

13 septembre 2021

Rapports de majorité et de minorité de la commission des finances chargée d'examiner la motion du 4 mars 2020 de M^{mes} et M. Ariane Arlotti, Albane Schlechten, Maria Pérez, Maria Casares, Delphine Wuest, Annick Ecuyer et Alfonso Gomez: «Rendre obligatoires les formations continues pour lutter contre toutes les discriminations aux employé-e-s de la Ville de Genève».

A. Rapport de majorité de M^{me} Laurence Corpataux.

Cette motion a été renvoyée à la commission des finances lors de la séance plénière du Conseil municipal du 7 octobre 2020. La commission s'est réunie sous la présidence de M. Omar Azzabi, le 3 mars 2021 et de M^{me} Brigitte Studer les 16 et 22 juin 2021. Les notes de séances ont été prises par M^{me} Jade Perez et M. Xavier Stern que la rapporteuse remercie pour la qualité de leur travail.

PROJET DE MOTION

Dans le cadre des politiques de l'Agenda 21 et en cette année de mairie sous le signe de l'égalité, le Conseil municipal demande au Conseil administratif de rendre obligatoires des formations continues pour toutes et tous les employé-e-s de la Ville de Genève, qui sont exposé-e-s à des publics (le personnel des institutions sociales, culturelles, sportives et de la sécurité), afin de lutter contre le sexisme, le racisme, l'homophobie, la biphobie, la transphobie ainsi que toutes les autres formes de discrimination, qui sont édictées par l'article 261 bis du Code pénal.

Séance du 3 mars 2021

Audition de M^{me} Ariane Arlotti, motionnaire

La Suisse a ratifié la Convention d'Istanbul qui demande de lutter contre les violences faites aux femmes aux niveaux européen et international. Cette convention est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2018, année précédant la grève générale féministe en Suisse. Il y a eu le mouvement Me too ainsi que des ateliers d'*empowerment* et de lutte contre les discriminations pendant la grève. Cela l'a amenée à s'interroger sur ce qu'il y a à améliorer.

Dans la brochure du Canton intitulée «Du sexisme ordinaire aux violences sexuelles: repérer pour agir», le sexisme est défini ainsi: «Le sexisme peut être défini comme toutes les attitudes, croyances ou comportements discriminatoires basés sur le sexe et sur des conceptions stéréotypées des sexes; il s'agit d'un ensemble d'idées et d'attitudes qui hiérarchise les sexes de façon arbitraire postulant la supériorité de la catégorie des hommes sur celle des femmes. Malgré les

avancées en matière d'égalité entre femmes et hommes, et malgré les engagements pris par la Suisse pour combattre les discriminations à l'égard des femmes, le sexisme demeure néanmoins une réalité prégnante. Une des causes principales de sa ténacité est son caractère invisible. Par conséquent, ses manifestations doivent tout d'abord être repérées pour pouvoir être surmontées.»

Cette problématique de l'invisibilité est primordiale: 70% des violences sont invisibles car elles font partie du sexisme structurel. Dans ces violences cachées, il y a le machisme ordinaire, l'humour sexiste, le contrôle, la publicité sexiste, le chantage émotionnel, la dévalorisation, le mépris, l'humiliation. Les violences visibles sont les agressions physiques et sexuelles, les menaces et le meurtre.

Le sexisme, une fois qu'on l'a compris et qu'on peut le déconstruire, permet de déconstruire toutes les autres discriminations comme le racisme, l'homophobie, la transphobie. Un terreau propice aux inégalités favorise les violences. Il serait intéressant de savoir s'il y a un lien entre ces discriminations et le taux d'absentéisme assez élevé en Ville de Genève.

Le but de ces formations continues est de promouvoir l'image de Genève, les valeurs de respect, d'égalité et de non-discrimination auprès de tout le personnel qui travaille avec des publics différents. Lorsque l'on vit des discriminations, il y a un impact réel sur la santé aux niveaux psychique, psychologique, de la santé sociale et du bien-être émotionnel.

En Ville de Genève, un important travail pour l'égalité est mené depuis des années, notamment par l'Agenda 21. Actuellement, il y a les programmes «Objectif zéro sexisme dans ma ville» et «Harcèlement de rue». Deux enquêtes ont eu lieu: l'enquête sur les pratiques des femmes dans le milieu sportif, et celle sur l'utilisation de l'espace public par les femmes, dont les résultats ont été publiés en automne dernier.

La Ville propose:

- des formations continues non obligatoires à tous ses employés dont une petite partie est dédiée aux problèmes de discrimination. Le personnel a droit à cinq jours par année de formation continue. C'est une bonne initiative, mais dans la réalité il faudrait savoir combien de personnes en profitent;
- des formations sur mesure: des formations ont été données récemment par le Service Agenda 21 – Ville durable (A21) à tous les agent-e-s de la police municipale (APM) puisque ce sont les premiers qui reçoivent et accueillent les personnes qui vivent des violences dues à du harcèlement de rue et à du sexisme dans l'espace public. C'est deux heures de formation de base, puis deux heures de formation continue par année. Ce n'est pas énorme, car cela fait partie d'un package. Mais c'est déjà très bien que cela existe. L'intérêt de la formation sur mesure, c'est de sensibiliser à la diversité des gens en

particulier puis d'adapter les formations aux différents publics que les personnes côtoient.

Dans d'autres services, il existe des heures de formation sur mesure obligatoires consacrées à la fonction: par exemple les gardiens de bain doivent se former en continu et s'entraîner deux heures par semaine aux techniques de sauvetage, comme d'ailleurs les APM. Il serait possible d'imaginer qu'une partie de ces heures soient consacrées à une formation continue concernant la lutte contre les discriminations. Donc ces heures existent déjà dans leurs horaires.

Afin d'appréhender et de déconstruire les inégalités, ce serait intéressant de proposer des formations avec des jeux de rôle qui favorisent les mises en situation en faisant le lien avec ce que l'on vit – cela permet d'être plus sensibilisé et de comprendre plus vite –, mettent en relation le personnel de différents services et sollicitent les participants sur plan le physique, l'émotionnel et la raison.

Il y a deux ans, la Ville de Genève a produit un très bon jeu de plateau qui s'appelle «Sortir des cases», où toutes ces problématiques liées aux discriminations sont abordées. Mais ce n'est pas un atelier de jeux de rôle. Et il faut une personne formée à toutes les problématiques, ne serait-ce que pour répondre aux questions des joueurs. Des tournois de ce jeu avec les différents services de la Ville pourraient par exemple être organisés. C'est ludique, et jouer est un vecteur non agressif pour comprendre qui favorise l'interaction pour s'interroger et démonter les stéréotypes et clichés. Une fois que l'on peut déconstruire et comprendre une discrimination, on peut le faire sur toutes les autres discriminations.

Questions-réponses

N'est-ce pas irrespectueux de mettre tous les employé-e-s de la Ville dans le même paquet? Ce discours victimaire peut avoir des effets pervers en apprenant aux jeunes filles qu'elles sont des victimes; comment veut-on qu'elles aient des envies de se projeter dans l'avenir et d'avoir confiance en elles?

