

**Rapport de la commission Agenda 21 chargée d'examiner la motion du 18 janvier 2006 de M<sup>mes</sup> Anne Moratti Jung, Ariane Arlotti, Nicole Bobillier, Monique Cahannes, Marguerite Contat Hickel, Hélène Ecuyer, Vera Figurek, Catherine Gaillard-lungmann, Béatrice Graf Lateo, Nelly Hartlieb, Frédérique Perler-Isaaz, Annina Pfund, Alexandra Rys, Odette Saez, Marie-France Spielmann, Martine Sumi-Viret, Gisèle Thiévent et Nicole Valiquer Grecuccio, renvoyée en commission le 5 avril 2006, intitulée: «Quel pourcentage de femmes cadres dans la fonction publique municipale aujourd'hui?»**

**Rapport de M. Marc Dalphin.**

Cette motion a été à l'ordre du jour de la commission les 26 avril, 31 mai, 6 septembre, 11 octobre, 8, 15, 22 et 29 novembre 2006, sous les présidences successives de M. Pascal Rubeli et de M<sup>me</sup> Annina Pfund.

Les notes de séances ont été prises par M<sup>me</sup> Lucie Marchon. Qu'elles et qu'il soient remerciés.

**Rappel de la motion**

Considérant:

- qu'au 20 octobre 2004 le pourcentage de femmes cadres dans la fonction publique municipale était de 27%;
- que la Ville de Genève peut, par le biais d'une politique de recrutement favorable à l'engagement de femmes cadres, donner un signe clair en faveur de l'égalité entre hommes et femmes;
- que les difficultés rencontrées par le Conseil administratif pour recruter des femmes cadres sont essentiellement dues au manque d'insertion des femmes dans les réseaux de recrutement et non au nombre de femmes compétentes sur le marché;
- qu'il existe des réseaux de recrutement plus favorables aux candidatures féminines que ceux usuellement utilisés,

le Conseil municipal invite le Conseil administratif à:

- lui fournir le pourcentage actuel de femmes cadres dans la fonction publique municipale;

- lui expliquer les moyens mis en place pour tendre à la parité dans les postes de cadres dans la fonction publique municipale;
- inscrire la parité aux postes à responsabilités dans les objectifs des ressources humaines de la fonction publique municipale.

### **Avertissement du rapporteur**

Janvier 2007, Genève: 7510 femmes et 7463 hommes au chômage.

Il a fallu presque une année pour que ce projet de motion soit traité par la commission Agenda 21 (A21), cela éclaire parfaitement de l'importance et de l'étendue des débats qui ont eu lieu lors des séances de l'A21.

A mon avis, il faut considérer cette motion amendée comme une vraie politique égalitaire des ressources humaines de la fonction publique municipale et comme une incitation à un vrai changement politique des ressources humaines de la fonction publique municipale.

### **Audition des motionnaires**

M<sup>me</sup> Moratti Jung explique que l'objectif de la motion est d'agir sur les réticences auxquelles se heurtent les femmes désireuses d'accéder à des postes de cadre. La parité aura des effets favorables dans l'administration, notamment pour ce qui est de la dynamique de groupe.

Elle rappelle que les femmes intègrent très tôt dans leur processus de socialisation certains schémas et habitudes, tels que le sentiment de moindre compétence. Cela a pour effet qu'elles ont plus de réticences que les hommes à postuler à un poste de cadre. Ce formatage commence dès la plus petite enfance. Les problèmes s'ajoutent les uns aux autres, si bien qu'une action est nécessaire.

Elle indique que ce problème ne peut être efficacement résolu par la fixation de quotas et que diverses solutions sont cependant envisageables à court terme, notamment la publication dans des journaux internes ou externes à l'administration d'articles consacrés aux parcours de femmes cadres. La publication de ces articles permettrait la création de modèles féminins dans l'esprit des femmes.

D'autres solutions pourraient consister à publier des articles consacrés à des entreprises privées promouvant la parité hommes/femmes en leur sein ou encore à explorer les possibilités de promotion interne notamment par le «marrainage» au sein de l'administration et par la formation et le suivi correct des carrières par la Ville de Genève.

M<sup>me</sup> Moratti Jung explique qu'en dehors de l'administration les femmes sont moins intégrées dans certaines filières, alors qu'elles sont plus favorisées dans d'autres. Plusieurs réseaux existent avec lesquels il serait aussi intéressant de collaborer.

En conclusion, il y a un travail de fond à fournir sur le court et le long terme afin d'augmenter le pourcentage de femmes cadres dans l'administration.

M<sup>me</sup> Arlotti rappelle que des présentations de certains métiers sont faites aux élèves arrivant au terme de la scolarité obligatoire. Il serait intéressant qu'un plus grand nombre de ces présentations auprès des jeunes soient effectuées par des femmes, notamment en ce qui concerne des métiers traditionnellement masculins, comme pompier par exemple. En effet, une telle mesure permettrait de faciliter la création de modèles féminins pour les jeunes filles.

Elle complète qu'un énorme préjugé est véhiculé au niveau des ressources humaines, présentant les femmes comme en proie à un doute permanent et comme manquant de confiance en elles-mêmes, et qu'il est important que les annonces d'emplois soient sous la forme épiciène.

M<sup>me</sup> Cahannes précise que, selon une étude récente, les femmes s'avèrent plus exigeantes envers elles-mêmes que les hommes en relation avec les exigences à satisfaire en vue de l'obtention d'un poste, si bien qu'elles postulent moins souvent. Toutefois, il faut garder à l'esprit que quand on veut on peut et elle cite l'exemple d'un conseiller administratif qui compte six femmes cadres au sein de son équipe. Elle rappelle par ailleurs l'exemple d'un autre magistrat qui regrettait de n'avoir pu engager de femme, puisque aucune candidature féminine n'avait été déposée.

