

11 janvier 2022

Rapports de majorité et de minorité de la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse chargée d'examiner la motion du 5 juin 2019 de M^{mes} et MM. Laurence Corpataux, Delphine Wuest, Uzma Khamis Vannini, Marie-Pierre Theubet, Alfonso Gomez, Omar Azzabi, Antoine Maulini, Annick Ecuyer, Héléne Ecuyer, Brigitte Studer, Ariane Arlotti, Morten Gisselbaek et Anne Carron: «Pour une égalité de fait en Ville de Genève».

A. Rapport de majorité de M^{me} Dorothée Marthaler Ghidoni.

Cette motion a été renvoyée à la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse (CCSJ) lors de la séance plénière du 7 octobre 2020. La commission s'est réunie les 26 novembre 2020, 3 et 17 juin 2021 sous la présidence de M. Didier Lyon, et le 14 octobre 2021 sous la présidence de M^{me} Nadine Béné. Les notes de séances ont été prises par M. Nohlan Rosset, que la rapporteuse remercie pour la qualité de son travail.

PROJET DE MOTION

Considérant:

- les constitutions fédérale et genevoise, qui prévoient respectivement à l'article 8, alinéa 3, et à l'article 15, alinéa 3, que «la femme et l'homme sont égaux en droit [et que] la loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail»;
- le règlement concernant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la prévention des violences domestiques (RPEgPVD), qui stipule à l'article 1, alinéa 1, que «l'Etat a pour mission d'encourager l'application du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie (...)»;
- la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995;
- que les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes et qu'à Genève, à travail égal, les femmes sont en moyenne payées 7,9% de moins que les hommes;
- que la place des femmes dans l'espace public est constamment remise en question (harcèlement, architecture genrée, noms de rues en grande majorité masculins, etc.);
- que les femmes font l'objet de discriminations liées à leur genre ou à leur statut de mère;

- que les femmes se heurtent aussi bien au plafond de verre qu’au plafond de mère, soit l’ensemble des mécanismes économiques, managériaux et psychosociaux qui entravent la vie professionnelle des femmes du fait de leur genre ou de leur statut de mère;
- que l’égalité proclamée depuis de nombreuses années doit se concrétiser;
- que cette égalité de droit doit devenir une égalité de fait au sein de l’administration et des entités qui lui sont liées;
- que l’administration a un devoir d’exemplarité;
- le statut du personnel de la Ville de Genève et son règlement d’application;
- la motion M-1275, «Harcèlement de rue, ça suffit!», ainsi que les questions écrites IE-40, «Lutte contre le sexisme. Que fait la Ville de Genève chez elle?», et IE-54, «Comment la Ville de Genève lutte-t-elle contre le harcèlement sexuel au travail?», et les réponses du Conseil administratif y relatives;
- la proposition PR-1339 destinée à un plan d’action municipal de prévention du sexisme et du harcèlement dans l’espace public 2019-2021, acceptée par le Conseil municipal le 26 février 2019,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif:

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

Ce plan devra établir une série de mesures touchant notamment:

- au budget: déterminer un «gendering budget», soit un budget qui prend en compte la problématique de l’égalité femmes-hommes;
- aux ressources humaines: tendre vers la parité pour les postes de cadres supérieur-e-s, privilégier le job sharing y compris pour des postes de cadres, augmenter le congé paternité à plus de vingt-cinq jours, payer le congé maternité à 100% au lieu de 80%, avoir quinze jours à disposition durant l’année en cas de maladie d’un enfant ou proche, favoriser le télétravail et les horaires adaptés à la vie de famille, favoriser le temps partiel pour les hommes, sensibiliser les membres du personnel au sexisme et à la diversité, analyser la grille salariale avec le logiciel Logib (mis à disposition par la Confédération), signer la charte pour l’égalité salariale dans le secteur public;
- à l’aménagement intérieur des bâtiments publics: veiller à la création d’un espace d’allaitement et de toilettes mixtes où se trouveraient des tables à langer (accessibles aux hommes comme aux femmes) dans le cadre de rénovations ou de constructions;

- à l'espace public: veiller à un aménagement extérieur permettant une accessibilité universelle (aux femmes et personnes à mobilité réduite), prendre en compte l'égalité dans la détermination des plans directeurs communaux, constituer une commission pour prévenir et dénoncer les publicités sexistes, sensibiliser régulièrement les habitant-e-s à la problématique du harcèlement de rue, favoriser les noms de personnalités féminines pour la nomenclature des rues, places, établissements publics, etc.);
- au parascolaire et aux crèches: mettre en place une réelle politique d'égalité de genre au sein des associations concernées, sensibiliser le personnel et les bénévoles à une éducation égalitaire, continuer à avoir des objectifs chiffrés quant à la création de places de crèche, constituer un fonds littéraire et médias promouvant des livres et des jeux favorisant une déconstruction des stéréotypes de genre véhiculés par le matériel proposé aux enfants;
- aux associations: reconnaître et soutenir, via des moyens logistiques et financiers, les associations de défense de l'égalité femmes-hommes;
- à la police municipale: former l'ensemble des agent-e-s, afin qu'elles et ils aient un comportement adapté face aux situations de harcèlement ou de violences faites aux femmes et LGBTI;
- au sport et à la culture: créer des installations sportives mixtes qui ne favorisent aucun genre, mieux répartir les subventions en fonction du genre des utilisateurs et utilisatrices;
- au Conseil municipal et au Conseil administratif: continuer à prendre en charge des frais de garde des élu-e-s, adapter les horaires des séances, établir des directives claires et égalitaires touchant au congé maternité des élu-e-s du Conseil administratif.