M^{me} Arlotti ne considère pas son discours comme victimaire. Toutes les femmes en Suisse ont subi ou vécu des violences au moins une fois dans leur vie, qu'elles soient d'ordre moral ou physique, ce qui n'est pas le cas de tous les hommes. Dans l'espace public, l'impact de la publicité, très souvent sexiste, est connu. Les résultats des enquêtes sur le harcèlement de rue et le sexisme faites par la Ville recommandent que les femmes soient consultées systématiquement dans les plans d'aménagement du territoire, de former et de responsabiliser les personnes-ressources dans l'espace public ainsi que de dispenser des formations continues. Parmi ces personnes-ressources, il y a notamment les agents municipaux ainsi que les gardiens de piscine et d'installations sportives. L'idée n'est pas de faire de la victimisation, mais la violence structurelle continue d'exister

et n'est pas toujours conscientisée chez les femmes. L'enquête est très claire là-dessus. Cela concerne toutes les femmes, et si ce n'est pas notre mère qui nous dit quand on est petite que dans l'espace public les femmes sont mises en danger, on va très vite le comprendre. Et des stratégies d'évitement vont être mises en place dès l'enfance.

Pourquoi ne pas laisser aux milieux culturels et sportifs une autonomie, plutôt que de faire quelque chose d'obligatoire avec des experts?

La proposition va dans le sens de proposer de suivre ces formations pour passer de la théorie à la pratique, puisque des lois existent, mais qu'en pratique il n'y a pas grand-chose.

Est-ce que l'idée est de rendre obligatoire une formation pour tous les employé-e-s en contact avec le public?

Oui.

Ces formations concernent-elles les employé-e-s au sein de l'administration, ou uniquement le public extérieur?

Elle concerne tout personnel municipal qui accueille des publics divers et variés au sein des administrations culturelles, sportives et sociales.

Les mises en situation sont une approche très intéressante; est-il possible d'avoir plus de détails? Combien d'heures devraient être obligatoires par département?

Des ateliers de quatre heures sont déjà suffisants avec un petit groupe pour travailler des jeux de rôle et des mises en situation. Les gens se mettent plus facilement en jeu avec leur vécu, en jouant et en voyant les autres jouer cela permet la distanciation. Cela offre beaucoup de libertés d'interaction, mais effectivement la problématique de base, c'est d'intéresser les gens. C'est pour cela que l'intérêt du jeu est primordial, car il ne s'agit d'obliger personne. C'est aux hiérarchies et aux services de la Ville de mettre en place un programme attrayant qui pourrait motiver les employés. On peut l'aborder de manière à acquérir un plus, aller à la rencontre de l'autre dans ses diversités. Les deux heures par année que propose l'Agenda 21 lui paraissent très peu. On parle de coût humain qui a un impact important sur la santé des employés et du public et qui aura aussi un impact financier car l'absentéisme coûte cher. Favoriser le bien-être, les interactions, c'est du bonus pour les employés et les employeurs, et cela favorise le respect et la bienveillance. Il est vrai que chaque service a ses spécificités. En termes de fonctionnement, par exemple, des moments d'interaction indispensables sont prévus dans les services sociaux pour débriefer du vécu de la journée et des problématiques, des tensions avec les usagers, etc. Ce n'est pas courant dans d'autres milieux comme la culture, le sport ou les autres milieux.

Ne serait-il pas intéressant de proposer, proche du moment de l'engagement, une formation d'une journée dédiée à ces thématiques afin que le nouveau personnel soit tout de suite sensibilisé aux valeurs défendues par la Ville?

Ce serait extrêmement bien et important.

Ces formations sont-elles prises sur les horaires de travail ou sur le temps libre? Juridiquement, il doit être possible de prendre ces formations sur les horaires de travail quand c'est obligatoire, mais peut-être pas quand c'est facultatif.

A sa connaissance, les modules donnés à la police municipale sont pris sur les horaires.

Pour rendre les formations proposées par la Ville plus conséquentes, plus efficaces, que faudrait-il faire? Il faut rendre les cours obligatoires. Il faut prendre l'idée de l'obligation, dans le sens de la bienveillance. C'est à la charge de la Ville de les rendre attrayantes et de donner envie aux gens de les faire. C'est comme pour faire du sport, on en fait aussi parce que l'on sait que c'est bon pour la santé.

Serait-il acceptable de mettre l'accent sur les modules existants?

Dans ces modules, il y a les formations de base et des formations spécifiques à certains services, donc ce n'est pas extrêmement coûteux de cibler des formations.

Quel est le temps à consacrer par année?

Il faudrait déjà faire des propositions sur les possibilités existantes, cela pourrait être deux ou trois fois par année, de manière ludique, en rendant les gens actifs par des activités interactives.

Vote des auditions

Les auditions de M. Alfonso Gomez, et de M^{mes} Dalcinda Bertola-Garrido, de la DRH, et Chiara Barberis, du Service Agenda 21, sont acceptées à l'unanimité des votants.

Séance du 16 juin 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} Dalcinda Bertola-Garrido, en charge de la Direction des ressources humaines (DRH), de M. Romain Bischoff, responsable de l'entité formation à la DRH, et de M^{me} Chiara Barberis, cheffe du Service Agenda 21 – Ville durable (A21)

M. Gomez explique que le Conseil administratif maintient comme priorité la lutte contre toutes les discriminations dont les femmes et les personnes LGBTQI+ sont victimes. Le Conseil administratif a récemment mis en œuvre une politique

de prévention contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail. Le 14 juin, un communiqué du Conseil administratif a été transmis à l'ensemble du personnel sur la volonté de continuer à mettre l'accent sur ce point. C'est en lien assez direct avec le déploiement d'une formation de *e-learning* axée sur le harcèlement sexuel en Ville de Genève qui sera suivie par les cadres supérieurs dans chaque département à partir du 17 juin, puis à partir du mois d'août cette formation sera déployée à tous les membres de l'administration; une évaluation de ces mesures sera faite à la fin de l'année par un expert. Au premier trimestre 2022, une étude beaucoup plus complète est prévue sur le harcèlement sexuel au sein de l'administration de la Ville. Il leur semble que dans l'administration ces cas ne se produisent pas mais, par expérience, ils ont pu constater que personne n'est à l'abri d'une surprise, comme à la Radio Télévision Suisse (RTS). La volonté est d'aller au fond de cette problématique puisqu'il est totalement inadmissible que des actes de cet ordre puissent se produire au sein de l'administration. A chaque fois que des cas remontent et sont avérés, le Conseil administratif intervient. La volonté du Conseil administratif est de s'assurer par cette étude, par la formation et par diverses campagnes, que ce genre de comportement n'a pas lieu en Ville de Genève.

