

*Proposition présentée par les députés :  
M<sup>me</sup> et MM. Yves de Matteis, Marjorie de Chastonay,  
Pierre Eckert, Pierre Bayenet*

*Date de dépôt : 12 août 2019*

## **Proposition de motion**

**pour la création d'un dispositif (par exemple un label) permettant de reconnaître et valoriser les entreprises actives en matière d'inclusion, de promotion de la diversité et de prévention des discriminations**

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- l'article 15, alinéa 2 de la constitution de la République et canton de Genève (Cst-GE – A 2 00) : « Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa situation sociale, de son orientation sexuelle, de ses convictions ou d'une déficience » ainsi que son article 41, alinéas 2, 3 et 4 (Mise en œuvre) ;
- la réponse du Conseil d'Etat à la M 2263 « Poursuite des efforts en matière de prévention du racisme en mettant notamment l'accent sur les différentes populations concernées par l'art. 261<sup>bis</sup> du Code pénal suisse » ;
- que les expériences de discrimination ont lieu dans le cadre du travail dans près de la moitié des cas recensés par de nombreuses études ;
- les inégalités salariales entre femmes et hommes, particulièrement prégnantes en Suisse ;
- le fait que la proportion de femmes siégeant dans les conseils d'administration des entreprises suisses est inférieure à la moyenne européenne ;
- l'impact dévastateur des violences sexuelles et sexistes dans le monde du travail démontré par de nombreuses études ;
- les rapports du Centre Ecoute contre le racisme, selon lesquels, depuis 2014, les discriminations liées au monde du travail occupent

systématiquement la deuxième place sur environ dix domaines où des discriminations racistes sont constatées ;

- les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, contre lesquelles peu de mesures sont prises dans le monde du travail, selon une étude de l'Université de Genève et les constats de la Fédération genevoise des associations LGBT ;
- le fait que, selon certaines études, 67% des personnes interrogées ne souhaitent pas faire leur coming-out au travail, par peur des conséquences négatives (insultes, stagnation de poste, pertes de responsabilités, mobbing, voire licenciements), la situation étant plus grave encore concernant les personnes trans\* ;
- l'exclusion du monde du travail subie par les personnes vivant avec un handicap, qui peinent souvent à être considérées comme des travailleuses et travailleurs à part entière ;
- l'existence de la charte suisse de la diversité au travail, signée par le président du Conseil d'Etat genevois, M. François Longchamp, pour l'Etat de Genève, le 28 février 2018 ;
- la motion M 2566 intitulée « Label égalité femmes-hommes : encourageons les entreprises à s'engager sur la voie de l'égalité », déposée le 20 mai 2019 ;
- la proposition de motion de M<sup>me</sup> Claude Bocquet pour l'instauration d'un label cantonal « égalité salariale »,

invite le Conseil d'Etat

- à soutenir le principe d'un dispositif cantonal, par exemple un label ou une association de labels, permettant de reconnaître et valoriser les entreprises actives en matière d'inclusion, de promotion de la diversité et de prévention des discriminations ;
- à donner son soutien à la création d'un tel dispositif cantonal, dans la mesure de ses compétences, en faisant partie, sous forme de délégation, d'un groupe de travail ou d'un comité consultatif qui pourrait être mis sur pied afin d'élaborer ou de donner son avis en la matière ;
- à s'engager à être parmi les premières entreprises, en tant qu'Etat employeur, à être reconnues dans le cadre de ce futur dispositif cantonal, ceci en répondant aux critères et donc en prenant les mesures nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une telle reconnaissance.

## **EXPOSÉ DES MOTIFS**

Mesdames les députées,  
Messieurs les députés,

Plusieurs initiatives existent d'ores et déjà afin d'encourager les entreprises à appliquer des mesures pour lutter contre les discriminations, valoriser la diversité et favoriser l'inclusion, de manière générale, dans le monde du travail ; à commencer par la Charte de la diversité en entreprise, signée par l'Etat de Genève, ainsi que par des initiatives parlementaires sur la création de labels afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein des entreprises (M 2566 du parti socialiste) ou de récompenser les entreprises qui mettent en œuvre une politique d'égalité salariale exemplaire (projet de motion du parti démocrate-chrétien).

