



POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE DE LANCY

La présente politique définit les principes directeurs qui guident la gestion de notre capital humain, ainsi que nos engagements envers nos collaboratrices et collaborateurs.

La Ville de Lancy fait face à de nombreux défis RH. Elle ambitionne de développer et mettre en œuvre de manière progressive une politique des ressources humaines (RH) dynamique, attractive et évolutive qui favorise l'efficacité de son administration et qui contribue à la réussite de sa mission en assurant un service public et des prestations de qualités adaptées au besoin de sa population.

La politique RH de la Ville de Lancy définit les principes directeurs qui guident la gestion de notre capital humain, ainsi que nos engagements envers nos collaboratrices et collaborateurs. Nous désirons créer à terme, un environnement de travail inclusif, éthique et propice au développement, où chaque membre de nos équipes se sent valorisé et soutenu et en ce sens, faire évoluer notre culture d'entreprise.

Cette politique des ressources humaines se partage en deux axes distincts et complémentaires. Le premier décline les principaux domaines d'activités qui nous tiennent à cœur et pour lesquels nous désirons nous investir et prendre des engagements. Le second vise à faire évoluer la culture de travail au sein de l'administration en offrant un cadre de référence reposant sur cinq principes.

NOS ENGAGEMENTS

1. ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSIVITÉ

La Ville de Lancy reconnaît la diversité comme une force. Nous nous engageons à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre toute forme de discrimination. Nous valorisons et respectons les différences individuelles, qu'elles soient liées à l'origine, au sexe, à l'âge, à l'apparence physique, à la religion, à l'orientation sexuelle, au handicap ou à toute autre caractéristique. Nous désirons créer un environnement de travail où toutes les personnes, indépendamment de leurs différences, sont pleinement acceptées, respectées et intégrées. Nous nous efforçons d'assurer que nos politiques et nos pratiques reflètent notre engagement pour l'égalité, la diversité, l'inclusion et l'inclusivité, que ce soit du point de vue de la nature des emplois occupés, des carrières, des rémunérations ou l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, tant pour les hommes que pour les femmes.

2. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Le recrutement à la Ville de Lancy est basé sur des critères de compétence, d'adéquation et de pertinence pour le poste. Nous nous engageons à garantir des processus de recrutement équitables et transparents, tout en visant à éviter les biais cognitifs lors de la sélection. Lorsque cela est possible, nous encourageons la promotion interne et la mobilité professionnelle pour favoriser le développement de carrière de nos collaboratrices et collaborateurs.

3. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

La Ville de Lancy investit dans la formation et le développement professionnel de chacun et chacune. Nous offrons des opportunités de formation continue pour développer nos compétences professionnelles, méthodologiques, personnelles et managériales pour permettre à nos cadres, et collaboratrices et collaborateurs d'atteindre leur plein potentiel.

4. SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le bien-être physique et psychique de nos collaboratrices et collaborateurs, ainsi que la sécurité au travail, sont des priorités permanentes. Nous favorisons un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle et nous veillons à fournir un environnement de travail sûr et sain. Nous développons des programmes visant la prévention et la promotion de la santé en entreprise. Les collaboratrices et collaborateurs ainsi que l'encadrement sont sensibilisés sur la responsabilité d'assumer et de prendre soin de leur santé.

Nos managers donnent du sens aux actions et stimulent l'engagement de nos collaboratrices et collaborateurs en développant une relation de confiance et créant les conditions cadres d'un travail motivant.

5. COMMUNICATION ET TRANSPARENCE

Nous veillons à proposer une communication régulière, ouverte, transparente et compréhensible. L'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs ont accès aux informations pertinentes concernant les politiques, les procédures, les projets en cours ainsi que sur les décisions de gestion. Nous encourageons le dialogue et le feed-back, ainsi que la résolution constructive des problèmes. Des réunions régulières, des enquêtes de satisfaction du personnel et des canaux de rétroaction sont en place pour promouvoir une communication efficace.

6. RESPECT ET ÉTHIQUE

Nous attendons de nos collaboratrices et collaborateurs qu'ils agissent avec intégrité, éthique et respect envers leur hiérarchie et leurs collègues, les citoyens et les partenaires. Les pratiques de harcèlement, de discrimination ou de comportement inapproprié ne sont aucunement tolérées. Un code de conduite est en place pour guider le comportement professionnel attendu et des mécanismes de signalement sont disponibles pour signaler les violations présumées à l'éthique.

7. PARTENARIAT SOCIAL

Nous sommes attentifs à entretenir et à développer un partenariat social régulier et solide, dans un climat de confiance réciproque. Dans le cadre des échanges avec la Commission du personnel, nous œuvrons à une bonne compréhension mutuelle des enjeux et la mise en pratique de solutions consensuelles. Avec les partenaires externes, nous collaborons de manière loyale et négocions et concluons des accords appropriés.

CULTURE DE TRAVAIL

1. AUTONOMIE

Nous encourageons et valorisons l'autonomie de chacune et chacun. Nous croyons que donner à nos collaboratrices et collaborateurs la possibilité de prendre des décisions au sein de leur cercle de compétences et de gérer leur travail de manière autonome favorise la créativité, l'innovation et la responsabilité. Nous promovons un environnement où toutes et tous sont habilités à identifier des solutions, à prendre des initiatives et à être responsable de leur travail tout en accordant le droit à l'erreur, dans le respect des objectifs et des valeurs de la Ville de Lancy.

2. COLLABORATION

La collaboration est au cœur de notre approche en matière de ressources humaines. Nous encourageons les équipes et les services à travailler ensemble et de manière transversale, à partager leurs connaissances et à coopérer pour atteindre nos objectifs. La diversité des perspectives est valorisée et nous favorisons le dialogue ainsi qu'un climat de confiance et de respect mutuel.

3. CONFIANCE

La confiance est un élément fondamental de notre culture organisationnelle. Nous faisons confiance à nos collaboratrices et collaborateurs pour prendre des décisions judicieuses, respecter nos valeurs et agir avec intégrité. Cette confiance repose sur une communication ouverte, la transparence et le respect des engagements. Nous croyons que la confiance mutuelle entre la direction, la hiérarchie et les collaboratrices et collaborateurs est essentielle pour favoriser un environnement de travail positif.

4. RESPONSABILISATION

La responsabilisation favorise les initiatives personnelles et collectives et permet d'innover face aux défis proposés par les tâches et les projets à réaliser. Les collaboratrices et collaborateurs comprennent comment leur travail et leur rôle s'intègrent au sein de l'administration et de ses missions. Nous attendons de nos collaboratrices et collaborateurs qu'ils assument la responsabilité de leurs actions et de leurs résultats.

5. RÉSULTATS

En sa qualité d'employeur, la Ville de Lancy s'engage à atteindre des résultats tangibles. En visant l'efficacité, les équipes et leurs membres se concentrent sur l'atteinte de résultats qualitatifs et quantitatifs. Cela signifie fixer des objectifs clairs, mesurables et atteignables, suivre les progrès, reconnaître les réussites et être prêt à apprendre de nos échecs dans une optique d'amélioration continue. Les résultats sont le reflet de nos engagements et contribuent à la réalisation du programme de législature.