M^{me} Barberis explique que la formation s'articule dans trois politiques publiques coordonnées et transversales. Ces trois politiques sont les suivantes:

- La stratégie municipale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les années 2020-2030. Cela fait plus de dix ans que la Ville de Genève mène une action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Fort de cette expérience, le Service Agenda 21 a souhaité «formaliser», les objectifs et priorités à long terme adoptés par le Conseil administratif en mai 2020. Cette stratégie touche à toute l'administration et comprend des enjeux de formation du personnel pour les questions hommes/femmes.
- Les questions liées à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre plus communément appelée «Stratégie municipale LGBTIQ+» pour les années 2020-2030. Sur la base à la fois d'un volontarisme fort du Conseil administratif et du Conseil municipal, la politique LGBTIQ+ fait partie intégrante de la feuille de route du programme de législature 2020-2025. Dans cette stratégie, adoptée par le Conseil administratif en juillet 2020, plusieurs axes d'action ont été définis sur les missions et prestations du service public, afin d'intégrer les questions LGBT dans différents domaines d'action de l'administration, mais également la Ville en tant qu'employeuse responsable. En cela, la place de la formation comme outil de déconstruction des préjugés en lien avec les questions d'identité et d'expression de genre et de l'orientation sexuelle est centrale.
- La diversité culturelle et la lutte contre le racisme pour laquelle des mesures sont prises depuis une dizaine d'années que ce soit dans l'administration ou à l'extérieur, à travers des campagnes de sensibilisation ou du travail avec le

réseau associatif. Le Service Agenda 21 a pu élaborer des priorités et des axes stratégiques adoptés par le Conseil administratif en mars 2021. Là aussi, la formation est un levier important permettant de travailler tant avec l'administration qu'avec un certain public cible à l'extérieur de l'administration pour déconstruire les stéréotypes ou les préjugés liés à la question de la diversité culturelle ou de lutte contre le racisme au sens de la norme pénale.

Ces trois stratégies sont coordonnées par le Service Agenda 21. Cependant c'est l'ensemble de l'administration qui se mobilise et sur laquelle il est nécessaire de s'appuyer, puisque l'égalité, les questions de racisme ou de discriminations liées à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre sont à travailler dans différentes politiques publiques. Cela se fait évidemment de manière très transversale. Il ne serait pas possible de déployer cette multitude d'actions sans la collaboration et le travail des services. Donc le Service Agenda 21 est là pour définir des axes importants, pour coordonner, pour s'assurer de faire des retours sur ce qui se fait, notamment au Conseil municipal. Du point de vue de la politique transversale, la formation est un outil et un levier central pour travailler sur la promotion des enjeux, la manière de questionner les représentations, d'apporter de l'information, et de pouvoir contribuer à des changements de comportement liés à ces enjeux de lutte contre les discriminations. C'est pour cela qu'ils travaillent de concert avec l'Unité formation pour mettre différentes offres en place.

M^{me} Bertola-Garrido explique que depuis dix ans environ 1500 collaboratrices et collaborateurs ont suivi une formation sur les thématiques de l'égalité, de la diversité et LGBTIQ+, ce qui représente environ 40% du personnel. Il existe plusieurs types de formations en Ville de Genève qui figurent dans le catalogue édité chaque année pour lesquelles le membre du personnel peut s'inscrire volontairement à partir d'une plateforme dédiée. La DRH organise également des formations sur mesure pour les services qui impliquent l'obligation du personnel concerné d'y participer. Ces deux types de formation ne sont pas figés: des formations sur mesure ont été créées puis ont été intégrées au catalogue, ou inversement. Souvent, avant la mise en place d'une formation sur mesure, il y a un travail préparatoire où des mesures de sensibilisations ont été réalisés par une collaboration entre le service, la DRH, la chargée égalité-diversité, les chargés de formation, et parfois l'Agenda 21. Par exemple, la formation sur mesure «Travail en contexte de diversité», qui a été organisée à la Gérance immobilière municipale (GIM), a fait l'objet d'un mandat qui s'intitulait «Analyse des pratiques professionnelles en contexte de diversité», dont l'objectif était de proposer une alternative aux formations généralistes, en offrant un espace d'écoute et d'expression au personnel. L'idée était de coconstruire des outils sur mesure pour gérer les tensions au sein du service en tenant compte de ses spécificités. Il y a tout un travail de sensibilisation et de préparation fait en amont des formations.

M. Bischoff explique que la formation est pilotée de manière centralisée par la DRH pour proposer et mettre en œuvre un concept de formation. Il y a une part de formations transversales, avec un catalogue assez fourni, et il y a tout ce que l'on ne voit pas, à savoir les formations sur mesure. Le rôle de la DRH, par son budget centralisé, consiste aussi à réguler ces activités de formation. Il y a une part d'innovation, mais aussi une part de régulation pour que toutes les activités de formation puissent se dérouler selon des normes: du Statut et du règlement général d'application (REGAP) pour la prise en charge, l'organisation et la répartition des responsabilités, des normes financières pour assurer un bon usage du budget de formation dans le cadre des procédures d'achats publics et des mises en concurrence de prestataires ainsi que des normes qualité. La formation en Ville de Genève est certifiée par le label Eduqua depuis 2005.

La DRH essaie de répondre autant que possible aux besoins en formation de l'administration: des enquêtes des besoins sont faites chaque année pour essayer de cerner et coordonner l'ensemble de ces besoins. Elle essaie d'apporter une valeur ajoutée en termes de qualité, de suivi, d'achat public et de mise en concurrence des prestataires. Il y a une équipe constituée de trois chargés de formation continue qui sont à même de questionner les besoins, de prévoir et de concevoir les meilleurs dispositifs, pour les bonnes personnes, dans le meilleur format. Si les managers peuvent imposer des formations du catalogue à des membres de leurs équipes (notamment par le biais des entretiens managériaux), le catalogue est plus souvent utilisé par les membres du personnel de manière non obligatoire pour des besoins individuels. Pour essayer de promouvoir et encourager les formations en lien avec les valeurs de la Ville de Genève (comme celles qui concernent les luttes contre les discriminations), ces cours sont catégorisés comme «assimilés à une formation obligatoire» afin de ne pas décompter le droit à la formation de certains membres du personnel. Certaines existent depuis plusieurs années, comme celle dédiée à la communication inclusive, qui était anciennement appelée «langage épïcène».

Ils essaient de travailler par public cible. Certaines formations sont tout public. Dans le catalogue 2022 sera ajoutée une nouvelle formation axée sur le rôle de témoin de situations de violence, de discrimination, voire de sexisme ordinaire appelée «Ne détournez pas le regard». Deux cours, réservés aux femmes, ont un grand succès: «Egale à moi-même» qui traite des questions de positionnement professionnel pour les femmes, de prévoir un cadre sécurisé pour créer une entraide ou un réseau ainsi que «Auto-défense pour femmes». L'auto-défense y est traitée sous l'aspect physique et verbal afin de pouvoir désamorcer des situations et de travailler la confiance.

Depuis l'année dernière, une formation pilote est proposée aux hommes afin d'aborder ces questions d'égalité librement. Ce pilote a permis de constater que des hommes, lorsqu'ils sont entre eux, baissent la garde et peuvent avoir un

discours plus authentique et dévoiler des éléments de leur éducation qui ont pu influencer leur conception de l'égalité, et on voit de belles prises de conscience.