La présente motion va dans le même sens, en demandant au Conseil d'Etat de soutenir la création d'un dispositif permettant de valoriser les entreprises qui font des efforts particuliers pour respecter les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination de manière générale et également pour promouvoir l'inclusion de tous les types de diversités, ceci de manière proactive et avec des mesures concrètes.

Des contacts informels pris en 2017 avec des associations représentant les entreprises concernant la possibilité d'un tel dispositif (en l'occurrence par le biais d'un label) semblaient indiquer que ces dernières privilégieraient probablement plutôt un seul dispositif permettant de reconnaître et certifier les entreprises qui en feraient la demande et qui réuniraient certains critères plutôt qu'une multitude de dispositifs ou labels, chacun spécialisé dans un domaine particulier (non-discrimination et inclusion basées sur le sexe ou l'orientation sexuelle/identité de genre ou la situation de handicap ou l'appartenance ethnique ou religieuse, etc.).

Dans tous les cas, un tel dispositif devrait idéalement permettre à une entreprise d'atteindre plusieurs niveaux de certification, de la plus basique à la plus complète, afin de pouvoir également donner la possibilité aux petites ou moyennes entreprises de participer à la démarche, sans avoir forcément les moyens dont bénéficient par exemple les multinationales pour répondre à la totalité des critères ou exigences d'un tel dispositif ou label.

Cette motion a donc pour but, premièrement, d'élargir le débat à toutes les formes de discriminations ou d'exclusion qui peuvent se produire dans le monde du travail, deuxièmement, de demander au Conseil d'Etat de soutenir et de participer à une telle réflexion, par exemple sous forme de délégations à

des groupes de travail ou comités consultatifs permettant l'élaboration d'un tel dispositif, et, troisièmement, de demander au Conseil d'Etat d'être, à terme, reconnu ou certifié par le biais d'un tel dispositif.

Cette motion a également pour but de souligner – comme le font déjà les deux motions mentionnées ci-dessus – un point particulièrement important : un tel dispositif devrait, pour des raisons de cohérence et de financement, être établi au niveau cantonal (des dispositifs similaires pouvant être établis – ou existant déjà – dans d'autres cantons).

## Contexte général

Les organisations compétentes dans le domaine de la prévention des discriminations ont souligné, à de réitérées reprises, que ces dernières, qu'elles soient interpersonnelles, institutionnelles ou structurelles, ont encore lieu, un peu partout, mais tout particulièrement dans le monde du travail.

C'est aussi la conclusion de l'Office fédéral des statistiques, qui précise, dans une étude réalisée en 2016 et publiée en 2017, que « Parmi les personnes déclarant avoir vécu une expérience de discrimination au cours des cinq dernières années, près de la moitié (48%) l'ont été dans le cadre du travail ou de la recherche d'emploi. Le travail constitue ainsi la situation la plus fréquente, qui se détache clairement des suivantes. »<sup>1</sup>

D'autres organismes, en Suisse comme au plan international, soulignent la nécessité d'agir en ce qui concerne la prévention des discriminations dans ce secteur particulier. Ces constats sont toujours confirmés lorsqu'on examine dans le détail les différents types de discriminations.

## Egalité femmes-hommes

Aujourd'hui, les femmes continuent à être moins payées que les hommes pour le même travail, et ont moins facilement accès aux postes à responsabilités. Concernant ce dernier type de discriminations, l'expression particulièrement imagée du « plafond de verre » a même été inventée pour illustrer ces obstacles rencontrés par les femmes pour obtenir des postes à responsabilités dans le monde du travail. De manière générale, selon *The Economist*, cité par le magazine *Bilan*, « le marché du travail suisse est le plus discriminatoire d'Europe concernant l'égalité homme-femme »<sup>2</sup>.

---

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

<sup>2</sup> [www.bilan.ch/economie-plus-de-redaction/systeme-suisse-decourage-travail-feminin](http://www.bilan.ch/economie-plus-de-redaction/systeme-suisse-decourage-travail-feminin)

Le quatrième et cinquième rapport de la Suisse sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) détaille de nombreuses statistiques, et notamment celle qui montre que « la proportion de femmes siégeant dans les conseils d'administration des entreprises suisses est inférieure à la moyenne européenne, comme le constate l'association faîtière economiesuisse »<sup>3</sup>.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes mentionne, parmi ses thèmes prioritaires pour 2018, « l'égalité juridique entre les femmes et les hommes ainsi que pour l'égalité des chances et des salaires dans la vie professionnelle ; la prévention du harcèlement sexuel au travail en faisant aussi partie [...] »<sup>4</sup>.

