



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département des finances et des ressources humaines (DF)

**Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de
prévention des violences domestiques**

Représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différentes sphères décisionnelles sous la compétence du Conseil d'Etat Législature 2018-2023

Février 2019

Table des matières

PREFACE	3
1. CONTEXTE GLOBAL	4
2. COMMISSIONS OFFICIELLES (CODOF).....	5
2.1 CONTEXTE POLITIQUE ET JURIDIQUE EN SUISSE	5
2.2 CONTEXTE POLITIQUE ET JURIDIQUE GENEVOIS	5
2.3 FONCTIONNEMENT RELATIF A LA PROCEDURE DE NOMINATION	6
2.4 EN CHIFFRES.....	6
3. CONSEILS D'ADMINISTRATION	8
3.1 CONTEXTE POLITIQUE ET JURIDIQUE EN SUISSE	8
3.2 CONTEXTE POLITIQUE ET JURIDIQUE GENEVOIS	10
3.3 PROCEDURE DE NOMINATION ET DE DESIGNATION	10
3.4 EN CHIFFRES.....	11
4. PISTES D'ACTION.....	15
FIXER UN OBJECTIF ET MODIFIER LES BASES LEGALES.....	15
RECHERCHER ACTIVEMENT DES CANDIDAT-E-S	15
PROCEDURE ET REPORTING.....	16
PROMOUVOIR LES FEMMES AUX POSTES A RESPONSABILITE.....	16
SENSIBILISER AUX OBJECTIFS.....	16
VALORISER LE ROLE ET LE TRAVAIL DES COMMISSIONS ET DES CONSEILS D'ADMINISTRATION.....	17
5. CONCLUSION	17

Préface

Le principe d'égalité est inscrit dans les constitutions fédérale et genevoise depuis plus de trente ans. L'année 2020 marquera les 60 ans des droits politiques des femmes genevoises. Elle sera l'occasion de constater que les femmes sont de plus en plus formées, qu'elles sont de plus en plus nombreuses à être actives professionnellement, à s'engager en politique, à occuper des postes à responsabilité. Ces progrès, à saluer, doivent toutefois être relativisés.

En effet, certes les femmes sont plus nombreuses qu'il y a trente ans à occuper des fonctions décisionnelles, aussi bien en politique que dans le monde du travail, mais leur progression est lente et connaît même parfois des bonds en arrière.

Elles demeurent toujours les principales concernées par les charges éducatives et familiales et par l'enjeu de l'articulation des vies professionnelle et privée. Elles sont sujettes à des injonctions contradictoires qui les encouragent à faire carrière et travailler à plein temps pour diminuer le risque de précarité à l'âge AVS, tout en leur rappelant que les « bonnes » mères doivent être présentes pour leurs enfants.

Les préjugés liés à ce que doit être une femme et ce que doit être un homme ont notamment pour conséquence une orientation professionnelle différente. Les femmes sont sous-représentées par exemple dans les domaines techniques et de construction alors que les hommes le sont dans le domaine de la petite enfance. Ils impliquent également des « choix » de carrière ainsi que des représentations différentes des compétences des unes et des autres et donc, des attentes différentes. Aussi, les postes à responsabilité tendent davantage à être associés aux compétences de combativité, d'endurance, d'autorité naturelle, de charisme, qui ose prendre des risques, soit des compétences que l'on attribue généralement davantage aux hommes. Les stéréotypes liés aux femmes associent ces dernières à la douceur, à l'altruisme, au consensus, à la communication ou au compromis. Ces préjugés ont pour conséquence que les femmes peinent à être identifiées comme des candidates potentielles aux postes à responsabilité, et peinent à s'identifier elles-mêmes comme tel. Et cela semble d'autant plus vrai que ces postes sont généralement proposés à temps plein, les rendant peu accessibles voire peu attractifs pour ces dernières. Pour celles qui parviennent à surmonter le plafond de verre, reste l'enjeu de la légitimité et de la reconnaissance de leur leadership aussi bien par leurs pairs que par les membres de leurs équipes. Dans ce cadre, se posent également les enjeux des quotas et du sexisme ordinaire.

Par ailleurs, les tâches éducatives et familiales demeurant encore à l'heure actuelle leur apanage, les femmes ne peuvent pleinement bénéficier des avantages qu'offre le réseautage en termes de cooptation. Elles sont ainsi moins nombreuses à s'engager en politique ou à siéger au sein de conseils d'administration.

En d'autres termes, les stéréotypes sexistes et les normes sociales du féminin et du masculin jouent un rôle déterminant dans la question de la représentation équilibrée des sexes au sein des autorités. Ils sont à l'origine de la difficulté à trouver des femmes ou des hommes compétents pour siéger dans des commissions ou des conseils d'administration qui concernent des secteurs d'activités où elles et ils sont sous-représentés. Ils sont à l'origine du peu de candidatures féminines pour siéger dans ces instances soit parce que les femmes ne postulent pas faute de confiance en soi ou de temps pour s'investir, soit parce qu'elles ne sont pas désignées ou retenues parmi les candidates.

Le présent rapport porte spécifiquement sur la représentation des femmes et des hommes au sein des commissions officielles (CODOF) et des conseils d'administration et de fondation des

institutions et établissements de droit public (CA), qui représente un des objectifs de législature 2018-2023.

Après une brève présentation du contexte global, les deux chapitres suivants sont consacrés respectivement aux CODOF et aux CA, chacun faisant état du contexte politique et juridique genevois et suisse, des procédures de nomination des membres et de la situation statistique en février 2019. Cette partie devrait permettre d'identifier et de confirmer les pistes d'actions pouvant être envisagées de sorte à lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser l'atteinte d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différentes instances décisionnelles sous la compétence du Conseil d'Etat. Les actions envisagées seront détaillées dans le dernier chapitre.

1. Contexte global

L'article 50 alinéa 1 de la Constitution genevoise cadre la mission de l'Etat dans la promotion d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des autorités.

En décembre 2018, les commissions officielles du Conseil d'Etat, instituées par une loi, un règlement ou un arrêté, ont été renouvelées pour la nouvelle législature. Pour mémoire, ces commissions revêtent un caractère consultatif, de préavis ou décisionnel. Elles accompagnent les réflexions ou les actions menées dans des politiques publiques importantes et très diversifiées. Elles sont régies par la loi sur les commissions officielles ([LCOF A 2 20](#)) et son règlement d'application ([RCOF A 2 20.01](#)).