Il y a également des formations sur la diversité, puisque l'on sait que la gestion de la diversité, à la fois en entreprise et avec les usagers et usagères, est un vrai défi puisque les clichés et les stéréotypes ne sont jamais loin. Sur les questions LGBTIQ+, il y a «Orientation sexuelle, affective et identité de genre au travail» tout public qui marche aussi très bien. «Articulation vie professionnelle et vie privée» a été mis car il y a une progression à faire au sein de l'administration, puisqu'il arrive encore, notamment en commission de formation continue, qu'il y ait des retours de partenaires sociaux ou de représentants du personnel sur des temps partiels qui peuvent être discriminés sur leur taux d'activité. Il y a également «Les midis du développement durable», organisé avec l'Agenda 21, qui a pendant plusieurs années organisé des événements sur des questions d'égalité. Ce sont des formats très courts qui ont très bien marché. Les formations du catalogue sont mises en place à travers le travail en commission de formation continue qui recensent les besoins de l'administration. Si des formations sur mesure sont demandées plusieurs fois, dans des services différents, cela peut amener à les inscrire dans le catalogue. Au niveau du prix, la moyenne journalière est de 2000 francs pour un formateur ou une formatrice, donc si l'on veut former massivement et en salle en Ville de Genève, cela représenterait un coût trop important.

Les formations sur mesure concernent des besoins spontanés manifestés dans les services, via l'enquête des besoins ou dans le cadre de projets ou de réorganisation dans les services. L'avantage est de challenger les prestataires pour qu'ils adaptent le cours au plus près de la réalité professionnelle des personnes. Cela oblige à travailler au niveau des services, voire d'équipes au sein des services, et s'il faut former massivement sur une thématique, cela prend du temps et potentiellement trop d'argent. Les formations sur mesure et du catalogue se nourrissent réciproquement; leur grande différence est l'obligation d'y participer ou pas.

En Ville de Genève il y a un vrai attachement à la formation en présentiel car elle crée une transversalité à travers l'administration. Le premier cours en ligne a eu lieu l'année passée sur le système de contrôle interne pour laquelle il n'était pas possible de former en salle. La formation de sensibilisation obligatoire sur le harcèlement et la lutte contre le sexisme et les discriminations est la deuxième. Ces questions y sont traitées au sens large. Son but est de sensibiliser massivement et rapidement un grand nombre de personnes. L'Etat de Genève, qui travaillait sur le sujet, a contacté la DRH pour mutualiser les coûts. Le groupe de travail était formé de représentants de l'Etat (Office du personnel, Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), police, Bureau de l'égalité, Groupe de confiance) et de la DRH. L'ensemble de ce module, confié à un prestataire externe, a coûté 33 000 francs; sur cette somme, 23 000 francs sont financés

par l'Etat de Genève et 10 000 francs par la Ville. L'adaptation du module – aux normes de la Ville, par exemple le règlement sur l'égalité et le REGAP, et la création d'un quizz pour vérifier la compréhension des personnes en fin de formation – a coûté en sus 4000 francs. Le coût total pour la Ville est donc de 14 000 francs, ce qui est concurrentiel par rapport au présentiel pour pouvoir former l'ensemble du personnel. Pour une formation de la sensibilisation, c'est probablement le format à privilégier. La DRH souhaite reproduire cette expérience que chacun a pu suivre à sa vitesse. Les personnes sont plongées dans des situations où, tour à tour, elles sont mises à la place d'une personne victime, d'une personne témoin, et potentiellement aussi d'auteur conscient ou moins conscient. Cela se termine sur un point de vue de personnes qui ont la responsabilité de faire cesser les situations de harcèlement: des représentants de l'employeur (les managers), les RH ou les personnes qui ont vent de la situation. Dans ce *e-learning* est intégrée la déclaration des principes du Conseil administratif. Le 16 juin, le déploiement a été fait à 180 cadres supérieurs; trente l'ont complété le premier jour. Il y aura un bilan plus spécifique de ce *e-learning* évalué par les participants comme pour toutes les formations proposées. En septembre, cette formation sera déployée à l'ensemble de l'administration, département par département, pour que tout le monde puisse en bénéficier. Il est possible, sans coûts supplémentaires, de donner accès à ce module aux membres de la commission des finances pour qu'ils puissent en prendre connaissance et voir comment il est structuré.

Le fonds pour la formation professionnelle et continue, auquel la Ville participe et dont elle reçoit des financements, est en train de sonder tous les acteurs publics genevois pour identifier des besoins communs, notamment en formation digitale, afin de mutualiser les ressources et travailler ensemble sur des thématiques communes.

Questions-réponses

Comment la DRH s'assure-t-elle que tout le personnel de la Ville suive ce module à distance?

La Ville passe par un *learning management system* (LMS) synchronisé avec l'annuaire de la Ville. Cet *e-learning* est déployé à tous ceux et celles qui ont un accès informatique et une adresse e-mail dans le système, ce qui permet de savoir qui l'a suivi et qui ne l'a pas suivi. Concernant les personnes qui n'ont pas d'accès informatique, des bornes ont été installées dans les entrepôts des services concernés, comme le Service des espaces verts (SEVE) ou la Voirie. L'idée serait de rendre accessible via un simple lien qui donne l'accès à cet *e-learning* sur ces bornes, voire d'essayer de le diffuser par le biais des adresses mail privées. Pour ces personnes, le suivi ne sera pas possible, puisqu'il ne passe pas par la plateforme.

Le déploiement de ces formations est-il lié à la proposition, votée par le Conseil municipal, demandant un plan d'action sur trois ans pour le déploiement d'actions liées au harcèlement sexuel et aux discriminations?

Tout un volet de formations est financé dans le cadre de la proposition «Plan d'action objectif zéro sexisme dans ma Ville»: la formation «Ne détournez pas le regard» destinée au public extérieur et qui est maintenant déployée dans le catalogue des formations, donc on voit qu'il y a un transfert entre l'extérieur et l'administration; les cours d'autodéfense pour divers publics cibles, notamment les jeunes adolescentes ainsi que la formation pour des APM qui est plus une sensibilisation de base sur les discriminations.

Le coût moyen d'une heure de formation est généralement entre 180 et 200 francs, donc plus bas que celui de la Ville. Comment la Ville négocie-t-elle les tarifs des intervenants?

Si la journée de formation dure souvent six heures effectives, les horaires de formation sont de 8 h 30 à 17 h. Cependant les prestataires arrivent plutôt vers 8 h à la demande de la Ville, donc ce sont plus des journées de huit heures avec des honoraires de 250 francs/heure. C'est un vrai challenge pour la Ville de maintenir ces tarifs, car beaucoup de prestataires travaillent avec le secteur privé à des tarifs qui explosent ces plafonds. Le tarif de 2000 francs par jour correspond à un tarif harmonisé au sein de l'Etat de Genève, des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), de l'Hospice général, des Services industriels de Genève (SIG), des Transports publics genevois (TPG) et des partenaires d'autres cantons. La difficulté est que parfois des services qui désirent des formations sur mesure prennent de l'avance en contactant des prestataires dont les propositions d'offres dépassent souvent ces 2000 francs par jour. Les prestataires qui sont à des tarifs supérieurs doivent travailler avec d'autres clients.