En effet, l'inégalité de traitement – et, de manière générale, de statut – entre hommes et femmes a également des conséquences importantes sur les violences sexuelles et sexistes ayant lieu dans le monde du travail, comme le démontrent de très nombreuses études publiées à ce jour.

L'Etat de Genève a, quant à lui, réagi face à cette situation en mettant récemment sur pied un règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal)<sup>5</sup>. Dans le même temps, l'Etat a signé la Charte suisse de la diversité en entreprise, laquelle prévoit que les entreprises signataires s'engagent à respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination<sup>6</sup>.

Le canton organise par ailleurs une sensibilisation aux discriminations basées sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, dans le cadre de la journée d'accueil des fonctionnaires entrant en fonction à l'Etat de Genève.

Au plan associatif, le deuxième Observatoire, association à but non lucratif basée à Genève, œuvre déjà de manière significative en collaboration avec des entreprises privées afin de leur permettre d'être proactives en matière de prévention du harcèlement sexuel et de promotion de l'égalité femmes-hommes (y compris salariale).

Au plan international, on peut également noter une initiative très intéressante, lancée à l'ONU à Genève en juillet 2015 : le réseau « International Gender Champions », lequel a pour but de rassembler des

---

<sup>3</sup> <https://www.humanrights.ch/fr/droits-humains-suisse/conventions-onu/femme/rapport-2014/>

<sup>4</sup> <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home.html>

<sup>5</sup> [https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg\\_b5\\_05p11.html](https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_b5_05p11.html)

<sup>6</sup> <https://www.ge.ch/document/charte-suisse-diversite-au-travail/telecharger>

décideuses et décideurs qui se sont fixé comme but de favoriser l'égalité de genre<sup>7</sup>.

## **Orientation sexuelle et identité de genre**

Les discriminations basées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont également une réalité au sein des entreprises, que ce soit en matière d'engagement et de recrutement ou concernant les collaboratrices ou collaborateurs travaillant déjà dans l'entreprise.

Si, selon une étude menée par l'Institut des études genre de l'Université de Genève en collaboration avec la Fédération genevoise des associations lesbiennes, gay, bisexuelles et transgenres (LGBT)<sup>8</sup>, certaines entreprises font un effort dans ce domaine, très peu de mesures concrètes sont prises afin de réduire les stéréotypes et les discriminations liées à l'identité de genre dans le monde du travail ; « quant aux droits et avantages sociaux pour les couples et/ou les familles homoparentales, les avancées sont encore trop timides ».

L'étude susmentionnée conclut que « Les entreprises sont encore peu conscientes des problèmes que génèrent l'homophobie et la transphobie et peut-être sont-elles également démunies lorsque des cas concrets se présentent au sein du personnel. Nos résultats montrent un besoin impératif d'information et de formation auprès des employeurs, des services RH et d'autres instances de médiation afin que les personnes homosexuelles et/ou transidentitaires soient protégées contre les discriminations dont elles peuvent être la cible. »

Une étude intitulée « How LGBT-Supportive Workplace Policies Shape the Experience of Lesbian, Gay Men, and Bisexual Employees »<sup>9</sup> montre la manière dont les entreprises pourraient développer un climat de travail favorable à toutes les personnes quelles que soient leurs orientations sexuelles. Il est donc possible d'adopter des mesures concrètes afin de créer un climat optimal et sans discriminations. Des mesures similaires peuvent également être prises concernant les personnes qui pourraient rencontrer des difficultés ou un manque d'inclusion du fait de leur transidentité (cf. notamment la formation offerte par la Ville de Genève, cf. *infra*).