Séance du 26 novembre 2020

Audition de M^{me} Laurence Corpataux, motionnaire

M^{me} Corpataux explique que le but de la motion est de poser tous les éléments en lien avec l'égalité de traitement en Ville de Genève en faisant une étude élargie pour mettre en place ensuite un plan pour maintenir, développer ou renforcer des mesures. Depuis le dépôt de la motion, un certain nombre de motions spécifiques ont été déposées. Certaines choses ont évolué et la Ville a mis en place des mesures qui doivent être poursuivies, renforcées ou complétées. La première invite dit qu'il faut déterminer un budget homme-femme pour savoir comment est traitée l'égalité en termes de financement: quelles mesures demandent le plus d'argent, quelles mesures concernent plus les hommes que les femmes. Elle prend pour exemple les sports féminins qui sont moins bien

subventionnés que les sports masculins. Le *gender budgeting* traverse tous les départements. Il y a ensuite la dimension des ressources humaines (RH) où l'égalité doit exister dans les deux sens, par exemple avec le congé paternité, la mise en place de mesures pour favoriser le temps partiel des hommes en Ville. Il faut se demander quelle est la raison du faible pourcentage d'hommes à temps partiel. Par rapport à l'aménagement des bâtiments, les planches à langer sont à 100% dans les toilettes des femmes. Une adaptation de ces lieux est donc nécessaire. Il est vrai que l'égalité de fait prend aussi en compte les personnes en situation de handicap qui est d'ailleurs traitée par une autre motion. En se référant à l'enquête «Genève, une ville égalitaire? Pratiques des femmes dans l'espace public», qui aborde notamment la question du harcèlement de rue, elle soulève la problématique des restrictions de mobilité que cela implique pour les femmes (éviter des endroits, éviter les déplacements nocturnes, etc.). Il faut ainsi penser à diminuer les barrières horaires des activités culturelles qui ont souvent lieu le soir. Enfin, au niveau du parascolaire et des crèches, la demande de solutions de garde nocturne par les familles monoparentales et les personnes travaillant dans l'économie domestique est toujours existante. Les essais d'élargissement d'horaires des crèches n'ayant pas été concluants, ne faudrait-il pas trouver d'autres solutions? La dernière invite appelle le Conseil municipal à se rapprocher de ce qui se fait au Grand Conseil en matière d'horaire et de s'assurer du maintien des frais de garde des élu-e-s. Le but de la motion est que tout un chacun soit traité de manière égale, d'analyser les situations et les besoins et de voir ce qui s'est fait, ce qui est à développer et ce qui est à consolider.

Questions des commissaires et vote

Une commissaire demande si M^{me} Corpataux ne confond pas un programme politique avec une motion. Ce sujet est trop vaste pour faire l'objet d'une seule motion. Elle estime qu'il est impossible de traiter ce sujet de manière aussi globale. Elle demande ce que M^{me} Corpataux voulait atteindre comme objectif et ce qu'elle attend de la CCSJ.

M^{me} Corpataux répond que réunir des thématiques dans un objet démontre la transversalité de la problématique et le besoin de la traiter au niveau de tous les départements. Elle estime que la problématique de l'égalité doit être prise par un bout. Elle suggère à la CCSJ d'auditionner des représentants de l'Agenda 21. Enfin, son but est que les conseillers municipaux et les conseillères municipales se demandent ce qui est fait dans cette Ville.

La commissaire demande si M^{me} Corpataux demande un bilan.

M^{me} Corpataux répond que la motion demande un plan égalité pour parvenir dans les cinq ans à une égalité de fait. Mais qu'avant, il faut un bilan global à partir duquel les objectifs du plan seront posés.

Une commissaire estime que la CCSJ n'a pas énormément de travail à faire là-dessus et que tout relève du magistrat. Son groupe est pour voter l'objet ce soir et demande ce que M^{me} Corpataux en pense.

M^{me} Corpataux répond que cette stratégie lui convient.

Une commissaire demande ce qu'apporterait l'Agenda 21 en termes de connaissances.

M^{me} Corpataux répond que c'est la branche du département des finances qui est en charge de l'égalité en Ville de Genève.

Une commissaire pense que c'est la seule audition faisable.

La présidente propose de voter l'audition de M^{me} Barberis de l'Agenda 21.

La commission accepte cette proposition d'audition à l'unanimité.

Séance du 3 juin 2021

Le président informe les commissaires qu'ils devront lui adresser toutes les questions à propos de cet objet par e-mail.

Audition de M^{me} Chiara Barberis, cheffe du Service Agenda 21 (A21), de M^{me} Héloïse Roman, chargée de projet au A21, de M^{me} Dalcinda Bertola-Garrido, en charge de la Direction des ressources humaines (DRH), et de M^{me} Claudia Rucci, chargée du changement RH – égalité-diversité

M^{me} Barberis introduit la présentation et présente les auditionnées.

M^{me} Roman présente la stratégie égalité et la manière dont la Ville de Genève travaille de manière globale sur les enjeux en termes d'égalité entre femmes et hommes. Cette politique s'est développée progressivement au fil des ans avec un engagement répété dans les discours de législature, les décisions du Conseil administratif et un cadre réglementaire ainsi que des actions ciblées et répétées. Pour ces actions de promotion de l'égalité, la Ville de Genève se réfère à la fois à un cadre international avec un certain nombre de conventions ou de textes (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), convention d'Istanbul, etc.) et au niveau national avec le cadre de référence de la loi sur l'égalité et la Constitution.

Le Service Agenda 21 constate qu'un certain nombre d'inégalités persistent dans tous les domaines à tous les niveaux, les compétences ne sont pas les mêmes selon le niveau administratif et il faut pouvoir avoir une action construite à tous ces niveaux.

Les dates clés:

- 2006: Signature de la Charte de la diversité.
- 2007: Signature de la Charte européenne pour l'égalité entre femmes et hommes dans la vie locale, création d'un poste de chargé-e de projet égalité à l'A21 et début des actions de sensibilisation.
- 2008: Campagne «égalité, la Ville affiche sa volonté!» (8 campagnes jusqu'en 2015).
- 2009: Adoption du «Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale».