En outre, il serait intéressant d'envisager des mesures de partage du temps de travail. Il est manifeste que la répartition du travail domestique n'est pas égalitaire, si bien qu'il convient d'encourager les hommes désireux d'y prendre part, en leur permettant de réduire leur temps de travail.

M<sup>me</sup> Pfund rappelle que son parti a déposé une motion (M-610) intitulée «*Famille et carrière: pour que ce soit possible!*» et demandant de valoriser le travail à temps partiel pour les cadres. Cette motion repose sur l'idée que les hommes devraient participer aux tâches ménagères ainsi qu'à l'éducation des enfants. M<sup>me</sup> Pfund explique qu'une série de directives ont été adoptées dans le canton de Vaud afin de faciliter l'accès des femmes à des postes de cadre à temps partiel. Cette expérience vaudoise pourrait permettre de gagner du temps à Genève.

Le président demande si le terme «*parité*» signifie bien «*moitié*». Si c'est le cas, ne s'agit-il pas là du quota de 50% déguisé?

M<sup>me</sup> Moratti Jung répond que la parité est une question d'état d'esprit et que c'est délibérément qu'un pourcentage n'a pas été fixé. Il s'agit simplement d'un objectif vers lequel tendre.

M<sup>me</sup> Arlotti ajoute que le principe de parité prévu dans la motion M-584 serait également respecté s'il y avait 55% de femmes dans l'administration.

Un commissaire relève que, s'il s'agit de débattre en termes de parité au sens strict, la qualification du département des affaires sociales, des écoles et de l'environnement pourrait se révéler problématique.

M<sup>me</sup> Moratti Jung répond que la parité n'est pas respectée dans ledit département et que le but poursuivi par la motion M-584 est l'obtention d'un équilibre. S'il est vrai que les femmes sont plus présentes dans le domaine du social, cela dénote aussi un manque d'action globale.

Un commissaire demande pourquoi aucun signataire n'est de sexe masculin.

M<sup>me</sup> Moratti Jung répond qu'il s'agit d'une décision délibérée du groupe femmes du Conseil municipal.

Une commissaire estime qu'il ne serait pas normal que l'administration municipale s'adresse à des cabinets de recrutement privés en s'exposant ainsi à payer des honoraires. Elle estime que la création d'un organisme de recrutement unifié au sein de l'administration permettrait d'éviter ces coûts supplémentaires.

### **Audition de M<sup>me</sup> Christiane Morel, de la société de recrutement Ethys**

M<sup>me</sup> Morel explique que la société Ethys est un cabinet de recrutement de cadres et de spécialistes qui agit essentiellement pour le compte des PME et non pour des multinationales. Elle est personnellement investie dans des associations de femmes professionnellement engagées, si bien qu'elle est une spécialiste de l'expérience des femmes dans le monde de l'entreprise. Elle confirme que le chiffre de 27% de femmes dans la fonction publique correspond bien aux données en sa possession. Sa société a régulièrement l'occasion de travailler avec le Service de la promotion de l'égalité entre homme et femme. Elle ajoute que, pour les fonctions dirigeantes, les femmes représentent moins de 10% des effectifs.

Une commissaire demande quels sont les principaux obstacles à l'engagement de femmes cadres.

M<sup>me</sup> Morel indique que les employeurs peuvent évoquer une mauvaise expérience antérieure avec une femme cadre de haut niveau ou des qualités «naturellement» masculines requises pour le poste. Elle précise que, depuis deux ou trois ans, plus personne n'exprime de refus catégorique face à des candidatures féminines.

Une commissaire souhaite encore savoir si la société a un rôle proactif, c'est-à-dire qu'elle va chercher des femmes qui n'avaient pas postulé lors de l'ouverture d'un poste.

M<sup>me</sup> Morel le confirme. Ce cas vient d'ailleurs de se produire pour un poste de directrice générale d'une grande entreprise à Genève.

Une commissaire voudrait savoir si ces cabinets se montrent attentifs à la question de la parité.

M<sup>me</sup> Morel remarque que les femmes sont en général sensibles à cette question et qu'elles sont nombreuses à travailler dans le secteur des ressources humaines et du consulting. Elles représentent environ 40% des personnes actives dans ce domaine.

Une commissaire demande si Ethys travaille en relation avec des formateurs pour adultes et organise des cours pour valoriser les compétences des femmes.

M<sup>me</sup> Morel souligne que les associations de femmes en font leur fer de lance. A Genève, il existe de nombreuses associations professionnelles dont le but est de valoriser les compétences des femmes et de les orienter vers des formations semblables à des minipostgrades. Ces associations mettent vraiment l'accent sur l'amélioration de la confiance en soi.

Une commissaire demande si M<sup>me</sup> Morel est étonnée par certains aspects de la motion et si sa société travaille exclusivement pour le privé.

M<sup>me</sup> Morel indique tout d'abord qu'elle travaille aussi bien pour le secteur public que pour le secteur privé. Elle est d'avis que cette motion ne se heurtera pas à un mur, car les choses sont vraiment en route sur ces questions. Elle remarque que cette motion peut aider à faire avancer les choses.

Une commissaire évoque les quotas en vigueur dans les pays nordiques et souhaite savoir ce que M<sup>me</sup> Morel pense de cette politique.

M<sup>me</sup> Morel pense que c'est une question délicate. Les quotas présentent le danger d'engager des femmes pour leur sexe et non pour leurs compétences. Elle pense qu'il est plus utile de travailler sur la confiance en soi des femmes pour qu'elles deviennent elles-mêmes le moteur de leur élévation hiérarchique.

