

RÉPONSE – QE 199 A – 22.10

Réponse du Conseil administratif à la question écrite QE 199 – 22.09

déposée par Madame Thérèse OSMAN WATA, Conseillère municipale

relative à l'objet suivant :

OÙ EN EST LA MISE EN ŒUVRE DE I) LA MOTION « POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION COMMUNALE » ET II) LA RÉVISION DE LA LEG ?

QUESTION

La motion M 436 « Pour l'égalité réelle au sein de l'administration communale » a été acceptée le 1^{er} octobre 2019. Elle demandait à l'administration municipale de procéder à une consultation visant à déterminer si l'égalité des chances et de traitement est établie au sein de l'administration, ainsi que d'informer le Conseil municipal des résultats de cette étude et des éventuelles mesures supplémentaires qu'elle entendait prendre.

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) a été révisée et est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020. Elle a notamment été complétée par l'obligation, pour les organismes employant 100 personnes ou plus, de procéder à l'analyse de l'égalité des salaires.

Cette obligation touche donc également l'administration municipale de Vernier.

Les délais de mise en œuvre de cette obligation légale sont les suivants¹ :

- Au plus tard le 30 juin 2021 : avoir réalisé l'analyse de l'égalité salariale
- Au plus tard le 30 juin 2022 : avoir fait vérifier l'analyse de l'égalité salariale par un organe indépendant
- D'ici le 30 juin 2023 : avoir informé les employé.e.s et autres parties prenantes (soit dans le contexte: le Conseil municipal) du résultat de cette analyse.

Questions :

- 1 La consultation prévue par la motion M 436 a-t-elle eu lieu ? Si non, pourquoi ?
- 2 L'analyse de l'égalité salariale prévue par la révision de la LEg a-t-elle été réalisée ? A-t-elle été vérifiée par un organisme indépendant ?
- 3 Le Conseil municipal aimerait avoir connaissance du résultat de cette étude.
- 4 Quelles mesures le Conseil administratif entend-il prendre maintenant au regard de la LEg et des demandes de la motion M 436 ?

RÉPONSE

À l'automne 2019, le Conseil municipal invitait, dans le cadre de la motion M 436 A - 19.10, le Conseil administratif à procéder à une consultation de l'ensemble du personnel de l'administration visant à déterminer si l'égalité de chance et de traitement, y compris pour des personnes LGBTIQ, était établie au sein de l'administration.

¹ Source : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/analyse-LEg.html>

En préambule, il est essentiel de rappeler que la Ville de Vernier a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une thématique centrale de sa politique RH depuis longtemps. Cela s'est notamment traduit par la mise en place ces dernières années :

- d'un concept de politique RH dans lequel s'inscrivent de manière formelle les principes d'égalité, d'équité et de respect des personnes ;
- d'une directive en matière de protection de la personnalité traitant des situations d'atteinte à la personnalité, notamment à caractère sexuel ou psychologique, ainsi que l'adhésion au groupe de confiance de l'État de Genève (première commune à rejoindre le dispositif) ;
- de mesures favorisant l'équilibre des vies :
 - accès facilité au temps partiel dans tous les secteurs, y compris pour les cadres ;
 - télétravail (proposé depuis 2016) ;
 - horaires flexibles ;
 - congés maternité et paternité étendus ;
 - droit au congé éducatif jusqu'à 12 mois ;
 - places en structures d'accueil pour les enfants du personnel ;
- de la signature de la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public ;
- de processus de recrutement multirecruteurs évitant les biais de genre, visant l'équilibre et la complémentarité au sein des équipes et favorisant les candidatures des personnes dont le sexe est le moins représenté ;
- d'une communication mettant en valeur l'intégration des principes d'égalité sur nos supports d'information, mais également une meilleure présentation, auprès des jeunes, des métiers dont le sexe est sous-représenté selon les secteurs d'activité.