Vouloir rendre cette formation obligatoire suggère-t-il qu'il y ait un vrai problème de discrimination au sein de la Ville? Quelles sont les inégalités ou les discriminations que la Ville cherche à corriger?

Pour le magistrat, une formation n'a pas lieu uniquement s'il y a un problème. Cela peut aussi être pour maintenir un niveau de compétence, ou pour perfectionner un certain nombre d'acquis. La Ville veut être un employeur exemplaire, dans la mesure du possible. Cela étant, la Ville n'exclut pas, comme cela s'est passé dans d'autres entreprises qui se voulaient aussi exemplaires, que ce genre de choses puissent exister. Donc il est important pour le Conseil administratif de maintenir ce niveau de compétence. A la suite de l'étude plus complète, l'on verra bien si réellement il n'y a pas de phénomènes de harcèlement ou de sexisme. Mais, malgré la meilleure volonté, les humains traînent un certain nombre de comportements, parfois millénaires. Et on n'attend pas forcément un problème avant de procéder à la formation. Cela permet d'attirer l'attention, de maintenir

un comportement que l'on souhaite exemplaire, et de le perfectionner si c'est possible.

M^{me} Barberis ajoute qu'il y a un enjeu, dans un environnement de travail large, de garantir que chacun et chacune puisse continuer à exprimer sa motivation et déployer pleinement ses compétences. Pour cela, l'environnement doit être le plus bienveillant possible. Au-delà de la lutte contre les discriminations réelles et factuelles, dans les enjeux de formation, il y a aussi la prévention des risques psychosociaux, ou la garantie qu'en tant que contexte et environnement professionnel la Ville est un employeur qui donne envie de venir au travail et fait une place à chacun et chacune.

Est-ce que l'on ne confond pas le qualitatif avec de la prévention?

Selon le magistrat si l'on demande à X personnes si elles harcèlent leurs collaboratrices ou collaborateurs, elles répondront que ce n'est pas le cas, puisqu'elles savent que c'est répréhensible. Il s'agit de rendre attentif à cette problématique, d'accentuer encore la position du Conseil administratif et de l'administration sur le fait qu'un certain nombre de comportements ne sont pas admissibles. Le diable se cache souvent dans les détails, donc cette formation tend à accentuer cette attention de la part du Conseil administratif. Si l'on rendait la formation facultative, il est probable que des suspicions naissent autour des personnes qui s'inscriraient. Dans tout projet de prévention ou de sensibilisation, il est indispensable que l'autorité politique, en l'occurrence le Conseil administratif, fasse en sorte que cela soit une priorité. En rendant cette formation obligatoire, non seulement on attire l'attention sur la sensibilisation, mais surtout on s'assure de la participation des gens qui pourraient avoir ce genre de comportements mais ne se sentiraient pas concernés. Sans la mobilisation de la société civile de ces dernières années, des mouvements comme Me too qui tendent à dénoncer et à voir l'ampleur que recouvrent à la fois le harcèlement sexuel et le sexisme dans la société, cela n'aurait pas été mis en lumière. Il faut continuer et il y a encore beaucoup à faire dans ce domaine. La question de la RTS l'a interrogé sur le fait que ce genre d'événement puisse surgir malgré le fait que ce soit une entreprise moderne, avec des RH modernes. La formation n'est pas la seule arme, mais c'en est une.

Qu'est-il prévu concernant le benchmarking et le suivi?

Est-ce que la Ville a un processus pour s'assurer que non seulement les formations aient été suivies et comprises, mais que les principes aient aussi été intégrés?

L'on est sur des formations courtes de sensibilisation. On peut savoir qui l'a suivi, qui a répondu correctement au quizz et compris le message, ce qui n'existe pas dans une formation en présentiel. Ensuite il y a les indicateurs de satisfaction, avec des enquêtes de satisfaction généralisées, et où les membres du personnel sont toujours loquaces et partagent énormément. Dans ces questionnaires, il y a

la question du transfert dans la pratique. La seule chose, pour vérifier le transfert, c'est que dans le questionnaire à chaud il est demandé si les personnes estiment que les contenus sont transférables et, en dessous d'un certain seuil, elles doivent en expliquer les raisons qui l'empêchent d'après elles.

Cette motion visant a priori le personnel en contact avec le public et les services qui seraient à risque, comment les définir?

La notion de membres du personnel en contact avec le public est très difficile à appréhender. Il y a du personnel de Voirie qui est sur l'espace public, mais qui n'est pas nécessairement en interaction avec le public. A l'inverse, il y a du personnel qui travaille en bureau et qui peut l'être beaucoup plus fréquemment.

Pourquoi cette formation n'est-elle pas proposée en présentiel afin de permettre de partager les interprétations, ce qui est très important pour sortir de l'idée d'un coupable et d'une victime, et d'entrer dans une logique de coresponsabilité où l'on s'écoute mutuellement?

La question présentiel/à distance a été posée par le Conseil administratif, car les cadres supérieurs étaient plutôt inquiets du temps que cela prendrait et où ils devaient bloquer des plages horaires.

Y a-t-il une stratégie en termes de priorisation?

C'est département après département.

Peut-on former les employés à ne pas être des agents moraux mais à intervenir quand ils entendent des remarques, par exemple antisémites ou homophobes?

Pour le magistrat, c'est une obligation d'intervenir si des gens constatent des comportements répréhensibles par la loi comme des propos racistes ou homophobes sur l'espace de travail. La Ville donne un certain nombre d'alertes et est parfois saisie par des collaborateurs autres que la personne elle-même. Après c'est tout un processus d'investigation, puisqu'il est toujours nécessaire de respecter la volonté de la personne victime de comportements problématiques.

Les formations proposées dans le catalogue s'inscrivent souvent dans le rapport de travail. Y a-t-il une formation destinée aux personnes qui travaillent par exemple dans un guichet ou en tant que surveillants à la piscine?

Des formations sur-mesure ont été organisées pour les personnes en contact avec le public, sur des formes de discrimination très ciblées: par exemple, il y en a eu une sur des questions de diversité ethnique (la GIM a beaucoup travaillé sur ce sujet); une pour le Service social (SOC), sur des questions des personnes atteintes de troubles cognitifs, pour éviter de penser à tort que ce sont des personnes déséquilibrées; à la Voirie et au SEVE, il y a eu des formations sur les interactions avec la communauté rom.

Quels sont les droits du personnel concernant la formation continue?

Pour les formations non obligatoires, cinq jours de formation quel que soit le taux d'activité. Ce sont des formations que les personnes peuvent demander et qui doivent être validées par la hiérarchie.

Comment la participation des employés de la Ville aux formations continues est-elle évaluée?

Le taux moyen de couverture est à 60% ce qui est un taux de couverture moyen. Il y a de très grands écarts entre les services. Ceux qui sont au plus bas sont à 20%, et plusieurs services sont à 100% car ils ont des obligations légales à se former.

Est-ce que les gens qui sont sur le terrain, comme les APM, le SEVE, les gens qui collectent les déchets, les secrétaires dans les guichets, etc., sont bien inclus dans les formations?

