

Rapports de majorité et de minorité de la commission des finances chargée d'examiner la motion du 7 mars 2018 de M^{mes} et MM. Maria Pérez, Gazi Sahin, Brigitte Studer, Amanda Gavilanes, Hélène Ecuyer, Annick Ecuyer, Ariane Arlotti, Morten Gisselbaek, Tobias Schnebli et Albane Schlechten: «L'égalité c'est maintenant».

A. Rapport de majorité de M^{me} Oriana Brücker.

Cette motion a été renvoyée à la commission des finances le 14 novembre 2018, qui l'a traitée le 29 janvier 2019 sous la présidence de M^{me} Maria Vittoria Romano, et les 23 juin et 14 septembre 2021 sous la présidence de M^{me} Brigitte Studer. Les notes de séance ont été prises par M^{mes} Shadya Ghemati et Jade Perez et par M. Xavier Stern, que la rapporteuse remercie pour la qualité de leur travail.

PROJET DE MOTION

Le Conseil municipal demande au Conseil administratif:

- de renforcer la politique d'égalité de la Ville de Genève de façon transversale dans l'ensemble des départements en adoptant le principe de *gender budgeting* qui consiste à lire le budget sous l'angle du genre, pour permettre de pallier les inégalités;
- d'intégrer la question de l'égalité d'accès à la Ville, aux prestations et aux subventions pour les femmes et les personnes LGBT au rang des indicateurs.

Séance du 29 janvier 2019

Audition de M^{mes} Maria Pérez et Ariane Arlotti, motionnaires

M^{me} Pérez explique que le terme *gender budgeting* définit une stratégie qui consiste à élaborer des budgets en étant sensible à la notion de genre. Cette stratégie, de longue haleine, permet d'analyser les budgets de la Ville de façon transversale et sous l'angle des égalités et des inégalités. Quand on essaye de pallier les inégalités au travers de mesures ciblées qui visent, par exemple, à supprimer l'inégalité salariale, alors on fait une politique ponctuelle. Le *gender budgeting*, au contraire, obéit à une logique du long terme.

Etant donné que cette motion a traîné à l'ordre du jour du Conseil municipal, la magistrate en charges des finances, M^{me} Salerno, a déjà anticipé son traitement et a mis en place deux projets pilotes avec le département de la culture et du sport (DCS) et le département de la sécurité et des sports (DSSP). Le *gender budgeting* invite à ne pas se focaliser sur un domaine particulier mais à traverser

tout le processus budgétaire, de la conception jusqu'aux comptes, justement pour ne pas créer de discriminations et afin de renforcer l'égalité. Cette stratégie permet par exemple de découvrir que dans certains domaines, comme celui des sports, il y a une inégalité dans la répartition des ressources. Dans d'autres domaines, comme celui de la culture, l'inégalité est avérée. Un rapport de Cinéforum, par exemple, indique que seules 25% des femmes demandent des subventions et que, quand elles en obtiennent, c'est souvent la moitié moins que les hommes. Dans le domaine de l'aménagement urbain, la question de l'égalité ne s'est jamais posée. Mais il serait intéressant d'en faire une analyse approfondie. Au final, tous ces domaines concernent les politiques publiques. M^{me} Pérez conclut qu'il faut passer d'abord par le *gender mainstreaming*, qui est une étape de réorganisation qui permet de se poser la question des inégalités.

M^{me} Arlotti complète les propos de M^{me} Pérez en indiquant que le 70% des subventions de la Ville sont attribuées à des clubs sportifs utilisés par des hommes. Les femmes, en raison d'obligations de garde d'enfants ou de sécurité de l'accès aux clubs pendant la nuit, renoncent à se rendre dans certains clubs. Or, il faut promouvoir la parité de l'utilisation des infrastructures sportives! Du côté de la culture, on découvre que, en dépit d'une certaine égalité femme/homme dans la fréquentation des institutions culturelles, ce sont plutôt les femmes d'un niveau social élevé qui fréquentent ces institutions. Il y aurait donc une meilleure promotion à faire pour améliorer l'égalité d'accès à ces institutions. Il faudrait que tous les projets soient analysés sous l'angle du genre. Il y a une réelle nécessité d'affiner les indicateurs et de publier régulièrement les chiffres. Il faudrait promouvoir des campagnes régulières pour lutter contre le sexisme structurel et contre toutes les discriminations, afin de promouvoir l'égalité en Ville de Genève. M^{me} Arlotti conclut en énumérant d'autres sujets sensibles qui mériteraient une approche transversale. La question du suicide, par exemple, si elle était traitée sous l'angle de l'égalité de genre, pourrait faire émerger des données intéressantes, comme le fait que les personnes LGBTIQ+ courent plus de risques de se suicider que les autres, surtout chez les jeunes de moins de 20 ans.

M^{me} Pérez rappelle que les projets pilotes actuels sont limités aux deux départements de la culture et de la sécurité et des sports. Ceci n'est pas suffisant. Il faut une réelle transversalité, qui prenne en compte la totalité des départements de la Ville.

Questions des commissaires

Un commissaire dit que cette motion part d'un bon sentiment, celui de l'égalité entre hommes et femmes. Or, la Ville de Genève fait déjà beaucoup dans ce sens. Et pour ce qui est de certains domaines, comme celui du sport, il est faux de dire que la plupart des subventions vont aux hommes! La réalité est simple: il y a

nettement moins d'équipes féminines, dû aussi au fait que les femmes ne veulent pas entrer dans le sport, leur constitution physique étant différente de celle des hommes. Le même commissaire ne comprend pas pourquoi les problématiques LGBTIQ+ sont impliquées dans cette motion. L'égalité sexuelle dans le sport est d'ailleurs particulièrement mise à mal par les hommes sportifs qui deviennent des femmes et qui, de par leurs hormones masculines, introduisent l'inégalité dans les résultats sportifs.

M^{me} Arlotti répond que les climats d'homophobie, de transphobie et de discrimination envers les femmes, donc de non-égalité, impactent le bien-être total de la société. Il est nécessaire d'avoir un regard transversal sur les différents projets, d'où l'intérêt de mettre en place un *gender budgeting*. Le sport est l'éternel vecteur de la pseudo-force masculine, qui est effectivement liée à la production naturelle de testostérone. Les hommes en ont plus. Mais ce n'est pas la question. Dans les grandes compétitions internationales, en cas de scores exceptionnels, on teste systématiquement tous les sportifs sur leur dopage. Et les femmes sportives sont testées, en plus, sur leur féminité. Or, là il y a une totale discrimination. Si une femme court plus vite qu'un homme, on se dit que ce n'est peut-être pas une «vraie» femme ou qu'elle est intersexe ou transsexuelle et on rejoint clairement des problématiques liées à la transphobie. Ces propos relèvent du sexisme ordinaire. L'histoire d'une jeune athlète, Caster Semenya, née femme et élevée comme une femme, qui avait réalisé un score supérieur à celui des hommes aux 800 m des Jeux olympiques de 2016, est emblématique à ce propos. Immédiatement, on lui avait fait faire le test de féminité, et on avait tout à coup dit qu'elle n'était pas une femme mais qu'elle était intersexe. Son résultat sportif a été remis en cause. Il faut savoir qu'il y a plus de différence entre un homme et un homme qu'entre un homme et une femme. Ces tests de féminité sont totalement discriminants et maintiennent le monde dans une binarité de genre qui n'a rien de naturel.

M^{me} Arlotti ajoute qu'il ne faut pas s'insurger quand on entend que 70% des subventions du sport sont alloués aux hommes. Il faut l'entendre! Les structures sont pensées par des hommes, pour les hommes. Les femmes rechignent d'aller dans certains centres sportifs en raison de l'absence de garderies, ou en raison d'un mauvais éclairage nocturne. Leurs vies, leurs contraintes, ne sont pas prises en compte dans la conception de certains centres sportifs. Elle constate que les préaux des écoles sont squattés par les «petits footballeurs» (et pas les «petites footballeuses») en herbe...! Tout un travail doit encore être fait pour favoriser d'autres pratiques sportives mixtes et promouvoir tous les sports pour les femmes!

M^{me} Pérez ajoute que si moins de femmes font du sport, c'est peut-être aussi parce qu'on leur propose moins de disciplines qui les intéressent. Le *gender budgeting* permet justement de mettre en place des indicateurs pour mieux comprendre ce qui se passe et si les politiques publiques reflètent vraiment l'égalité.