Durant la législature 2014-2018, le Conseil d'Etat a adopté un plan d'action pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration cantonale. Il a décidé de prolonger ce dernier durant la présente législature 2018-2023. Parmi les mesures proposées, la mesure 7, laquelle consiste à "mettre en place des incitations visant à améliorer la représentation des femmes dans les commissions officielles du Conseil d'Etat (CODOF)".

L'objectif de cette mesure est d'atteindre un taux de représentation globale des femmes de 40%, mais aussi d'atteindre une représentation équilibrée des sexes dans les différentes CODOF.

Les conseils d'administration et de fondation des institutions et établissements de droit public ont également été renouvelés pour cette nouvelle législature. Dans cette perspective, une motion ([M2497](#)) et une résolution ([R859](#)) visant à favoriser la parité au sein des conseils d'administration ou de fondation des institutions et établissements de droit public, ont été déposées l'été 2018 au Grand Conseil.

L'objectif d'atteindre le seuil des 40% aussi bien au sein des CODOF que des CA fait par ailleurs écho à la volonté du Conseil d'Etat d'équilibrer la représentation des sexes aux postes d'encadrement supérieur avec un seuil minimum de 40% de femmes à atteindre. Pourtant en 2017, le bilan social de l'Etat de Genève indique que les femmes représentent 36.5% des cadres supérieures en classe 23 et plus, alors qu'elles étaient 37.7% en 2016 et 38.1% en 2015. La part des femmes occupant des postes à responsabilité poursuit sa décline.

A noter que promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les sphères décisionnelles permet non seulement de refléter davantage la réalité sociale, mais également d'optimiser la diversité des points de vue et des idées, gain d'innovation, d'efficacité et d'efficience.

Le rapport du Credit Suisse Research Institute (2014)¹ conclut à ce propos que la diversité de genre et la performance sont associées à une plus grande représentation des femmes. En effet, les entreprises dont le conseil d'administration comprenait au moins une femme ont affiché une meilleure performance boursière que les entreprises sans représentation de femmes. Selon l'Union Européenne, sans que des mesures ciblées et efficaces soient mises en place, une égalité approximative des femmes dans les conseils d'administration pourra être atteinte au plus tôt dans 40 ans.

Aussi, promouvoir une représentation équilibrée au sein des CODOF et des conseils d'administration et de fondation des institutions et établissements de droit public relève d'un souci de cohérence entre les objectifs fixés au niveau des nominations dans les différentes sphères décisionnelles qui se trouvent sous la compétence du Conseil d'Etat.

2. Commissions officielles (CODOF)

2.1 Contexte politique et juridique en Suisse

Au niveau de la Confédération, l'article 8c de l'Ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA) porte sur la représentation des sexes et dispose que "toute commission extraparlamentaire doit se composer d'au moins 30 % d'hommes et d'au moins 30 % de femmes. L'objectif à terme est d'atteindre la parité. Si la proportion d'hommes ou de femmes est inférieure à 30 %, la Chancellerie fédérale demande au département compétent de le justifier par écrit".

Le Conseil d'État valaisan a fixé l'objectif d'une représentation de femmes de 33% au sein de ses commissions administratives pour la période 2018-2021. Il a renouvelé pour ce faire sa stratégie adoptée en 2011: les services sont encouragés à chercher activement des femmes, les organismes représentés dans les commissions devront pour chaque poste à renouveler, proposer une candidature féminine et une candidature masculine, le préavis du bureau cantonal de l'égalité est maintenu et ce dernier continuera à jouer un rôle proactif en proposant des femmes susceptibles de siéger dans des commissions, dont il tient une liste régulièrement mise à jour.

2.2 Contexte politique et juridique genevois

L'enjeu d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des autorités représente une volonté du législateur et est concrétisé pour ce qui concerne les commissions officielles par l'article 5 alinéa 1 LCOF qui dispose que "la composition des commissions se détermine d'abord par la législation spéciale qui les institue et les critères spécifiques qu'elle pose; ceux-ci **ne peuvent toutefois contenir des discriminations liées au sexe**, à l'âge ou à la nationalité des candidats".

Par ailleurs, l'alinéa 3 précise qu'"en fonction de l'activité des commissions, elles veillent à **une équitable représentation des sexes**, des générations, des sensibilités politiques, et de la vie associative du canton".

Plus récemment, le Conseil d'Etat a réaffirmé sa volonté de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et plus spécifiquement une représentation équilibrée au sein des commissions

¹ <https://www.credit-suisse.com/corporate/fr/articles/news-and-expertise/higher-returns-with-women-in-decision-making-positions-201610.html>

officielles en adoptant le 13 septembre 2017 le Règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal). Ce règlement est l'une des mesures définies dans le plan d'action pour promouvoir l'égalité au sein de l'administration cantonale mentionné plus haut, et dont la mise en œuvre a été prolongée par le Conseil d'Etat pour la présente législature.

L'article 6 alinéa 4 du REgal dispose à cet effet qu'"il est veillé à obtenir, dans la mesure du possible, **une représentation équilibrée des deux sexes au sein des commissions officielles** et des groupes de travail notamment".

2.3 Fonctionnement relatif à la procédure de nomination

Les autorités chargées de la nomination des membres des différentes commissions sont celles mentionnées dans les lois ou les règlements qui instituent les commissions concernées. A défaut d'une telle indication, l'autorité compétente à ces fins est le Conseil d'Etat (art. 4 al.1 LCOF).

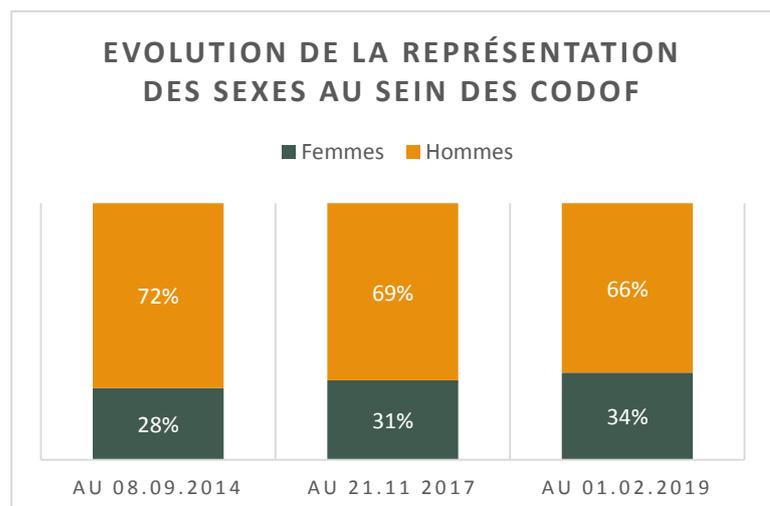
Les détails de la procédure de nomination sont fixés par le Règlement sur les commissions officielles (RCOF). Ainsi, il revient soit à l'autorité à laquelle la commission est rattachée, soit au secrétariat général du Grand Conseil, de veiller au respect d'une équitable représentation des sexes. Les noms des personnes choisies sont ensuite communiqués à la chancellerie d'Etat, en vue de leur nomination par voie d'arrêté par le Conseil d'Etat.

