



**UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE**

**FACULTÉ DES SCIENCES  
DE LA SOCIÉTÉ**  
Département de science politique  
et relations internationales

## **Les démissions dans les Conseils municipaux et les exécutifs communaux**

Prof. Pascal Sciarini et Simon Maye

Rapport final, 20 novembre 2020

Etude réalisée pour le compte du Département de la cohésion sociale du Canton de Genève

## Résumé des principaux résultats

Préoccupé par l'augmentation du nombre de démissions et de refus de mandat dans les Conseils municipaux et les exécutifs communaux, le Département de la cohésion sociale de la République et canton de Genève a mandaté le Département de science politique et relations internationales de l'Université de Genève pour réaliser une étude sur le sujet. L'objectif de cette étude était double: établir une statistique des démissions et des refus de mandat, et documenter les éventuelles différences existant à cet égard entre les communes et entre les partis; identifier les facteurs explicatifs des démissions et des refus de mandat. Sur cette base, il s'agissait aussi d'émettre des recommandations visant à réduire le taux de démission et de refus.

La **première** partie du rapport s'appuie sur une analyse statistique descriptive des démissions et des refus pour la législature 2015-2020. Le canton de Genève ne disposant pas de données consolidées et informatisées sur les démissions dans les Conseils municipaux et sur les refus de mandat, nous avons dû procéder à un minutieux travail de reconstitution des trajectoires individuelles des candidat.e.s et des personnes qui ont siégé durant cette législature.

L'examen du profil socio-démographique des candidat.e.s et des élu.e.s dans les Conseils municipaux fait apparaître une forte sous-représentation des femmes (qui comptent pour seulement 35% du total des élu.e.s), des jeunes et des personnes âgées.

Selon nos calculs, au cours de la législature 2015-2020, le *taux de démission* au sens strict (non inclus les renoncements au mandat pour cause de déménagement) dans les Conseils municipaux a été légèrement supérieur à 18%. Ce taux est bien moins élevé que ce qu'un traitement global et indifférencié des statistiques pouvait laisser entendre. Le taux de démission/renoncement augmente de 7 points supplémentaires (25%) si l'on inclut dans le calcul les démissions des personnes ayant déménagé en cours de législature. Cependant, il ne nous semble pas justifié de considérer les renoncements pour cause de déménagement comme des démissions, car dans la plupart des cas ces démissions ont très vraisemblablement été la conséquence et non la cause du déménagement.

Le taux de démission est légèrement plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes, mais ne varie guère selon l'âge. Néanmoins, les personnes âgées de 31 à 45 ont plus souvent abandonné leur mandat pour cause de déménagement dans une autre commune, que les autres classes d'âge.

Le taux de démission varie d'un parti à l'autre et d'une commune à l'autre: il atteint presque 30% parmi les Socialistes et la Nouvelle force (UDC et MCG), mais est inférieur à 20% parmi les partis de la droite modérée (PLR, PDC, entente); le taux de démission est en règle générale plus élevé dans les communes les plus peuplées et les plus denses.

Si le taux de démissions (un peu moins de 20%) ne paraît pas si élevé (et donc pas si inquiétant) que cela, l'ampleur du problème reste difficile à apprécier sans mise en perspective temporelle ou comparative.

Le *taux de refus* de mandat parmi les "viennent-ensuite" (personnes qui étaient candidates mais non élues en 2015, et qui ont été invitées à rejoindre le Conseil municipal ultérieurement, en remplacement d'un.e démissionnaire), s'est élevé à 22%. Ce taux est sensiblement plus élevé parmi les femmes (28%) que parmi les hommes (19%), et il est également plus élevé parmi les personnes de plus de 45 ans (24%) que parmi les personnes de moins de 45 ans (18%).

La **deuxième** partie du rapport exploite les résultats d'une enquête par questionnaire que nous avons conduite via internet auprès de toutes les personnes élues dans un Conseil municipal au cours de cette

même législature (celles qui ont terminé la législature et celles qui ont démissionné en cours de route), ainsi que des personnes qui ont refusé leur élection.

Parmi les 1'255 personnes contactées et invitées à participer à notre enquête, 862 ont rempli le questionnaire sur internet, soit un taux de réponse de 68% – un taux élevé pour ce genre d'enquêtes. Le taux de réponse dépasse 65% pour tous les partis, à l'exception de l'UDC et du MCG (moins de 50%).