---

<sup>7</sup> <https://www.genderchampions.com/about>

<sup>8</sup> <https://diversite-au-travail.ch/publications/etude-etre-lgbt-au-travail/>  
et [https://www.cairn-int.info/article-E\\_TGS\\_038\\_0151--discrimination-towards-gays-in-the.htm](https://www.cairn-int.info/article-E_TGS_038_0151--discrimination-towards-gays-in-the.htm)

<sup>9</sup> <https://diversite-au-travail.ch/news/2016/09/article-how-lgbt-supportive-workplace-policies-shape-the-experience-of-lgb-employees/>

En France, l'association nationale l'Autre Cercle a publié, déjà en 2011, des chiffres soulignant le manque de visibilité des personnes LGBT au travail. Selon cette enquête, 67% des personnes interrogées ne souhaitent pas faire leur coming-out au travail, par peur des conséquences négatives (insultes, stagnations de poste, pertes de responsabilités, mobbing, voire licenciements). Et la situation est plus grave encore concernant les personnes trans\*. Celles-ci peuvent être dissuadées d'effectuer une transition par peur des réactions que ce changement pourrait engendrer sur leur lieu de travail.

Comme mentionné plus haut concernant l'égalité femmes-hommes, l'Etat de Genève a réagi face à cette situation en mettant sur pied un règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal) et en organisant une sensibilisation destinée aux fonctionnaires. La Ville de Genève a également été active en organisant, en 2018 et 2019, une formation spécifique d'une demi-journée, puis d'un jour entier, destinée aux fonctionnaires et portant sur le thème « Orientation sexuelle, expression et identité de genre » (formation également ouverte aux fonctionnaires du canton).

Dans le cadre des dernières élections au Grand Conseil, 96% des personnes candidates questionnées par la Fédération genevoise des associations LGBT se disaient favorables à l'éventualité que l'Etat encourage les milieux professionnels privés et publics à mettre en place des mesures de prévention des discriminations basées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans le cadre de leurs politiques internes (seuls 3% y étaient favorables sous réserves, et 1% « sans opinion »).

### **Racisme, antisémitisme, etc.**

Concernant le racisme, l'antisémitisme et les autres formes de discrimination basées sur l'appartenance ethnique ou la religion dans le canton de Genève, les rapports du Centre Ecoute contre le racisme mentionnent, depuis 2014, que les discriminations liées au monde du travail occupent systématiquement la deuxième place sur environ dix domaines où des discriminations sont constatées (18,28% des cas en 2015 ; 20,93% des cas en 2016 ; 17,71% des cas en 2017 ; et 18,8% des cas en 2018).

Au niveau suisse, dans le rapport sur les « Incidents racistes recensés par les centres de conseil Janvier-décembre 2018 »<sup>10</sup>, les discriminations liées au monde du travail sont même celles qui viennent en tête en tant que sous-catégorie, comme en 2017, alors qu'en 2016 elles étaient à égalité avec

---

<sup>10</sup> <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/56423.pdf>

celles s'exerçant dans l'espace public (dans le rapport 2015, elles occupaient la deuxième place, et en 2014 la première place).

Le Conseil de l'Europe mentionne notamment, dans son rapport sur la Suisse, que la communauté noire, mais aussi les Yéniches et les réfugiés « se voient confrontés à une forte discrimination par exemple sur le marché du travail. »<sup>11</sup>.

De très nombreuses études existent sur la question, certaines consistant à soumettre à des entreprises des dossiers de candidature identiques, à la seule différence des patronymes des personnes candidates. En effet, certains noms sont associés au fait d'être d'origine étrangère ou membre d'une minorité ethnique (noire, arabe, etc.) ou religieuse (juive, musulmane, etc.). Les réactions des départements des ressources humaines démontrent presque systématiquement une discrimination basée sur la consonance étrangère de certains prénoms et noms de famille<sup>12</sup>.

L'étude sur le racisme anti-Noir.e.s publiée en 2017 par l'Université de Neuchâtel, sur mandat du Service de lutte contre le racisme (SLR) précise que « Parmi les discriminations récurrentes, les plus souvent évoquées concernent l'accès à l'emploi [...] »<sup>13</sup>. Une autre étude, publiée en 2011, parvenait déjà aux mêmes conclusions : « En effet, on constate des exemples de discrimination à toutes les étapes, que ce soit dans le processus d'embauche, le recrutement de professionnels qualifiés, l'avancement dans la carrière, la formulation de principes d'entreprise en matière de diversité ou encore la démission ou le licenciement de collaborateurs. »<sup>14</sup> D'autres populations sont également la cible de discriminations sur la base de l'appartenance ethnique ou la religion.