2.4 En chiffres

Les chiffres exposés dans le présent chapitre sont tirés du site www.ge.ch/codof, au 1er février 2019. Ils sont traités sur la base des statistiques déjà établies ainsi que sur la base des listes des noms disponibles sur ce site internet. Il est à noter que la composition des commissions peut varier sensiblement en cours d'année selon les départs des membres.

Au début de cette nouvelle législature 2018-2023, la part de femmes au sein des 112 commissions officielles est de 34%, soit 6% de plus qu'il y a près de cinq ans auparavant.

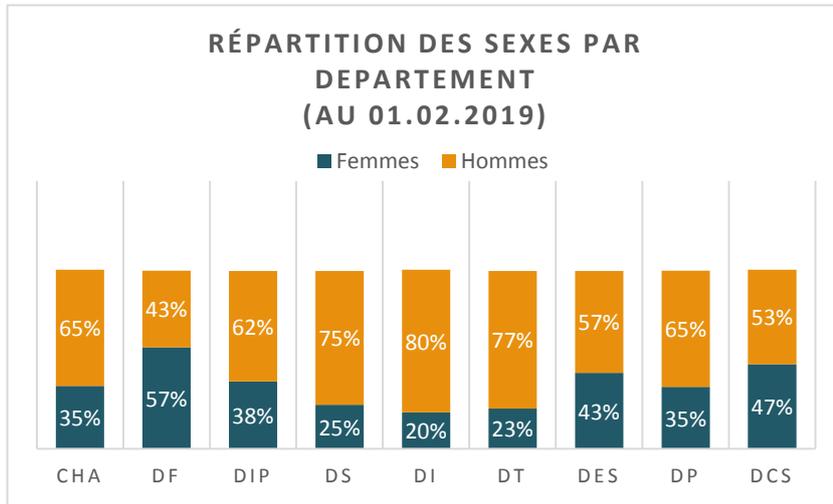
Près de 30% des commissions officielles sont rattachées au département du territoire, et 21% au département de l'emploi et de la santé.



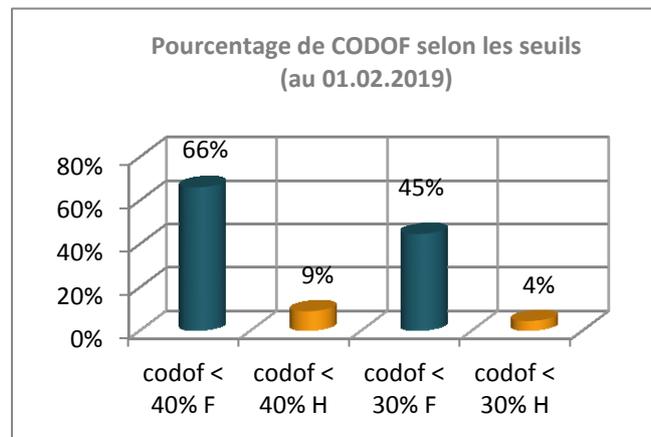
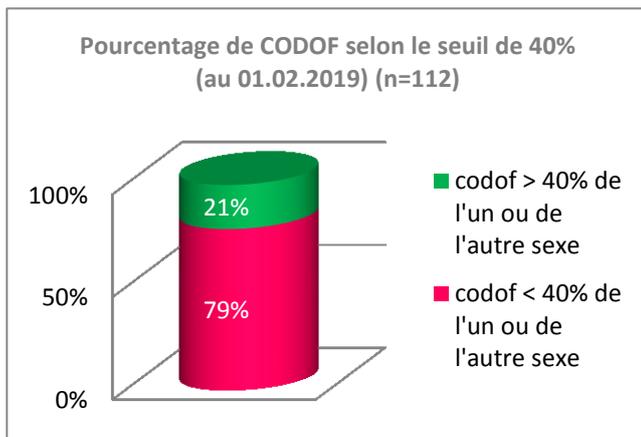
De grandes disparités sont à noter selon le département, mais également selon les enjeux traités par les commissions.

Sur les neuf départements:

- trois ont des commissions dont la composition est dite "paritaire" avec un seuil minimum de 40% de représentation du sexe sous-représenté atteint ;
- six départements n'atteignent pas le seuil des 40% ;
- dont trois n'atteignent pas le seuil des 30% de femmes, soit le DI, le DT et le DS.



Ces disparités selon les départements posent notamment la question de la relève et des moyens pour pallier à l'enjeu de la sous-représentation des femmes ou des hommes dans certaines professions ou domaines d'expertise.

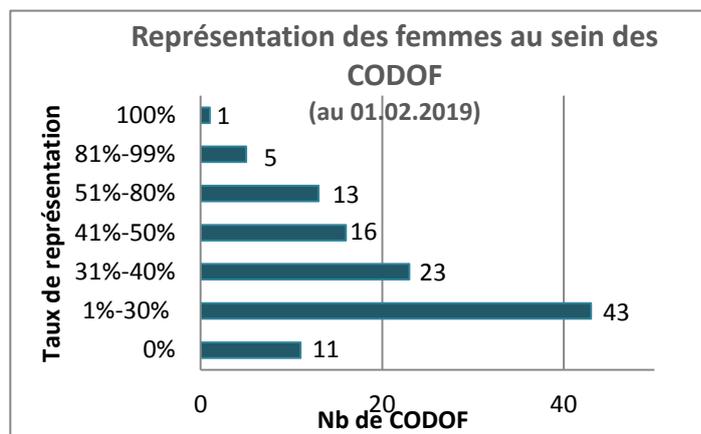


Globalement, 79% des commissions n'atteignent pas le seuil des 40% de représentation de l'un ou de l'autre sexe.