Cette enquête permet de compléter la description du profil des élu.e.s municipaux. Elle fait apparaître une forte sur-représentation, parmi les Conseiller.ères municipaux.ales, de personnes disposant d'un niveau de formation élevé, d'une part, et de personnes mariées au détriment des célibataires et des personnes veuves, d'autre part.

La propension à *démissionner* ne varie guère en fonction de l'état civil, du fait d'avoir ou non un ou des enfants à charge, du niveau de formation, ou de la situation professionnelle. Elle ne diffère pas non plus selon que l'on ait déjà siégé dans un Conseil municipal avant 2015 ou non, que l'on se soit porté candidat.e. en 2015 de son propre chef ou que l'on ait été encouragé à le faire, ou selon que l'on ait activement fait campagne avant les élections ou pas. En outre, pour la très grande majorité des démissionnaires, la décision de démissionner est venue en cours de législature. Ces résultats suggèrent d'une part que la décision de démissionner n'était pas préméditée, et d'autre part que la propension à démissionner n'est déterminée ni par l'expérience antérieure, ni par le processus de recrutement, ni par le degré de motivation initial.

Les problèmes de compatibilité entre un mandat au Conseil municipal et l'organisation familiale ou entre un mandat et la vie professionnelle ne semblent pas non plus être une cause majeure de démission: la propension à démissionner n'augmente que légèrement avec le degré de sévérité (perçue) des problèmes d'organisation avec la vie de famille, et pas du tout avec le degré de sévérité (perçue) des problèmes d'organisation avec les horaires de travail. En revanche, bien que les élu.e.s soient dans l'ensemble satisfaits de la manière dont le Conseil municipal de leur commune est organisé, la propension à démissionner augmente avec leur degré d'insatisfaction avec l'organisation du Conseil municipal.

Les résultats d'une question interrogeant plus directement les *démissionnaires* sur les raisons les ayant amenés à démissionner font apparaître trois types de facteurs: le sentiment de frustration ressenti par les élu.e.s dans l'exercice de leur mandat, en raison de la faiblesse du Conseil municipal vis-à-vis de l'exécutif et du faible pouvoir des communes; les relations interpersonnelles (mauvais climat au sein du Conseil municipal ou au sein du parti ou groupement); les raisons personnelles. En comparaison, les problèmes d'organisation (avec la vie de famille ou avec la vie professionnelle) semblent être un facteur explicatif plus secondaire des démissions, tandis que les autres raisons soumises à évaluation (manque de reconnaissance du statut de Conseiller.ère municipal.e, insatisfaction des citoyen.ne.s, niveau insuffisant des rémunérations, complexité/ technicité des dossiers, critiques de médias) ne semblent pas avoir joué de rôle.

Nous avons également interrogé, de manière *hypothétique*, les personnes qui n'ont pas démissionné sur les raisons qui *pourraient* les amener à démissionner. Le manque de compétences de la commune face au canton est la raison la plus fréquemment citée, devant le manque de pouvoir du Conseil municipal face à l'exécutif. En revanche, les non-démissionnaires sont moins sensibles que les démissionnaires au mauvais climat au sein du Conseil municipal ou du parti.

La propension à *refuser son élection* tend à augmenter avec le niveau de formation et est plus marquée parmi les retraités, ainsi que parmi les personnes sans expérience antérieure dans un Conseil municipal. Les "raisons personnelles" sont les raisons de *refuser* le mandat de Conseiller municipal

citées le plus fréquemment par les personnes ayant effectivement refusé leur mandat. Les problèmes d'incompatibilité avec la vie de famille ou avec la vie professionnelle viennent juste après. En revanche, le manque de compétences ou de pouvoir du Conseil municipal, ainsi que le mauvais climat au sein du Conseil municipal ou du parti ont joué un rôle plus secondaire dans les refus de mandat.

Ainsi, les principales raisons de refuser le mandat semblent être liées aux changements qui se sont opérés, pour les personnes concernées, entre le moment où elles se sont portées candidates et le moment où elles ont été invitées à rejoindre le Conseil municipal: que ce soit pour des raisons de santé ou d'incompatibilité avec la vie de famille ou professionnelle, ces personnes n'avaient plus la disponibilité nécessaire à l'acceptation du mandat. Cette interprétation est corroborée par le fait que, selon la réponse à une autre question, pour la très grande majorité des personnes qui ont refusé leur élection, la décision dans ce sens n'était pas préméditée.