Leur propos est que la façon de regarder les crédits et les budgets permet de jeter un regard sur le genre et l'égalité. Les motionnaires ne veulent pas de mesures curatives, mais une véritable approche. Il faudrait étudier le budget dès 2020 sous l'angle du genre, cela devrait devenir un réflexe systématique.

Un commissaire propose de remplacer l'expression anglaise par une expression française: «budget sensible au genre». Cela étant dit, il veut comprendre si la motion propose bien d'analyser les montants des politiques publiques sous l'angle du genre et de s'assurer que les montants soient correctement alloués par genre.

M^{me} Pérez répond qu'il s'agit bien d'analyser et d'évaluer qui fait les demandes et qui sont les bénéficiaires, quelles sont les sommes allouées et quand cela concerne les femmes ou les hommes. Par exemple, dans le domaine du social, il serait intéressant de comprendre si les allocations complémentaires sont davantage distribuées aux femmes et si elles sont suffisantes. Il s'agit aussi d'intégrer la question de l'égalité au moment où on vote une proposition, par exemple. Est-ce que l'égalité est respectée? Cette question devrait faire partie de toutes les étapes du processus budgétaire.

M^{me} Arlotti complète en disant que cela présuppose une mise en place, un affinage et un réaffinage des indicateurs.

Le même commissaire revient sur l'égalité dans le sport et demande si l'année suivante, à l'occasion du championnat de football féminin, la Ville de Genève a prévu une fan zone.

M^{me} Pérez répond par la négative.

Une autre commissaire veut savoir si les femmes auront droit à des vestiaires pour elles lors des tournois intercommunaux ou du tournoi des élus, et si ces tournois vont continuer d'être mixtes. Actuellement, elles sont entassées à trois équipes dans un seul vestiaire. Elle demande aussi si maintenant il y aura des équipes féminines de hockey, de basket, ou de football pour les juniors.

M^{me} Arlotti répond qu'elle ne sait pas pour les vestiaires. Cela dit elle est pour la mixité dans les pratiques des jeunes. Les efforts ne sont pas encore faits systématiquement pour engager les filles et les inviter à pratiquer certains sports.

M^{me} Pérez trouve qu'on parle beaucoup de sport, alors que la thématique dont il est question dans cette motion concerne tous les départements!

Un commissaire demande des cas concrets et pas des théories planétaires... Il ne comprend pas ce que le *gender budgeting* va changer. La Ville de Genève fait déjà des efforts dans plusieurs domaines: le Forum sur la mixité permet déjà de réfléchir à une budgétisation en fonction du genre. Il demande aussi un cas concret d'analyse basée sur le genre dans les budgets.

M^{me} Pérez répond en prenant l'exemple des toilettes publiques. On y constate plus de queues devant les toilettes pour femmes, alors on peut se demander si on en fait assez pour elles, et si on conçoit les toilettes publiques dans un esprit d'égalité.

Le même commissaire répond que si on vote 1 million de francs pour les toilettes publiques, on ne va pas décider si 750 000 francs sont destinés aux toilettes des femmes ou pas! On décide d'un montant global pour les toilettes publiques et ensuite on décide de quoi on a besoin...!

M^{me} Pérez explique que l'idée est de tout analyser afin de voir comment se fait la répartition hommes/femmes dans divers domaines. Que ce soit le théâtre, la culture, les jurys de concours ou l'aménagement du territoire... autant de domaines où les femmes sont absentes. Il y a une hostilité en Ville pour les femmes, qu'il faut pouvoir identifier et corriger, aussi via les décisions budgétaires.

Une commissaire est d'avis que la thématique du genre est publique, c'est un besoin. Intégrer la question du genre, ce n'est pas qu'une histoire de nombre de toilettes. Elle demande si les membres de la commission des finances connaissent le Polyscope à Uni Mail, qui pourrait les aider à comprendre les questions de genre, et s'ils veulent le visiter.

A un commissaire qui souhaite comprendre la notion d'indicateur, les motionnaires répondent que le *gender budgeting* permet d'obtenir des chiffres et des statistiques.

Une commissaire aimerait mieux comprendre la différence entre sexe et genre.

M^{me} Arlotti répond que le sexe est l'organe de naissance, c'est le sexe biologique dit «naturel», alors que le genre est une construction sociale et culturelle. Elle ajoute qu'en réalité il y a plus de vingt profils chromosomiques différents (autres que XX et XY) et des centaines de genres différents! La même commissaire remercie pour la définition, qui explicite la deuxième invite et la rend pertinente puisque l'orientation sexuelle est une question de genre. Elle ajoute qu'il existe le contraire du principe d'égalité! Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes en Suisse oppose égalité à discrimination. Les gens pensent que le contraire de l'égalité c'est la différence, alors que le contraire de l'égalité est justement la discrimination. La commissaire trouve que ce projet va dans ce sens, vers plus d'égalité et moins de discrimination.

Discussion et votes

Un commissaire pense qu'il faut auditionner M^{me} Salerno, cheffe du département des finances et du logement (DFL) et M^{me} Alder, cheffe du département de la cohésion sociale et de la solidarité (DCSS), ainsi que M. Kanaan, chef du

département de la culture et du sport (DCS), pour entendre ce qu’ils font déjà dans ce sens en Ville de Genève. Il a l’impression qu’on enfonce des portes ouvertes.

Une commissaire ne pense pas qu’il faille trois auditions pour cette motion dont le traitement prendrait trop de temps. Elle propose donc l’audition de M^{me} Salerno et invite les membres de la commission à visiter le Polyscope.

La visite du Polyscope est acceptée par 11 oui (2 EàG, 4 S, 2 MCG, 2 PDC, 1 UDC) contre 3 non (PLR).

L’audition du Conseil administratif *in corpore* est refusée par 8 non (1 Ve, 2 S, 2 PDC, 3 PLR) contre 5 oui (1 UDC, 2 EàG, 2 MCG) et 2 abstentions (S).

L’audition conjointe de M^{mes} Salerno et Alder et de M. Kanaan est acceptée par 12 oui (2 EàG, 1 Ve, 4 S, 2 MCG, 2 PDC, 1 UDC) contre 3 non (PLR).

Séance du 23 juin 2021

Discussion

La présidente demande si cela reste un souhait de la commission de faire tout le travail qui avait été demandé pour cet objet lors de la législature précédente, ou si un traitement plus rapide pourrait aussi être envisagé.

Une commissaire explique qu’il y a plusieurs conseillers administratifs dont la commission attend la venue. Elle demande s’il ne serait pas possible d’organiser une soirée où ils viennent l’un après l’autre. Les conseillers administratifs doivent répondre aux questions pour que les textes puissent être liquidés. Si les auditions ont été votées c’est parce que certains commissaires ont besoin de réponses à certaines questions.

Une commissaire explique qu’elle n’était pas présente pour le traitement de cet objet en janvier 2019. Elle a rapidement lu les notes de séances et elle a vu le résultat des premières discussions après les auditions, et effectivement la commission des finances avait voté l’audition de trois conseillers administratifs. Selon elle, il vaut la peine d’auditionner M. Gomez et M^{me} Barberis sur cet objet. M^{me} Salerno avait lancé des projets pilotes qui allaient dans le sens de cette motion. Il pourrait donc être intéressant d’entendre M. Gomez sur les résultats de ces projets pilotes.

Une commissaire appuie tout à fait ce qui a été dit. Elle trouve qu’il faut éviter de faire des demandes par écrit, sauf si c’est quelque chose de très précis. Il est intéressant d’avoir des confrontations, des exposés en présentiel. Il faut faire très attention à ne pas balayer des textes sous prétexte qu’il y en a beaucoup. La discipline doit se faire en amont; il faut éviter de déposer des textes lorsque

le sujet a déjà été traité ou que les invites sont déjà mises en application par le Conseil administratif. Si des auditions ont été demandées, il faut les faire.

La présidente précise que la commission a la possibilité de revoter des auditions. Certains objets datent et ont peut-être été faits dans un contexte particulier. On peut y prêter beaucoup d'attention, ou les traiter de manière plus simple, plus rapide.

Une commissaire rappelle que le Service de surveillance des communes (SSCO) a invalidé des textes parce que la commission n'avait pas écouté le Conseil administratif. Donc il faut l'auditionner!

Un commissaire ajoute qu'il y a des textes conjoncturels qui répondent à un besoin de circonstance, et il y a les textes structurels qui ont plus de fond. Dans les deux cas, il y a eu des demandes d'auditions, en particulier par les commissaires de la commission de la législature précédente. Aujourd'hui, c'est une nouvelle commission, qui a un recul qui n'était pas présent avant et une composition partisane qui n'est pas la même. Il trouve que c'est plutôt sain et normal de se reposer la question de la légitimité de certaines auditions, et ce d'autant lorsque cela bloque les autres objets. La présidente doit pouvoir dire quelles sont ces motions qui ont ces problèmes, et proposer des modifications. C'est du bon sens.