De manière plus détaillée, il apparaît que 66% des commissions n'atteignent pas le seuil de 40% de représentation de femmes et 45% ne dépassent pas la barre des 30%.

A contrario, seulement 9% des commissions ont une composition où les hommes représentent moins de 40% des membres.

Sur les 112 commissions officielles, 11 ne comptent aucune femme parmi leurs membres, soit 10% de la totalité des CODOF, et une seule commission ne compte aucun homme.



Seules 19² commissions ont un taux de représentation de femmes dit "paritaire" (entre 40% et 50% de femmes).

A noter que 6 commissions ont une composition "paritaire parfaite" de 50% d'hommes et de femmes.

Au niveau de la Confédération, en février 2019, le taux de femmes et d'hommes siégeant au sein des commissions extraparlimentaires est respectivement de 40.5% de femmes pour 59.5% d'hommes³. Parmi les commissions à pouvoir décisionnel, les femmes représentent 38.3% des membres. Parmi les commissions consultatives, le seuil des 40% est atteint avec un taux de 40.9% de membres féminins.

A la lumière de ces statistiques, il apparaît important de prendre des mesures visant à promouvoir concrètement une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des commissions officielles et ce, de manière pérenne, indépendamment des fluctuations occasionnées par les départs. Il s'agit également de répondre au besoin de trouver des femmes et des hommes compétents, disposant de l'expertise nécessaire, pour siéger dans des commissions qui traitent de thématiques et touchent des domaines d'activités où elles et ils sont potentiellement sous-représenté-e-s.

3. Conseils d'administration

3.1 Contexte politique et juridique en Suisse

Une récente étude menée par le Business Monitor publiée le 8 mars 2018 relève qu'entre 2008 et 2018, la proportion de femmes membres de conseil d'administration est passée en Suisse de 14,8% à 16,8% et n'a donc augmenté que de 2%.

Au niveau international, une étude menée par le Crédit Suisse, publiée fin 2016 et portant sur plusieurs milliers d'entreprises dans le monde, montre que la Suisse est en dessous de la moyenne internationale au niveau de la représentation des femmes dans les entreprises. Elle relève que certains pays européens ont commencé à prendre des mesures pour favoriser la diversité entre les hommes et les femmes au sein des conseils d'administration. Ainsi, une dizaine de pays sont au-dessus des 20%, avec même trois pays au-dessus de 30% (Italie, Suède et France) et la Norvège à plus de 40%. D'après cette étude encore, entre 2010 et 2015, la France, est passée d'environ 15% à plus de 30% de femmes dans les conseils

² à savoir 16 commissions entre 41% et 50% et 3 commissions à un taux de 40% de femmes.

³ https://www.admin.ch/ch/f/cf/ko/Statistik_GeschlechterAK.html , consulté le 14 février 2019.

d'administration. L'Italie de 5% à plus de 30%, la Belgique et les Pays-Bas, d'environ 15% à plus de 25%⁴.

L'amélioration de la participation des femmes dans les instances de gouvernance et de contrôle des entreprises représente en effet une priorité politique de plusieurs Etats membres de l'Union européenne et de la Commission européenne. La Directive 2012/0299/COD de l'UE fixe à 40% minimum la part de femmes et d'hommes devant être représentés d'ici à 2020 parmi les membres des conseils d'administration des entreprises cotées en bourse.

La Norvège en 2003, puis la France en 2011, ont adopté une législation établissant un quota pour les organes décisionnels des entreprises cotées en bourse, assortie de sanctions. En décembre 2011, le gouvernement allemand entreprit également des mesures législatives dans ce sens.

En Suisse, la question des quotas demeure sujette à débats. Au niveau fédéral, l'introduction d'un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises fédérales ou cotées en bourse avait déjà été formulée notamment dans le cadre des interventions parlementaires suivantes : interpellation Fetz [12.3790](#), motion Prelicz-Huber [09.3067](#), initiative parlementaire Leutenegger Oberholzer [12.469](#).

En 2013, le Conseil fédéral a décidé d'introduire un quota cible de 30% en ce qui concerne la représentation des sexes, dans le but d'augmenter la représentation des femmes au sein des conseils d'administration d'entreprises proches de la Confédération. En fixant un quota cible, le Conseil fédéral donne suite à la demande formulée dans le postulat Fetz (12.4200) du 13 décembre 2012. A noter que ce quota n'est pas une disposition juridiquement contraignante, mais un engagement volontaire.

Le 14 juin 2018, le Conseil national a approuvé la révision du droit de la société anonyme qui comprend l'introduction de valeurs indicatives pour toutes les entreprises cotées en bourse, soit un taux de 30% de femmes dans leur conseil d'administration et de 20% dans leur direction dans un délai de cinq à dix ans. Si elles n'y parviennent pas, elles devront s'expliquer, mais ne seront exposées à des sanctions.

En 2014, Bâle-Ville est le premier canton à avoir accepté des quotas féminins d'au moins 30% dans les conseils d'administration des entreprises dans lesquelles le canton est majoritaire. Dans les sociétés où l'Etat n'est pas majoritaire, le canton devra respecter les quotas pour ses représentant-e-s (transports publics, Conseil de l'Université et Conseil d'administration de l'aéroport de Bâle-Mulhouse).⁵

Le canton du Valais a, pour sa part, décidé d'agir dans ce domaine en soumettant chaque renouvellement de commissions externes liées à l'administration cantonale au préavis de l'office cantonal de l'égalité et de la famille. De même, les services cantonaux sont encouragés à chercher activement des femmes.

⁴<http://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=5A7755E1-EFDD-1973-A0B5C54AFF3FB0AE> ; <https://www.credit-suisse.com/corporate/fr/articles/news-and-expertise/gender-diversification-europe-in-the-lead-201706.html>

⁵ <http://www.rts.ch/info/regions/autres-cantons/5597123-bale-ville-accepte-les-quotas-feminins-dans-les-conseils-d-administration.html>

3.2 Contexte politique et juridique genevois

L'article 50 alinéa 1 de la Constitution genevoise dispose que l'Etat a le mandat de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des autorités.

La seconde priorité du programme de législature 2014-2018 du Conseil d'Etat genevois consistait à parvenir à une meilleure gouvernance pour les régies publiques autonomes non seulement pour des raisons financières, mais également pour des raisons de cohérence des politiques publiques. En 2017, la loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP) entrainait en vigueur, suivie de son règlement d'application, le ROIDP, le 1^{er} juin 2018.