Enfin, invité.e.s à indiquer leur degré de soutien à des mesures qui viseraient à réduire le nombre de démissions dans les Conseils municipaux, les répondant.e.s plébiscitent l'idée d'organiser des modules de formation pour les nouveaux élus et des séances d'information et d'échanges. Les répondant.es sont plus partagés en ce qui concerne des mesures qui viseraient à valoriser le travail des Conseiller.ère.s municipaux par des moyens symboliques ou pécuniaire (jetons de présence), et rejettent sèchement des mesures plus drastiques consistant à réduire le nombre de siège dans les Conseils municipaux ou à engager un processus de fusion de communes.

La nature des principales raisons à l'origine des démissions qui émergent de notre enquête (mauvais climat au sein du Conseil municipal ou du parti/groupement, d'un côté, et frustration face au manque de pouvoir du Conseil municipal et de compétences de la commune, de l'autre), limitent les possibilités de correction. Il n'est, en effet, guère possible d'agir, de l'extérieur et par des moyens de type organisationnel, pour améliorer le climat de travail au sein d'un Conseil municipal ou d'un parti. D'ailleurs, selon notre enquête, la manière dont les Conseils municipaux sont organisés donnent largement satisfaction. A plus forte raison, modifier le rapport de forces entre Conseil municipal et Conseil administratif, ou entre communes et canton, nécessiterait des réformes institutionnelles de grande ampleur.

Sur la base de notre étude, nous recommandons néanmoins certaines mesures, comme: la collecte systématique et sur une base informatisée des données sur les démissions et les refus de mandat; la mise en œuvre du programme de formation des élu.e.s des séances d'information et d'échange prévus par le Département de la cohésion sociale et l'Association des communes genevoises; le développement de l'infrastructure (type "service du parlement"), afin d'assister les élu.e.s des Conseils municipaux dans l'exercice de leur mandat.

En outre, même si ce n'était pas sa vocation première, notre étude a mis en évidence la forte sous-représentation des femmes dans les Conseils municipaux. Non seulement les femmes sont faiblement représentées sur les listes électorales et, par conséquent, parmi les élu.e.s, mais elles ont en plus davantage tendance que les hommes à refuser ensuite le mandat, ce qui accentue encore le problème. C'est pourquoi nous proposons de réfléchir aux mesures (notamment en ce qui concerne les horaires des séances) qui permettraient d'améliorer la compatibilité entre mandat au Conseil municipal et vie de famille / activité professionnelle. Il est en effet vraisemblable que le problème d'incompatibilité se pose avant tout en amont des élections, au niveau du recrutement des candidats et, plus encore, des candidates.

Finalement, la **troisième** partie du rapport porte sur les démissions dans les *exécutifs communaux*. Au cours de la législature 2015-2020, on a enregistré 11 démissions sur un total de 137 sièges, soit un taux de démission de 8%. Ce taux est légèrement plus élevé parmi les adjoint.es que parmi les maires ou

les Conseiller.ères administratif.ves. Parmi les 11 personnes ayant démissionné, huit étaient actives dans une commune avec un système maire-adjoint. Plus généralement, on observe que les démissions dans les exécutifs communaux ont avant tout touché des petites communes.

Nous avons pu conduire des entretiens téléphoniques avec cinq des 11 démissionnaires. Compte tenu du nombre limité d'entretiens et de la diversité des situations, il est difficile d'identifier *la* raison qui expliquerait les démissions dans les exécutifs communaux. Il semble toutefois que des problèmes de nature "relations interpersonnelles" sont un facteur important de démission et que le contexte spécifique aux communes connaissant le système maire-adjoint est plus propice à ce type de problèmes. Les cinq personnes interrogées, qui ont toutes connu le système maire-adjoint, considèrent qu'il existe une trop grande différence de pouvoir entre le maire et ses adjoint.e.s et sont toutes très favorables à l'abandon de ce système au profit du système de Conseil administratif.

## Introduction

Dans les communes genevoises, la législature 2015-2020 a été marquée par un nombre élevé de démissions dans les Conseils municipaux, ainsi que dans les Conseils administratifs. Selon les statistiques tenues par le Service des votations et élections, le taux de démission dans les Conseils municipaux a fortement augmenté au cours des vingt-cinq dernières années. Préoccupé par cette évolution, le Département de la cohésion sociale de la République et canton de Genève, qui est en charge des relations avec les communes, a mandaté le Département de science politique et relations internationales de l'Université de Genève pour réaliser une étude sur le sujet. L'objectif de cette étude était double. Premièrement, produire une statistique plus systématique et plus différenciée des démissions ainsi que des refus de mandat, et documenter les éventuelles différences existant à cet égard entre les communes et entre les partis. Deuxièmement, identifier les facteurs explicatifs des démissions et des refus de mandat. Sur cette base, il s'agissait également d'émettre des recommandations visant à réduire le taux de démission et de refus.