Tacitement, la décision de visiter le Polyscope est annulée.

Tacitement, la commission décide d'auditionner M. Alfonso Gomez, avec les responsables de l'égalité au sein du Service Agenda 21 – Ville durable (A21).

Séance du 14 septembre 2021

Audition de M. Alfonso Gomez, conseiller administratif en charge du département des finances, de l'environnement et du logement (DFEL), accompagné de M^{me} Chiara Barberis, cheffe du Service Agenda 21 – Ville durable (A21), de M^{me} Héloïse Roman, chargée de projets à l'A21, et de M. Orazio Margarone, adjoint de direction à la Direction financière (DFIN)

M. Gomez dit que le chemin à parcourir pour atteindre l'égalité dans le quotidien, dans l'espace public, dans les foyers ainsi qu'au sein de l'administration est encore long. Il faut poursuivre le travail entamé depuis plusieurs années par la Ville de Genève, qui agit sur tous les fronts. Cet objectif d'égalité figure dans la stratégie pour les années 2020 à 2030. Cette politique se renforce grâce à l'aide du nouveau Conseil administratif.

En ce qui concerne la première invite de la motion, il est nécessaire de collecter une série de données spécifiques correspondant au sexe de la personne afin de

réaliser une Budgétisation sensible au genre (BSG). Ce travail demande du temps et n'est donc pas encore complètement abouti. Les premiers indicateurs en train d'être mis en place sont quantitatifs et seront par la suite croisés avec des indicateurs qualitatifs. Cela permettra de mesurer l'impact sur la transformation des rapports entre homme et femme dans la société. La motion demande de connaître ces aspects qualitatifs. La problématique est de connaître les conditions d'accès des personnes qui bénéficieront de ces aides au niveau budgétaire afin d'atteindre une égalité.

En ce qui concerne la deuxième invite de la motion, il n'existe pas à ce jour de statistiques liées à l'orientation sexuelle ou au genre. Obtenir des indicateurs LGBTIQ+ est intéressant mais son application pratique est limitée et assez problématique car il faudrait étudier l'orientation de chacune et chacun.

L'objectif de la BSG est de rendre visibles et de corriger les inégalités qui pourraient se reproduire au moment de l'élaboration des politiques publiques et du budget. Au cours de l'enquête «Genre et sport» menée par la Ville il y a cinq ans, il avait été révélé qu'un quart des femmes ayant une pratique sportive régulière avaient déjà vécu du harcèlement sexiste. Près de la moitié des femmes interrogées estimaient que les subventions dédiées au domaine du sport étaient réparties de manière peu équitable. La BSG est un outil qui permet d'atteindre l'égalité.

M^{me} Roman et M. Margarone présentent le projet de BSG et la démarche déployée au niveau de l'administration municipale dans le cadre de la politique de l'égalité depuis 2018 (cf. présentation en annexe).

La BSG est un instrument de la politique de promotion de l'égalité et se situe au cœur des politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un engagement qui figure dans la Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale, que la Ville de Genève a signée en 2007. Des expériences de BSG se sont développées au fil des années dans différents pays et au niveau de différentes collectivités locales avec des applications et engagements différents. La Ville entretient de manière régulière des contacts avec le Canton de Vaud – canton dans lequel une motion a également été déposée et des réflexions sont en cours. Elle donne l'exemple de la Confédération, où un travail a été mené afin d'étudier la manière dont les fonds alloués au cinéma sont répartis, ainsi que de la Ville de Vienne, qui est particulièrement pionnière sur la question. Ce projet de BSG peut aujourd'hui se développer en Ville de Genève car cette dernière a l'expérience de quatorze ans d'action en matière de promotion de l'égalité, dont des actions de sensibilisation, un soutien et des collaborations avec le réseau associatif local et les autres institutions genevoises actives sur l'égalité. Un volet interne sur l'égalité professionnelle est également présent au sein de l'administration avec la mise en œuvre du règlement égalité ainsi qu'une réflexion et des projets qui se

sont développés au fil des années autour de la notion d'intégration transversale de l'égalité dans les missions et les prestations. Ces projets visent à questionner l'ensemble des prestations proposées par une collectivité locale sous l'angle du genre, afin d'étudier si ces politiques peuvent a minima éviter de reproduire des discriminations entre les femmes et les hommes et, au mieux, être des instruments de promotion de l'égalité et de la justice sociale. Grâce à ces quatorze ans d'expérience de promotion de l'égalité, la Ville peut développer cette démarche de BSG qui sert à intégrer les enjeux d'égalité dans les missions et prestations publiques.

Une première expérience de BSG a été menée en 2016-2017 et concernait les pratiques sportives des femmes à Genève. Elle a permis d'étudier si les subventions liées au sport bénéficiaient équitablement aux femmes et aux hommes. Cette enquête a révélé que les subventions publiques liées au sport bénéficiaient à 70% aux hommes. En parallèle, cette motion a été déposée par le Conseil municipal en 2018. Le Conseil administratif a validé l'avancement progressif et la mise en place de la démarche au sein de l'administration pour l'égalité.

La Stratégie égalité adoptée pour la période 2020-2030 en Ville de Genève donne un cadre global d'action en matière de promotion de l'égalité. Lorsque l'on souhaite travailler sur une politique de l'égalité au niveau local, on se concentre sur deux grands axes d'actions. En premier lieu, l'organisation, c'est-à-dire la Ville en tant qu'institution, où cinq domaines d'actions prioritaires ont été retenus sur lesquels il est possible d'agir au sein d'une organisation comme la Ville: la gouvernance, les ressources humaines, les finances, les achats et la communication. Le deuxième axe concerne les missions, c'est-à-dire la Ville en tant que service public, où huit domaines d'actions prioritaires ont été identifiés sous l'angle de l'égalité: la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations, l'enfance, la jeunesse, les sports et loisirs, la cohésion sociale et la lutte contre la précarité, l'environnement urbain, la culture et la solidarité internationale. Il est possible pour chacun de ces domaines d'action de définir avec les différents services concernés un certain nombre de mesures à déployer sur une législature.

La BSG s'inscrit dans le «domaine d'action publique» des finances ainsi que dans les différents domaines de missions et prestations publiques (en fonction des éléments analysés).

Cet outil de promotion de l'égalité tient compte des valeurs et des principes du service public, comme les questions d'égalité de traitement, de transparence et d'efficience. Elle permet de porter un regard sur les différentes missions et prestations qui sont développées. L'objectif est d'assurer une bonne gouvernance ainsi qu'une justice sociale. La BSG considère que les budgets ne sont pas neutres, ils reflètent les priorités politiques qui sont exprimées en termes monétaires. L'argent public investi n'aura pas le même impact sur les hommes et les

femmes, puisqu'il existe des processus de socialisation différents dans la société et que les hommes et les femmes ne sont pas socialisés de la même manière. Elle permet d'intégrer une perspective de genre dans le processus budgétaire, c'est-à-dire de mettre en évidence les impacts différenciés des budgets sur les femmes et les hommes et de prendre en compte et de rendre visibles ces différences. Ainsi, avec la BSG il sera possible d'étudier de quelle manière les budgets peuvent être des instruments de transformation et de renforcement de l'égalité en les adaptant afin de tenir compte de ces impacts différenciés et de promouvoir l'égalité. La première étape concerne donc l'analyse des budgets sous l'angle du genre et la deuxième consiste à faire évoluer ces budgets à partir de ces résultats afin d'obtenir plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

M. Margarone décrit l'organigramme du projet. Le mandant du projet est M. Gomez, chef du DFEL. Un comité de pilotage et un comité opérationnel ont été définis afin de valider l'avancement du projet. L'aide d'un expert en BSG a été requise. La Ville travaille ponctuellement avec cet expert afin d'obtenir une validation sur certains éléments du projet. Une analyse des risques et de la protection des données a été réalisée.

