

**Rapport final du Conseil communal au sujet du postulat n° 11 (2021-2026)
de Mmes Stefania Boggian, Camille Goy, Fabienne Menétrey et Mathilde Vonlanthen (Vert·e·s)
demandant d'étudier la possibilité que la Ville de Fribourg
adhère au projet "trans welcome"**

En séance du 14 septembre 2021, le Conseil général transmettait au Conseil communal le postulat n° 11 de Mmes S. Boggian, C. Goy, F. Menétrey et M. Vonlanthen (Vert·e·s) lui demandant d'étudier la possibilité que la Ville de Fribourg adhère au projet "trans welcome".

Réponse du Conseil communal

L'Administration communale se préoccupe de son personnel et en particulier de l'égalité des chances au sein de son organisation.

Lors de la révision du règlement du personnel de la Ville de Fribourg (RPers), entré en vigueur au 1^{er} janvier 2020, le chapitre 2 relatif à la politique du personnel et aux instruments de gestion a été revu et notamment l'article 6 a été refondu comme suit:

Art. 6 ¹ Le Conseil communal organise les services de l'administration communale et crée les postes nécessaires. A cet effet, et sur proposition du Service des ressources humaines, il établit une politique du personnel.

² Dans son rôle d'employeur, la Commune s'assure notamment que tous les membres du personnel sont traités de manière égale, tant dans le processus d'embauche qu'au niveau des conditions de travail, et qu'ils ne subissent aucune forme de discrimination.

Art. 7 La politique du personnel a pour but de valoriser de manière optimale les ressources humaines de la Commune en se fondant sur les principes suivants:

- a) la gestion prévisionnelle du personnel;
- b) le respect de l'intégrité du personnel, notamment par la mise en place de mesures et actions de protection de la santé au travail;
- c) l'épanouissement professionnel, notamment par l'encouragement de la formation et de la formation continue du personnel;
- d) l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi qu'une représentation équitable des genres dans les postes à responsabilité;
- e) la flexibilité et la mobilité du personnel à l'intérieur des Services;
- f) l'information et la consultation régulière du personnel;

- g) la création de places variées et attractives pour les personnes accomplissant un apprentissage ou une formation;
- h) l'intégration des personnes en situation de handicap;
- i) l'intégration des personnes sans emploi;
- j) la promotion du bilinguisme;
- k) la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, notamment par l'encouragement de modèles flexibles de travail tels que le travail à temps partiel, le télétravail ou le partage de poste;
- l) la cohésion au sein du personnel.

Le Service des ressources humaines a pour objectif de développer et professionnaliser la fonction RH dans le respect des bases légales et des exigences du Conseil communal. Dans un contexte de changement permanent, les prestations RH sont alignées aux besoins de développement de l'Administration tout en fournissant un appui transversal à valeur ajoutée (partenaire stratégique).

Ainsi, le Service RH veille à garantir l'égalité des chances, le respect de l'intégrité du personnel, son épanouissement professionnel, une équité des conditions de travail, à ce que les collaborateurs et collaboratrices aient du plaisir à travailler, qu'ils ou elles soient informé e s, écouté e s, respecté e s, formé e s, responsabilisé-e-s et qu'ils ou elles soient partie prenante des objectifs visés par la Ville de Fribourg.

La politique du personnel de la Ville de Fribourg définit les lignes directrices de la gestion des ressources humaines (GRH). Ces dernières montrent la direction à suivre et sont applicables de manière uniforme à l'ensemble du personnel.

La politique du personnel définit également la façon dont la Ville de Fribourg, en tant qu'employeur, souhaite agir avec ses collaborateurs et collaboratrices et ce qu'elle attend d'eux. Elle veille ainsi, avec le soutien du Service des ressources humaines, à ce que toutes les personnes, tant les candidats et les candidates dans le processus d'embauche, que le personnel engagé, bénéficient d'un environnement inclusif, de conditions de travail égales et ne subissent aucune discrimination.

Le personnel, notamment lors de la matinée d'accueil des nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices, est sensibilisé à la problématique des discriminations et à l'importance de ne laisser aucune place à toute forme de discrimination.

Cela étant, le Conseil communal considère qu'une sensibilisation des cadres de l'Administration communale pourrait être utile et une intervention externe via le projet *trans welcome* sera étudiée par le Service des ressources humaines.

Le postulat n° 11 est ainsi liquidé.