Le canton de Genève, quant à lui, a pris l'initiative d'inclure, dans le cadre de la séance d'accueil des fonctionnaires entrant en fonction à l'Etat, une sensibilisation qui inclut la prévention des discriminations basées sur l'appartenance ethnique, culturelle ou religieuse (en plus de celles déjà mentionnées plus haut concernant le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre).

---

<sup>11</sup> <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/switzerland>

<sup>12</sup> <http://pages.rts.ch/emissions/temps-present/immigration/5162787-pour-trouver-un-job-changez-de-nom.html>

<sup>13</sup> [https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/listes\\_publicationsSFM/Etudes%20du%20SFM/SFM%20-%20Studies%2067f.pdf](https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/listes_publicationsSFM/Etudes%20du%20SFM/SFM%20-%20Studies%2067f.pdf)

<sup>14</sup> <https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/nouvelles%20publications/Lutte%20contre%20les%20discriminations%208-4-2011%20ZEM%20END.pdf>



## Situation de handicap

Si un certain nombre de mesures sont déjà prises et en vigueur<sup>15</sup>, il n'en demeure pas moins que la situation de handicap peut également être l'objet de stéréotypes et de discriminations, que ce soit dans les entreprises privées ou dans les administrations publiques.

Comme le dit Pro Infirmis, « Pour les personnes handicapées comme pour tout un chacun, il est très important de disposer d'un travail qui assure une vie autonome. Cependant, elles sont encore largement exclues de la vie active et, souvent, ne sont pas considérées comme des travailleurs à part entière. »<sup>16</sup> Dans ce domaine, « le droit suisse relatif à l'égalité pour les personnes handicapées est trop faible pour pouvoir réellement promouvoir leur intégration dans le monde du travail ».

Ici également, une amélioration pourrait être apportée concernant la prévention des stéréotypes et des discriminations. Selon Pro Infirmis, une telle protection « devrait porter sur toutes les phases du rapport de travail : de la candidature à un poste jusqu'à la cessation des rapports de travail, en passant par la sélection, les conditions d'emploi, les possibilités de formation continue et les possibilités de promotion ».

Les personnes en situation de handicap qui ne sont pas couvertes par l'assurance-invalidité (AI) sont particulièrement exposées au chômage, et en particulier au chômage de longue durée. A noter qu'il n'existe pas, en Suisse, d'obligation d'emploi comme celle qui est en vigueur en France en vertu de la loi du 10 juillet 1987<sup>17</sup>, laquelle oblige les entreprises employant 20 salariés ou plus depuis plus de trois ans à avoir un quota de 6% de personnes handicapées dans leurs effectifs (emploi direct ou indirect, ou le versement d'une contribution annuelle).

Dans le cadre des dernières élections au Grand Conseil, une majorité de députés et députées avait signé le manifeste de la FEGAPH, en s'engageant donc à soutenir « des mesures concrètes pour les personnes vivant avec des incapacités, afin qu'elles soient incluses partout et dans toute activité de notre société »<sup>18</sup>. Le manifeste mentionne notamment comme bonne pratique le fait

---

<sup>15</sup> [https://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/2018/180227\\_Egalite\\_et\\_travail\\_BFEH\\_fr.pdf](https://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/2018/180227_Egalite_et_travail_BFEH_fr.pdf)

<sup>16</sup> <https://www.proinfirmis.ch/fr/guide-juridique/egalite/rapports-de-travail.html>

<sup>17</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000512481>

<sup>18</sup> <http://fegaph.ch/un-grand-conseil-majoritairement-engage-pour-faciliter-la-vie-des-personnes-en-situation-de-handicap/>

de « concevoir des logements et des places de travail accessibles et adaptables et promouvoir l'accès à l'emploi ».