La promotion de l'égalité en Ville de Genève est réalisée avec certains outils: sensibilisation du grand public et des professionnels, formation, soutien aux associations, travail en réseau, budgétisation sensible au genre, participation et outils de diagnostic (travail de veille des besoins du terrain et de la population), intégration transversale de l'égalité dans les missions et les prestations municipales (reproduction ou production de discrimination dans les politiques de la Ville ou l'inverse).

Les ressources de la promotion de l'égalité en Ville de Genève:

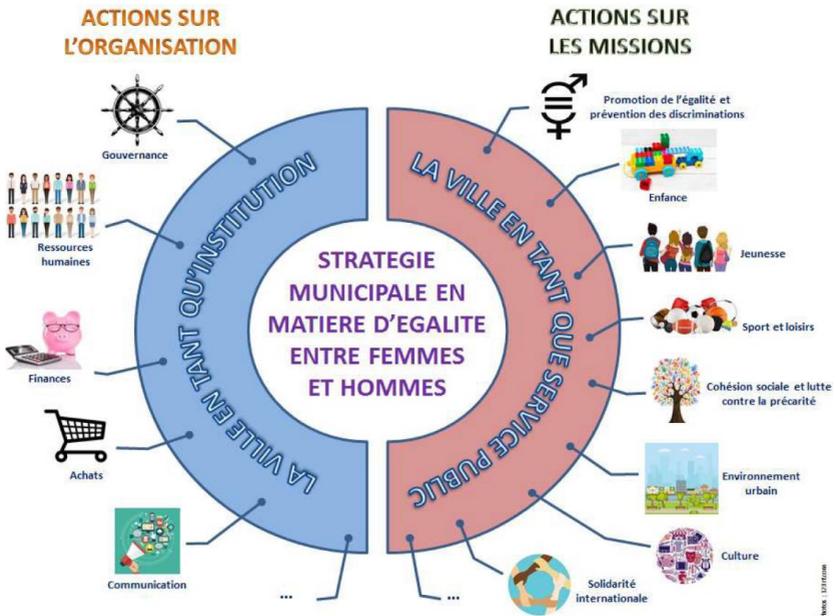
Equipe égalité à l'A21 et à la DRH avec des postes dédiés à ces questions, des groupes de travail ou des réseaux de correspondant-e-s plus ou moins formalisés dans les services, ainsi que des personnes-ressources.

Financièrement, les moyens ont été progressivement alloués depuis 2007 et le projet de budgétisation sensible au genre a permis de procéder à une analyse sur les années 2016-2018 et d'essayer de mettre en place une analyse systématique pour les années suivantes. Ce qui a démontré une forme de stabilité dans les enveloppes dédiées à cette promotion. Des ressources supplémentaires ont par ailleurs été allouées en 2019-2020, notamment à travers le plan d'action sur les enjeux de sexisme dans l'espace public voté par le Conseil municipal et des subventions aux associations.

En 2020, l'A21 a voulu réaliser un bilan des actions liées à la promotion de l'égalité depuis 2007 pour pouvoir proposer une stratégie au Conseil administratif qui a été adoptée en 2020. Cette stratégie permet de décliner des feuilles de route par législature avec un certain nombre de mesures plus spécifiques. Cette idée est basée sur le concept de *gender mainstreaming* qui est cette idée d'intégration transversale de l'égalité et sur l'expérience pratique accumulée au cours de ces quatorze dernières années.

Cette stratégie a un objectif général: promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et lutter contre les discriminations liées au genre, tant sur le territoire municipal qu'au sein de l'administration et est articulée sur deux axes stratégiques

et 13 domaines d'action avec des priorités. La stratégie est structurée autour de l'idée que l'on peut avoir une action sur les missions/prestations de la Ville et sur l'organisation de la structure.



Pour chacun de ces domaines une série de mesures prioritaires sont identifiées pour chaque législature. Des projets étant déjà en cours dans certains domaines d'action sont passablement avancés alors que pour d'autres il faut développer et poser des mesures.

Cette stratégie permet de poser un cadre transversal à l'ensemble de l'administration et d'affirmer qu'une certaine manière d'agir permet de développer une promotion de l'égalité cohérente et articulée à l'ensemble de l'administration.

Les prochaines étapes seront donc d'établir une feuille de route transversale pour la législature 2020-2025, sur la base d'une consultation avec les différents services et départements et ensuite de mettre en place un suivi périodique pour pouvoir référer sur les progrès de la mise en œuvre à la fois auprès du Conseil administratif et du Conseil municipal. Le calendrier pour cette feuille de route est le deuxième semestre 2021.

Elle signale que sur la question de la budgétisation sensible au genre, une démarche pilote a été entamée en 2018 au sein de l'administration. C'est un projet mené par la Direction financière et l'A21 dont l'idée est de considérer la budgétisation sensible au genre comme un outil de promotion de l'égalité et une manière de regarder à travers les budgets comment les missions et prestations permettent de favoriser ou non l'égalité et de voir comment corriger les déséquilibres constatés. C'est un travail sur plusieurs volets: une analyse macro des dépenses égalité (suivi de ce qui est alloué directement à la promotion de l'égalité) et une analyse sectorielle avec un certain nombre de secteurs pilotes retenus pour faire des analyses plus spécifiques. Ce projet pilote est encore en développement et permet de tester des outils.

Quant à la question genre et sports, un programme d'actions de sensibilisation a été développé depuis 2014, notamment avec un groupe de travail qui réunit l'A21, le Service des sports (SPO), le Service de la jeunesse (SEJ) et le Service des écoles et institutions pour l'enfance (ECO).