Le cœur du dispositif d'étude a consisté en la réalisation d'une enquête par questionnaire auprès de toutes les personnes élues dans un Conseil municipal au cours de la législature 2015-2020 (celles qui ont terminé la législature et celles qui ont démissionné en cours de route), ainsi que des personnes qui ont refusé leur élection. Nous avons parallèlement conduit des entretiens avec cinq personnes qui ont démissionné d'un exécutif communal.

Le présent rapport est structuré comme suit. Dans la première section, nous examinons les statistiques des démissions et des refus pour la législature 2015-2020. La seconde section, la plus conséquente, présente les résultats de l'enquête par questionnaire. La troisième section complète l'analyse en décrivant les résultats des entretiens téléphoniques avec des personnes qui ont démissionné d'un exécutif communal au cours de cette même législature.

## 1. Démissions dans les Conseils municipaux

### 1.1 Statistiques des démissions dans les Conseils municipaux (législature 2015-2020)

Selon la statistique établie par le Service des votations et élections (SVE), le taux de démission/refus a constamment augmenté depuis le début des années 1980: de 22.5% dans la législature 1983-1987 à 53% dans les législatures 2011-2015 et 2015-2020. Cependant, outre le fait qu'elle ne distingue pas les démissions des refus de mandat, cette statistique repose sur une définition (trop) large des démissions. Ainsi, les personnes qui étaient candidates à la fois au Conseil municipal et à l'exécutif communal et qui ont renoncé à leur siège au législatif au profit de leur siège à l'exécutif sont comptabilisées comme "démissionnaires" du Conseil municipal. De plus, cette statistique comptabilise également comme "démissionnaires" les personnes qui ont dû abandonner leur mandat pour cause de déménagement dans une autre commune.

Au cours de la législature 2015-2020, le nombre total de sièges dans les Conseils municipaux était de 924. Au total, 1'723 personnes se sont présentées à l'élection (64.0% d'hommes et 36.0% de femmes). Un peu plus d'une personne sur deux a donc été élue. Parmi les 924 personnes élues, on dénombrait 603 hommes (65.3%) et 321 femmes (34.7%). Autrement dit, les hommes sont fortement sur-représentés par rapport aux femmes, et ceci dans des proportions équivalentes en amont et en aval de l'élection (sur les listes électorales d'une part, et dans les hémicycles communaux, de l'autre).