Dans son programme de législature 2018-2023, le Conseil d'Etat a fixé comme objectif d'atteindre un taux de 40% de femmes cadres d'ici 2023.

La question de la parité au sein des conseils d'administration et de fondation des institutions et établissements de droit public a été abordée au parlement genevois via une motion (M2497) et une résolution (R859), initiées par le parti Les Verts et déposées le 27 août 2018. Ces textes invitaient notamment le Conseil d'Etat "à tout mettre en œuvre afin d'atteindre une représentation de 50% de femmes dans les conseils d'administration ou de fondation des institutions de droit public dès la présente législature 2018-2023". Ils l'invitaient également "à faire que chacun de ses membres propose systématiquement au collège autant de femmes que d'hommes à chaque fois qu'il doit nommer un membre d'un conseil d'administration ou de fondation".

La résolution invitait par ailleurs les député-e-s élu-e-s au Grand Conseil à s'engager à "tout mettre en œuvre pour que leurs partis désignent autant d'hommes que de femmes pour les représenter dans les conseils d'administration et de fondation des établissements de droit public."

La procédure de nomination et de désignation des candidat-e-s aux CA est ainsi à examiner, notamment sous l'angle statistique, de sorte à évaluer et identifier là où des actions pourraient être entreprises de sorte à influencer la composition.

3.3 Procédure de nomination et de désignation

Chaque institution au sens de la loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP) du 22 septembre 2017, dispose d'un conseil d'administration, d'un conseil de fondation ou d'une commission administrative.

La composition des conseils d'administration ou de fondation est régie par la loi spéciale relative à chaque institution (art. 38 et 47 LOIDP).

Il revient toutefois au Conseil d'Etat de nommer par voie d'arrêté les membres des conseils (art. 15 al. 1 LOIDP). Le renouvellement des CA se tient à chaque début de législature, soit tous les 5 ans lors du renouvellement du Grand Conseil et du Conseil d'Etat. Les membres sont donc nommé-e-s pour cette durée, à partir du 1^{er} décembre.

Le Conseil d'Etat est lié par les propositions de candidatures formulées par le Grand Conseil, les communes, le personnel de l'institution et les autres entités disposant, de par la loi, d'un droit de proposition (art. 15 al. 1 LOIDP).

Comme la composition des CA dépend de la loi spéciale de l'institution concernée, l'analyse de ces différentes bases légales apparaît intéressante. En effet, sur les 22 institutions listées dans la LOIDP (art. 3 al. 1) et qui font l'objet du présent rapport, il apparaît que 18 CA (82%) sont composés d'un-e membre de chaque parti représenté au Grand Conseil. En d'autres termes, 42% des membres de tous les CA sont désignés par le Grand Conseil. En ce qui concerne la désignation de membres par le Conseil d'Etat, elle correspond à 36% de la totalité des membres des 22 institutions. En regard de ces chiffres, l'analyse des processus de désignation des membres par le Conseil d'Etat ainsi que des candidatures par le Grand Conseil et les partis semble pertinente.

Au niveau du Conseil d'Etat, il revient globalement aux départements qui sont chargés de la surveillance de l'institution concernée de demander à cette dernière de proposer le nombre de candidatures qu'elle doit désigner⁶. Les départements communiquent ensuite à la Chancellerie d'Etat les propositions de candidatures, soit une candidature par poste, qui sont ensuite présentées au Conseil d'Etat pour validation.

Au niveau du Grand Conseil, chaque parti possède sa procédure de désignation des candidat-e-s. Globalement et selon les données disponibles, tout membre de parti peut soumettre sa candidature pour représenter celui-ci au sein des CA. Le comité directeur analyse les profils en fonction de différents critères, dont celui de l'expertise et des compétences nécessaires selon le domaine d'activité dudit CA. Ce critère semble être l'un des plus importants.

Certains partis prennent également en considération le principe d'égalité entre femmes et hommes lors de la désignation des membres pour siéger dans les conseils d'administration ou de fondation de droit public. Les Verts et le Parti socialiste genevois ont inscrit ce principe d'égalité entre femmes et hommes dans leur statut.

3.4 En chiffres

Les chiffres exposés dans le présent chapitre sont également tirés du site www.ge.ch/codof, au 1er février 2019. Ils sont traités sur la base des statistiques déjà établies ainsi que sur la base des listes des noms disponibles sur ce site internet. Les institutions concernées sont celles listées dans la loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP) du 22 septembre 2017.

Elles sont au nombre de 22 et sont réparties en 4 catégories, dont les définitions sont explicitées à l'article 4 LOIDP :

1. Etablissements de droit public principaux

- a) Transports publics genevois (TPG);
- b) Aéroport international de Genève (AIG);
- c) Hospice général (HG);
- d) Hôpitaux universitaires de Genève (HUG);
- e) Services industriels de Genève (SIG) ;
- f) Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile (IMAD);

2. Autres établissements de droit public

- g) Fondation des parkings (FP);

⁶ à l'exception de l'ACG, de la Ville de Genève, des communes, du Grand Conseil, de l'union des associations patronales genevoises (UAPG) et de la communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). Dans ces cas, la tâche revient à la Chancellerie.

- h) Caisse publique de prêts sur gages (CPPG);
- i) Etablissements publics pour l'intégration (EPI);
- j) Maison de retraite du Petit-Saconnex;
- k) Maison de Vessy;
- l) Fondation pour l'exploitation de pensions pour personnes âgées « La Vespérale »;