### Quelles solutions ?

Si le défi représenté par les préjugés et les discriminations peut sembler important – en particulier dans le monde du travail –, il convient de se rappeler qu'il ne s'agit pas d'une fatalité, même si, comme le dit le Service fédéral de lutte contre le racisme dans sa brochure *Un monde du travail sans discrimination*, « Il n'y a pas de solution miracle en matière de programmes d'action contre la discrimination. Chaque programme doit être élaboré en fonction de la situation de l'entreprise concernée. »<sup>19</sup>

Mais s'il est vrai que des mesures différentes et adaptées peuvent être proposées dans chaque entreprise, il en est une qui pourrait facilement être adoptée et appliquée par chacune d'entre elles.

Bon nombre d'entreprises disposent d'ailleurs déjà de cet outil, puisqu'il s'agit de la « charte d'entreprise », un texte qui permet d'établir que les discriminations, au sein de l'entreprise, sont considérées comme un frein au développement personnel et un obstacle au bon fonctionnement de l'entreprise concernée. Comme précisé plus haut, le canton de Genève a d'ores et déjà signé, l'année passée, la « Charte de la diversité en entreprise », initiative qui vise à faire en sorte que les entreprises puissent « contribuer à la lutte contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient, notamment, fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'état civil, et l'orientation sexuelle » (cf. le site internet de l'Etat de Genève, sous la rubrique « Economie »).

La signature de cette charte par l'Etat s'inscrit parfaitement dans le cadre constitutionnel, puisque la constitution genevoise, votée par une majorité du peuple genevois, stipule précisément, à son article 15, que « Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa situation sociale, de son orientation sexuelle, de ses convictions ou d'une déficience ». L'article 41 de cette même constitution genevoise précise dans la Mise en œuvre des Droits fondamentaux, à son alinéa 2, que « Quiconque assume une tâche publique est tenu de respecter, de protéger et de réaliser les droits fondamentaux », l'al. 3 ajoutant que « Dans la mesure où ils s'y prêtent, les droits fondamentaux s'appliquent aux rapports entre particuliers », l'alinéa 4

---

<sup>19</sup> [https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2003/edi\\_2003\\_arbeitswelt\\_ohne\\_diskriminierung\\_fr.pdf](https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2003/edi_2003_arbeitswelt_ohne_diskriminierung_fr.pdf)

complétant par le fait que « l'Etat dispense une éducation au respect de la dignité humaine et des droits fondamentaux ».

Mais le canton de Genève, précurseur dans de nombreux domaines en matière de prévention des discriminations<sup>20</sup>, pourrait encore plus s'engager, non seulement en tant qu'Etat employeur, mais également dans le cadre des liens qu'il entretient avec les entreprises privées, en encourageant la mise sur pied d'un dispositif de prévention des discriminations ou la constitution de réseaux d'entreprises qui seraient particulièrement impliquées pour la promotion de l'inclusion, la valorisation de la diversité ou la prévention des discriminations.

Cela ne serait en tout cas pas la première fois que l'Etat soutiendrait une initiative prenant la forme d'un label. Le Conseil d'Etat avait déjà, dans le cadre de son programme de lutte contre le chômage, démontré sa volonté de créer un label permettant de reconnaître les entreprises ayant fait des efforts particuliers pour réinsérer les personnes en recherche d'emploi. Le département de la solidarité et de l'emploi avait, pour l'aider dans cette tâche, mandaté la Fondation Philiias, dont la mission prioritaire est de promouvoir la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).

D'autres types de labélisation des entreprises avaient déjà été envisagés par le passé. En 2005 déjà, la motion M-509 A, déposée par M<sup>mes</sup> Liliane Johner, Marie-France Spielmann, Hélène Ecuyer et MM. Alain Dupraz et Pierre Rumo intitulée « Label de qualité sociale » demandait notamment au Conseil administratif de la Ville de Genève de délivrer un label de qualité sociale aux entreprises en activité sur le territoire de la Ville de Genève. « Ce label de qualité sociale sera décerné aux entreprises qui assument leurs responsabilités notamment dans les domaines suivants : – la politique sociale interne, – l'intégration dans la cité, – le respect de l'environnement et du développement durable (Agenda 21), – la fonctionnalité des biens et services produits ».

Cependant, ce label, limité à la Ville de Genève, avait été rejeté par la majorité de la commission qui avait traité cet objet. On peut néanmoins penser qu'un dispositif établi au plan cantonal en prenant en compte les besoins et contributions de toutes les parties prenantes potentielles (autorités et fédérations d'entreprises, de syndicats et d'associations représentant les populations concernées), pourrait peut-être avoir plus de chances de succès.