Les formations sur mesure sont plus structurées que celles du catalogue, puisqu'elles se font au plus proche des réalités métier; plusieurs formations ont pu être faites au SEVE, à la GIM, au Grand Théâtre de Genève (GTG), au Service culturel (SEC) ou encore auprès des APM. Ce personnel de terrain a tendance à moins se former. C'est précisément par le biais de ce type de formation sur mesure que l'on essaie de les amener à se former. Pour cela, il est nécessaire d'avoir un appui, une volonté des directions de services. La DRH ne se contente pas d'attendre que les besoins sur mesure lui parviennent et essaie d'être proactive, par exemple en allant solliciter les services sur ces questions d'égalité.

Ne manque-t-il pas des formations relatives aux principaux enjeux qui sont de changer la perspective de l'administration sur sa propre population pour agir avec bienveillance?

C'est juste un aperçu du catalogue qui a été présenté; certaines formations en communication ne traitent pas forcément des questions de discrimination mais des relations avec le public, en termes d'accueil et de qualité de service. Donc cette question est traitée à travers le catalogue et les formations sur mesure. Beaucoup traitent de la qualité de service (question de l'interaction bienveillante et qualitative).

Y a-t-il une corrélation entre le taux d'absentéisme, de plaintes ou de conflits en interne?

La DRH n'est pas en mesure de piloter des enquêtes de ce type à l'échelle de toute l'administration. Cela se fait en revanche assez souvent pour des équipes ou services afin d'essayer de disposer d'indicateurs. Un exemple est le processus mis en place pour le Musée d'ethnographie qui voulait une formation sur l'accueil du public et la qualité de service, et plutôt que juste partir sur une formation de base

ils ont essayé de chercher des indicateurs de satisfaction du public. Ces indicateurs étaient par exemple le nombre de plaintes reçues par téléphone ou par mail, des remarques négatives dans le livre d'or. Cela a permis de travailler de la manière la plus précise possible sur le besoin qui est au cœur de l'action de création de formation. Cela avait aussi été fait avec le SEVE pour les interactions avec la communauté rom. Cela ne peut qu'être fait à une petite échelle. C'est plus compliqué à l'échelle de toute l'administration.

Par rapport aux gens qui travaillent avec le public, si des plaintes relatives au comportement des personnes en question sont remontées, que se passe-t-il?

Dans l'ensemble du Conseil administratif, il y a une attention toute particulière lorsque ce genre de cas remonte. Mais une erreur peut toujours survenir.

Séance du 22 juin 2021

Discussion et vote

Pour le commissaire du Mouvement citoyens genevois, le texte n'a pas la forme d'une motion. Le Mouvement citoyens genevois est également en faveur de lutter contre la discrimination. Les auditionnés ont détaillé les actions menées en fonction du catalogue et en dehors de celui-ci. Lorsqu'un chef de service décide qu'une formation doit être obligatoire, elle le devient. Dans beaucoup de services les employés suivent déjà ces formations spécifiques lorsqu'ils sont confrontés à ces problématiques. Chacun est sensible aux discriminations mais ce n'est pas une raison pour obliger tout le monde à suivre des formations. Il conclut donc que le travail que propose cette motion est déjà fait. La Ville fait très bien son travail et cette motion n'est donc pas utile. Le Mouvement citoyens genevois refusera donc cette motion.

Pour la commissaire du Parti libéral-radical, le but d'une formation obligatoire doit être précis et pragmatique. La formation proposée par la motion est plus vague. Il n'est pas en faveur d'imposer des formations qui ne sont peut-être pas nécessaires pour tout le monde et chaque formation doit laisser une part de liberté à chacun, afin que chaque employé se perfectionne selon ses besoins. Il n'approuve pas cette censure qui vise sans arrêt à redresser des comportements à l'aide de formations obligatoires. Il rappelle que chaque service a des besoins spécifiques et qu'il n'est pas nécessaire de créer un cadre si rigide et contraignant, susceptible de provoquer l'effet inverse que celui qui était escompté. Il est d'avis que d'imposer des formations empêche les employés de se perfectionner. Le Parti libéral-radical, qui prône la liberté et la responsabilité individuelle comme des valeurs fondamentales, votera contre cette motion. La proposition de cette motion supprime toute possibilité de choix pour l'employeur. Le Parti libéral-radical rappelle qu'une motion est déposée dans le but d'améliorer des

pratiques et d'en suggérer de nouvelles afin d'améliorer les prestations et non pour célébrer des actions déjà mises en place par les magistrats. Il est évident que celui qui est raciste ignore qu'il est raciste. Cependant, ces formations obligatoires n'amèneront pas une personne à se rendre compte qu'elle est raciste. Le but visé de lutter contre les discriminations ne sera pas atteint grâce à la contrainte; elle pourrait provoquer l'effet inverse. Il approuve les buts visés par la motion mais n'approuve pas la méthode employée pour les atteindre.

La commissaire du Parti socialiste indique que son groupe est en faveur de toutes les mesures de lutte contre toutes formes de discrimination et soutiendra donc cette motion et son renvoi au Conseil administratif. Une formation a un effet positif de sensibilisation et de prévention contre toutes formes de discrimination. De plus, rendre ces formations obligatoires n'est pas contre-productif car actuellement les personnes s'inscrivent volontairement à ce genre de formation uniquement si elles se sentent directement concernées. D'autres ne s'inscrivent pas car elles ne se sentent pas concernées et ne pensent pas être victimes ou coupables de discrimination. Ce genre de formation ne vise pas à désigner un coupable ou une victime, mais de rappeler des règles de lois de base, d'apprendre à les appliquer dans des situations diverses et de rendre le public attentif. La motion vise donc à rendre les employés de la Ville attentifs et à les rendre capables de réagir rapidement en cas de discrimination. Pour le Parti socialiste, la Ville exerce un excellent travail au niveau de la formation. Elle fait également la promotion de la diversité. Il peut y avoir dans un service beaucoup de personnes amenées à travailler ensemble qui possèdent des origines diverses et qui proviennent de tous les milieux. Certains collègues peuvent avoir des attitudes discriminatoires à l'encontre d'autres collègues sans que ceux-ci s'en rendent compte. Certains chefs peuvent être moins sensibles à ces problématiques et par conséquent ne sensibiliseront pas leurs employés sur ces sujets. Ainsi, si les formations deviennent obligatoires, chacun pourra y avoir droit. Renvoyer cette motion au Conseil administratif est un signal fort de soutien. Pour rappel, la formation qui a déjà été mise en place concerne uniquement le harcèlement sexuel. La motion vise à lutter contre le racisme, sexisme, etc., par le biais de formations obligatoires.

Pour le commissaire de l'Union démocratique du centre la lutte contre les discriminations est importante. Les comportements déviants ne doivent pas être excusés. Néanmoins, il est d'avis que cette motion est trop extrême. L'information existe déjà en Ville de Genève; 40% de tous les employés de la Ville ont déjà profité de ces formations. Le message est sûrement déjà passé. Il n'approuve pas le fait de forcer les autres employés à suivre ces formations. Chaque employé possède ses convictions personnelles et se doit de respecter son entourage. L'Union démocratique du centre votera contre cette motion.

