
Rapport de la commission des finances, de l'économie et de l'administration du 28 août 2019

Rapporteur : Junior MAZOLO-MIKUNZI

M 436 – 19.06 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE VERNIER

Une commissaire motionnaire (VERTS) remercie le Conseil administratif et l'administration de l'organisation rapide et des mesures prises ces dernières années. L'objet de cette motion est l'efficacité, l'atteinte des objectifs ainsi que la satisfaction des attentes des employées. De plus, la motion vise également à effectuer une consultation auprès des employé-e-s pour l'émergence d'autres idées de mesures d'égalité.

Mme FRY, Directrice au Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (ci-après le Bureau), indique qu'il y a un plan d'action d'égalité au sein de l'administration cantonale, que celui-ci a été renouvelé par le Conseil d'État en 2018, qu'il comprend 27 mesures déclinées en différentes thématiques telles que l'égalité salariale, la promotion d'une représentation équilibrée hommes-femmes dans les postes à responsabilité, la prévention du harcèlement sexuel, la conciliation des vies et le recrutement pour favoriser un recrutement plus équilibré. De plus, un règlement a été rédigé pour clarifier les responsabilités de l'État et le travail fait pour promouvoir cette égalité. Une charte sur l'égalité salariale a été signée par le Canton et par la Ville de Vernier. Un questionnaire a été envoyé aux employés pour vérifier que le plan d'actions correspondait aux besoins du terrain ou s'il devait être réajusté. Cependant, l'outil utilisé n'a pas convaincu le Bureau et qu'une nouvelle consultation est en préparation pour 2020. Elle souligne que les actions mises en place par Vernier dans la sensibilisation du personnel, dans la mise en place du télétravail, dans la mise à disposition de places d'accueil dans les institutions de la petite enfance ou dans la possibilité d'avoir des congés paternité correspondent aux recherches de solutions ou aux mesures existantes dans les administrations cantonales.

Une commissaire (PLR) pose une question sur le plan d'action cantonal et son utilisation à la Ville de Vernier, ainsi que sur l'efficacité et les échecs des mesures.

Mme FRY répond positivement sur l'utilisation du plan d'action par Vernier. Cependant, l'outil PRO EGALITÉ, n'a pas convenu. D'autres moyens existants sont plus efficaces. Enfin, de son point de vue, une consultation sensibilise les employés à cette thématique et améliore la qualité des mesures mises en place puisqu'elles répondent de manière efficace aux besoins soulevés par les employés.

La même commissaire (PLR) aimerait savoir sur quelle base va s'opérer la nouvelle consultation et avec quel outil.

Mme SATURNO, Chargée de projets au Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques, explique que les mesures proposées peuvent être adaptées aux objectifs fixés par l'administration. Dès lors, la consultation va permettre d'adapter les mesures proposées aux objectifs fixés par l'administration.

Un commissaire (SOC) souhaite savoir si des mesures contraignantes sont prévues. Mme FRY indique que chaque mesure est portée par un service responsable de sa mise en œuvre (l'Office du personnel de l'État, le Bureau, le Département des ressources humaines, etc.). Des statistiques annuelles permettent de suivre l'évolution des mesures, de vérifier sa pertinence. Un plan d'actions a besoin d'avoir des objectifs chiffrés qui peuvent être mesurés chaque année.

Un commissaire (SOC) aimerait savoir si un recours est possible pour un employé qui se verrait refuser le télétravail, par exemple. Mme FRY explique qu'un règlement régissant le télétravail existe et qu'un employé peut faire remonter son insatisfaction auprès de son service des ressources humaines. Cependant, le questionnaire va également permettre de voir si des employés ont des difficultés à obtenir le télétravail, par exemple.

Un commissaire (MCG) ne voit pas la corrélation entre le télétravail et l'égalité. De plus, il fait remarquer que l'Hospice général comprend 70% de femmes. Il souhaite savoir si le Bureau vise une égalité dans cette institution.

Mme FRY explique que le télétravail fait partie des mesures de conciliation des vies, que cette mesure connaît une progression mais qu'il a fallu la valoriser. Ce type de mesure doit être proposé aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Le Bureau vise aussi à promouvoir une représentation diversifiée des hommes et des femmes dans les différentes catégories professionnelles. Un autre plan d'actions, visant à promouvoir les carrières mathématiques et scientifiques auprès des jeunes filles et les carrières sociales et dans la santé auprès des garçons, existe au sein du Bureau.