Enfin le volet de déconstruction des stéréotypes et de sensibilisation à l'égalité comprend un certain nombre de projets récurrents ou qui se développent progressivement, notamment la Semaine de l'égalité en Ville de Genève depuis 2015, le plan d'action Objectif 0 sexisme dans ma ville ou encore un projet du 2^e Observatoire qui vise à intégrer ces enjeux dans les projets pédagogiques des crèches.

Les enjeux et défis autour de cette stratégie sont la complexité des enjeux de genre qui traversent tous les domaines de compétence de l'administration et il n'y a pas de solution simple à des problèmes complexes mais une multitude d'actions à tous les niveaux doivent être engagées. Cette complexité doit être prise en compte pour le développement de chaque action.

Un autre enjeu est de construire l'adhésion et une compréhension commune au sein de l'administration et de développer des collaborations progressives avec les différents services et départements. Cela prend du temps car l'administration est le reflet de la société en général.

La notion de temporalité est importante, il faut imaginer ces projets sur le long terme et c'est la conjonction de différentes mesures qui apportera des effets.

Enfin, la question des ressources à disposition est importante car tous ces chantiers sont à développer sur le long terme.

M^{me} Bertola-Garrido explique que le projet de motion propose une série de mesures dont certaines touchent les RH et elle va expliquer ce qui est déjà fait en Ville de Genève en la matière avec M^{me} Rucci.

M^{me} Rucci explique que concernant les postes de cadres supérieur-e-s, différentes mesures sont déjà mises en place par l'administration, comme les phrases

d'encouragement lors de mises au concours de postes à repourvoir dans les services où le sexe féminin est sous-représenté ainsi que le principe d'une présence paritaire lors des entretiens de recrutement. Par ailleurs, lorsque le poste est ouvert à 100%, la fourchette 80-100% est promue afin d'élargir le panel de postulations. Enfin, elle fixe des objectifs de parité par législature avec chaque département.

Les résultats de ces mesures s'observent dans le temps: 2004 32% de collaboratrices, 2020 38%. En ce qui concerne les cadres supérieures: 24% en 2004 et 43% en 2020. On constate une évolution positive et une progression importante de 19% pour les collaboratrices et de 54% pour les cadres supérieures. Cela dépasse aujourd'hui la proportion de collaboratrices:

- Au 31 décembre 2020, la Ville employait 284 cadres supérieur-e-s, soit 123 femmes et 161 hommes. En termes d'évolution, depuis seize ans, le pourcentage de cadres supérieures a progressé de 54%.
- Quatre départements sont conduits par des femmes et deux par des hommes.
- Sur 38 services, 18 sont dirigés par des femmes, dont sept avec un effectif majoritairement masculin.

En ce qui concerne le *job sharing*, il est possible avec l'article 7 alinéa 2 du règlement dit «Egalité». Il y a cependant des limites quant à sa mise en œuvre: financièrement, la coordination du *job sharing* requiert un taux d'activité supérieur au taux d'activité d'une seule personne. De plus, le *job sharing* implique une responsabilité partagée, ce qui est une limite d'ordre comportemental car c'est une pratique encore peu courante en Suisse de manière générale. Le *job sharing* n'est donc pas encore une réalité en Ville de Genève qui est plutôt confrontée au *job splitting* (deux personnes de fonction similaire ou équivalente se répartissent les dossiers sans temps de coordination ni partage de responsabilité).

M^{me} Bertola-Garrido explique que la Ville de Genève offre un congé paternité de quatre semaines pour les détenteurs d'un contrat à durée indéterminée (CDI), prenable à temps partiel sur une année au maximum et qui est accordé aussi en cas d'adoption. La Ville de Genève connaît aussi un congé parental sans traitement d'un an au maximum, prolongeable lui aussi, prenable à temps partiel et avec l'assurance de retrouver son poste à l'échéance. C'est un droit, il est donc forcément accordé lorsqu'il est demandé et fait l'objet de 10 demandes environ par année.

Le congé maternité est de vingt semaines, avec un traitement plein garanti dès le jour de l'accouchement et après les six premiers mois de service. Pour les collaboratrices qui ne bénéficieraient pas du congé maternité fédéral ou de l'extension cantonale, un congé de quatorze semaines dont huit à traitement plein est prévu.

En ce qui concerne les congés pour maladie ou accident d'un-e enfant ou d'un-e proche, la motion mentionne quinze jours par année. En Ville de Genève

les congés sont différenciés: dix jours par année civile et par congé. Un-e enfant est considéré-e comme tel-le jusqu'à l'âge de 16 ans. La Ville de Genève permet d'aménager son horaire de travail en cas de besoin et elle offre depuis le 1^{er} septembre 2020 un système de garde d'urgence (le Chaperon Rouge) afin de faciliter la vie des parents qui doivent faire face à des situations impondérables. Ce service touche les enfants accidenté-e-s ou malades de 0 à 12 ans pour quatre à dix heures durant trois jours d'affilée au maximum avec une limite annuelle fixée à 50 h par année.

M^{me} Rucci explique que d'une manière générale en ce qui concerne le télétravail et les horaires adaptés à la vie de famille, les RH ont distingué trois domaines d'action. La directive en matière de télétravail adoptée par le Conseil administratif vise à le normaliser selon trois principes: une base volontaire, avec l'accord du service et les jours de télétravail sont définis en fonction du taux d'activité. Le temps partiel est également favorisé et l'annualisation du temps de travail facilite l'articulation du temps de travail et de la vie privée.

Pour le temps partiel pour les hommes, des mesures de sensibilisation et de formation visent à le promouvoir. A la fin de 2020, la proportion d'hommes travaillant à temps partiel était de 19%, ce qui situe la Ville de Genève au-dessus de la moyenne suisse (18%).

