

RÉPONSE M 436 B – 23.10

Réponse du Conseil administratif à la motion M 436 A – 19.10

déposée par Mesdames Maria GAULIN et Esther SCHAUFELBERGER, Conseillères municipales

relative à l'objet suivant :

POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE VERNIER

Mesdames et Messieurs les Conseillers municipaux,

Le 1^{er} octobre 2019, votre Conseil acceptait la motion susmentionnée, qui invitait le Conseil administratif :

- 1 à procéder à une consultation touchant l'ensemble de l'administration municipale visant à déterminer si l'égalité de chance et de traitement, y compris pour des personnes LGBTIQ, est établie au sein de l'administration ;
- 2 à encourager les collaboratrices et collaborateurs de faire des propositions de mesures pour combler des éventuelles lacunes ;
- 3 à informer le Conseil municipal des résultats de cette étude et des mesures supplémentaires qu'il entend prendre ;
- 4 à établir un bilan périodique de la politique d'égalité.

Vous trouverez ci-après les réponses du Conseil administratif relatives à cette motion, qui complètent également la réponse à la question écrite QE 199 – 22.09 déposée par Madame Thérèse OSMAN WATA, Conseillère municipale.

Une consultation a été menée auprès de la Commission du personnel, organe consultatif prévu par le statut du personnel pour toutes questions présentant un intérêt général pour le personnel, afin d'examiner les questions d'égalité au sens large. Ce travail, mené sous forme d'ateliers, a porté sur l'analyse de 9 processus-clés identifiés :

- Postulation et recrutement
- Accueil, intégration dans l'organisme, intégration dans l'équipe de travail
- Gestion d'équipe, encadrement hiérarchique
- Conciliation vie privée / vie professionnelle
- Évolution professionnelle et carrière
- Reconnaissance au travail, évaluation du travail
- Collaborations entre collègues
- Réalisations des prestations et services en contact avec les client-e-s, les bénéficiaires, les usager-ère-s
- Culture, stratégie, communication d'entreprise

Pour chacun de ces processus, le Service des ressources humaines a présenté au groupe de travail les actions et les mesures déjà mises en place, les résultats obtenus et les réflexions en cours sur les éventuelles pistes à développer. Chaque processus-clé a été examiné par les membres de la Commission du personnel et a fait l'objet de discussions nourries permettant notamment de contextualiser les mesures. Les membres de la Commission du personnel ont pu faire part de leurs points de vue et ont eu l'occasion

d'aborder ces thématiques avec leurs collègues entre chaque séance du groupe de travail, ce qui a permis d'alimenter les discussions.

Ces ateliers de réflexion et d'échange ont principalement permis aux membres de la Commission du personnel de prendre conscience du travail accompli par l'administration en matière d'égalité, mais également de se questionner sur leurs attentes dans le domaine.

De manière générale, les membres de la Commission du personnel ont apprécié les actions déployées, tout en soulignant la nécessité d'améliorer la communication, plus particulièrement à l'interne, sur le travail réalisé à Vernier en matière d'égalité, arguant que la plupart des mesures étaient méconnues du personnel alors qu'elles mériteraient de l'être. De manière unanime, ils ont fait part de leur satisfaction, relevant que les questions d'égalité étaient clairement prises en compte dans la mise en œuvre de la politique RH. Ils ont toutefois souligné l'importance de veiller à ne pas tomber dans l'effet contraire d'une mesure proposée, estimant que parfois la discrimination peut alors s'inverser.

Comme déjà indiqué, l'ensemble du Service des ressources humaines, ainsi que les chefs de service, ont été formés aux questions en lien avec les discriminations. En complément, la thématique LGBTIQ+ sera plus particulièrement abordée dans le cadre d'une formation spécifique qui débutera en novembre prochain. Cette formation, dispensée par Dialogai, portera principalement sur la connaissance des principes de stress communautaire et des phénomènes d'intersectionnalité, sur l'identification des formes d'homophobie, de biphobie et de transphobie au travail, sur la mise en place d'un environnement respectueux et inclusif pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, sur l'ancrage de la posture professionnelle et de pratiques managériales cohérentes, ainsi que sur le développement de pistes de prévention, d'intervention et de promotion.

L'acquisition de connaissances de base sur la transidentité, la diversité, l'égalité et les compétences de genre nous semble en effet fondamentale pour contribuer à développer une culture d'entreprise sensible aux questions d'égalité.