Une commissaire rappelle que la motion réclame la parité aux postes à responsabilité. Elle demande à M<sup>me</sup> Morel si cette parité lui paraît souhaitable et dans quel délai elle est réalisable.

M<sup>me</sup> Morel a une position nuancée sur la question de la parité. Elle pense qu'il s'agit d'un objectif à atteindre, mais que cela ne doit pas être contraignant. Elle

indique encore que, au vu des progrès fulgurants dans les mentalités ces dernières années, un délai à cinq à dix ans paraît envisageable.

Une commissaire constate que les offres d'emploi dans les journaux s'adressent aujourd'hui explicitement aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Elle travaille elle-même dans le domaine du recrutement professionnel en lien avec les milieux financiers et souligne que dans ce domaine les progrès sont très importants. Les femmes s'affirment fortement dans le trading et dans la finance, les hommes apprécient souvent leur tempérament volontariste et opportuniste. Elle ajoute que le coaching, autrement dit l'accompagnement, est tout à fait primordial. Les entreprises qui pratiquent cet accompagnement permettent de booster les femmes. Elle suggère d'engager une telle coach dans la fonction publique municipale.

Le président remercie M<sup>me</sup> Morel.

#### **Audition de M. Olivier Veyrat, chef du Service des ressources humaines, et de M<sup>me</sup> Anne Cifali, adjointe**

M. Veyrat commence par donner des précisions sur un plan chiffré. Il indique que la situation a déjà évolué de façon positive depuis le dépôt de cette motion, puisqu'on recense aujourd'hui 30,22% de femmes cadres dans l'administration municipale. Il ajoute qu'un autre signe positif est la progression du travail à temps partiel, qui concerne majoritairement les femmes. Il rappelle que le Service des ressources humaines doit agir dans le cadre des priorités établies par les politiques.

M<sup>me</sup> Cifali évoque ensuite les initiatives déjà entreprises par la Ville de Genève. Une brochure pour la généralisation du langage épïcène dans l'administration municipale a été très largement diffusée. De plus en plus de services s'y conforment. Les prochains projets de budget seront par exemple rédigés en langage épïcène. Elle indique que le Service des ressources humaines offre également des formations en lien avec cette question, notamment la formation «briser le plafond de verre» depuis plusieurs années et le séminaire «réflexion femmes» depuis 2005. Ces formations sont ouvertes aux deux sexes. Elle ajoute que le service a également introduit le bilan de compétences.

Une commissaire demande quelle proportion du personnel travail à temps partiel. Elle souhaite également savoir si des expériences de *job sharing* ont été mises en place en Ville de Genève.

M. Veyrat déclare que la proportion de travail temporaire est d'environ un tiers. Il indique qu'il n'existe pas de poste de cadre en *job sharing*, car la mise en place d'un tel système est difficile. Cela implique souvent de réorganiser tout le service en conséquence.

M<sup>me</sup> Cifali mentionne qu'il y a quand même des directions bicéphales au département des affaires culturelles ou à celui de l'aménagement, des constructions et de la voirie, par exemple.

M. Veyrat déclare qu'il faudra attendre un peu avant de faire le bilan de ces expériences de directions bicéphales. Il attire l'attention de la commission sur les risques de «faux» temps partiels: les employés à 80% se retrouvent parfois avec le même travail qu'un temps plein.

Une commissaire demande si un objectif de parité fixé à cinq paraît réaliste.

M. Veyrat déclare que c'est un objectif très ambitieux, mais qui pourrait faire avancer les choses. Il précise que cet objectif est plus ou moins facile à atteindre selon les services, car certains secteurs restent encore très masculins.

Une commissaire demande si la Ville joue un rôle proactif dans la recherche de femmes cadres. Elle remarque qu'un tel exemple a été vu récemment à l'Etat avec la nouvelle cheffe de la police.

M. Veyrat répond par la négative. Il explique que cela n'est pas possible, d'une part par manque de moyens et, d'autre part, parce que ce n'est pas le Service des ressources humaines qui choisit les nouveaux collaborateurs, même s'il est de plus en plus souvent consulté. Il remarque que des efforts sont fournis pour rééquilibrer les équipes vers la parité et que le bilan de ces expériences est favorable. Il ajoute qu'un certain nombre de postes de très haut niveau ont été confiés à des femmes, comme au Service des espaces verts et de l'environnement ou au Service de l'énergie.

Un commissaire demande quelle est la définition d'un poste de cadre dans l'administration municipale.

M. Veyrat indique que les postes de cadres commencent à la classe 17 et correspondent à des postes de responsabilité hiérarchique ou de spécialistes. Il précise que la Ville a fait le choix de ne pas établir de classe de cadres intermédiaires.

Un commissaire voudrait savoir quand le nouveau statut du personnel doit entrer en vigueur.

M. Veyrat indique qu'un premier projet va sortir bientôt, mais que des frustrations subsistent au sein de la commission du personnel et des syndicats sur ce rythme soutenu. Il va falloir affiner et dialoguer encore quelques mois. Le projet devrait être soumis au Conseil administratif en automne. Il ajoute que le nouveau statut ne devrait pas être mis en place avant la fin de la législature.

Une commissaire demande s'il était possible d'engager une femme à temps partiel pour effectuer un travail de chasseuse de tête afin de recruter des femmes

cadres dans le privé. Un tel poste pourrait être créé en faisant des remaniements de personnel, sans licenciement.

M. Veyrat répète qu'aujourd'hui ce sont les services qui choisissent les nouveaux collaborateurs, en consultant parfois les ressources humaines. Un tel poste pourrait être ressenti comme une intrusion par les services. Il remarque que son service était réticent à se rendre à l'Université pour présenter la Ville de Genève en tant qu'employeur, car il n'y a pas de postes disponibles à offrir. Il serait néanmoins possible de jouer avec la mobilité interne, ce pour quoi la Ville n'est pas performante aujourd'hui.