En ce qui concerne la sensibilisation du personnel au sexisme et à la diversité, la formation a été préconisée soit dans le catalogue de formations, soit sur mesure. Elles peuvent être mixtes ou non (la formation d'auto-défense pour les femmes). Un *e-learning* qui aborde le harcèlement sexuel au travail a été développé en collaboration avec le Canton et la Confédération et sera prochainement accessible pour l'administration de la Ville de Genève.

Pour compléter ce dispositif, la Ville de Genève utilise l'outil PRO égalité (sondage en ligne développé par l'Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP) de l'Université de Lausanne (UNIL) et financé par la Confédération). Il permet de sonder les perceptions du personnel en matière d'égalité au travail pour mieux analyser les besoins en la matière.

En conclusion, l'analyse salariale avec l'outil Logib est en cours. Ce travail a requis la récolte de données et des développements informatiques. Aujourd'hui, l'ensemble des données est disponible pour l'analyse qui sera réalisée d'ici à la fin du mois de juin. La vérification de l'analyse par un organe indépendant sera menée d'ici au 30 juin 2022 et les résultats seront communiqués d'ici au 30 juin 2023.

Finalement, la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public a été signée par l'administration le 6 septembre 2016.

Séance du 17 juin 2021

Un commissaire propose de voter l’audition de M^{me} Barbey-Chappuis concernant les deux invités qui concernent son département.

La commission passe au vote sur cette proposition d’audition.

La proposition d’audition de M^{me} Barbey-Chappuis est acceptée à l’unanimité.

Séance du 14 octobre 2021

Audition de M^{me} Marie Barbey-Chappuis, conseillère administrative, en charge du département de la sécurité et des sports (DSSP), accompagnée de M. Nicolas Kerguen, collaborateur personnel

M^{me} Barbey-Chappuis imagine que la CCSJ souhaitait l’entendre sur deux invités de cette motion: celle sur la police municipale et celle sur le sport.

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes est un axe fort de la politique municipale et le Conseil administratif souhaite qu’il le soit encore plus durant la législature qui s’ouvre. Du côté de la police municipale, un certain nombre de projets ont été menés en la matière. La police est sensible au harcèlement de rue, elle patrouille dans toute la ville pour prévenir ces comportements et elle pense que la visibilité de l’uniforme a un effet dissuasif ou préventif. Néanmoins, elle précise que la réglementation en vigueur ne permet pas aux agent-e-s de la police municipale (APM) d’intervenir en sanctionnant un comportement de harcèlement, il faut toujours que la victime dépose plainte pour faire reconnaître l’agression qu’elle a vécue. En Belgique par exemple, il est possible de sanctionner ces comportements sans dépôt de plainte.

Dans le cadre du plan d’action «Objectif zéro sexisme dans ma ville», lancé en 2017, l’intégralité des APM a suivi une sensibilisation sur le harcèlement de rue durant l’automne 2019. Cette formation obligatoire est dispensée par le 2^e Observatoire. La commandante de la police municipale avait convié toutes les autres communes dotées d’APM à suivre cette formation afin de toucher le plus large public possible. Le bilan de cette sensibilisation est extrêmement positif et la commandante a fait intégrer cette formation au catalogue de formation initiale (la formation de base donnée à tout aspirant qui souhaite intégrer les APM). Dans le cadre de cette formation de base, différents cours abordent aussi la question des droits humains en partenariat avec l’association Dialogai, depuis 2017.

Le diagnostic local de sécurité sorti l’année dernière, réalisé à l’échelle cantonale, a monitoré la thématique du harcèlement de rue pour la première fois, avec un nombre très frappant de femmes qui disaient avoir été victimes de harcèlement de rue. Son département travaille avec le Canton sur le Diagnostic local de

sécurité (DLS) qui est la base de travail pour l'élaboration des contrats locaux de sécurité qui précisent la collaboration entre la police de proximité cantonale et la police municipale de Genève. La question du harcèlement de rue sera intégrée au nouveau contrat local de sécurité 2022.

Quant aux sports, une étude sur le genre et le sport a été lancée en 2016 et avait mis en avant des chiffres intéressants: 45% des hommes faisaient du sport à l'époque contre 32% des femmes. Le delta était fort à l'âge de l'adolescence mais est en train de se resserrer. A partir de 50 ans les femmes font plus de sport que les hommes. Par rapport au frein identifié par les femmes, la principale raison de l'arrêt du sport était la grossesse et le fait d'avoir des enfants (41%), puis le travail (18%), le manque de temps (10%) et les problèmes de santé (10%). Des éléments étaient ressortis comme le fait que la pratique de sport libre en ville (jogging, marche, etc.) se heurtait à certaines contraintes liées au sentiment d'insécurité des femmes dans l'espace public. Ces chiffres de 2016 ont permis de poser un diagnostic sur lequel son prédécesseur avait déjà initié beaucoup de projets et son département travaille actuellement à un nouveau plan directeur des sports qui sera la feuille de route du Service des sports durant la législature et qui sera publié au printemps prochain en tenant compte de l'effet Covid sur le sport qui est loin d'être anodin. L'enjeu de la pratique sportive des femmes sera au centre de la réflexion sur ce nouveau plan directeur des sports.

