COMMUNE DE MONTREUX

COMMUNE DE MONTREUX

REPONSE DE LA MUNICIPALITE

à l'interpellation de Monsieur le Conseiller communal Olivier GRAND
intitulée « Favoriser le recrutement de cheffes de services »

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

PREAMBULE

Lors de la séance du 9 octobre 2024, Monsieur le Conseiller communal Olivier GRAND a déposé l'interpellation suivante :

« Monsieur le Président, Mesdames les Municipales, Messieurs les Municipaux, Mesdames et Messieurs,

Cette année, la population montreusienne prenait connaissance de la nomination d'un nouveau secrétaire municipal, de la nomination d'un nouveau chef du service de l'urbanisme, et en août dernier de la nomination de deux hommes aux postes de délégué·es aux mobilités et à la durabilité. S'il est certain que la Municipalité a choisi les meilleurs profils pour occuper ces fonctions, force est de constater qu'à ce jour tous les postes-clefs de l'administration communale sont occupés par des hommes. Le fait qu'aucune femme n'occupe un poste de cheffe de service m'interroge sur l'engagement de la Municipalité à promouvoir la diversité dans les postes à responsabilité dans son administration.

Il devrait être évident que les femmes qui représentent plus de la moitié de la population montreusienne soient aussi équitablement présentes dans les postes à responsabilité. Leur présence dans ces postes est essentielle. Cela inspire et encourage d'autres femmes à aspirer à des positions de leadership, brisant les stéréotypes de genres et le plafond de verre. Des études montrent que la diversité dans les équipes de direction améliore l'innovation, la créativité et les performances organisationnelles.

Une interpellation avait déjà été déposée en ce sens en 2019 par Mme Irina Gote. À cette interpellation, la Municipalité répondait que le nombre de femmes engagées dans son administration se montait à 40% et que 34% de femmes occupaient une fonction de cadre.

Ainsi, j'adresse à la Municipalité les questions suivantes :

- *Sachant que les personnes déjà employées par l'administration sont des candidates et candidats potentiel·es pour des successions de postes, quelle part de femmes et d'hommes occupent aujourd'hui les postes à N-1 des chefs de services ?*
- *La Municipalité a-t-elle dans sa gestion des ressources humaines et des carrières une politique d'égalité des chances en matière d'engagement, en particulier pour les postes de cadres ?*
- *Des réflexions ont-elles été menées au sein de la Municipalité pour concevoir des postes de cadres en job-sharing ?*

- *La Municipalité se donne-t-elle les moyens nécessaires aux recrutements de femmes pour les postes de cadres, en cherchant par exemple dans ses procédures de recrutement, à obtenir autant de candidatures féminines que masculines ?*

Je remercie par avance la Municipalité pour ses réponses. »

REPONSE DE LA MUNICIPALITE

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

1. *Sachant que les personnes déjà employées par l'administration sont des candidates et candidats potentiel·es pour des successions de postes, quelle part de femmes et d'hommes occupent aujourd'hui les postes à N-1 des chefs de services ?*

En 2019, 34 % des postes de cadre étaient occupés par des femmes. Nous nous réjouissons de constater que la répartition est désormais équilibrée à 50 % de femmes et 50 % d'hommes parmi les cadres N-1 subordonnés aux chefs de services. Ce résultat témoigne de la volonté de la Municipalité de promouvoir la diversité et l'inclusion lors de nos recrutements et promotions.

2. *La Municipalité a-t-elle dans sa gestion des ressources humaines et des carrières une politique d'égalité des chances en matière d'engagement, en particulier pour les postes de cadres ?*

La Municipalité applique une politique stricte d'égalité des chances dans tous ses processus de recrutement. Les candidates et candidats sont évalués sans distinction de genre.

La Municipalité continue également à suivre l'évolution des parcours professionnels internes en veillant à ce que les opportunités d'évolution soient équitablement accessibles à tout le personnel communal.

3. *Des réflexions ont-elles été menées au sein de la Municipalité pour concevoir des postes de cadres en job-sharing ?*

La Municipalité est sensible à l'idée d'introduire davantage de flexibilité au travail, notamment à travers des formules telles que le job-sharing. Toutefois, ce modèle est difficilement applicable à certains postes de cadres, particulièrement pour les fonctions de cheffe de service ou chef de service.

Les postes de direction nécessitent en effet une présence continue et une vision globale, indispensables pour gérer les équipes au quotidien et assurer un suivi cohérent des projets en cours. La répartition de ces responsabilités entre deux personnes pourrait entraîner des difficultés de coordination, diluer les responsabilités et nuire à la cohérence et à l'efficacité des actions menées.

De surcroît, il est essentiel que les cadres dirigeants, en particulier les chef·fes de services et leurs adjoint·es, entretiennent un lien direct avec la Municipalité, ce qui est d'autant plus compliqué que les conseillères municipales et les conseillers municipaux exercent leur activité à temps partiel. Dans le cadre d'une administration publique, la complexité des dossiers exige en effet une approche intégrée et une direction partagée pourrait nuire à cette cohérence. Ainsi, le job-sharing s'avère difficile à appliquer à ces niveaux de responsabilité.

Néanmoins, pour certains postes moins concernés par les décisions globales ou exigeant une présence constante, la Municipalité se montre favorable à l'exploration de modalités de travail flexibles, tout en veillant à ce que cela n'affecte pas la continuité et l'efficacité du service.

4. *La Municipalité se donne-t-elle les moyens nécessaires aux recrutements de femmes pour les postes de cadres, en cherchant par exemple dans ses procédures de recrutement, à obtenir autant de candidatures féminines que masculines ?*

La Municipalité s'engage depuis plusieurs années à promouvoir la diversité dans ses recrutements de cadres et a su établir globalement un équilibre harmonieux entre les genres. Elle souhaite poursuivre sur cette voie en approchant l'égalité de représentation dans chacun de ses services. Cette quête d'équilibre est cependant complexe, car des secteurs comme le social, qui attirent majoritairement des

femmes, et le domaine technique, qui est souvent plus privilégié par les hommes, montrent des tendances de choix et de formation très marquées par le genre.

Outre ces démarches, il est crucial de souligner l'importance d'un processus de sélection fondé sur des critères tels que les compétences, l'expérience et le potentiel des candidates et candidats, sans se limiter aux considérations de genre. En appliquant cette approche, nous continuerons à renforcer la diversité sous toutes ses formes au sein de notre Commune, ce qui est essentiel pour refléter la richesse et la pluralité de notre population montreusienne.

CONCLUSION

La Municipalité estime avoir ainsi répondu à l'interpellation de Monsieur le Conseiller communal Olivier GRAND, intitulée « Favoriser le recrutement de cheffes de services ».

Ainsi adoptée le 1er novembre 2024

AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ

Le Syndic		Le Secrétaire municipal
O. Gfeller	L.S.	S. Varrin