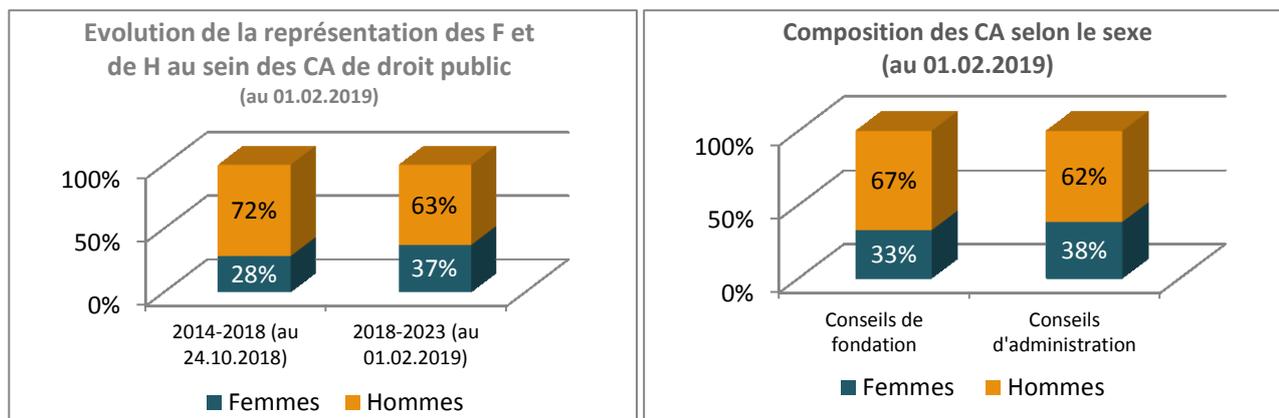
3. Fondations immobilières

- m) Fondation pour la promotion du logement bon marché et de l'habitat coopératif (FPLC);
- n) Fondation HBM Camille Martin;
- o) Fondation HBM Emma Kammacher;
- p) Fondation HBM Jean Dutoit;
- q) Fondation HBM Emile Dupont;
- r) Fondation René et Kate Block;

4. Autres fondations de droit public

- s) Fondation Eclosion;
- t) Fondation d'aide aux entreprises (FAE);
- u) Fondation pour les terrains industriels de Genève (FTI);
- v) Fondation pour les zones agricoles spéciales (FZAS).

Les conseils d'administrations et de fondation des institutions et établissements de droit public sont composés pour cette nouvelle législature de 37% de femmes et 63% d'hommes, soit 9% de plus que lors de la précédente législature.

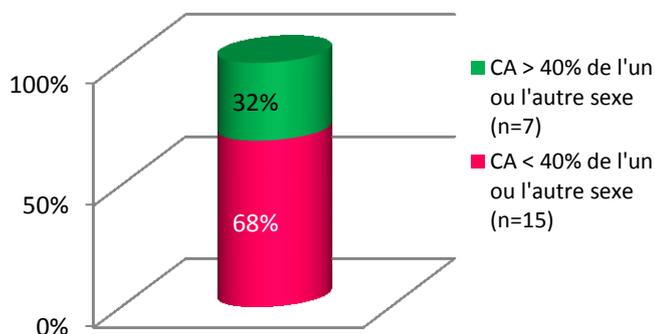


La composition des conseils de fondation et des conseils d'administration sous l'angle de la représentation des femmes et des hommes est plus ou moins identique.

Globalement, 15 institutions sur 22, soit 68% des CA, n'atteignent pas le seuil des 40% de représentation de l'un ou de l'autre sexe et 8 institutions, soit 36%, le seuil des 30%. Dans les CA qui n'atteignent pas ces seuils, ce sont toujours les femmes qui sont sous-représentées, à l'exception d'un conseil d'administration où ce sont les hommes qui ne représentent que 33% des membres.

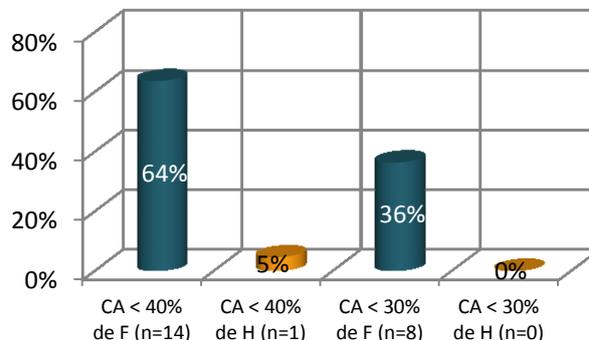
Pourcentage de CA selon le seuil de 40%

(au 01.02.2019)



Pourcentage de CA selon le seuil

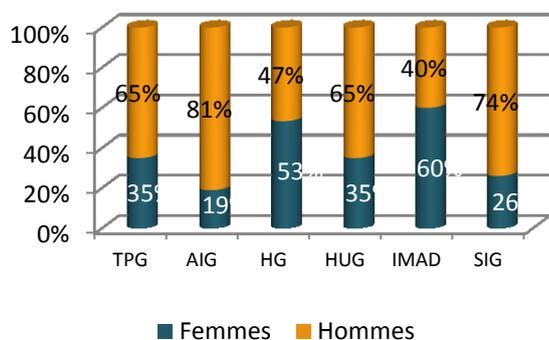
(au 01.02.2019)



Au niveau des établissements de droit public principaux, les femmes semblent être surreprésentées dans les domaines d'activités relatifs aux soins et au social, soit l'aide à domicile (IMAD) et l'Hospice général (HG) alors que les hommes le sont davantage dans les domaines techniques ou d'ingénierie, soit au sein des Services industriels (SIG) ou de l'aéroport (AIG). La proportion de femmes n'atteint pas le seuil des 20% au sein du CA de l'AIG et ne franchit pas la barre des 30% au SIG. A noter que là où les femmes sont surreprésentées, les hommes sont présents dans une bonne proportion.

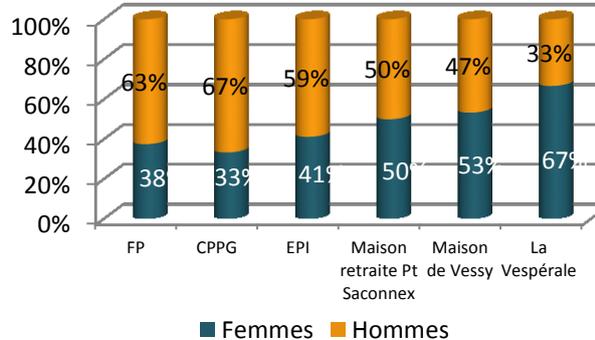
Etablissements de droit public principaux selon le sexe

(au 01.02.2019)



Autres établissements de droit public selon le sexe

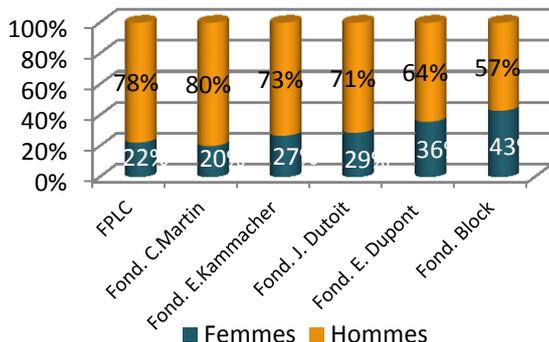
(au 01.02.2019)



En ce qui concerne les CA des autres fondations de droit public, les femmes sont bien représentées au niveau des maisons de retraites et des EPI. Elles sont moins présentes au niveau des conseils d'administration et de fondation des parkings et de prêts sur gage.