Le SPO a déjà mis des éléments en place pour promouvoir la pratique sportive. Un projet a été mis en place aux halles de la Jonction pour promouvoir les sports urbains qui sont souvent accaparés par les jeunes garçons et des cours exclusivement destinés aux jeunes filles y ont été organisés. Le service a aussi organisé des initiations avec l'équipe féminine du Genève-Servette Hockey Club (GSHC). L'été dernier des capsules sports ont été lancées et 80% des participants étaient des femmes car le dispositif leur plaisait particulièrement. Elles se retrouvaient en groupe, ce qui est rassurant, et il n'y avait pas d'inscription sur le long terme, ce qui leur permettait au dernier moment soit d'annuler, soit de participer en fonction de leurs obligations. Le département va le poursuivre aussi en hiver pour pouvoir aller courir la nuit en groupe. Il y a aussi la Fan Zone lancée par M^{me} Salerno qui sera remise sur pied pour l'Eurofoot féminin qui permettra de donner de la visibilité aux sports féminins. Enfin, la démolition et la reconstruction du Bout-du-Monde permettra d'inclure une garderie dans le centre sportif, ce qui sera une grande première et qui permettra aux parents de faire du sport. La campagne «Objectif zéro sexisme» a aussi amené le projet de distributeurs de produits d'hygiène menstruelle dans des infrastructures sportives ciblées. Finalement, ce dernier point qu'elle relève n'existait pas quand la motion a été déposée, une nouvelle ligne dotée de 200 000 francs au budget 2020 consiste en un fonds de promotion du sport féminin qui a pour objectif de soutenir et d'accompagner les clubs qui souhaitent créer des équipes féminines. En 2020, avec le Covid, le

SPO a soutenu la création d'équipes féminines à hauteur de 60 000 francs mais cette année le fonds a été dépensé à hauteur de 185 000 francs.

Questions des commissaires

M. Kerguen indique qu'il existe une commission au sein de la Ville qui siège pour juger de la teneur des affiches et pour s'assurer qu'elles ne véhiculent pas de valeurs sexistes. Il précise que le DSSP a une représentante du Service de l'espace public (SEP) dans cette commission.

La commissaire demande si elle existe depuis longtemps.

M^{me} Barbey-Chappuis répond qu'elle a été réactivée il n'y a pas si longtemps. Jusqu'à présent le Conseil administratif a été saisi quelques fois et a interdit des affiches parce qu'elles étaient sexistes notamment.

Un commissaire remarque que certaines personnes ne sont pas à l'aise dans des vestiaires collectifs, ce qui est parfois lié à l'identité de genre, à des personnes intersexuées ou qui ont vécu des transitions ou dont le sexe biologique ne correspond pas au genre affiché. Il demande si les installations sportives disposent de vestiaires individuels ou d'espaces plus sécurisants pour permettre l'exercice du sport à ces personnes.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que les infrastructures de la Ville de Genève sont très vétustes et datent d'une époque où l'on n'avait pas ce type de préoccupations ou de sensibilités. Il y a donc beaucoup de vestiaires sans cabines et son département travaille à les mettre aux normes actuelles, notamment pour éviter que les adultes et les mineurs ne soient mélangés. Il n'y a pas à sa connaissance de vestiaire neutre mais cette réflexion pourrait être menée dans le cadre des futurs projets en discussion.

Un commissaire précise que des cabines individuelles répondraient au mieux à ces besoins.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que des cabines individuelles sont disponibles dans les piscines et certains centres sportifs mais pas partout. Néanmoins, lorsque des infrastructures sont remises à niveau, des cabines individuelles sont intégrées aux plans.

Une commissaire demande des précisions sur la formation de base des APM.

M. Kerguen répond que la formation de base des APM dure huit mois mais que la sensibilisation sur les questions de harcèlement de rue dure trois heures. Les APM suivent aussi une formation de quelques heures sur les droits humains avec Dialogai. C'est pour cela que l'on parle de sensibilisation plutôt que de

formation. Par ailleurs, il est intéressant de relever que cette sensibilisation est intégrée à la formation de base, et pas à la formation continue, et qu'elle est sommatrice, il y a donc une exigence de réussite. Tous les aspirant-e-s doivent donc suivre et réussir cette formation.

Une commissaire demande comment la réussite est évaluée.

M. Kerguen répond que la formation de base est donnée par le centre de formation de la police et des métiers de la sécurité, il ne peut pas dire exactement comment ils jugent la qualité des copies.

Une commissaire relève le fait que les APM ne peuvent pas sanctionner avant que les victimes ne déposent plainte. Elle entend bien le principe de non-sanction vis-à-vis d'un comportement de harcèlement pour les APM, mais elle se demande si dans le cadre de la formation de base ou du contrat local de sécurité qui sera mis en œuvre avec le Canton, des cours pour devenir des témoins agissants pouvaient être offerts.

M^{me} Barbey-Chappuis répond qu'agir est le rôle des APM s'ils sont témoins d'une problématique sur l'espace public. Elle précise qu'en Belgique, l'exemple qu'elle a donné, des femmes policières sont en civil, se baladent dans la rue et lorsqu'elles subissent des remarques sexistes, elles peuvent tout de suite sanctionner avec un-e collègue en uniforme, ce qui n'est pas possible à Genève. Mais dès qu'un APM est témoin d'une incivilité ou d'une infraction, il doit agir en stoppant l'altercation, par contre pour aller plus loin il faut que la victime dépose une plainte.

Un commissaire demande s'il n'y a pas de logique de flagrant délit.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que sur cette problématique non.

Un commissaire demande si c'est aussi valable pour la police cantonale.

M^{me} Barbey-Chappuis répond que oui, il s'agit d'une législation fédérale.

Discussion et votes

La présidente demande aux commissaires s'ils veulent voter l'objet ou s'ils estiment que des auditions sont encore nécessaires.

Une commissaire du Parti libéral-radical aimerait reporter le vote à la semaine prochaine, le temps pour elle de lire le procès-verbal car elle n'a pas entendu l'ensemble de l'audition.

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

La présidente propose de voter sur le fait de voter ce soir.

Par 10 oui (1 EàG, 3 S, 3 Ve, 2 PDC, 1 UDC) contre 4 non (3 PLR, 1 MCG) et 1 abstention (S), le vote aura lieu ce soir.

Un commissaire du groupe des Vert-e-s propose un amendement: la deuxième invite ayant de nombreuses sous-invites, il propose d'ajouter une troisième invite: *«De présenter, au plus tard trois ans après l'acceptation de cette motion par le Conseil municipal, un rapport intermédiaire sur l'avancement du plan égalité.»*

La présidente propose de voter l'amendement du commissaire du groupe des Vert-e-s.

