Ville de Genève
Conseil municipal

M-631 A

23 mai 2007

Rapport de la commission Agenda 21 chargée d'examiner la motion du 13 septembre 2006 de M^me^ Catherine Gaillard-Iungmann, M. Christian Zaugg et M^me^ Marie-France Spielmann, renvoyée en commission le 20 mars 2007, intitulée: «Parité dans les cadres de l'administration municipale».

Rapport de M^me^ Martine Sumi-Viret.

La commission Agenda 21, sous la présidence de M^me^ Annina Pfund, a étudié la motion M-631 lors des séances des 4 et 18 avril 2007.

La rapporteuse remercie M^me^ Lucie Marchon pour l'indispensable contribution de ses notes de séances.

Rappel de la motion

Considérant:

– le déséquilibre patent en ce qui concerne la parité hommes-femmes en faveur des hommes au sein des cadres de notre administration;
– l'absence de toute disposition à cet égard dans le statut du personnel ou dans tout autre règlement,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif d'introduire dans le statut du personnel une disposition relative à une stricte parité hommes-femmes pour l'engagement de cadres dans tous les services de l'administration municipale.

Séance du 4 avril 2007

Le rendez-vous pour l'audition consacrée aux motionnaires ayant été oublié par M^me^ Catherine Gaillard-Iungmann, la présentation de la motion par la motionnaire a commencé fort tard, mais s'est finalement déroulée de manière particulièrement rapide. En effet, les arguments que la motionnaire a évoqués l'avaient déjà tous été lors du récent travail de la commission autour de la motion M-584 «Quel pourcentage de femmes cadres dans la fonction publique municipale aujourd'hui?» traitant quasiment du même objet.

Du reste, la motionnaire a surtout expliqué que le dépôt de cette motion avait été motivé par l'envie de renforcer la motion précédente sur la parité insuffisante, selon elle, dans la mesure où la parité ne doit pas être considérée comme une ten-

dance mais être appliquée. Elle avait également la volonté de souligner encore davantage la problématique femmes, puisque seuls 27% de femmes occupent des postes de cadres dans l'administration municipale.

Le reste de la séance a été consacré aux questions.

Deux commissaires croient que la formulation de l'invite est assez large, que le concept de stricte parité est maintenant assez clair, mais ils demandent toutefois s'il faut prendre l'administration dans son ensemble ou département par département.

La motionnaire observe, effectivement, qu'il y a des secteurs où les femmes sont inégalement représentées dans l'administration, mais que la motion vaut pour l'ensemble des départements.

Un commissaire se rappelle de l'intervention de M. Patrice Mugny lors de l'étude de la motion M-584, qui disait ne pas trouver de femmes pour certains postes. Il demande ce qu'il faudrait faire s'il n'y avait pas de candidature féminine, dans la pratique, pour atteindre la stricte parité.

La motionnaire ne souhaite pas une application rigide *stricto senso*.

Une commissaire demande quel délai est envisagé.

La motionnaire ne se soucie pas du délai, tout en espérant que la prochaine législature pourra donner une nette progression et dans les meilleures conditions possibles.

Une commissaire remarque que les discriminations positives ont parfois des effets pervers. Elle aimerait des exemples d'expériences réussies ayant valeur de pistes à suivre, mais la motionnaire, à l'exception d'une nomination récente d'une femme cadre dans le département de l'aménagement, des constructions et de la voirie, n'a aucun exemple positif à citer.

La même commissaire note que, souvent, hélas, cela ne fonctionne pas et qu'elle n'a pas connaissance de réussites concrètes de «mesures discriminatoires positives». Elle relève que ce genre d'initiatives a été largement lancé dès les années 1980 et réactivé dans les années 1990: l'exemple genevois de la loi sur l'Université a produit, du reste, davantage de colère que de satisfaction selon les féministes elles-mêmes. Selon elle, l'inscription de telles dispositions dans la loi ne suffit pas et il faut dorénavant avoir la créativité de passer à d'autres solutions pour remédier à un réel problème. Elle reste sur sa faim en matière d'exemples de réussites.