---

<sup>20</sup> Troisième canton romand à avoir accordé le suffrage féminin en 1960 ; premier canton à avoir voté une loi sur le partenariat enregistré en 2001 ; un de trois seuls cantons à avoir approuvé l'initiative populaire « Droits égaux pour les personnes handicapées » en 2003.

Pour cette raison, la présente motion vise à demander à l'Etat de soutenir le principe d'un dispositif reconnaissant et valorisant les entreprises exemplaires en matière d'inclusion, de promotion de la diversité et de prévention des discriminations. Dans un deuxième temps, cette motion vise aussi à inciter le canton à participer à la démarche, en faisant partie, sous forme déléguée, d'un groupe de travail ou d'un comité consultatif mis sur pied afin d'élaborer ou de donner son avis sur un tel dispositif. Dans un troisième temps, une fois un dispositif mis en place, l'Etat de Genève, en tant qu'employeur, pourrait être parmi les premières entreprises reconnues dans ce cadre, ceci en prenant les mesures adéquates pour pouvoir recevoir une telle certification ou reconnaissance.

### **Conséquences financières de la démarche**

Si un dispositif de certification ou de labélisation était encouragé, notamment par l'Etat, il pourrait à terme être autofinancé et donc ne coûterait rien à ce dernier. En effet, les entreprises certifiées ou labélisées pourraient payer une cotisation d'entrée, puis annuelle, qui permettrait de financer l'ensemble du dispositif. La somme demandée, afin de ne pas être dissuasive pour les entreprises, pourrait être modulée selon la taille ou les moyens financiers des entreprises partenaires, le but étant d'avoir, rapidement, un maximum de parties prenantes à la démarche.

Un dispositif établi au niveau cantonal présenterait un avantage certain, en ce qu'il permettrait un suivi de proximité sérieux et faisant usage des compétences disponibles au plan local. Les cotisations payées par les entreprises résidant sur le territoire du canton et intéressées par la démarche permettraient à terme :

- a) de financer le dispositif lui-même (et notamment une démarche proactive visant à faire la promotion du dispositif, avec des collaborateurs et collaboratrices qui se déplaceraient dans les entreprises afin de présenter l'initiative, ce qui est rarement le cas des labels existants) ;
- b) de contribuer au financement des associations compétentes ou des fédérations de personnes concernées par les discriminations, qui pourraient fournir des formations ou sensibilisations *ad hoc* à destination des entreprises (responsables RH, direction, personnel, etc.) ;
- c) de contribuer au financement des centres d'écoute des victimes de discriminations ou de violences (auxquels les collaborateurs et

collaboratrices d'entreprises victimes de discriminations ont d'ores et déjà recours), par exemple le Centre Ecoute contre le racisme<sup>21</sup> ;

- d) de financer un futur observatoire des discriminations couvrant l'ensemble du territoire du canton de Genève (cf. le traitement de la motion M 2494 par la commission des Droits de l'Homme/droits de la personne).

Ainsi, un dispositif bien pensé, au lieu de représenter une dépense supplémentaire pour l'Etat, pourrait non seulement encourager et conseiller les entreprises dans leurs démarches de promotion de l'inclusion, de valorisation de la diversité et de prévention des discriminations, mais permettrait également de contribuer à financer non seulement des structures existant déjà, mais également de nouvelles, en cas de besoin.

Le cas échéant, une association, voire une fondation à but non lucratif, pourrait être créée afin d'élaborer, puis de gérer le dispositif sur le long terme, au plan cantonal, ce qui permettrait à la démarche d'être tout d'abord lancée grâce à des subventionnements publics ou privés, avant d'atteindre sa vitesse de croisière et d'être, à terme, complètement autofinancée.

Pour toutes ces raisons, nous vous prions instamment, Mesdames les députées, Messieurs les députés, de réserver un bon accueil à ce projet de motion.

---

<sup>21</sup> Par exemple, plus de 18% des cas de discriminations concernaient le monde du travail, soit le deuxième motif de discrimination pour l'année (idem pour les années précédentes, avec plus de 17% en 2017, plus de 20% en 2016 et plus de 18% en 2015).