La commissaire du groupe des Vert-e-s indique que son groupe est en faveur de cette motion qui propose une mesure qui lutte contre la discrimination. Il est

important que ces formations aient lieu. Il existe déjà des formations diverses destinées à différents publics, dont 40% y ont participé. Une partie de ces formations est obligatoire pour quelques services et d'autres ne le sont pas. Ainsi il subsiste 60% des employés qui ne les ont pas suivies et n'ont donc pas été sensibilisés sur ces principes. Le fait de pousser les employés à être plus attentifs est important. Il ne s'agit donc pas d'imposer des règles aux employés, de les catégoriser en victimes ou en coupables mais de revoir des principes et de trouver des outils pour prévenir un comportement inadéquat. Le but de ces formations est de sensibiliser tout le monde et de mieux se comporter avec son entourage. De plus une personne peut être victime d'un comportement inadéquat sans s'en rendre compte. Le groupe des Vert-e-s vote en faveur de cette motion car le travail de la Ville est excellent et ils désirent qu'elle continue dans cette voie. Il s'agit donc d'un signal de soutien car la lutte contre la discrimination est un long cheminement qui commence par les formations disponibles dans le catalogue et cette motion propose de continuer les efforts notamment grâce à cette formation obligatoire. Pour rappel, lors de la présentation il était stipulé que les formations durent cinq jours par année pour chaque employé. Le droit à la formation à la Ville de Genève est important et est budgété, il n'y aura donc pas d'augmentation de coûts liés à ces formations. De plus, les coûts du *e-learning* ont été mutualisés avec l'Etat et seront par conséquent bas par rapport à d'autres types de formations proposées par la Ville de Genève. Le groupe des Vert-e-s rappelle que, selon les statistiques du Centre Ecoute contre le racisme, la situation du racisme et de l'homophobie en Suisse n'a pas changé depuis une vingtaine d'années en Suisse. Les discriminations font partie de la réalité. L'Etat et le système démocratique n'ont toujours pas agi de manière conséquente pour lutter contre des situations et actions condamnables par la constitution du Code pénal suisse. Le fait que les employeurs rendent ces formations obligatoires n'empire pas les situations et n'agit pas comme une obstruction à la liberté de pensée. Les études ont prouvé que différents moyens aident à remédier à la discrimination dont la prévention ainsi que les formations. Lorsqu'une personne décide de s'engager dans l'administration publique, elle se doit de respecter certaines valeurs. Il est important de suivre des formations, qu'elles soient obligatoires ou non. Actuellement, si l'on veut agir, il faut des formations obligatoires et promouvoir l'exemplarité de l'employeur. Genève est le centre mondial des droits humains et la capitale de la diplomatie, elle se doit donc d'être exemplaire à ce niveau.

La commissaire du Parti démocrate-chrétien indique que son groupe est sensible à la question de la lutte contre la discrimination. Son parti soutient toutes les politiques publiques qui visent à lutter contre la discrimination. Il est d'avis que la formation et la sensibilisation des fonctionnaires sont essentielles. Cependant, l'audition des services de la Ville a montré qu'ils étaient conscients des problèmes actuels et qu'ils géraient bien les questions de formation. Une politique de lutte contre la discrimination est déjà entrée en vigueur à la Ville

et les commissaires sont tous d'accord pour la soutenir. Le Parti démocrate-chrétien considère que ce n'est pas la responsabilité du Conseil municipal de rendre cette formation obligatoire. La décision appartient à la direction du service car les chef-fe-s de service connaissent bien les métiers. Ils peuvent rendre obligatoires certaines formations pour certains métiers notamment ceux qui impliquent un contact avec le public. De plus, rendre obligatoire pour tous les employés cette formation engendrera un coût supplémentaire – coût qui n'est pas négligeable. Le Parti démocrate-chrétien considère que par mesure d'efficacité et d'efficience cette décision doit appartenir aux directions et pas aux politiques. Le Parti démocrate-chrétien refusera donc cette proposition.

La commissaire d'Ensemble à gauche indique que son groupe soutiendra cette motion. Elle admet que la forme des considérants est sommaire, mais qu'il ne faut pas s'y arrêter car la proposition concerne un sujet important. Les auditions ont permis de connaître les différents types de formations qui sont proposés par la Ville de Genève, notamment en collaboration avec l'Agenda 21 qui lutte également contre les discriminations ainsi que les RH. Le catalogue de formation est une offre qui existe depuis longtemps; pourtant les personnes ayant le plus besoin de formation sont souvent celles qui n'en suivent pas. Il est important que cette offre existe car elle permet d'avoir des repères. Les formations obligatoires sont organisées avec les différents services et départements pour répondre aux besoins. Ensemble à gauche est ravi de constater que les employés de la GIM ont suivi une formation sur l'accueil. Il est important que les métiers qui sont en contact avec le public bénéficient de formations, comme la police municipale, la Voirie, etc. et trouve intéressant ce nouveau projet de formation notamment car il crée les statuts de témoin et de victime et permet de savoir comment intervenir dans une situation pouvant mener à des discriminations. Ensemble à gauche exprime également ses réticences quant au fait que ces formations soient obligatoires. Cependant, ces formations sur mesure sont indispensables; il n'est pas souhaitable qu'elles mènent à des résistances bien qu'elles soient obligatoires. Il est donc profitable d'avoir à disposition les formations du catalogue ainsi que des formations plus ciblées qui sont définies dans le cadre de travail. Il est important également de soutenir cette motion afin de soutenir le travail en cours mené par les différents services.

Votes

L'amendement suivant est proposé par une commissaire du Parti libéral-radical: «Dans le cadre des politiques de l'Agenda 21 et en cette année de mairie sous le signe de l'égalité, le Conseil municipal demande au Conseil administratif de *suspendre les formations continues à choix pour toutes celles et ceux qui n'auraient pas encore suivi la formation continue obligatoire* pour toutes et tous les employé-e-s de la Ville de Genève, qui sont exposé-e-s à des publics (le

personnel des institutions sociales, culturelles, sportives et de la sécurité), afin de lutter contre le sexisme, le racisme, l'homophobie, la biphobie, la transphobie ainsi que toutes les autres formes de discrimination, qui sont édictées par l'article 261 bis du Code pénal.»

Par 9 non (4 S, 3 Ve, 1 PDC, 1 EàG) contre 4 oui (2 PLR, 1 PDC, 1 MCG), l'amendement est refusé.

Par 8 oui (4 S, 3 Ve, 1 EàG) contre 6 non (1 UDC, 2 PDC, 2 PLR, 1 MCG) et 1 abstention (PLR), la motion M-1510 est acceptée.

Une commissaire du Parti libéral-radical annonce un rapport de minorité.