La démarche retenue en Ville de Genève a été séparée en quatre phases. La phase exploratoire a pris du temps: des échanges ont été entretenus avec la Ville de Vienne, pionnière sur les questions d'égalité, avec le Canton de Vaud et les Villes de Lausanne et de Paris. Ces villes et régions s'intéressent à la mise en place d'une BSG. Cette phase a également consisté en de la recherche documentaire. La deuxième phase consiste en une analyse macro des dépenses municipales en lien avec la promotion de l'égalité. Elle consiste à catégoriser les dépenses liées à la promotion de l'égalité, des charges directes aux charges indirectes, pour déterminer la part des dépenses totales de la Ville consacrée à la promotion de l'égalité. Cette analyse est reconduite annuellement et permet un suivi de l'évolution de ces dépenses. La troisième phase est une approche sectorielle: le Conseil administratif a choisi cinq secteurs pilotes, représentant quatre départements différents, afin d'établir un diagnostic et de définir si besoin un plan d'action. La dernière et quatrième phase a pour objectif de généraliser la démarche et de l'intégrer au processus d'élaboration budgétaire.

Concernant les dépenses liées à la promotion de l'égalité, il faut prendre en compte six niveaux. M^{me} Roman ajoute que cette analyse macro permet d'avoir un premier aperçu des dépenses dédiées à la promotion de l'égalité en Ville et d'étudier leur évolution au fil des années (2016 à 2020). Le but est d'annualiser la démarche pour les années suivantes. Elle explique qu'il y a une tendance relativement stable dans les dépenses allouées à la promotion de l'égalité en 2016-2018 et une légère hausse pour 2019-2020, ce qui s'explique par des ressources supplémentaires allouées notamment par le vote du Conseil municipal sur le plan d'action «Objectif zéro sexisme dans ma ville» ainsi que des subventions allouées

aux associations féminines et féministes ou à travers le fonds de soutien au sport féminin. Cela s'explique notamment par le fait que les enjeux de promotion de l'égalité sont de plus en plus médiatisés et présents dans l'agenda politique, ce qui permet une action publique plus forte. Le contexte institutionnel genevois joue également un rôle important avec de nombreuses actions développées par l'administration municipale et un consensus sur le fait que les enjeux d'égalité doivent relever d'une action publique. Mais cette tendance à la hausse n'est pas proportionnelle à la hausse des dépenses annuelles de la Ville. Par ailleurs, la part des charges directes liées à la promotion de l'égalité et aux actions dans ce sens directement mises en œuvre par la Ville reste relativement faible.

D'autre part, tous les départements deviennent progressivement contributeurs de ces actions liées à la promotion de l'égalité. Le DFEL et le département de la cohésion sociale et de la solidarité (DCSS) restent les principaux contributeurs. Cela témoigne d'une intégration progressive de la promotion de l'égalité dans l'ensemble de l'administration.

L'analyse a également soulevé quelques questions, notamment celle de la place des dépenses relatives à la prise en charge extra-familiale. Il s'agit de savoir si la prise en charge extra-familiale est une problématique de politique familiale ou un enjeu de politique de l'égalité. Cette prise en charge permet à de nombreux couples, et notamment aux femmes, d'avoir une vie professionnelle active, mais ne remet pas en question l'enjeu de la répartition des tâches domestiques et familiales. Pour cette raison, une catégorie de dépenses a été créée afin de mettre en évidence l'engagement municipal important en faveur d'une prise en charge extra-familiale des enfants, sans fausser les résultats liés à la politique de promotion de l'égalité. Il serait par ailleurs intéressant d'étudier la manière dont sont intégrés les enjeux d'égalité, de déconstruction des stéréotypes, etc. dans les structures d'accueil.

Elle informe que 0,4% des dépenses sont liées à la promotion de l'égalité. Il pourrait être intéressant de trouver une valeur cible pour les dépenses liées à la promotion de l'égalité, sur le même exemple que les 0,7% de la solidarité internationale.

Actuellement, l'objectif est de systématiser cette démarche afin d'avoir un suivi sur les actions mises en œuvre pour l'égalité.

M. Margarone informe que les cinq secteurs pilotes retenus comprennent les quatre départements. Deux services pour le DFEL qui sont l'Agenda 21, l'analyse des subventions de la Délégation Genève Ville Solidaire (DGVS) ainsi que la DRH (direction des ressources humaines), plus précisément l'offre de formation continue pour les collaborateurs et collaboratrices de la Ville. Pour le DSSP, le Service des sports (SPO) a été retenu. Etant donné l'étude menée sur les pratiques sportives des femmes en 2016-2017, qui a permis d'établir un diagnostic,

l'objectif actuel est de s'interroger sur les mesures du plan d'action «Genre et sports» mises en œuvre et leur impact sur les subventions liées au sport. En ce qui concerne le DCSS, le Service de la jeunesse (SEJ) a été retenu afin d'étudier la répartition des locaux en gestion accompagnée. Ce service est intéressé à attribuer de manière plus équitable ces locaux de façon à ne pas toujours favoriser des groupes musicaux composés uniquement d'hommes. L'objectif est d'établir un certain nombre de critères d'attributions plus équitables qui permettrait à chacun et chacune d'accéder aux locaux. Le Service culturel (SEC) a été retenu pour le DCTN. Ce service a été ajouté en dernier lieu par le Conseil administratif, le secteur et l'approche entreprise restant encore à définir.

M^{me} Roman explique que l'approche sectorielle permet d'aller dans le détail et d'utiliser les instruments de la BSG afin de poser des diagnostics et ensuite d'élaborer des pistes d'action.

Par exemple, en ce qui concerne la DGVS, un certain nombre de questions sont soulevées dans le cadre de cette analyse:

- Dans quelle mesure le dispositif décisionnel et réglementaire de la DGVS intègre-t-il les enjeux de genre? Cette question concerne le dispositif et la manière dont les questions de genre sont abordées au sein de la DGVS dans les procédures, règlements, commission, etc. Les différents niveaux de la DGVS sont étudiés afin de connaître la manière dont ces questions sont abordées. Cette question est d'ordre qualitatif et non financier.
- Dans quelle mesure les projets soutenus par la DGVS prennent-ils en compte les égalités de genre dans leur méthodologie et leur planification? Pour cette question, les instruments de la BSG sont utilisés.
- Quelles sont les pistes d'action pour une meilleure prise en compte des enjeux de genre dans le dispositif et les projets soutenus par la DGVS?

Le périmètre de l'analyse comprend l'ensemble des projets soutenus pour 2018 et 2019. Les outils d'analyse utilisés sont les suivants: l'analyse documentaire des règlements, des formulaires, de la composition de la commission, des entretiens ainsi que l'utilisation des marqueurs genre développés par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Cette dernière méthode est un outil de la BSG qui permet de classer des projets dans différentes catégories:

- G0 quand la promotion de l'égalité n'est pas ciblée,
- G1 quand la promotion de l'égalité est un objectif significatif,
- G2 quand la promotion de l'égalité est l'objectif principal.

Cette classification peut être adaptée en fonction des circonstances afin d'être plus spécifique et pertinente. Cette méthode permet donc de répartir les projets et les montants financiers alloués dans différentes catégories afin d'estimer la part

des projets soutenus par la DGVS qui prennent en compte les enjeux d'égalité. Cela permettra aussi de mettre en évidence d'éventuelles différences dans les volumes financiers alloués ou encore les régions géographiques. A partir de ce diagnostic, des mesures pourront être prises afin de développer des pistes d'action pour favoriser une meilleure prise en compte de l'égalité. Ces pistes d'action, le soutien et l'accompagnement des associations afin de les former à une meilleure prise en compte de l'égalité, les formulaires de demandes de fonds pour encourager davantage à thématiser les enjeux de genre, le fait de faire des questions d'égalité un critère d'évaluation des projets... toutes ces différentes mesures seront discutées avec l'équipe et la direction de la DGVS.

M. Margarone ajoute que la généralisation de la démarche passe par l'annualisation de l'analyse macro qui sera disponible dès le boucllement des comptes 2021. Le bilan des premiers secteurs pilotes sera également présenté. La démarche sera par la suite déployée dans de nouveaux secteurs pilotes afin d'étendre l'analyse dans d'autres services et départements. L'objectif à terme est d'intégrer cette démarche au sein du processus d'élaboration budgétaire annuel ainsi que d'articuler ce projet de BSG dans le cadre de la Stratégie égalité.

M^{me} Roman conclut sur les enjeux identifiés dans le cadre du projet. Elle explique qu'un des objectifs de ce projet est également de récolter des expériences, des pratiques et de réfléchir sur ces enjeux puisque l'on est encore dans la phase d'expérimentation. Un des enjeux est le temps nécessaire à disposition et de maturation du projet. Ce projet demande beaucoup de temps, de sensibilisation et de discussions avec les services sur la meilleure méthode à adopter. L'autre enjeu concerne la disponibilité et la complétude des données. Si les données ne sont pas disponibles, du temps supplémentaire est nécessaire afin de les collecter. Elles doivent être complètes pour aider à la bonne réalisation du projet. Un autre enjeu et défi est la transversalité et la complexité de la démarche. Les questions d'égalité sont des enjeux complexes, raison pour laquelle les réponses que l'on peut y apporter sont complexes. Cette démarche transversale donne l'opportunité d'intégrer l'égalité dans les différents domaines.