Un commissaire demande si les ressources humaines ont leur propre objectif en terme de parité.

M. Veyrat rappelle que c'est au pouvoir politique de donner ce genre d'impulsion. Le Service des ressources humaines ne dispose actuellement pas de ce cadre politique. Il faudrait que le Conseil municipal incite l'exécutif à s'engager pour la parité.

### **Audition de M<sup>me</sup> Fabienne Bugnon, directrice du Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme**

M<sup>me</sup> Bugnon informe qu'elle a reçu la motion très tardivement et qu'elle ne savait pas tout à fait comment préparer cette audition. Elle dira quelques mots sur la situation de la promotion de l'égalité à l'Etat, principalement sur la situation des femmes cadres.

Le Conseil d'Etat a déposé un rapport au Grand Conseil, où il y a toute l'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans le canton de Genève. Dans des tableaux concernant la place des femmes dans l'administration genevoise entre 1994 et 2004, on voit une forte augmentation de la proportion globale de femmes en dix ans dans l'effectif du personnel, qui passe de 48% à 54%. Cette augmentation est très forte dans les classes les plus basses, mais ne se retrouve pas au sommet de la hiérarchie: en 1994 22% de femmes occupaient des postes de la classe 23 et plus, 24% en 2004. M<sup>me</sup> Bugnon explique qu'au Département de l'instruction publique les femmes sont très largement majoritaires (primaire, secondaire, etc.), sauf dans les niveaux supérieurs (HES, Université), où les proportions chutent.

M<sup>me</sup> Bugnon informe que, suite à la parution de ce rapport, ils ont décidé d'interroger les femmes cadres supérieures de l'administration cantonale, afin de tenter de découvrir quelles sont les barrières qu'elles ont vécues dans leur parcours, et quels ont été les points positifs. Enquête menée en juin, avec un retour de 35% des questionnaires.

Il en ressort, pour les difficultés:

1. La conciliation des vies privée et professionnelle.
2. Manque de possibilité d'aménagement du temps de travail, malgré l'assouplissement mis en place.
3. La gestion des conflits. Elles estiment avoir peu de soutien des hiérarchies.
4. L'encadrement du personnel. Les femmes interrogées avaient souvent l'impression qu'elles devaient en faire toujours plus pour être considérées, et que le fait qu'elles soient moins reconnues par la hiérarchie supérieure impliquait qu'elles étaient aussi moins reconnues par le personnel de base.

Une commissaire demande si «difficultés d'encadrement du personnel» veut dire que les femmes ont de la peine à se faire reconnaître comme cheffes.

Oui, répond M<sup>me</sup> Bugnon. Dans les améliorations souhaitées, poursuit M<sup>me</sup> Bugnon, les femmes invoquent:

1. La promotion des temps partiels. Elles revendiquent de pouvoir partager des postes à responsabilités.
2. D'autre part, elles souhaitent la promotion du travail à domicile lorsque la présence au bureau n'est pas nécessaire. Elles relèvent aussi qu'il devrait y avoir une meilleure gestion des ressources humaines en termes de plans de carrière; elles se sentent peu aidées et pensent que cette politique fait que l'on voit peu de femmes dans les postes à responsabilité.
3. Il y a enfin une très forte demande de création de structures d'accueil pour la petite enfance.

Le Conseil d'Etat, signale M<sup>me</sup> Bugnon, a nommé un groupe de travail pour étudier la possibilité de partenariats possibles dans les différentes communes.

Dans la partie des questions ouvertes, les femmes interrogées parlent souvent de la difficulté à se faire reconnaître en tant que femme ayant des responsabilités et estiment que, si la reconnaissance était faite au niveau de la hiérarchie, il serait beaucoup plus facile à faire au niveau de la base. La question de l'introduction des quotas est abordée par les femmes interrogées, mais la plupart d'entre elles ne souhaitent pas cette introduction, craignant que les quotas donnent lieu à la promotion de femmes alibi et que leurs compétences ne soient plus reconnues. M<sup>me</sup> Bugnon pense néanmoins qu'une politique des ressources humaines volontariste pourrait amener plus de femmes à ce genre de postes, proposition qu'ils vont faire au Conseil d'Etat. M<sup>me</sup> Bugnon rapporte que deux communications statistiques ont été faites mardi concernant le secteur privé. Il s'avère que les différences salariales entre hommes et femmes sont plus marquées quand on monte les échelons de la hiérarchie et que leur situation se dégrade dès que celles-ci demandent une diminution de temps de travail, après la naissance d'un enfant,

par exemple, et que les femmes qui ont des postes à hautes responsabilités sont souvent célibataires. La deuxième communication concerne le travail non rémunéré, et les statistiques montrent que les tâches domestiques ne sont pas partagées équitablement. M<sup>me</sup> Bugnon précise toutefois que le Canton de Genève est bien «moins mauvais» que les autres cantons en termes d'inégalité salariale, 21% de différence au niveau fédéral contre moins de 10% à Genève, principalement dus aux inégalités des hauts salaires. M<sup>me</sup> Bugnon mentionne que le rapport sera disponible sur intranet dès qu'il aura été validé par le Conseil d'Etat.

Un commissaire demande comment il est possible d'avoir des différences de salaire de 30% sur des classes similaires.

M<sup>me</sup> Bugnon précise que ces chiffres sont ceux du secteur privé.

Une commissaire demande quelles sont, par rapport à une politique volontariste, les pistes à mettre en place pour arriver à cette parité d'ici à quatre-cinq ans.