La motionnaire lui indique que ce n'est pas parce que les mesures discriminatoires positives ne sont pas respectées que cela implique qu'il faille arrêter de faire des motions.

La commissaire croit, au contraire, qu'il faut dorénavant apprendre l'histoire de ces maintenant trente dernières années afin de faire des propositions plus utiles.

Un commissaire remarque que, dans certaines universités notamment, les critères d'attribution d'un poste sont parfois modifiés dans le but de ne compter plus que des hommes parmi les prétendants au poste.

La motionnaire cite les politiques des pays nordiques comme étant de bons exemples dans ce sens.

Une commissaire fait référence à la précédente motion sur la parité et observe que les trois discriminations principales au niveau de l'emploi sont le sexe, la couleur et l'orientation sexuelle. Elle se demande s'il est possible de faire avancer les choses sans passer par la polémique et s'interroge sur ce que font vraiment les magistrats en Ville de Genève. Elle se demande si les statuts actuels de la fonction publique pourraient être améliorés et ce que l'on peut faire contre ce sacro-saint plafond de verre, car cela touche aussi fatalement les femmes dans les postes de cadres de l'administration municipale.

La motionnaire pense qu'il faut déjà, au minimum, introduire dans les statuts le mot de «parité», ce qui est à son avis déjà beaucoup. Elle croit toutefois qu'arriver à la parité est un combat de tous les jours et qu'il faut faire un effort constant. La polémique est un moyen utilisable et toutes les paroles sont bonnes à entendre, croit la motionnaire.

Une commissaire demande ce qu'il serait possible de faire à l'interne pour encourager les femmes vers ces postes à responsabilités, sans qu'il y ait nécessairement de polémique.

La motionnaire est d'accord que l'on ne peut que souhaiter qu'il y ait une participation à l'interne et mettre en place des systèmes de promotion à l'interne, pour inciter les femmes qui sont déjà dans l'administration à voir plus haut. Elle sait que les femmes qui sortent de l'Université ne se projettent pas dans des postes aussi élevés que leurs homologues masculins. Suggérer aux administrations qu'elles repèrent à l'interne des femmes capables de s'élever et qu'elles les incitent à se former est effectivement une très bonne piste, selon elle.

Un commissaire regrette également que l'on soit loin de l'égalité dans le domaine de l'emploi, notamment au niveau salarial. Il fait toutefois remarquer que d'autres catégories sont aussi discriminées: selon leur orientation sexuelle, notamment, empêchant certains hommes d'accéder à des postes pour lesquels ils ont les compétences. Ce commissaire vient d'un mouvement politique qui n'attend pas de mettre des quotas pour changer les choses et cela semble marcher

plutôt bien. Il croit que l'incitation au changement et le changement des mentalités se font petit à petit et attend que cela se fasse pour d'autres types de discriminations.

La motionnaire est d'accord qu'il y a d'autres types de discriminations qui méritent qu'on lutte pour les abolir. Elle pense, cependant, que les quotas sont nécessaires pour faire changer les choses et n'attendrait personnellement pas que les choses changent d'elles-mêmes. Elle constate que les femmes qui arrivent à des postes à responsabilités sont durcies par le parcours difficile qu'elles ont dû faire.

Séance du 18 avril 2007

A l'exception d'une proposition d'auditionner une directrice d'entreprise, idée abandonnée lors de la discussion, les commissaires ont l'impression dans leur majorité de refaire l'exercice qui a été fait lors de l'étude de la motion M-584 et ils/elles souhaitent voter tout de suite.

Vote

Par 7 non (2 S, 1 R, 1 DC, 2 L, 1 UDC) contre 1 oui (AdG/SI) et 4 abstentions (2 Ve, 1 S, 1 T), cette motion est refusée.