Par ailleurs, comme précisé dans la réponse à la question écrite QE 199 – 22.09, le Service des ressources humaines a procédé à l'analyse de l'égalité salariale prévue par la révision de la LEg au moyen de l'outil Logib. Les résultats, analysés en étroite collaboration avec notre contrôle interne, ont été présentés aux membres de la Commission du personnel le 27 avril dernier. Cette analyse conclut qu'en moyenne les femmes gagnent 5.7% de moins que les hommes. Cependant, en tenant compte des différences dans les caractéristiques liées aux qualifications et les caractéristiques liées au poste de travail, les femmes gagnent 0.1% de plus. À titre d'exemple pour illustrer les caractéristiques liées au poste de travail, nous pouvons citer le cas de la Police municipale, qui est au bénéfice d'inconvénients de service (travail en soirée et en tournus, services de piquet, etc.), et dont la majorité des effectifs est composée d'hommes.

Aucun écart salarial inexpliqué au sens strict entre femmes et hommes n'a été démontré sur le plan statistique.

À toutes fins utiles, le récapitulatif de l'analyse est annexé au présent document.

Pour conclure, le Conseil administratif souhaite rappeler que l'égalité au sens large reste une thématique centrale de sa politique RH et qu'il entend continuer à s'engager afin que les évolutions en la matière soient prises en considération et, le cas échéant, déployées au sein de l'administration.

La motion M 436 A – 19.10 est ainsi close.

Gian-Reto AGRAMUNT
Conseiller administratif

Vernier, le 3 octobre 2023

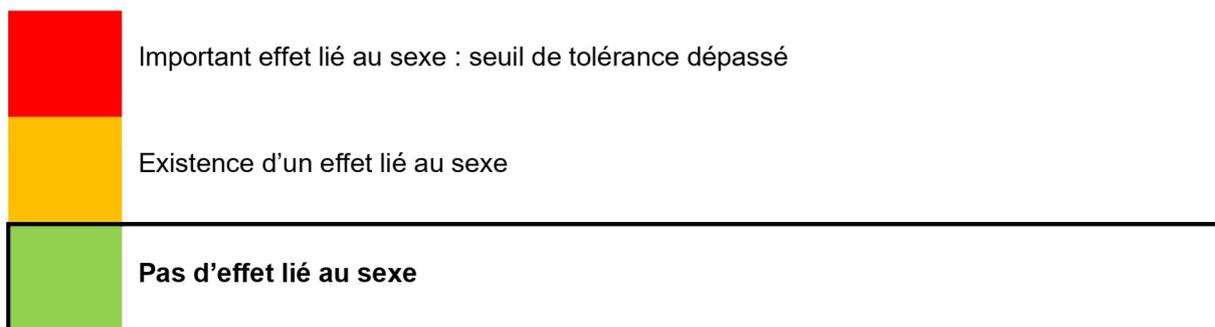
Annexe mentionnée





Récapitulatif de l'analyse de l'égalité salariale

| | |
|---|---|
| Entreprise/institution | Ville de Vernier |
| IDE | |
| Mois de référence | 09/2022 |
| Nombre d'employé-e-s | 479 dont 299 (62.4%) femmes et 180 (37.6%) hommes |
| Nb d'emp. pris-es en compte dans l'analyse | 479 dont 299 (62.4%) femmes et 180 (37.6%) hommes |
| Écart salaire moyen | Les femmes gagnent CHF 495 (5.7%) de moins. |
| Différence salariale non expliquée liée au sexe | En tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, les femmes gagnent 0.1% de plus. |



Informations contextuelles sur l'analyse

Tous les calculs ont été réalisés sur la base du modèle d'analyse standard de la Confédération, module 1. La base est le gain total standardisé à plein temps pour 479 employé-e-s, dont 299 (62.4%) femmes et 180 (37.6%) hommes durant le mois de référence septembre 2022.

En moyenne, les femmes gagnent 5.7% de moins que les hommes. En tenant compte des différences dans les caractéristiques liées aux qualifications et les caractéristiques liées au poste de travail, les femmes gagnent 0.1% de plus.

L'écart salarial restant qui ne s'explique ni par les différences de caractéristiques liées aux qualifications personnelles, ni par les caractéristiques liées au poste de travail, ne diffère pas de zéro de manière statistiquement significative. Cela signifie que selon le modèle d'analyse standard, il n'existe aucun écart salarial inexpliqué au sens strict entre femmes et hommes qui soit démontré sur le plan statistique.

Avertissement

Le résultat au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire la différence salariale inexpliquée liée au sexe, ne fournit aucune indication concernant des discriminations salariales individuelles ou de groupe.

Le présent document n'offre aucune garantie quant à la probabilité que les autorités ou tribunaux compétents en la matière arrivent aux mêmes conclusions.