Un commissaire (MCG) aimerait savoir si le projet concerne toutes les branches professionnelles, y compris la sécurité de l'Aéroport. Il relève que de nombreux employés se font déclasser et que les conditions de travail se sont fortement dégradées. Il indique que l'OCIRT est au courant de cette situation.

Mme SATURNO explique que le Bureau ne peut pas intervenir en cas de problème au sein d'une entreprise, et que c'est une compétence de l'OCIRT.

Un commissaire (MCG) estime que le harcèlement est une question de personne et non un problème institutionnel. Il trouve que le harcèlement est un problème psychiatrique. Dès lors, il se demande comment le Bureau peut intervenir et qui est sensibilisé dans les entreprises. Il rappelle que le Code des obligations indique que l'employeur est responsable de ses employés et qu'il doit agir immédiatement en cas de problème. Il a l'impression que le Bureau est en train d'institutionnaliser le harcèlement, alors qu'il faudrait prendre ce phénomène au cas par cas.

Mme SATURNO signale que le Bureau n'appréhende pas le harcèlement de cette manière. Elle est bien consciente qu'une seule personne peut créer un environnement de travail hostile. Elle relève que l'objectif du Bureau est de rendre attentifs les employeurs au fait que le harcèlement sexuel est plus complexe que ce qu'ils imaginent et qu'il peut revêtir des éléments plus subtiles que les attouchements ou le viol. Le Bureau est en train de développer un kit de sensibilisation ou de prévention du harcèlement sexuel en collaboration avec la Confédération. Les personnes LGBT sont également concernées par l'article 4 de la loi fédérale sur l'égalité.

La commissaire motionnaire (VERTS) souhaite avoir l'avis du Bureau au sujet du *jobsharing* comme mesure pour améliorer la représentativité des femmes, notamment dans les postes à responsabilité. Elle aimerait savoir si le Bureau peut soutenir l'administration de Vernier dans l'élaboration d'un questionnaire de satisfaction auprès des employés.

Mme SATURNO répond que le *jobsharing* est une des mesures de conciliation des vies proposées

Mme FRY signale que le Bureau est apte à soutenir l'administration de Vernier en cas de consultation à travers un questionnaire.

Le Président (SOC) souhaite savoir si les études concernant l'égalité dans l'administration englobent également la question LGBTIQ.

Mme FRY explique que le règlement rédigé pour l'administration cantonale comprend la problématique LGBTIQ. Mme SATURNO attire l'attention sur le fait qu'il est plus difficile d'introduire la question LGBTIQ dans un règlement existant.

Un commissaire (MCG) souhaite savoir si les motionnaires ont rédigé cette motion suite à des plaintes d'employés communaux ou si elle provient d'une idéologie.

La commissaire motionnaire (VERTS) explique que l'égalité entre femmes et hommes est un défi sociétal et que la problématique existe à tous les niveaux, familiales ou professionnels. Elle pense qu'il est possible de faire davantage à tous les niveaux. Elle n'a reçu aucune plainte d'employés de Vernier.

M. RUETTIMANN, Secrétaire général RH, présente les mesures mises en place à Vernier :

- Concept de politique RH fixant une série d'éléments et qui abordent les questions d'égalité de traitement entre femmes et hommes ;
- Mise en place d'une directive relative à la protection de la personnalité pour lutter contre les atteintes à la personnalité et contre le harcèlement sexuel ;
- Désignation d'une personne de confiance au sein du service des Ressources humaines ;
- Adhésion au groupe de confiance de l'État de Genève.

Il relève que certaines mesures visent à concilier les vies, telles que l'accès facilité au temps partiel, la flexibilité des horaires, le télétravail, le congé maternité étendu, le congé paternité, le congé éducatif, les places en institution de la petite enfance ou la possibilité d'acheter des jours de vacances supplémentaires.

Une commissaire (PLR) estime que l'achat de jours de vacances implique de trouver une nouvelle manière de fonctionner au sein d'un service, notamment pour trouver un-e remplaçant-e. Elle souhaite savoir si un règlement encadre cette mesure.