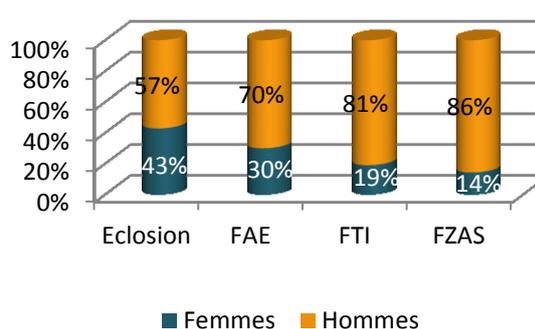
Fondations immobilières selon le sexe

(au 01.02.2019)



Autres fondations de droit public selon le sexe

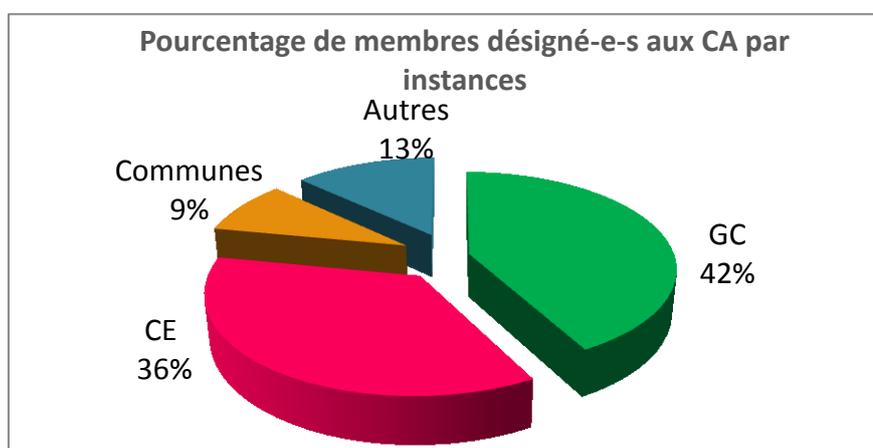
(au 01.02.2019)



Au niveau des fondations immobilières et autres fondations de droit public, la majorité des CA n'atteint pas le seuil des 30% de femmes. Seules les fondations René et Kate Block et Ecllosion dépassent le seuil des 40%.

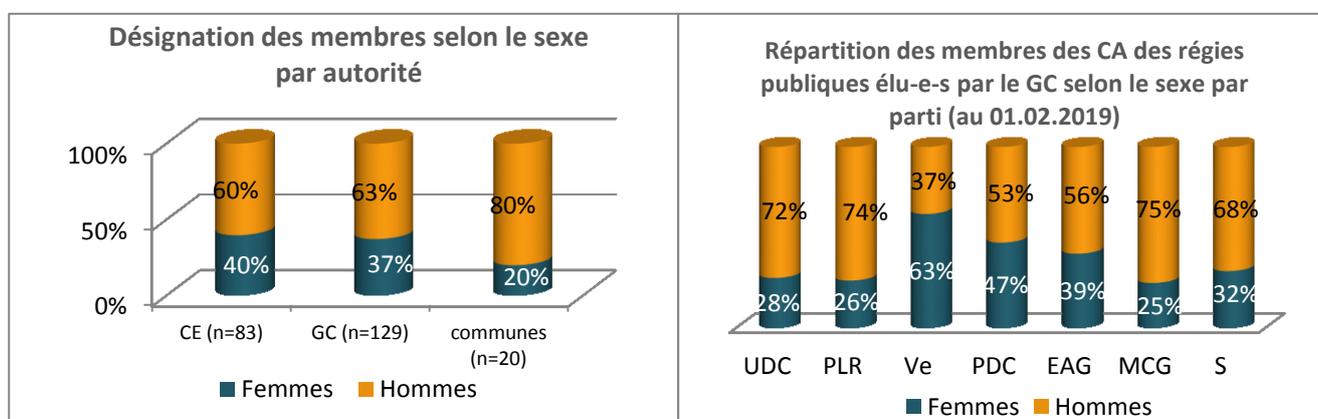
Les statistiques présentées permettent de mettre en avant dans quelle mesure les femmes sont sous-représentées au sein des conseils d'administration et de fondation de droit public, et de confirmer l'enjeu des domaines d'expertise liés notamment à l'orientation sexuée des choix de formation et des secteurs professionnels. Les statistiques ci-après portent sur les autorités en charge de la désignation des membres des conseils d'administration ou de fondation de droit public.

Il est à noter qu'au moment de la rédaction du présent rapport, un siège demeurait vacant au niveau des partis représentés au Grand Conseil.



Dans la catégorie "autres" sont notamment compris les représentant-e-s du personnel, les autorités externes à Genève ou encore les expert-e-s.

Comme relevé précédemment, la majorité des candidatures est proposée par le Grand Conseil et le Conseil d'Etat. Il s'agit de plus de $\frac{3}{4}$ des désignations. Le Conseil d'Etat a désigné 40% de femmes comme membres de CA représentant l'Etat et le Grand Conseil 37% de femmes pour les représentant-e-s des partis.



Le Conseil d'Etat étant lié par les propositions qui lui sont formulées notamment par le Grand Conseil et les communes (art. 15 al. 1 LOIDP), il est intéressant de porter un regard sur la répartition des membres élu-e-s par le Grand Conseil selon les partis. A l'exception du parti démocrate-chrétien (PDC), le seuil des 40% de l'un ou de l'autre sexe n'est pas atteint. Pour trois partis, la proportion des femmes désignées n'atteint pas les 30%.

A noter que les partis ayant inscrit dans leur statut le principe d'égalité entre femmes et hommes n'atteignent pas le seuil minimum de 40% de l'un ou de l'autre sexe des membres. Toutefois, s'agissant de compenser la sous-représentation globale des femmes siégeant dans les CA, le seuil des 40% du sexe sous-représenté, à savoir les femmes, est atteint pour les Verts.

Au niveau de l'administration fédérale, la représentation des femmes au sein des organes de direction d'établissements de la Confédération et des organisations de droit public ou de droit privé au sens de l'art. 8j de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration s'élève à 28.5%⁷.