21 juillet 2021

B. Rapport de minorité de M^{me} Michèle Roulet.

Mesdames les conseillères municipales, Messieurs les conseillers municipaux,

Cette motion est une illustration exemplaire d'une paresse intellectuelle qui envahit de plus en plus le parlement de notre commune genevoise. On remarque que cette motion qui n'est pas, à proprement parler, une motion:

1. n'a aucun considérant et se limite à une seule phrase! Vouloir «lutter contre le sexisme, le racisme, l'homophobie, la biphobie, la transphobie ainsi que toutes les autres formes de discrimination» en se contentant d'énoncer une demande de formations continues est un peu léger et inconsistant;
2. traite sans distinction de «sexisme, de racisme, d'homophobie, de biphobie, de transphobie ainsi que de toutes les autres formes de discrimination»;
3. adresse une demande de formation sans prendre la peine de considérer ce que la Ville offre déjà à ses employés. Or, des modules de sensibilisation sur le sexisme et le harcèlement dans l'espace public (module obligatoire pour la police municipale dans sa formation de base) existent déjà dans la large palette de formations offertes par la Ville à ses employés;
4. ne questionne nullement l'effet contre-productif que peut avoir une formation imposée à tous les employés. Par ailleurs, englober «toutes et tous les employé-e-s de la Ville de Genève», est une manière irrespectueuse de traiter le personnel sans tenir compte des situations dans lesquelles il se trouve et sans laisser aux employés la possibilité de choisir leur formation pour se perfectionner dans un domaine qu'ils jugeraient utile. Cette indifférenciation des besoins spécifiques nie la liberté et la responsabilité de chacun;
5. dépossède les chefs de service de leurs compétences en rendant «obligatoires des formations continues pour toutes et tous les employé-e-s de la Ville de Genève». Un directeur ou une directrice d'un musée voudra peut-être exceptionnellement imposer une formation continue à son personnel dans le but d'améliorer l'accueil dans son institution. Dans le secteur sportif, des responsables plaideront peut-être pour une formation afin de sensibiliser leurs employés aux discriminations de genre fréquentes dans les milieux sportifs. Toutefois, ces formations obligatoires, bien ciblées sur des objectifs précis, doivent rester exceptionnelles et être contextualisées pour être efficaces et répondre aux besoins d'un service;
6. met tous les employés de la Ville sous un même régime. Cela ne favorise guère le dialogue et les prises de conscience, mais passe plutôt tout un chacun à la moulinette de l'idéologie dont est porteuse M^{me} Arlotti, auteur de la

motion M-1510, qui, lors de son audition du 3 mars 2021, a plaidé contre toute forme de discrimination, contre le «sexisme structurel».

Toute discrimination s'alimente de préjugés dont les personnes sont porteuses, qui les propagent d'autant plus aisément qu'elles ignorent qu'elles en sont détentrices. Or, parler de «racisme structurel» ou de «sexisme structurel», c'est véhiculer l'idéologie de la «cancel culture» ou du mouvement «woke» («éveillé» en anglais, car ce courant vient des Etats-Unis!) qui veut éveiller les consciences aux injustices et oppressions que subiraient toutes les minorités. Mais n'est-il pas prétentieux et paradoxal de se proclamer «éveillé»? N'est-ce pas le propre de toute idéologie de revendiquer détenir une clairvoyance que d'autres ne posséderaient pas, et qu'il s'agit de propager le plus largement possible (sous la coercition et la contrainte si nécessaire) afin d'améliorer le monde, de le rendre plus juste, voire de le purifier? Cette vision essentialiste, qui juge les êtres en fonction de leurs particularités physiques (genre, couleur de peau, âge, orientation sexuelle...) imprime un fatalisme qui sépare la population en communautés avec d'un côté les bonnes communautés (les minorités opprimées!) et les mauvaises communautés (les dominants, assimilés aux mâles blancs quinquagénaires!). Cette idéologie, qui nie la raison, la culture et la liberté individuelle, met en danger nos démocraties et use d'un discours victimaire contre-productif, gros de dénonciations qui, loin de lutter contre les préjugés, le racisme et le sexisme, favorise au contraire les discriminations qui se nourrissent toujours de la haine de soi, de l'angoisse et du désespoir.

Si le Parti libéral-radical refuse cette motion, ce n'est pas parce qu'il ne serait pas sensible à la nécessité de lutter contre les discriminations, mais plutôt parce que l'auteur (ou autrice) de la motion a montré lors de son audition qu'elle défend une théorie qui glisse vers un embrigadement des esprits. Il ne suffit pas de prétendre vouloir lutter contre les discriminations, encore faut-il que les actions engagées soient mûrement pensées afin qu'elles puissent apporter des effets bénéfiques.

Or, si le Conseil administratif de cette nouvelle législature (comme l'a rappelé M. Gomez lors de son audition du 16 juin 2021) maintient comme priorité la lutte contre toutes les discriminations dont les femmes, les personnes LGBTQIA sont victimes, et qu'il a mis en œuvre une politique de prévention contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail en déployant une formation de *e-learning* pour tous les cadres supérieurs de chaque département, et que la Ville fait beaucoup sur le thème de la discrimination en offrant aussi une large palette de formations à ses employés pour les sensibiliser à ces problèmes, certaines de ses actions, il faut l'avouer, loin de lutter contre les discriminations, les exacerberaient plutôt, comme:

- la féminisation de l'espace imposée sans consultation publique (et sans respect des textes votés au Grand Conseil) heurte souvent la population. Faire

tomber des hommes de leur piédestal (rappelons que la Ville voulait, par exemple, supprimer le nom de la «rue Jean-Violette» pour y accrocher celui de Grisélidis Réal) n’aide pas forcément la cause des femmes;

- la campagne «zéro sexisme dans ma ville», qui présente toujours les femmes en êtres fragiles, incapables de se défendre, comme d’éternelles victimes, pourrait aussi produire des effets indésirables;
- l’obligation faite aux employés de la Ville d’utiliser une langue épïcène (directive imposée depuis 2013!) avec l’ambition même, comme l’a rappelé M. Gomez, d’aller plus loin dans la lutte contre les discriminations en incluant les personnes non binaires et trans. Cela impliquerait non seulement l’emploi de l’écriture «dite» inclusive à laquelle il faudrait encore ajouter un x pour les personnes non binaires (par exemple «travailleur-euse-x-s»!). Une telle directive est, pour le Parti libéral-radical, un abus des autorités de la Ville de Genève, car l’Etat n’a pas à imposer à son personnel une langue et une écriture, domaines qui ne sont pas de sa compétence.

En conclusion, clamer vouloir lutter contre les discriminations en imposant des formations obligatoires pour tous les employés de la Ville, outre le coût que cela représenterait, est inacceptable pour le Parti libéral-radical. En effet, si une formation peut être utile pour lutter contre les discriminations et améliorer les prestations en Ville de Genève, ce n’est, en aucun cas, au Conseil municipal de s’immiscer dans la gestion des fonctionnaires de la Ville en voulant leur imposer une formation continue obligatoire. Une telle décision ne peut appartenir qu’à la direction des services ou départements qui connaît les besoins et attentes de son personnel et les contextes spécifiques dans lesquels celui-ci exerce son activité ou son métier et n’est pas du ressort des politiques! Pour toutes ces raisons, le Parti libéral-radical a refusé ce texte.