Questions des commissaires

Une commissaire constate que pour l'instant le projet se consacre à une phase de recherche et que cette recherche de données prend du temps. Elle demande à partir de quand les données recherchées permettront de développer les projets qui visent à améliorer l'égalité en Ville de Genève.

M^{me} Roman répond que des actions sont déjà en train d'être mises en place. Cette démarche complète les actions déjà en cours à travers la Stratégie égalité. L'intérêt de la démarche sectorielle est qu'elle est progressive. Elle donne l'exemple du domaine du sport dans lequel un plan d'action «Genre et sports» est

déjà mis en œuvre avec le SPO, le SEJ et l'A21. Utiliser le sport comme secteur pilote permet d'avoir un autre regard sur les outils de la BSG car une analyse a déjà été établie en 2016. Le temps écoulé depuis 2016 permet d'identifier quelles mesures mises en place ont été exécutées, si celles-ci ont permis un changement et comment faire pour approfondir les mesures afin d'obtenir un changement plus conséquent. Cette démarche permet donc de créer des mesures complémentaires.

La même commissaire demande quel est l'état actuel du domaine des sports, notamment grâce aux mesures complémentaires et l'analyse qui a été faite.

M^{me} Roman rappelle le programme «Genre et sports» datant de 2014, puis l'enquête sur les pratiques sportives des femmes en 2016-2017 ainsi que le plan d'action «Genre et sports» depuis 2018. Dans le cadre des actions déployées par le SPO, le fonds de soutien au sport féminin a été adopté afin de promouvoir le sport féminin; il s'élève à 200 000 francs. L'analyse sectorielle permet de refaire une analyse au-delà de celle sur les chiffres datant de 2015, mais sur les années 2018-19, et d'observer si des changements ont eu lieu depuis les années précédentes. Par conséquent, cela permet d'évaluer si les mesures mises en place permettent les changements et quelles mesures alternatives doivent être mises en place. Il s'agit d'un processus continu.

Une commissaire rappelle que ces études de genre ont proliféré depuis les années 1990 ainsi que la séparation des sexes. Elle s'inquiète que cette pensée anglo-saxonne envahisse notre culture française à tel point que des expressions anglaises (*gender budgeting*) soient utilisées. Elle explique que cette culture anglaise a tendance à analyser la population en fonction de catégories. Elle demande si toute cette analyse et ces tableaux ne desservent pas la cause des femmes. Elle admet que l'ouverture aux différents sports devrait être pour tous sans distinction de sexe. Elle est d'avis que cette motion mêle deux propositions antinomiques: une proposition concerne l'égalité des genres et la deuxième concerne les personnes LGBTQ+. Selon elle, la pensée LGBTQ+ tend à détruire la binarité des sexes et à prescrire qu'il ne faut pas séparer les sexes. La motion demande une BSG afin d'atteindre une égalité entre les sexes mais demande également à détruire la binarité des sexes. Effectivement, la culture LGBTQ+ souhaite qu'il n'y ait plus de revendication des sexes. Elle demande si la prochaine étape sera de séparer les personnes âgées des jeunes et d'élaborer des budgets en fonction des âges...!

M. Gomez répond que toutes les inégalités provoquées par des structures de société doivent être combattues. Il faudra donc peut-être un jour élaborer des budgets en fonction d'autres problématiques. Actuellement, il y a une sensibilisation dans les collectivités publiques. La moitié de notre société n'est pas en situation d'égalité. Il donne l'exemple des salaires des femmes en comparaison avec ceux des hommes, l'accessibilité aux études dans d'autres sociétés, l'importance donnée aux pratiques sportives masculines par rapport aux pratiques sportives

féminines, etc. La question se pose donc pour les subventions dans ce domaine qui sont inégales. Des mesures doivent donc être prises. Pour mettre en place ces mesures, des indicateurs doivent être étudiés afin de voir si celles-ci ont un impact bénéfique. Il n'est pas admissible que des inégalités basées sur une naissance et sur le genre au moment de la naissance puissent perdurer. Ces inégalités ne se basent sur rien si ce n'est des structures sociétales et elles doivent actuellement être modifiées. La BSG est un outil de la collectivité publique qui permet de pallier ces inégalités. Si d'autres inégalités sont constatées à l'avenir, il faudra également les combattre.

La même commissaire explique que ses propos n'incluaient pas le fait qu'il ne faut pas combattre ces inégalités. Elle demande simplement si ce *gender budgeting* ne dessert pas la cause des femmes et renforce par conséquent les inégalités que vivent les femmes.

M. Gomez répond par la négative. Ce budget sensible au genre est un outil qui sert l'égalité.

Un commissaire approuve le titre de la motion «L'égalité c'est maintenant». Il relève l'aspect très court de la motion. Il comprend que ce long et excellent travail découle de quinze années d'expérience de la Ville dans la lutte contre les inégalités, qui persistent malheureusement encore notamment dans le domaine du sport. Il imagine que ce projet entraînera des changements dans les différents services. Il demande si ces budgets sensibles aux genres prendront également en compte les foyers de femmes en comparaison avec les foyers d'hommes et si une répartition égale sera faite ou si ce projet se focalise uniquement sur les domaines comme le sport.

M^{me} Roman répond que le but de la démarche n'est pas de faire une révision interne des services. Mettre en place une BSG sur un secteur pilote implique que l'on a déjà travaillé en amont avec les services concernés et qu'il y a déjà une habitude de collaboration. L'idée est donc de poser un diagnostic pour ensuite travailler ensemble. Les analyses sectorielles des services sont menées avec eux, grâce à plusieurs discussions et rencontres afin d'élaborer des pistes d'actions concrètes. Elle ajoute que l'équipe qui porte le projet n'a pas la légitimité de prendre des décisions à la place des services. Cette démarche se développe grâce à des collaborations, ce qui a toujours été le cas lorsqu'il est question d'égalité au sein de la Ville de Genève. L'administration municipale est le reflet de la société, il y a donc des positionnements différents, des visions différentes et parfois des résistances. Il s'agit plus d'un travail de sensibilisation et d'infusion mené progressivement afin de questionner certains enjeux. Elle rappelle que la BSG est un outil, pas une fin en soi. Ce n'est donc pas pertinent de l'appliquer de manière systématique et globalisée sans se poser de questions sur le sens. L'approche sectorielle est utilisée car chaque domaine soulève des questions différentes. Une

des idées préconçues sur la BSG est qu'elle séparerait le budget en deux entre les hommes et les femmes afin de fournir exactement les mêmes prestations. Elle explique que ce n'est pas le but de la BSG. Il peut y avoir des prestations fournies spécialement aux femmes qui vont permettre de promouvoir une égalité dans la société comme il peut y avoir des dépenses allouées aux femmes qui renforcent les rapports de pouvoir inégalitaires. Ces dépenses ne seront donc pas liées à la promotion de l'égalité, bien qu'elles soient en faveur des femmes. A l'opposé, des dépenses allouées à des hommes pourront reproduire des inégalités ou au contraire, parce qu'elles déconstruisent les représentations liées à la virilité et aux inégalités de genre, contribuer à promouvoir l'égalité. Enfin, obtenir des données spécifiques sur les bénéficiaires des subventions est un enjeu qui permet d'observer la manière dont les dépenses engagées déconstruisent les inégalités. La BSG permet de montrer les enjeux, pour permettre la prise de décision politique.

Le même commissaire demande si les salaires de la Ville sont égaux entre les hommes et les femmes. Il demande aussi s'il existe un suivi des engagements dans les différents secteurs.

M^{me} Roman répond que la mise en œuvre du règlement égalité à l'interne de l'administration municipale se poursuit depuis 2009. Des mesures sont mises en place, notamment concernant le recrutement. Il y a également un contrôle de l'égalité salariale sur la base de la méthode de la Confédération (exigé dans le cadre de la révision de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes) en cours de réalisation. Les résultats seront connus au plus tard en juin de l'année prochaine.