Il semble à M<sup>me</sup> Bugnon que ce que montre l'enquête, c'est que les décisions doivent être prises de tout en haut et descendre les échelons petit à petit. Il faudrait tout d'abord une volonté de l'employeur, du Conseil administratif, un engagement au niveau de la politique des ressources humaines. Elle pense qu'il faudrait une formation pour les personnes qui accueillent les candidatures, qui les sensibilisent à la question de l'égalité, ce qui a été fait dans le secteur de l'administration cantonale.

Une commissaire souhaiterait savoir à combien de personnes a été envoyé le questionnaire et depuis quelle classe salariale, et ce que cela représente par rapport aux femmes en général qui travaillent à l'Etat de Genève.

M<sup>me</sup> Bugnon répond que 617 questionnaires ont été envoyés, 217 femmes ont répondu, soit 35,2%. Parmi les femmes ayant répondu, 131 sont cadres supérieures, 43 sont cadres intermédiaires et 38 n'ont pas précisé leur classe de fonction.

Une commissaire voudrait savoir s'ils ont pu constater le fait que des femmes à des postes à responsabilités mènent une politique plus active d'engagement des femmes.

M<sup>me</sup> Bugnon évoque la possibilité, qui a été proposée, de faire un réseau des femmes cadres supérieures à l'Etat, qui serait le lieu où toutes ces questions pourraient être discutées. Sur les 617 femmes interrogées, 35 étaient prêtes à participer immédiatement à la création de ce réseau.

Une commissaire se souvient d'une audition où une personne pensait qu'il fallait un changement politique pour arriver à changer le taux d'engagement des femmes. Elle demande quelles pistes sont possibles. Elle demande ensuite ce

qu'il pourrait être fait pour amener les hommes à investir davantage les domaines familiaux, les tâches ménagères, etc., et à leur permettre d'envisager de réduire leur temps de travail.

M<sup>me</sup> Bugnon dit que les mesures que demandaient les femmes dans le questionnaire étaient valables pour les deux sexes. Il lui semble effectivement que, si le travail à temps partiel était autant reconnu que le travail à temps plein, aussi pour les postes importants, le partage des emplois serait plus facile à mettre en place. Elle signale qu'aujourd'hui les chefs de service de l'Etat de Genève n'ont plus le droit de refuser une diminution du temps de travail, seul le Conseil d'Etat le peut.

Une commissaire demande ce que fait l'Etat actuellement pour encourager les femmes.

M<sup>me</sup> Bugnon concède que l'Etat n'est pas un modèle qu'il suffirait de copier, que les mesures sont prises tranquillement, comme changent les mentalités. Le Conseil d'Etat a annoncé des mesures volontaristes aux ressources humaines.

La présidente se souvient qu'il a été dit que, dans un délai de cinq ans, on allait passer de 30% de femmes cadres à 50%. Elle demande si ce délai est raisonnable et si l'introduction de la parité dans l'administration de la fonction publique fait partie des mesures.

Il est évident à M<sup>me</sup> Bugnon qu'il y a aujourd'hui sur le marché du travail des femmes extrêmement bien formées, on ne peut pas dire qu'on ne peut pas trouver de femme compétente. Si on introduit la parité, on s'oblige à mener une démarche volontariste.

La présidente remercie M<sup>me</sup> Bugnon pour son intervention.

**Audition de M. Patrice Mugny, vice-président du Conseil administratif, chargé du département des affaires culturelles; de M<sup>me</sup> Martine Koelliker, codirectrice du département; de M. Boris Drahusak, codirecteur du département, et de M<sup>me</sup> Joëlle Oudard, correspondante Agenda 21 pour le département**

M. Mugny explique que, dans le département des affaires culturelles, il y a le même nombre d'hommes que de femmes, même un peu plus de femmes, car beaucoup de professions leur sont depuis longtemps ouvertes. La répartition des genres pour le taux d'activité est également d'environ 50-50. Il y a beaucoup de temps partiel, 1350 personnes partageant 765 postes. Depuis son entrée en fonction, 53% de femmes ont été engagées pour 47% d'hommes, proportion inversée pour les postes de cadres. Il explique que, si cette proportion est celle-là, c'est

que beaucoup moins de femmes que d'hommes osent prétendre à des postes à responsabilités, et ils reçoivent beaucoup moins de candidatures féminines pour ces postes-là. Il ne sait pas comment sortir de cette situation: ils n'hésitent pas à engager des femmes compétentes, mais ne peuvent rien faire si celles-ci n'osent pas se présenter. Il a l'impression que les hommes se croient plus vite capables que les femmes de remplir ces fonctions à responsabilités.

Il serait heureux que la commission fasse des suggestions de solutions pour remédier à cette situation, et il serait prêt à les administrer.

Une commissaire demande s'il y a, à la Ville de Genève, des différences de salaires entre hommes et femmes.

«Aucune», répond M. Mugny.

Une commissaire demande alors si certains postes sont sous-estimés par rapport à l'échelle des traitements.

M. Mugny répond que la commission d'évaluation a choisi de privilégier les compétences et le cursus académique, plutôt que la quantité de personnes qu'on a sous sa responsabilité. Il précise que les décisions de la commission d'évaluation ne dépendent pas du Conseil administratif, ce dernier ne faisant que valider ses choix.

M. Drahusak ajoute que ce n'est pas la personne qui est évaluée, mais la fonction, sur quatre axes importants:

1. Connaissances.
2. Responsabilités.
3. Pouvoir de prendre des décisions sur les autres.
4. Pénibilité.

M. Drahusak ajoute que le différentiel de salaire dit «discriminant» (non expliqué par autre chose que le sexe de la personne) est de 1,67%. Cela est ressorti de l'étude faite par la société Evaluanda sur la méthode d'évaluation des fonctions. Aucune collectivité en Suisse ne fait un résultat pareil. Il se rappelle que la jurisprudence du Tribunal fédéral considère qu'une société publique ou privée est dans une norme acceptable si la différence est inférieure à 5%.