L'analyse de ces mesures permet d'affirmer que celles-ci portent leurs fruits. En effet, depuis la mise en place de la nouvelle organisation, les femmes cadres (cheffes de service) sont désormais majoritaires, puisqu'elles sont 7 à la tête d'un service communal (13 services). Il est d'ailleurs intéressant de relever qu'une de ces femmes dirige le service des bâtiments, domaine où les hommes sont généralement fortement représentés. L'arrivée de femmes à différents échelons de l'administration et à des fonctions où elles n'étaient pas du tout représentées sont autant d'exemples concrets de notre politique incitative.

Ces actions démontrent, s'il le fallait encore, que la Ville de Vernier a toujours eu la volonté d'assurer l'égalité entre femmes et hommes au sein de son administration. Il faut cependant reconnaître que le développement de cette thématique a quelque peu été freinée par les événements survenus ces deux dernières années. La mise en place de la nouvelle organisation de l'administration en janvier 2020 a engendré un travail conséquent pour le Service des ressources humaines (transfert de collaborateurs, mise à jour d'une centaine de descriptifs de fonction, etc.), et bien évidemment la pandémie de COVID-19.

- 1 En raison des événements évoqués précédemment, la consultation prévue par la motion M 436 n'a pas encore été réalisée. Certains ajustements structurels ont également été nécessaires à la suite de la mise en place d'ORGA 2020.

En effet, notre souhait pour cette consultation était de pouvoir travailler de concert avec la Commission du personnel, organe représentant l'ensemble du personnel. La nouvelle organisation de l'administration a nécessité de réadapter la composition de la Commission du personnel fixée par le statut du personnel et de soumettre une nouvelle disposition idoine à votre Conseil, qui l'a adoptée en mars 2021.

À leur prise de mandat, à l'automne 2021, les membres de la Commission du personnel ont été sollicités sur la révision du statut du personnel, qui sera soumise à votre Conseil dans le courant de l'année 2023. Cependant, il faut préciser que, dans le cadre de ces travaux, chacun a travaillé dans le but de renforcer les principes d'égalité, tout en rendant la réglementation la plus favorable possible pour les femmes et leur intégration dans le monde du travail, plus particulièrement à des postes de cadres (congés pour soins, etc.).

À l'issue de ces travaux, les membres de la Commission du personnel seront sollicités dans le cadre de la consultation plus spécifique, telle que prévu par la motion.

- 2 L'analyse de l'égalité salariale prévue par la révision de la LEg sera réalisée dans le cadre de l'exercice 2022 par les ressources humaines au moyen de l'outil Logib. Les résultats feront ensuite l'objet d'une analyse et d'une vérification par notre contrôle interne.
- 3 Conformément à la loi sur l'égalité, les résultats de notre analyse seront présentés aux membres du personnel. Naturellement, le Conseil municipal sera informé de la consultation, ainsi que des résultats dans les délais prévus par la législation, soit au plus tard à la fin du semestre 2023.
- 4 Comme indiqué précédemment, la thématique de l'égalité fait partie intégrante de notre politique RH et l'objet d'une attention quotidienne dans notre pratique.

Une formation spécifique sur les questions LGBTIQ, dont l'objectif est d'acquérir des connaissances de base sur la transidentité, la diversité, l'égalité et les compétences de genre, a déjà été suivie par certains membres du personnel communal et sera proposée à l'ensemble du personnel au cours de l'année 2023.

Le Service des ressources humaines poursuivra par ailleurs sa politique de recrutement en proposant, lorsque cela est possible, des postes avec des taux d'activité flexibles permettant de mieux concilier les vies.

Rappelons encore que le télétravail, déployé à large échelle, est dorénavant proposé à l'ensemble des personnes occupant des postes éligibles.

La question écrite QE 199 – 22.09 est ainsi close.

Gian-Reto AGRAMUNT
Maire

Vernier, le 11 octobre 2022