4. Pistes d'action

Il apparaît que la représentation des femmes et des hommes demeure déséquilibrée au détriment des femmes. Elles sont généralement moins représentées au sein de commissions ou de conseils d'administration, notamment celles dont le sujet traite de thématiques ou des domaines d'activité dits « masculins », comme la construction ou la technique.

Tenant compte de ce qui précède et de l'évolution statistique, l'objectif d'atteindre un taux de représentation du sexe sous-représenté de minimum 40% semble réalisable et adéquat pour la prochaine législature. Cet objectif devrait être atteint en moyenne pour l'ensemble des commissions officielles et des conseils d'administration ou de fondation de droit public, mais également, dans la mesure du possible, pour chaque CODOF ou CA. Aussi, seront également concernées les commissions ou les conseils où les femmes sont surreprésentées.

Les pistes d'action ci-après ont été identifiées pour promouvoir et atteindre dans les faits une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différentes entités sous la compétence du Conseil d'Etat.

Fixer un objectif et modifier les bases légales

Des modifications des bases légales en lien avec les commissions officielles et les conseils d'administration et de fondation de droit public pourraient être envisagées de sorte à mettre en œuvre l'article 50 Cst. GE, d'y inscrire le principe d'égalité ainsi que le seuil de 40% du sexe sous-représenté.

Rechercher activement des candidat-e-s

Encourager l'autorité responsable d'une CODOF ou d'un CA à chercher activement des candidatures du sexe sous-représenté afin d'atteindre l'objectif, soit d'assurer une représentation de 40% d'hommes et de 40% de femmes.

⁷ https://www.admin.ch/ch/f/cf/ko/Statistik_GeschlechterLB.html

La diversification des canaux, des supports et techniques de recrutement pourrait être privilégiée de sorte à pouvoir mieux toucher les femmes.

Pour pallier à l'enjeu de la sous-représentation des femmes ou des hommes dans certaines professions ou domaines d'expertise, il paraît important de mieux informer les milieux concernés et d'assurer une plus grande transparence des renouvellements des commissions et conseils d'administration ou de fondation.

Procédure et reporting

Au niveau des CODOF, il pourrait revenir aux départements de veiller à assurer une représentation équilibrée des sexes au sein des commissions qui leur sont rattachées. Pour ce faire, ils seraient invités à encourager les entités concernées à leur transmettre une candidature masculine et une candidature féminine, à établir des statistiques de la représentation des sexes pour chaque commission et de communiquer à la chancellerie d'Etat des propositions de l'ensemble des candidatures en tenant compte de l'objectif d'un minimum de 40% du sexe sous-représenté.

La procédure pourrait également s'appliquer aux postes à pourvoir au sein des conseils d'administration et de fondation de droit public. Les départements qui y sont représentés pourraient proposer une candidature masculine et une candidature féminine pour chaque poste. Ils veilleraient ensuite à une représentation équilibrée au sein des CA ainsi que d'établir des statistiques pour ce faire.

En ce qui concerne les désignations au niveau du Grand Conseil, une réflexion devrait être menée, notamment par les partis, de sorte à ce que les propositions soumises au Conseil d'Etat puissent permettre l'atteinte de l'objectif des 40% du sexe sous-représenté au sein de chaque CA.

Promouvoir les femmes aux postes à responsabilité

La présence limitée des femmes dans les fonctions dirigeantes au sein de l'administration cantonale limite la représentation féminine pour les sièges des CODOF ou CA rattachés à ce type de fonction. Aussi, il paraît important de poursuivre les actions de promotion des femmes aux postes à responsabilité. Il pourrait s'agir de proposer des formations sur le marketing de soi, de privilégier le langage épique dans toutes les communications réalisées par l'Etat, ou encore de sensibiliser les responsables RH et les directions en charge du recrutement aux stéréotypes de genre et aux biais sexistes pouvant se produire lors des entretiens d'embauche ou d'évaluation. Finalement, favoriser et rendre accessible des mesures de conciliation des vies à ce type de fonction.

Sensibiliser aux objectifs

Sensibiliser les services et départements en charge de CODOF ou de la nomination de représentant-e-s- de l'Etat au sein de CA à l'objectif d'un taux de représentation du sexe sous-représenté de minimum 40%. Il s'agirait également de communiquer largement à l'ensemble du personnel ainsi qu'aux entités concernées sur la volonté politique et l'objectif à atteindre en la matière.

Valoriser le rôle et le travail des commissions et des conseils d'administration

Une valorisation du travail effectué par les CODOF et les CA ainsi que l'intérêt des mandats pourrait être réalisée à travers une communication spécifique lors des séances faïtières, des assemblées générales ou encore sur le site intranet des organisations représentées.

Le BPEV pourrait par ailleurs renforcer son travail de sensibilisation auprès des femmes genevoises sur l'existence, l'importance et le fonctionnement des commissions et des conseils d'administration, mais également sur les manières de se profiler en fonction des biais de genre existants.

5. Conclusion

En ce début de législature, marquée par l'année de la grève des femmes, le Conseil d'Etat ainsi que le Grand Conseil (M 2497 et R 859) ont confirmé leur volonté de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différentes sphères décisionnelles qui se trouvent sous la compétence du Conseil d'Etat, à savoir au sein des commissions officielles et des conseils d'administration et de fondation de droit public.

C'est dans ce cadre que le BPEV a réalisé le présent rapport statistique. Celui-ci constitue en effet une base de réflexion qui vise à identifier au mieux les mesures pouvant être adoptées pour promouvoir et atteindre dans les faits l'égalité entre femmes et hommes au sein des commissions officielles et des conseils d'administration ou de fondation de droit public. Sur la base des résultats obtenus, l'objectif à atteindre d'un minimum de 40% du sexe sous-représenté pour chaque entité concernée a pu être déterminé.

Toutefois, le renouvellement de ces entités ayant eu lieu en décembre 2018, il s'agit avant tout de préparer le terrain en vue de la prochaine législature et de mettre en œuvre les mesures pertinentes dans le cadre de la repourvue de postes vacants liés à des départs de membres. Le BPEV a donc proposé de débiter les travaux par l'adoption de modifications des bases légales et réglementaires en lien avec les CODOF ou les CA de sorte à y inscrire le principe de l'égalité entre femmes et hommes et l'objectif de 40%. Il a également planifié une formation à l'attention des femmes sur les conseils d'administration et leur fonctionnement.