Un commissaire estime que lorsque l'on met en place des formations et des actions afin de promouvoir l'égalité, des éléments de *benchmarking* apparaîtront. Il explique qu'il faut évaluer à un moment donné si les formations ont atteint leur(s) but(s), à savoir s'il y a eu une égalité de fait au sein de l'administration de la Ville. Selon le bilan social du Canton, l'égalité entre le nombre d'employés au sein de l'administration publique est atteinte. Il demande donc pour quelle raison cette promotion de l'égalité doit se poursuivre en Ville de Genève.

M^{me} Roman répond que la question ne porte pas uniquement sur le nombre d'employé-e-s mais sur l'accès à des postes à responsabilité, la répartition des hommes et des femmes dans les différents secteurs professionnels de l'administration, etc. Il y a donc d'autres enjeux liés à l'égalité professionnelle explicités dans le règlement de la promotion de l'égalité professionnelle au sein de l'administration municipale.

Le même commissaire est d'avis qu'une partie des documents présentés ce soir par l'administration représente un exercice nominaliste, qui s'intéresse à comment les différents faits et problématiques sont considérés dans les papiers que produit l'administration. Il comprend que le projet sera abouti lorsque des subventions de la Ville seront attribuées à des associations qui prévoient dans leur

programme un plan pour l'égalité, alors que celles-ci ne font peut-être rien pour promouvoir l'égalité.

M^{me} Roman répond que dans l'idéal il faudrait procéder à une évaluation de terrain sur l'ensemble des projets (par exemple ceux de la DGVS) afin de vérifier si une véritable prise en compte des enjeux de genre existe au-delà des intentions sur le papier. Dans la pratique, ce n'est pas possible mais les informations sont vérifiées au niveau du formulaire de demande, des objectifs visés pour le projet ainsi que du rapport d'activité. Si les questions de genre ne sont pas mentionnées ni prises en compte dans ces documents, elles ne le seront probablement pas dans le projet.

Un commissaire informe qu'aux Nations unies un travail s'effectue depuis 2004 sur les femmes et l'environnement. La problématique de l'égalité est impliquée dans les priorités des Nations unies. Il demande pour quelle raison la Ville n'entretient pas des liens avec les Nations unies et propose qu'elle s'inspire de leur travail. Il constate que le projet ne franchit pas les limites de la sensibilisation, de l'éducation et de la démonstration. Il est d'avis qu'il faudrait instaurer des conditions pour recevoir des subventions et être plus coercitif. Il demande pour quelle raison la Ville ne parvient pas à ce stade d'obligation et de condition. Il s'interroge sur le lien que les développeurs du projet ont avec le terrain. Il explique que des personnalités du domaine du football à Genève lancent des initiatives afin de créer des équipes féminines. La création de ces équipes de femmes ne dépend pas que de la politique mais des personnes qui s'engagent. Il demande si la Ville a engagé des personnes sur le terrain afin de soutenir sa politique. Il est d'avis que des améliorations ne peuvent pas se produire uniquement depuis l'intérieur de l'administration, car les collaborateurs seront par moment bloqués par les politiques. Il faut donc insister sur le terrain. Selon lui, il n'est pas difficile de connaître le nombre d'hommes et de femmes bénéficiaires d'une subvention. Il estime normal de pouvoir demander leur ratio aux associations qui bénéficient de subsides. Il ne comprend pas comment le projet peut avancer sans détenir des données qualitatives.

M^{me} Roman répond que la BSG n'est pas un concept nouveau, cela a déjà été développé dans un certain nombre de pays et d'organisations internationales. La Ville s'inspire des différents travaux, mais doit adapter la démarche au contexte local. L'équipe de projet estime donc plus intéressant de connaître les expériences d'autres villes ou à l'échelle locale afin de pouvoir en tirer des leçons et des enseignements afin de les adapter à la Ville de Genève. Le projet peut s'inspirer d'autres démarches, mais doit s'adapter aux particularités locales. Elle rappelle aussi que les obligations sont actuellement présentes dans les lois, dans la Constitution, etc. Il faut ensuite transposer ces obligations dans la réalité. Le travail de sensibilisation est donc important et porte ses fruits car les mentalités évoluent. L'engagement de la Ville pour la promotion de l'égalité est important

en comparaison avec d'autres collectivités locales. La Ville de Genève fournit donc un effort, mais il subsiste encore un décalage avec l'ampleur des enjeux de la promotion de l'égalité. La Ville avance en fonction de ses moyens et des ressources financières et humaines. Le projet requiert la formation et la sensibilisation progressive des gens. L'équipe égalité est petite, elle peut donc accompagner un certain nombre de services dans la réalisation de projets, de mise en place de mesures mais les compétences des autres services doivent aussi être mises à profit. Le travail de sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices est donc indispensable. Même si des conditions sont imposées, il faut pouvoir les mettre en pratique, ce qui prend du temps.

M^{me} Roman approuve les propos du commissaire concernant les exemples de personnalités qui s'engagent. Mais il est important d'institutionnaliser aussi ces questions. Sinon, lorsque ces personnes s'en vont, les thématiques s'arrêtent. Cet enjeu d'égalité ne peut pas être incarné uniquement par des figures, mais doit être transformé en réalité à tous les niveaux afin que l'égalité s'inscrive dans la culture des institutions. Enfin, sur le principe, les données devraient être désagrégées selon le sexe et mises à disposition de la Ville. La réalité est parfois différente sur le terrain et il faut que les données acquises soient exploitables. Les associations doivent être en mesure de fournir des données détaillées liées aux subventions. Récolter des données sur la fréquentation des infrastructures au niveau de la Ville représente également un enjeu. Un travail est en cours à certains niveaux de l'institution afin de récolter ces données plus facilement et de les utiliser. Mais ce travail requiert des moyens, des ressources et des compétences.

La présidente demande ce que la Ville de Genève peut apprendre de la Ville de Vienne en matière de promotion de l'égalité.

M^{me} Roman répond que Vienne est une collectivité intéressante sur les questions de l'égalité. Elle effectue un travail depuis trente à quarante ans sur l'égalité. Cette ville comprend environ 2 millions d'habitant-e-s. Elle a intégré des postes égalité et des personnes de référence pour l'égalité dans l'ensemble de ses départements. Quarante à cinquante personnes travaillent sur ces questions, notamment sur la planification urbaine, sur la question de la lutte contre les violences, la question des finances, etc. Le dispositif en ressources humaines mis au point sur ces questions est donc important. La Ville a fixé des objectifs d'égalité par départements et par politiques publiques à tous les niveaux. Ils ont ainsi développé leur démarche de BSG. Tous les projets sont passés au crible de l'égalité, ce qui demande un important travail, d'où les ressources humaines impliquées sur ces différentes thématiques. Il y a donc une réelle dimension intégrée de l'égalité, que l'on retrouve dans le domaine de l'aménagement et de l'espace urbain où des expériences pratiques ont été développées dont des quartiers entiers aménagés avec des démarches participatives, l'implication des femmes dans toutes les étapes du processus, etc. Vienne est donc un bon exemple à suivre.

Discussion et votes

Une commissaire du Parti libéral-radical déclare que son parti ne votera pas cette motion. Elle estime que les invites de ce texte sont contradictoires car l'une demande de ne plus suivre le système binaire et l'autre demande de le renforcer.

Une commissaire du Parti socialiste informe que son parti soutiendra cette motion, mais propose de supprimer la deuxième invite. Le magistrat en charge du DFEL a d'ailleurs bien expliqué que cette deuxième invite provoquerait des discriminations. La réalisation de cette deuxième invite pose donc problème. Le Parti socialiste est en faveur de la première invite; l'égalité n'est pas réalisée. Les personnes auditionnées ont expliqué que la BSG est un outil d'analyse qui permet de mettre en évidence les solutions pour améliorer et promouvoir l'égalité. Cette motion a été déposée en 2018, la Ville a donc pris les devants et elle a commencé à voir ce qui se fait dans d'autres villes. Le Parti socialiste est donc en faveur de voter cette motion, aussi en signe de soutien aux actions déjà entreprises par la Ville.

Un commissaire du Mouvement citoyens genevois déclare que son parti refusera cette motion car elle est inutile. La Ville fait le travail depuis plusieurs années. Il n'y a donc pas d'intérêt de voter cette motion en 2021 étant donné que les personnes auditionnées ont montré que le travail est déjà en cours. Il conclut qu'il faut au minimum supprimer la deuxième invite qui est contradictoire.