M. RUETTIMANN explique que l'achat de jours de vacances est une mesure ponctuelle, que le préavis du responsable de service est nécessaire, que la décision finale appartient au Conseil administratif, mais que ces demandes sont généralement acceptées. Le maximum de jours de congé accordé est de 62 jours. Un nouveau système d'évaluation de fonction a été mis en place pour atteindre cette égalité. L'écart salarial est de 0.5% en faveur des hommes et que ce taux est jugé non discriminant. L'administration a mis en place un système de recrutement multi-recruteurs avec une vision mixte des recruteurs. Les candidatures féminines sont favorisées dans les postes à responsabilité, principalement dans les secteurs où elles sont sous-représentées. Tout le processus de recrutement est documenté et objectivé et la décision finale appartient au Conseil administratif.

Quelques éléments pertinents :

- Le personnel communal est composé de 57% de femmes et de 43% d'hommes ; hors secteur petite enfance, il y a 38% de femmes et 62% d'homme ;
- Faible *turn over* ;
- 40% de femmes cadres ; 43% des cadres des services techniques sont des femmes ;
- Il y a 40% de femmes dans la commission du personnel.

Des projets et réflexions sont en cours, notamment au niveau de :

- La durée des congés maternité et paternité ;
- Des offres d'emploi mentionnant la préférence, à compétences égales, pour le sexe sous-représenté ;
- La poursuite de la valorisation de l'image de l'administration en tant qu'employeur ;
- L'élaboration de projets de formation et de sensibilisation des nouveaux cadres sur les thématiques de genre et LGBTIQ.

Il termine en indiquant que la Ville de Vernier souhaite faire reconnaître son attractivité en tant qu'employeur en valorisant la place des femmes au sein de l'administration quel que soit le niveau hiérarchique ou les secteurs, qu'elle veut recruter les meilleurs talents en encourageant les femmes à postuler sans effrayer les hommes, qu'elle va poursuivre la mise en place de conditions-cadre permettant de mieux concilier les vies professionnelle et privée et qu'elle souhaite atteindre, à terme, une représentation plus équilibrée au niveau des secrétaires généraux.

Un commissaire (MCG) se dit impressionné par les dispositions déjà prises par l'administration.

Il se demande si un autocontrôle est prévu pour vérifier que le cap est maintenu. Il aimerait savoir si l'achat de vacances est encadré et si l'employé doit donner une raison. Il se demande si la Ville de Vernier a prévu un congé parental pour les couples pacsés (homosexuels).

M. RUETTIMANN indique que la Ville de Vernier n'a pas encore été sollicitée pour un congé parental de couple pacsé. Toutefois, il estime que la réflexion concernant le congé parental doit intégrer cette dimension-là. L'achat de vacances supplémentaires, doit être motivé.

M. RONGET, Conseiller administratif, rappelle que les politiques mises en place dans le cadre du personnel font partie d'un concept politique RH et que ce concept implique le respect des personnes, l'égalité de traitement et l'égalité entre hommes et femmes. Le fait d'avoir une personne de confiance au sein des ressources humaines, l'adhésion de la Ville de Vernier au Groupe de confiance de l'État de Genève assurent la continuité. De plus, la commission du personnel veille au respect des mesures prises. La proximité du Conseil administratif avec les employés est un élément important.

Une commissaire (PLR) souhaite s'assurer que la compétence soit l'élément déterminant à un engagement. Elle se demande si le télétravail est aussi intéressant pour l'employé que pour l'employeur.

M. RUETTIMANN explique que la Ville de Vernier s'est inspirée des SIG pour mettre en place le télétravail. Il indique que cette mesure (télétravail) est décidée de concert entre l'employé et l'employeur et qu'elle est réversible sous 15 jours. M. RONGET rassure la commissaire (PLR) en indiquant que la compétence prime lors d'un engagement.

Un commissaire (SOC) relève que le télétravail permet, pour une entreprise, de réduire les espaces de travail. Concernant la motion, il suggère d'inclure les personnes LGBTIQ dans l'étude demandée.

La commissaire motionnaire (VERTS) remercie l'administration pour sa présentation. Elle se demande si un *jobsharing* peut être envisagé au niveau des secrétaires généraux.

M. RUETTIMANN estime que le *jobsharing* ne doit pas être exclu lors du choix des secrétaires généraux. Toutefois, il relève que la qualité du duo est très importante.

Concernant la motion, le Président (SOC) relève que l'étude demandée permettrait d'avoir un listing des mesures prises et de donner des idées pour améliorer le système.

En ce qui concerne la proposition du commissaire (SOC) d'inclure la question sur les discriminations envers les personnes LGBTIQ, il suggère de modifier le point 1 de la manière suivante :

« à procéder à une étude élargie touchant l'ensemble de l'administration municipale et ses prestations visant à déterminer si l'égalité des chances, de traitement et de lutte contre les discriminations envers notamment les personnes LGBTIQ, au sein de l'administration et de ses politiques publiques. »

Il souligne que les points 2 et 3 resteraient identiques.