Une commissaire demande à M<sup>me</sup> Koelliker ce qui a motivé son refus d'occuper le poste de directrice du département, dans un premier temps.

M<sup>me</sup> Koelliker répond qu'elle ne voulait pas s'occuper de la gestion du personnel, que ce secteur est actuellement totalement assumé par M. Drahusak.

Un commissaire demande quel serait l'impact sur le fonctionnement du département s'il y avait la parité dans les objectifs des ressources humaines.

M. Mugny répond que cela demanderait beaucoup de parités multiples, entre ceux qui donnent des cours à l'Université, entre les fonctions, etc. Il se pourrait que plus d'un poste reste vacant jusqu'à ce qu'une femme soit trouvée pour l'occuper. Il répète que c'est surtout dans les postes de responsables, cheffes de service, directrices de département, que les femmes manquent à l'appel!

Une commissaire relève que beaucoup de choses sont entreprises dans ce domaine par la Ville de Genève et que celles-ci méritent d'être soulignées:

- la formation qui intègre la parité dans les valeurs de management, qui comprend ce qui retient les femmes de se lancer dans des postes à responsabilité et valorise d'autres manières de fonctionner;
- en 1991, la différence salariale entre hommes et femmes à Genève était de 31%; en 1996 de 20,4% et, en 2006, la différence est de 9%.

Un travail important est donc fait pour que cette différence se résorbe, et des signes positifs le montrent. Une commissaire pense que la parité arbitraire, comme le voudrait la motion, n'est pas concevable sans un travail préalable d'accompagnement. Elle demande si M. Mugny a tenu compte des recommandations du rapport Flückiger, du Laboratoire d'économie appliquée de Genève, sorti en 1996 et qui répond à un bon nombre d'interrogations qu'il se posait.

M. Mugny avait le sentiment que c'était au Service des ressources humaines de le faire, pour l'ensemble de la Ville. Concernant la formation, il assure que cela fonctionne bien au département.

M. Drahusak raconte que, avant l'arrivée de M. Hainard, la fonction de directeur du Musée d'ethnographie était évaluée en classe 21-23. Après discussion avec le Service des ressources humaines, ils ont choisi de ramener le poste en 19-21, par comparaison avec les directeurs du Musée d'art et d'histoire et des Conservatoire et Jardin botaniques, qui ont beaucoup plus de personnel et des situations à gérer beaucoup plus complexes.

Une commissaire aimerait savoir comment est évaluée la notion de pénibilité, sachant qu'il est difficile de comparer certaines professions. Elle demande également s'il ne faut pas encourager les mi-temps chez les hommes et les formations complémentaires chez les femmes.

M. Mugny assure que les formations complémentaires sont très suivies par les femmes de son département. Pour le temps partiel, il a l'impression que ce n'est pas dans son département qu'il y a un problème, où chaque demande a été acceptée. Il note un cas d'un autre département où un homme, après s'être battu contre le magistrat pour obtenir un temps partiel, a démissionné parce qu'il était très mal perçu par ses collègues dans sa fonction d'agent municipal.

Il en déduit que cela est très difficile à mettre en place dans certaines professions, avec certaines mentalités.

Une commissaire demande si le magistrat juge opportun de légiférer sur la parité.

M. Mugny explique que lui-même intègre systématiquement la parité dans ses engagements. Il aime bien les responsabilités partagées et donne les exemples des duos qui ont été mis à la tête de différentes manifestations. Ce n'est cependant pas facile de faire changer les mentalités.

Une commissaire relève l'intérêt de cette audition. Elle demande si M. Mugny préconise le style «couple» pour les directions et quelles sont les plus grandes demandes de la part des femmes concernant leurs conditions de travail.

M. Mugny apprécie la formule «couple» et cela marche remarquablement bien chez lui. Il pense que nous sommes toujours plus intelligents à plusieurs. Il n'a pour le moment pas cerné les demandes précises des femmes dans son département, plus de la majorité travaille déjà à temps partiel.

Une commissaire demande s'il y a une réévaluation automatique de sa fonction lorsqu'une personne suit une formation.

M. Drahusak répond que non, que souvent les formations permettent d'être en phase avec l'évolution, que c'est presque une obligation dans certains domaines.

Un commissaire demande si, lorsqu'une personne est remplacée par deux personnes, cela revient à deux fois 100% ou deux fois 50%.

M. Mugny répond qu'il n'augmente pas le nombre de postes dans son département, en général il divise le poste ou peut réallouer un poste à l'interne.

La présidente chasse le magistrat.

## **Discussion**

En lieu et place de la troisième invite de la motion, le groupe socialiste propose: «mettre en place, sous le pilotage de la cellule Agenda 21, une politique du personnel encourageant la mixité dans tous les secteurs et à tous les échelons de la hiérarchie, afin d'atteindre la parité dans un délai de quatre ans».

La présidente remarque que cela n'est pas du ressort de l'unité Agenda 21, mais du Service des ressources humaines.

Il est évident que la politique du personnel se fait par le Service des ressources humaines, répond une commissaire socialiste, on peut toutefois modifier l'amen-

dement ainsi: «sous le pilotage de la cellule Agenda 21, en collaboration avec le Service des ressources humaines».

Une commissaire Verte s'inquiète de ne pouvoir trouver 50% d'hommes dans les secteurs typiquement féminins, la petite enfance notamment.

La présidente explique qu'il s'agit de l'administration, qu'on ne va pas prendre chaque département séparément.

La commissaire Verte se demande tout de même comment la parité pourra être atteinte dans ce secteur, au cas où la municipalisation se ferait.

