'ECO, les installations «proxisport» sont ouvertes à tous et toutes. Le service fait le constat d'une grande mixité, que ce soit en termes d'âge, de genre ou de niveau de pratiques sportives. Des cours avaient été initiés, pour inviter ou cibler certains publics spécifiques, notamment des cours pour les femmes et les seniors. Toutefois, faute du budget, ces cours ont été interrompus puis partiellement repris par Cité-Senior.

Au niveau des subventions, il est à noter que, suite aux résultats de l'analyse sur les pratiques sportives des femmes à Genève, le SPO a créé une enveloppe de subvention de 200 000 francs destinée à la promotion du sport féminin.

Gouvernance et politique

En ce qui concerne le Conseil municipal, la prise en charge des frais de garde est prévue à l'article 134bis du règlement du Conseil municipal. Aucun changement n'est en vue à ce sujet. Par ailleurs, pour les horaires des séances, un sondage a été mené auprès des membres du Conseil municipal quant à un changement d'horaire possible des séances dans le cadre de l'étude de la résolution R-275, «De la nécessité de pouvoir concilier ses engagements politiques avec

sa vie familiale et professionnelle!», dont le rapport est attendu: la majorité des 62 personnes qui ont répondu est d’avis de ne pas modifier les horaires actuels.

En ce qui concerne le Conseil administratif, le Statut du personnel ne s’applique pas au Conseil administratif mais celui-ci dispose d’un règlement spécifique (LC 21 121). Son article 6 mentionne la question des absences mais ne règle pas spécifiquement la question du congé maternité (ou paternité) des élu-e-s. En l’absence de dispositions spécifiques dans le règlement, la législation fédérale en matière de congé maternité (ou paternité) s’applique. Il n’est pas nécessaire d’élaborer des directives internes particulières.

Les éléments spécifiques mentionnés ci-dessus, tout comme l’existence de la Stratégie égalité, révèlent le chemin parcouru en matière de promotion de l’égalité entre femmes et hommes à l’échelle de la Ville de Genève, en un peu plus d’une décennie. Ils reflètent également l’ampleur de la tâche à accomplir pour promouvoir une société et une ville plus égalitaires à la fois dans les discours et dans les faits. Pour ce faire, seule une action simultanée, transversale et sur le long terme accompagnée des ressources nécessaires, est envisageable. Ce travail de longue haleine ne saurait être accompli sans la volonté politique et le soutien qui en découle, tant de la part du Conseil administratif que du Conseil municipal.

Au nom du Conseil administratif

Le secrétaire général:
Gionata Piero Buzzini

Le vice-président:
Alfonso Gomez

Annexe: Stratégie municipale 2020-2030 de promotion de l’égalité entre femmes et hommes:

<https://www.geneve.ch/sites/default/files/2022-02/strategie-egalite-2020-2030-ville-de-geneve.pdf>