Une commissaire (PLR) revient sur le point 2. Elle estime que la commission du personnel permet déjà d'y répondre. Dès lors, elle se demande si ce point ne pourrait pas être supprimé.

La commissaire motionnaire (VERTS) estime que la présentation équivaut à un plan d'actions contenant diverses mesures. Aussi, elle demande, par le biais de la motion, que ces mesures soient évaluées afin de voir si elles répondent aux attentes des employés. Elle laisse toute la latitude au Conseil administratif concernant la méthode utilisée pour cette évaluation, pourvu qu'elle soit participative. Elle relève qu'une évaluation similaire pourrait être à nouveau envisagée à la fin de la prochaine législature pour suivre l'évolution.

Une commissaire (PLR) signale que la présentation du service des Ressources humaines répond totalement à la motion. Elle ne voit pas quels éléments pourraient être ajoutés. Elle propose que le service des Ressources humaines vienne périodiquement présenter aux commissaires l'évolution. Elle souhaite savoir de quand datait la précédente évaluation.

À la lumière des explications de la commissaire motionnaire (VERTS), M. RUETTIMANN signale qu'il est tout à fait prêt à s'assurer que les mesures mises en place conviennent aux employés, d'autant plus si les motionnaires laissent le choix de la méthode. Il indique que les résultats de cette consultation seront présentés aux commissaires, de même qu'il est tout à fait envisageable d'avoir une présentation périodique de l'évolution de la situation.

En revanche, il estime que le travail demandé par l'invite 1 de la motion a déjà été réalisé.

M. RONGET propose de modifier la motion de la manière suivante :

« Consulter les collaboratrices-teurs et les encourager à faire des propositions sur les mesures pour combler les lacunes éventuelles sur l'égalité des chances ... ».

Il trouve que cette formulation donnerait une liberté de manœuvre au Conseil administratif.

Un commissaire (SOC) fait remarquer que le magazine BILAN décerne chaque année le prix du meilleur employeur. Il souhaite savoir si le magazine a déjà contacté la Ville de Vernier ou si la Commune a envisagé de participer à ce concours. Il pense que cela permettrait d'entrer dans le processus élargi demandé par la motion.

M. RUETTIMANN indique que la Commune aimerait bien participer à ce concours mais que, faute de ressources, elle doit y renoncer. Il signale que la Ville de Vernier a souvent du mal à communiquer sur ses innovations.

Un commissaire (MCG) suggère de modifier le terme « étude » dans le texte de la motion. Il propose de demander plutôt « un bilan périodique » afin de voir si les objectifs sont atteints ou si des corrections doivent être apportées aux dispositions prévues.

La commissaire motionnaire (VERTS) propose les modifications suivantes :

- 1 à *procéder à une consultation touchant l'ensemble de l'administration municipale ~~et ses prestations~~ 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 *inchangé*
- 3 *inchangé*
- 4 à *établir un bilan périodique de la politique d'égalité.*

Elle relève que la consultation demandée au point 1 porte sur les mesures existantes alors que le point 2 vise à avoir des mesures supplémentaires, raison pour laquelle elle ne souhaite pas supprimer l'invite 1.

Les discussions étant closes, le Président (SOC) passe au vote de l'amendement proposé par la commissaire motionnaire (VERTS), la commission ayant décidé de ne retenir que celui-ci parmi les autres propositions.

VOTE

Acceptons-nous l'amendement proposé par la commissaire motionnaire (VERTS) au sujet de la motion M 436 – 19.06, à savoir :

- 1 à *procéder à une consultation touchant l'ensemble de l'administration municipale ~~et ses prestations~~ 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 *inchangé*
- 3 *inchangé*
- 4 à *établir un bilan périodique de la politique d'égalité.*

L'amendement est accepté à la majorité, soit par 5 OUI (4 SOC, 1 VERTS), 3 ABST. (2 MCG, 1 PLR).

Acceptons-nous la motion M 436 – 19.06 Pour l'égalité réelle au sein de l'administration communale de Vernier, amendée ?

La motion M 436 – 19.06, amendée, est acceptée à la majorité, soit par 5 OUI (4 SOC, 1 VERTS), 3 ABST. (2 MCG, 1 PLR).