Une commissaire socialiste explique que l'idée de la motion est de favoriser la mixité à tous les échelons, mais le but final est d'atteindre une parité dans les postes de cadres. S'il y a ambiguïté, elle propose d'ajouter cette précision dans son amendement. Il est évident qu'il n'est pas possible de passer de 5% à 50% d'hommes dans le secteur de la petite enfance en quelques années, mais le but est de favoriser la mixité, qui pourrait à terme tendre vers une parité.

Le commissaire radical soutient les amendements visant à promouvoir une certaine parité lorsque cela est possible, mais refusera l'amendement socialiste, car il n'est pas question pour le groupe de viser la parité, d'autant plus que certains auditionnés disaient eux-mêmes qu'il y avait des endroits où l'on ne pouvait pas trouver de candidature féminine. Il pense que ce serait de l'autoblocage que d'inscrire la parité dans la motion, ou quelque délai que ce soit. Il estime enfin que ce n'est pas le rôle des pouvoirs publics de changer les mentalités, mais aux femmes elles-mêmes et aux associations féminines en particulier, afin de permettre aux femmes d'oser faire ce qu'elles n'osent pas encore.

La commissaire du Parti du travail a de la peine à soutenir l'amendement socialiste qui fixe des délais, elle pense que cela pourrait bloquer la situation et faire l'effet contraire.

Une commissaire Verte propose deux amendements qui demandent de procéder à une campagne d'information auprès de publics cibles féminins, pour améliorer les situations où il n'y a pas de candidature féminine pour certains postes. Les femmes sont moins souvent inscrites dans des réseaux de recherche d'emploi, et l'idée serait d'envoyer régulièrement un courrier aux femmes potentiellement intéressées à ces postes, en les informant du souhait de mixité de l'administration et en leur rappelant qu'elles pourraient faire carrière dans la municipalité.

Les amendements seraient donc les suivants: «annonçant que la Ville de Genève cherchera à l'avenir à rattraper la différence hommes-femmes au sein des postes cadres de l'administration» et «invitant les femmes intéressées à le faire connaître à l'administration afin de recevoir les annonces de places vacantes».

La commissaire ajoute que cela ne serait pas très difficile à mettre en place, une lettre type envoyée par courriel à une liste de femmes potentiellement intéressées suffirait. Elle signale que M. Mugny a dit textuellement que la Ville n'avait pas fait grand-chose dans ce sens. Si la Ville n'est pas la dernière de la classe par rapport à ces questions-là, il faut continuer l'effort. Si le délai permet de faire le point après la période mentionnée, il n'est pas tout à fait productif. Elle propose l'amendement modifié ainsi: «mettre en place, sous le pilotage de la cellule Agenda 21 et du Service des ressources humaines, une politique du personnel encourageant la mixité dans tous les secteurs et à tous les échelons de la hiérarchie, afin d'atteindre la parité». Dans tous les secteurs, car, pour arriver à un poste de cadre, il faut avoir acquis de l'expérience ailleurs.

La présidente est d'accord de supprimer le délai, mais propose, à la place, de demander au Conseil administratif de fournir un petit rapport annuel informant de la situation.

Une commissaire de l'Alliance de gauche (SolidaritéS et Indépendants) trouve effectivement qu'un rapport annuel pourrait remplacer le délai. Il faut toutefois mettre tous les moyens en œuvre pour qu'on s'achemine vers une parité. Concernant l'amendement socialiste, et les prétendues réticences des femmes à occuper des places dans certains secteurs, elle pense qu'il faut vraiment encourager les femmes à aller dans des professions telles que celles de pompière ou de policière – même si elles seront confrontées aux problèmes inhérents aux attitudes à leur égard – par le biais de l'amendement qu'elle a proposé tout à l'heure ou de celui des Verts qui viserait à sensibiliser les femmes à la possibilité de ce genre de carrières. Elle croit qu'il n'est pas toujours pertinent de juger de l'extérieur si un travail est plus pénible pour une femme, car il y a des femmes fortes et des hommes faibles. Dans le sens de l'amendement des socialistes, elle propose un petit rajout à la première invite: «demander au Conseil administratif de fournir annuellement le pourcentage de femmes dans la fonction publique municipale et leur taux d'occupation».

La commissaire du Parti du travail est un peu réticente à l'idée de faire de la promotion à l'extérieur alors qu'il y a peut-être des gens compétents à l'intérieur. Elle pense qu'il faut d'abord s'adresser à ces derniers et qu'il ne faut pas mettre des hommes dehors pour les remplacer par des femmes. Il faudrait que les femmes sachent mieux se mettre en valeur à l'intérieur.

Une commissaire de l'Union démocratique du centre a l'impression que tout le monde va dans le même sens, qu'il faut maintenant être un peu plus concis. Cela fait douze ans qu'elle se bat dans le recrutement pour promouvoir la femme dans les postes de cadres dans des entreprises privées. Elle croit comprendre que le Service des ressources humaines a un rôle un petit peu passif, car les recrutements se font dans les départements. Elle estime que c'est justement au Service

des ressources humaines qu'il faudrait faire des efforts pour promouvoir la mixité et elle n'hésiterait pas à faire connaître la Ville comme employeur à l'extérieur, même s'il faut privilégier l'interne. Un amendement convergent pourrait se faire, dans le but de promouvoir la femme, mais surtout que le Service des ressources humaines devienne proactif et non passif dans ce sens.

Le commissaire démocrate-chrétien est d'accord que le Service des ressources humaines de la Ville a peu de pouvoir, et il a peur que ce soit très difficile de changer ce système avec cette motion, car chaque directeur veut avoir la mainmise sur le recrutement dans son département. Il se demande ce que «pilotage par la cellule Agenda 21» veut dire.

La présidente répond qu'il s'agit de l'unité Agenda 21 et non de la commission.