Un commissaire des Vert-e-s dit que son parti est en faveur d'une politique pour l'égalité de genre, et plus généralement contre les discriminations. Il affirme que la deuxième invite est problématique et est en faveur de sa suppression. Les personnes auditionnées ont démontré que même après plusieurs années le travail de sensibilisation et de promotion de l'égalité est toujours d'actualité. Il faut donc renforcer la politique d'égalité, qui est une politique transversale et, comme toute politique transversale, elle concerne les 4000 employés. Pour que cette volonté politique s'affiche, il faut lui donner des moyens ainsi que le soutien du Conseil municipal.

Une commissaire du Parti libéral-radical refusera cette motion mais acceptera de supprimer la deuxième invite. Elle est d'avis que la Ville met déjà beaucoup de moyens en place pour exercer ce travail de promotion de l'égalité. Elle s'interroge sur la poursuite et la mise en place de ces politiques en Ville étant donné les multiples ambitions présentées par le Conseil administratif dans les journaux, dans ses déclarations de presse, et qui sont en contradiction avec les rentrées d'argent supprimées en plénière.

La présidente, d'Ensemble à Gauche, déclare que son groupe soutient cette motion ainsi que cette politique de promotion de l'égalité. L'audition a permis de connaître tous les détails des projets en cours ainsi que les différentes étapes

d'analyse et de collaboration avec les services de la Ville afin de se concentrer sur certains aspects à modifier. L'audition a également montré que ces processus s'étendent sur des années. On ne peut pas changer des réalités en un temps record. Elle estime important que le Conseil municipal soutienne cette démarche, qui est indispensable et logique par rapport au contexte d'inégalité toujours présent de nos jours. Elle ne votera pas en faveur de la suppression de la deuxième invite, bien qu'elle admette que la formulation est maladroite. Elle conclut que la première invite est prioritaire, comme l'a démontré l'audition sur la BSG, qui est un outil de travail.

Un commissaire du Parti démocrate-chrétien annonce que son parti soutiendra cette motion. Il rappelle que cette motion a été déposée le 7 mars 2018, la veille du 8 mars 2018, Journée internationale des droits des femmes. Le Parti démocrate-chrétien est en faveur de la défense des droits des femmes. Cette motion attire l'attention sur le fait que les femmes dans le sport sont peu aidées. Il acceptera également la proposition de supprimer la deuxième invite puisque, selon le magistrat, son application serait compliquée.

La présidente passe au vote de la proposition de supprimer la deuxième invite.

Par 13 oui (3 PLR, 2 PDC, 4 S, 3 Ve, 1 MCG) contre 1 non (UDC) et 1 abstention (EàG), la suppression de la deuxième invite est acceptée.

Une commissaire du Parti libéral-radical propose d'amender la première invite comme suit: garder la proposition «de renforcer la politique d'égalité de la Ville de Genève pour permettre de pallier les inégalités» et de supprimer «de façon transversale dans l'ensemble des départements en adoptant le principe de *gender budgeting* qui consiste à lire le budget sous l'angle du genre». Ensuite, les chefs de projet pourront librement entreprendre ce qu'ils jugeront opportun.

Par 10 non (4 S, 2 PDC, 3 Ve, 1 EàG) contre 4 oui (3 PLR, 1 MCG) et 1 abstention (UDC), la proposition d'amendement de la première invite est refusée.

La présidente passe au vote de la motion ainsi amendée.

Par 10 oui (2 PDC, 4 S, 3 Ve, 1 EàG) contre 5 non (3 PLR, 1 MCG, 1 UDC), la motion M-1345 ainsi amendée est acceptée.

Une commissaire du Parti libéral-radical annonce un rapport de minorité et dans lequel elle expliquera le point de vue de son groupe sur cette motion.

PROJET DE MOTION AMENDÉE

Le Conseil municipal demande au Conseil administratif de renforcer le politique d'égalité de la Ville de Genève de façon transversale dans l'ensemble des départements en adoptant le principe de *gender budgeting* qui consiste à lire le budget sous l'angle du genre, pour permettre de pallier les inégalités.

Annexe: présentation de la Budgétisation sensible au genre (BSG)

19 janvier 2022

B. Rapport de minorité de M^{me} Patricia Richard.

Tout d’abord le Parti libéral-radical estime que les invites de ce texte sont contradictoires car l’une demande de ne plus suivre le système binaire et l’autre demande de le renforcer.

M. Gomez lui-même a expliqué que cette deuxième invite provoquerait des discriminations.

Pour la première invite, l’égalité des sexes n’est pas encore réalisée.

Les personnes auditionnées ont expliqué que la Budgétisation sensible au genre (BSG) est un outil d’analyse qui permet de mettre en évidence les solutions pour améliorer et promouvoir l’égalité.

Même si cette motion a été déposée en 2018, la Ville a donc pris les devants, elle y travaille depuis quinze ans et n’a donc pas attendu ce texte pour mettre en place un processus. Elle est donc pionnière dans ce domaine.

Cette motion est donc inutile.

La Ville met déjà beaucoup de moyens en place pour exercer ce travail de promotion de l’égalité.

Le Conseil administratif a donné les multiples ambitions présentées dans les journaux, dans les déclarations de presse.

L’audition a permis de connaître tous les détails des projets en cours ainsi que les différentes étapes d’analyse et de collaboration avec les services de la Ville.

L’audition a également montré que ces processus s’étendent sur des années.

On ne peut pas changer des réalités en un temps record.

Cette motion a été déposée le 7 mars 2018, la veille du 8 mars 2018, Journée internationale des droits des femmes.

Elle est purement idéologique, car les motionnaires connaissaient parfaitement le travail qui était déjà fait, au vu du fait que le Conseil administratif est de gauche depuis de très (trop) longues années.

Nous avons donc fait perdre un temps précieux aux personnes que nous avons auditionnées, afin qu’elles viennent nous dire ce qu’elles font depuis de nombreuses années.

Ce qui revient d'ailleurs pratiquement à dire que, ne le sachant pas, nous, ils ne font pas correctement leur travail d'information, ce qui n'est pas le cas; il suffit pour cela de lire de manière assidue les informations reçues régulièrement par les différents départements, ainsi que toutes les revues qu'ils mettent à notre disposition.

Je me permets de rappeler d'ailleurs que les motionnaires ne sont pas des débutants...

Ce texte aurait dû selon nous être retiré, par respect pour les employés de la Ville qui font le travail depuis bientôt quinze ans.

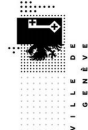


BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE (BSG)

**Présentation du projet à
la Commission des finances
le 14 septembre 2021**

Département des finances, de l'environnement et du logement
Service Agenda 21-Ville durable et Direction financière

Héloïse Roman / Orazio Margarone



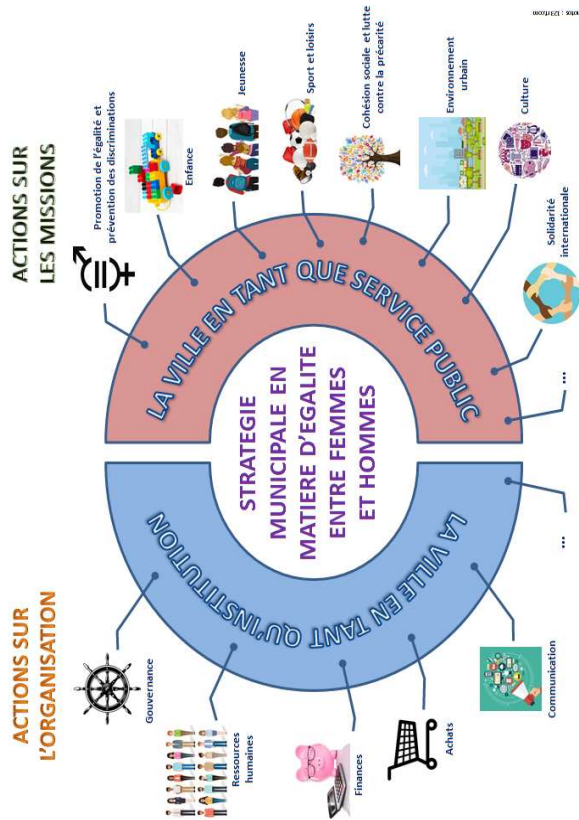
Sommaire

1. Contexte
 2. Stratégie égalité 2020-2030
 3. Pourquoi la BSG ?
 4. Définition : la BSG, c'est...
 5. Gouvernance
 6. Démarche retenue en Ville de Genève
 7. Enjeux identifiés dans le cadre du projet
- Questions

1. Contexte

- Au cœur des politiques de l'égalité entre femmes et hommes.
- Des expériences dans d'autres administrations publiques en Suisse et ailleurs.
- 14 ans de politique égalité en Ville de Genève.
- Une première expérience de BSG dans le cadre de « Genre et sports ».
- Une Motion du CM (M-1345) du 7 mars 2018.
- Une validation du CA (27 mai 2020) pour avancer progressivement.