Par 10 oui (4 S, 3 Ve, 2 PDC, 1 EàG) contre 4 non (1 UDC, 3 PLR) et 1 abstention (MCG), l'amendement est accepté.

La présidente propose de voter la motion M-1445 amendée.

Par 10 oui (4 S, 3 Ve, 2 PDC, 1 EàG) contre 2 non (PLR, UDC) et 3 abstentions (2 PLR, 1 MCG), la motion M-1445 est acceptée.

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

PROJET DE MOTION AMENDÉE

Le Conseil municipal demande au Conseil administratif:

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

Ce plan devra établir une série de mesures touchant notamment:

- au budget: déterminer un «gendering budget», soit un budget qui prend en compte la problématique de l'égalité femmes-hommes;
- aux ressources humaines: tendre vers la parité pour les postes de cadres supérieur-e-s, privilégier le job sharing y compris pour des postes de cadres, augmenter le congé paternité à plus de vingt-cinq jours, payer le congé maternité à 100% au lieu de 80%, avoir quinze jours à disposition durant l'année en cas de maladie d'un enfant ou proche, favoriser le télétravail et les horaires adaptés à la vie de famille, favoriser le temps partiel pour les hommes, sensibiliser les membres du personnel au sexisme et à la diversité, analyser la grille salariale avec le logiciel Logib (mis à disposition par la Confédération), signer la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public;

- à l'aménagement intérieur des bâtiments publics: veiller à la création d'un espace d'allaitement et de toilettes mixtes où se trouveraient des tables à langer (accessibles aux hommes comme aux femmes) dans le cadre de rénovations ou de constructions;
- à l'espace public: veiller à un aménagement extérieur permettant une accessibilité universelle (aux femmes et personnes à mobilité réduite), prendre en compte l'égalité dans la détermination des plans directeurs communaux, constituer une commission pour prévenir et dénoncer les publicités sexistes, sensibiliser régulièrement les habitant-e-s à la problématique du harcèlement de rue, favoriser les noms de personnalités féminines pour la nomenclature des rues, places, établissements publics, etc.);
- au parascolaire et aux crèches: mettre en place une réelle politique d'égalité de genre au sein des associations concernées, sensibiliser le personnel et les bénévoles à une éducation égalitaire, continuer à avoir des objectifs chiffrés quant à la création de places de crèche, constituer un fonds littéraire et médias promouvant des livres et des jeux favorisant une déconstruction des stéréotypes de genre véhiculés par le matériel proposé aux enfants;
- aux associations: reconnaître et soutenir, via des moyens logistiques et financiers, les associations de défense de l'égalité femmes-hommes;
- à la police municipale: former l'ensemble des agent-e-s, afin qu'elles et ils aient un comportement adapté face aux situations de harcèlement ou de violences faites aux femmes et LGBTI;
- au sport et à la culture: créer des installations sportives mixtes qui ne favorisent aucun genre, mieux répartir les subventions en fonction du genre des utilisateurs et utilisatrices;
- au Conseil municipal et au Conseil administratif: continuer à prendre en charge des frais de garde des élu-e-s, adapter les horaires des séances, établir des directives claires et égalitaires touchant au congé maternité des élu-e-s du Conseil administratif;
- de présenter, au plus tard trois ans après l'acceptation de cette motion par le Conseil municipal, un rapport intermédiaire sur l'avancement du plan égalité.

3 janvier 2022

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

Cette motion demande de régler les problèmes d'inégalité au sein de la Ville de Genève, tant au niveau de l'administration que de la gestion entre autres des sports.

Voici le texte et le commentaire amené par les intervenants et différentes auditions:

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

Suite à l'audition du Service Agenda 21, nous constatons ce qui a déjà été mis en place, sans attendre de motion, par la volonté des magistrats:

Les dates clés:

- 2006: Signature de la Charte de la diversité.
- 2007: Signature de la Charte européenne pour l'égalité entre femmes et hommes dans la vie locale, création d'un poste de chargé-e de projet égalité à l'A21 et début des actions de sensibilisation.
- 2008: Campagne «égalité, la Ville affiche sa volonté!» (huit campagnes jusqu'en 2015).
- 2009: Adoption du «Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale».

La promotion de l'égalité en Ville de Genève est réalisée avec certains outils: sensibilisation du grand public et des professionnels, formation, soutien aux associations, travail en réseau, budgétisation sensible au genre, participation et outils de diagnostic (travail de veille des besoins du terrain et de la population) et l'intégration transversale de l'égalité dans les missions et les prestations municipales (reproduction ou production de discrimination dans les politiques de la Ville ou l'inverse).

Ce plan devra établir une série de mesures touchant notamment:

- au budget: déterminer un «gendering budget», soit un budget qui prend en compte la problématique de l'égalité femmes-hommes;
- aux ressources humaines: tendre vers la parité pour les postes de cadres supérieur-e-s, privilégier le *job sharing* y compris pour des postes de cadres, augmenter le congé paternité à plus de vingt-cinq jours, payer le congé

maternité à 100% au lieu de 80%, avoir quinze jours à disposition durant l'année en cas de maladie d'un enfant ou proche, favoriser le télétravail et les horaires adaptés à la vie de famille, favoriser le temps partiel pour les hommes, sensibiliser les membres du personnel au sexisme et à la diversité, analyser la grille salariale avec le logiciel Logib (mis à disposition par la Confédération), signer la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public;