Une commissaire libérale est heureuse de l'esprit de conciliation des socialistes et veut bien se rallier à la nouvelle version de leur amendement. Pour les libéraux cependant, l'égalité des droits inscrits dans la Constitution ne signifie pas une égalité de nombre. Elle est toutefois très sensible à toute initiative qui vise à donner confiance et à permettre aux femmes de passer à l'étape suivante, même si le mot «systématique» n'est pas tellement libéral. Quant à la campagne d'information, elle reconnaît que cela n'est peut-être pas du ressort de la Ville et, si les hommes sont très bien organisés entre eux, c'est peut-être aux femmes de s'organiser entre elles.

Une commissaire Verte propose de libeller son amendement de la manière suivante: «invitant les femmes intéressées à le faire connaître à l'administration, afin de recevoir les annonces de places vacantes à l'interne des services de la Ville, et auprès des entreprises de recrutement externes». Il est plus simple effectivement de faire passer cela par les entreprises de recrutement.

Une commissaire de l'Union démocratique du centre est d'accord que le Service des ressources humaines n'a pas de pouvoir, mais il ne s'agit pas de lui demander de faire du recrutement, mais de lui demander de sensibiliser la femme, de la promouvoir dans la fonction publique en faisant de la communication.

Une commissaire socialiste rappelle que la question de l'égalité est un des critères du développement durable, et c'est dans ce sens qu'il est pertinent de travailler avec le Service des ressources humaines. Elle précise ensuite que cette motion n'est pas une motion en faveur des femmes, mais en faveur de l'égalité à l'intérieur de l'administration municipale et elle pense que tout le monde a à gagner dans une bonne répartition selon des critères moins figés. Si on arrive à mettre tout ça en place, elle pense qu'il y aura des freins encore très forts et que cette tentative, cet effort, est important à tenir. Le but n'est pas d'imposer la

parité, mais de donner une possibilité dynamique d’y arriver. Ayant un exemple à l’appui, elle considère qu’une femme qui refuse un poste à responsabilités peut parfois faire un vrai choix, qui n’est pas nécessairement motivé par la peur des responsabilités. Il ne faut pas oublier que, la plupart du temps, ce sont encore les femmes qui ont la plus grande partie des charges domestiques.

Une commissaire de l’Alliance de gauche (SolidaritéS et Indépendants) rappelle qu’il y a des problèmes récurrents dans la conquête de l’égalité. Elle aimerait bien voir les hommes et les femmes se partager les tâches et les responsabilités et constate que les volontés politiques doivent être fortes pour arriver à ces changements. Il faut que les directeurs pensent constamment à cette problématique d’encouragement, et c’est là que le Service des ressources humaines aurait un rôle important à jouer. C’est un travail énorme que de faire changer les mentalités, qui ne se fera pas uniquement par la municipalité, mais cette motion doit la faire aller dans ce sens.

## **Vote**

La présidente propose de récapituler les amendements invite par invite et de les voter.

La présidente propose d’amender la première invite ainsi: «lui fournir annuellement le pourcentage de femmes dans la fonction publique municipale et leur taux d’occupation».

Elle propose de fondre la première et la deuxième invite et d’ajouter «et à l’informer des moyens mis en place pour tendre à la parité dans les postes de cadres dans la fonction publique».

On se décide à remplacer «tendre à» par «encourager».

L’amendement suivant à la première invite supprimera la deuxième invite: «lui fournir annuellement le pourcentage et le taux d’occupation des femmes cadres dans la fonction publique municipale, et à l’informer des moyens mis en place pour encourager la parité».

La présidente met cet amendement aux voix, il est accepté à l’unanimité.

La deuxième invite est donc supprimée par le vote précédent.

La troisième invite devient automatiquement la deuxième invite.

Une commissaire propose l’amendement suivant: «mettre en place, sous le pilotage de l’unité Agenda 21 et du Service des ressources humaines, une politique du personnel encourageant la mixité dans tous les secteurs et à tous les échelons de la hiérarchie, afin de favoriser la parité».

La présidente met cet amendement aux voix, il est accepté à l'unanimité.

Une commissaire propose d'ajouter une troisième invite: «promouvoir systématiquement auprès des femmes en fonction les formations complémentaires nécessaires».

La présidente met cet amendement aux voix, il est accepté à la majorité (2 abstentions socialistes).

L'amendement est donc accepté et devient la troisième invite.

Une commissaire propose l'amendement suivant: «procéder à une campagne d'information auprès de publics cibles féminins, annonçant que la Ville de Genève cherchera à l'avenir à rattraper la différence au sein des postes de cadres dans l'administration et invitant les femmes intéressées à le faire connaître à l'administration afin de recevoir les annonces de places vacantes à l'interne de la fonction publique municipale et auprès des entreprises de recrutement».

La présidente met cet amendement aux voix. Cet amendement est refusé par 7 non (3 L, 1 R, 1 DC, 2 S) contre 6 oui (1 AdG/SI, 1 T, 2 Ve, 1 S, 1 UDC), 1 abstention (UDC).

La présidente propose de voter la motion amendée. Elle est acceptée à l'unanimité.

### *PROJET DE MOTION AMENDÉE*

Le Conseil municipal invite le Conseil administratif à:

- lui fournir annuellement le pourcentage et le taux d'occupation des femmes cadres dans la fonction publique municipale, et à l'informer des moyens mis en place pour encourager la parité;
- mettre en place, sous le pilotage de l'unité Agenda 21 et du Service des ressources humaines, une politique du personnel encourageant la mixité dans tous les secteurs et à tous les échelons de la hiérarchie, afin de favoriser la parité;
- promouvoir systématiquement auprès des femmes en fonction les formations complémentaires nécessaires.