2. Stratégie égalité 2020-2030



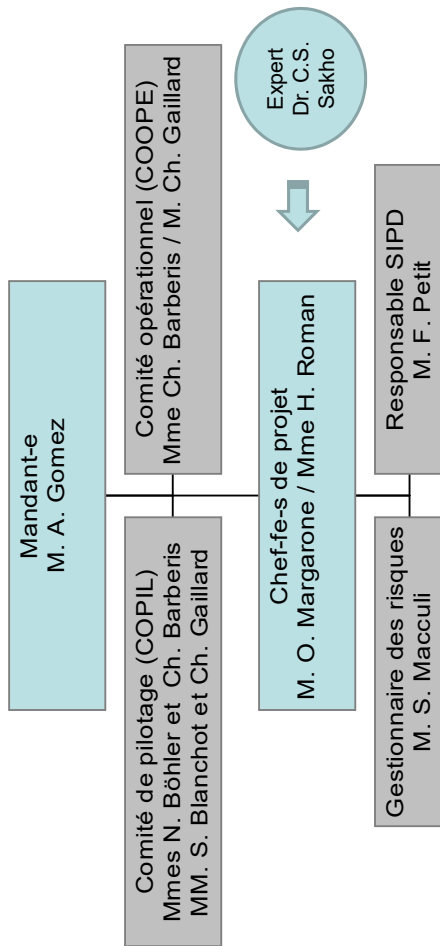
3. Pourquoi la BSG?

- Tenir compte des valeurs et des principes du service public.
- Eviter de reproduire (in)consciemment des inégalités et faire preuve de proactivité dans la promotion de l'égalité F-H.
- Interroger les effets des priorités retenues et des politiques mises en œuvre sur différents publics-cibles.
- Faire preuve de transparence et d'efficacité dans l'allocation des ressources financières.
- Rendre visibles les différences pour aller vers plus de justice sociale.

4. Définition : la BSG, c'est...

- Considérer que les budgets (= des priorités politiques exprimées en termes monétaires) ne sont pas neutres.
- Intégrer une perspective de genre dans le processus budgétaire en :
 - mettant en évidence l'impact selon le genre des budgets,
 - transformant les budgets en instruments de renforcement de l'égalité.
- La BSG comprend ainsi deux étapes importantes :
 - 1) Analyse des budgets (dépenses et recettes) existants et de leurs conséquences, pour les femmes et les hommes;
 - 2) Elaboration (ou reconstruction) des budgets sur la base de l'analyse réalisée au préalable :
 - ➔ prise en compte des besoins spécifiques des F-H et
 - ➔ promotion de l'égalité F-H.

5. Gouvernance





6. Démarche retenue en Ville de Genève

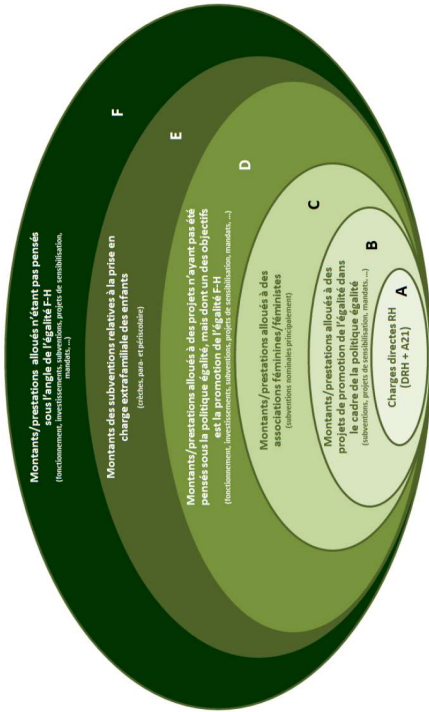
- Découpe du projet BSG en 4 phases :
 1. Phase exploratoire
 2. Analyse macro
 3. Approche sectorielle : 5 secteurs-pilote
 4. Généralisation de la démarche et intégration au processus d'élaboration budgétaire



6.1 Phase exploratoire

- Défrichage de la thématique, recherche et documentation
- Echanges avec d'autres administrations
- Accompagnement par un expert :
 - Dr. Cheikh Sadibou SAKHO, Chef du département de sociologie de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis, SENEGAL

6.2 Analyse macro des dépenses de promotion de l'égalité



- Tendance générale
- Analyse globale et par départements-services
- Simplification / automatisatisation de la démarche
- Articulation avec la stratégie égalité

Part en % des charges de fonctionnement VdG par catégorie	A	B	C	D	E	AB	ABC	ABCD	ABCDE	ABCDEF
2016	0.022%	0.009%	0.267%	0.063%	9.699%	0.031%	0.298%	0.361%	10.060%	100.000%
2017	0.024%	0.013%	0.260%	0.041%	9.958%	0.037%	0.297%	0.339%	10.296%	100.000%
2018	0.024%	0.020%	0.237%	0.058%	9.932%	0.045%	0.282%	0.340%	10.273%	100.000%
2019	0.042%	0.045%	0.305%	0.077%	11.259%	0.087%	0.392%	0.469%	11.728%	100.000%
2020	0.043%	0.033%	0.324%	0.051%	11.214%	0.076%	0.400%	0.451%	11.665%	100.000%

A21-HR / DFIN-OM

6.2 Analyse macro 2016-2020 : éléments clés

- Tendances stables dans les dépenses allouées à la promotion de l'égalité en 2016-2018, légère hausse pour 2019-2020.
- Le DFEL et le DCSS sont les principaux contributeurs. Entre 2016 et 2020, les autres départements apparaissent progressivement parmi les contributeurs, même si cela reste souvent ponctuel.
- Les dépenses liées à la prise en charge extra-familiale (catégorie E) sont importantes et à remettre en perspective dans le cadre de la présente analyse.
- La part des ressources dédiées à la promotion de l'égalité (AB, ABC, ou même ABCD) reste faible par rapport au budget total de la Ville.

6.3 Approche sectorielle

→ 5 secteurs-pilote retenus:

- DFEL :
 - A21-Subventions de la DGVS
 - DRH-Formation continue

- DSSP :
 - SPO-Subventions aux associations sportives

- DCSS :
 - SEJ-Locaux en gestion accompagnée

- DCTN :
 - SEC (secteur à définir)



- Fiches-projet par secteur-pilote
 - ➔ Questionnements et analyses différentes selon les secteurs;
 - ➔ Différents outils de la BSG à mobiliser;
 - ➔ Analyses en cours.



6.3 Approche sectorielle : un exemple

Analyse des subventions de la DGVS

- Questionnements :
 - Q1: Dans quelle mesure le dispositif décisionnel et réglementaire de la DGVS intègre-t-il les enjeux de genre ?
 - Q2: Dans quelle mesure les projets soutenus par la DGVS prennent-ils en compte les inégalités de genre dans leur méthodologie et leur planification ?
 - Q3: Quelles sont les pistes d'action pour une meilleure prise en compte des enjeux de genre dans le dispositif et les projets soutenus par la DGVS ?
- Périmètre de l'analyse : ensemble des projets soutenus en 2018-2019 hors FGC
- Outils d'analyse :
 - Analyse documentaire
 - Entretiens
 - Méthode des marqueurs genre de l'OCDE :
 - G0 – quand la promotion de l'égalité n'est pas ciblée
 - G1 – quand la promotion de l'égalité est un objectif significatif
 - G2 – quand la promotion de l'égalité est l'objectif principal

6.4 Généralisation de la démarche

- Annualisation de l'analyse macro
- Bilan des premiers secteurs-pilote
- Déploiement de nouveaux secteurs-pilote
- Intégration au processus d'élaboration budgétaire
- Articulation du projet BSG avec la Stratégie égalité.



7. Enjeux identifiés dans le cadre du projet

- Temps nécessaire (à disposition et de maturation)
- Disponibilité et complétude des données
 - pour l'analyse macro
 - pour l'analyse sectorielle
- Transversalité et complexité
 - tous les départements concernés
 - toutes les politiques publiques concernées
 - questionnement sur les finances municipales
 - questionnement sur les missions et prestations délivrées
- Expérimentation et nécessité de capitaliser sur des bonnes pratiques
 - Echanges avec d'autres collectivités locales (Vaud, Paris, Lyon, Vienne, etc.)