- à l'aménagement intérieur des bâtiments publics: veiller à la création d'un espace d'allaitement et de toilettes mixtes où se trouveraient des tables à langer (accessibles aux hommes comme aux femmes) dans le cadre de rénovations ou de constructions;
- à l'espace public: veiller à un aménagement extérieur permettant une accessibilité universelle (aux femmes et personnes à mobilité réduite), prendre en compte l'égalité dans la détermination des plans directeurs communaux, constituer une commission pour prévenir et dénoncer les publicités sexistes, sensibiliser régulièrement les habitant-e-s à la problématique du harcèlement de rue, favoriser les noms de personnalités féminines pour la nomenclature des rues, places, établissements publics, etc.);
- au parascolaire et aux crèches: mettre en place une réelle politique d'égalité de genre au sein des associations concernées, sensibiliser le personnel et les bénévoles à une éducation égalitaire, continuer à avoir des objectifs chiffrés quant à la création de places de crèche, constituer un fonds littéraire et médias promouvant des livres et des jeux favorisant une déconstruction des stéréotypes de genre véhiculés par le matériel proposé aux enfants;
- aux associations: reconnaître et soutenir, via des moyens logistiques et financiers, les associations de défense de l'égalité femmes-hommes;
- à la police municipale: former l'ensemble des agent-e-s, afin qu'elles et ils aient un comportement adapté face aux situations de harcèlement ou de violences faites aux femmes et LGBTI;
- au sport et à la culture: créer des installations sportives mixtes qui ne favorisent aucun genre, mieux répartir les subventions en fonction du genre des utilisateurs et utilisatrices;
- au Conseil municipal et au Conseil administratif: continuer à prendre en charge des frais de garde des élu-e-s, adapter les horaires des séances, établir des directives claires et égalitaires touchant au congé maternité des élu-e-s du Conseil administratif.

Quant à la question genre et sports, un programme d'actions de sensibilisation a été développé depuis 2014, notamment avec un groupe de travail qui réunit l'A21, le Service des sports (SPO), le Service de la jeunesse (SEJ) et le Service des écoles et institutions pour l'enfance (ECO).

Enfin, le volet de déconstruction des stéréotypes et de sensibilisation à l'égalité comprend un certain nombre de projets récurrents ou qui se développent progressivement, notamment la Semaine de l'égalité en Ville de Genève depuis 2015, le plan d'action Objectif 0 sexisme dans ma ville ou encore un projet du 2^e Observatoire qui vise à intégrer ces enjeux dans les projets pédagogiques des crèches.

Concernant les postes de cadres supérieur-e-s, différentes mesures sont déjà mises en place par l'administration, comme les phrases d'encouragement lors de mises au concours de postes à repourvoir dans les services où le sexe féminin est sous-représenté ainsi que le principe d'une présence paritaire lors des entretiens de recrutement.

Par ailleurs, lorsque le poste est ouvert à 100%, la fourchette 80-100% est promue afin d'élargir le panel de postulants.

Des objectifs de parité sont fixés par législature avec chaque département.

Les résultats de ces mesures s'observent dans le temps: 2004 32% de collaboratrices, 2020 38%; en ce qui concerne les cadres supérieures: 24% en 2004 et 43% en 2020.

On constate une évolution positive et une progression importante de 19% pour les collaboratrices et de 54% pour les cadres supérieures.

Cela dépasse aujourd'hui la proportion de collaboratrices:

- Au 31 décembre 2020, la Ville employait 284 cadres supérieur-e-s, soit 123 femmes et 161 hommes.

En termes d'évolution, depuis seize ans, le pourcentage de cadres supérieures a progressé de 54%.

- Quatre départements sont conduits par des femmes et deux par des hommes, devrions-nous licencier une des femmes pour la remplacer par un homme?
- Sur 38 services, 18 sont dirigés par des femmes, dont sept avec un effectif majoritairement masculin.

Dans le cadre du plan d'action «Objectif zéro sexisme dans ma ville», lancé en 2017, l'intégralité des APM a suivi une sensibilisation sur le harcèlement de rue durant l'automne 2019.

Cette formation obligatoire est dispensée par le 2^e Observatoire. La commandante de la police municipale avait convié toutes les autres communes dotées d'APM à suivre cette formation afin de toucher le plus large public possible.

Le bilan de cette sensibilisation est extrêmement positif et la commandante a fait intégrer cette formation au catalogue de formation initiale (la formation de base donnée à tout aspirant qui souhaite intégrer les APM). Dans le cadre de cette

formation de base, différents cours abordent aussi la question des droits humains en partenariat avec l'association Dialogai, depuis 2017.

La campagne «Objectif zéro sexisme» a aussi amené le projet de distributeurs de produits d'hygiène menstruelle dans des infrastructures sportives ciblées.

Finalement, ce dernier point qu'elle relève n'existait pas quand la motion a été déposée, une nouvelle ligne dotée de 200 000 francs au budget 2020 consiste en un fonds de promotion du sport féminin qui a pour objectif de soutenir et d'accompagner les clubs qui souhaitent créer des équipes féminines.

En 2020, avec le Covid, le SPO a soutenu la création d'équipes féminines à hauteur de 60 000 francs mais cette année le fonds a été dépensé à hauteur de 185 000 francs.

Toutes les auditions ont montré que la Ville intégrait déjà toutes les demandes de cette motion, à l'exception du rapport détaillé demandé tous les trois ans, alors même que les auditions nous ont révélé que tous les services concernés se tenaient à notre disposition afin de nous éclaircir sur ce sujet.

Nous avons donc passé trois séances à entendre les fonctionnaires de la Ville nous dire que nous arrivions «comme la grêle après les vendanges».

Ce qui nous fait perdre un temps précieux par ignorance.

La rapporteuse de minorité préférerait avancer sur des sujets au fur et à mesure qu'ils se posent afin de répondre dans les temps à l'attente de la population genevoise.

Nous avons tellement de textes en attente dans notre ordre du jour et de plénière et dans les commissions, que nous arrivons souvent nous aussi «comme la grêle après les vendanges».