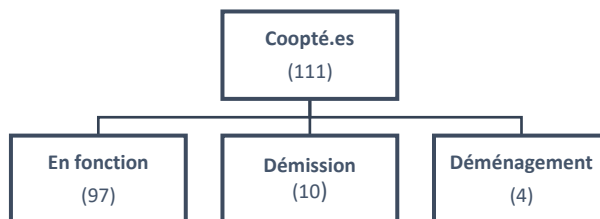
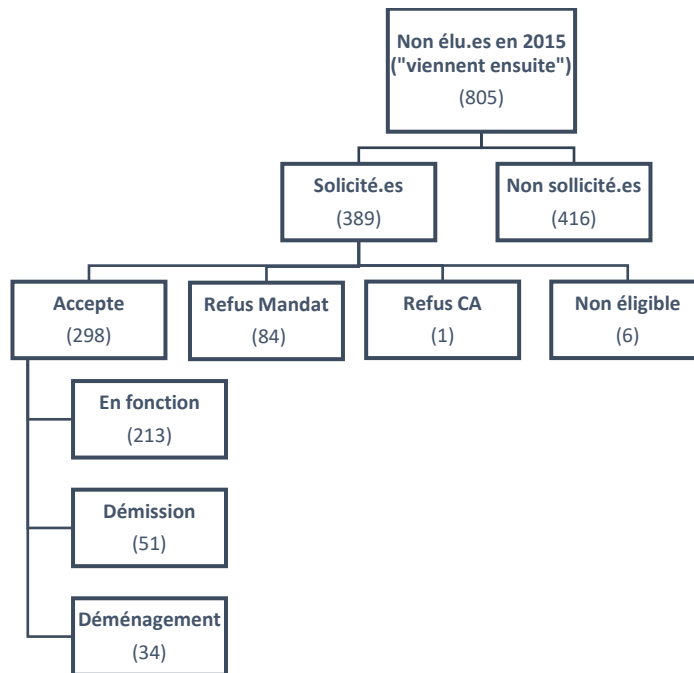
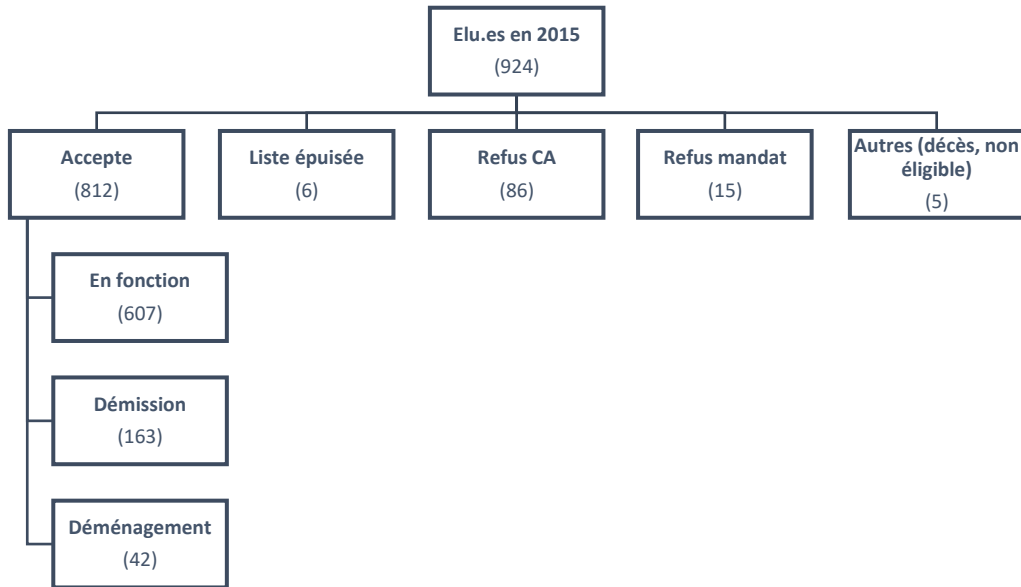
La moyenne d'âge des candidat.es est d'un peu plus de 54 ans, avec une forte sous-représentation des jeunes de 18 à 30 ans (5.3% parmi les non-élu.es et 4.1% parmi les élu.es, contre 19.8% dans l'électorat genevois). Les femmes (candidates et élues) sont en moyenne très légèrement plus jeunes que les hommes, alors même que la proportion de femmes (candidates ou élues) de 18 à 30 ans est encore plus faible que celle des hommes (2.9% contre 5.6%).

Le canton de Genève ne disposant pas de données consolidées et informatisées sur les démissions dans les Conseils municipaux et les refus de mandat, nous avons dû procéder à un travail minutieux de reconstitution des trajectoires individuelles des personnes élues en 2015, des personnes élues en tant que viennent-ensuite (en 2015 ou ultérieurement) et des personnes "cooptées", c'est-à-dire des personnes qui ne figuraient pas comme candidat.e sur une liste électorale, mais qui ont été invitées à siéger après épuisement des listes.<sup>1</sup> Le schéma 1 présente cette reconstitution.

---

<sup>1</sup> Nous remercions MM. Ascheri et Leclère, du Service des votations et élections (SVE), pour les données qu'ils ont pu nous transmettre et pour leur disponibilité.

**Schéma: Trajectoires des élu.es, viennent-ensuite et coopté.es de la législature 2015-2020**





La structure arborescente du haut décrit la situation pour les personnes qui ont été élues dans un Conseil municipal en 2015. Parmi les 924 personnes élues, 812 ont accepté leur élection;<sup>2</sup> 86 personnes ont refusé leur élection au Conseil municipal au profit d'un siège à l'exécutif communal; 15 personnes ont refusé leur élection pour un autre motif, soit un taux de 1.6% (15/924).<sup>3</sup> Parmi les 812 personnes ayant accepté leur élection en 2015, 163 ont démissionné en cours de législature, ce qui représente un taux de démission de 20.1%.

La situation des 805 personnes non élues de 2015 (les "viennent-ensuite") est présentée dans la structure arborescente intermédiaire. Parmi les viennent-ensuite, 389 ont été invité.es à rejoindre un Conseil municipal, soit en tout début de législature en remplacement d'une personne ayant refusé son élection, soit en cours de législature en remplacement d'une personne ayant renoncé à son mandat (par démission ou pour cause de déménagement); 298 personnes ont accepté leur élection, alors que 84 l'ont refusée, ce qui représente un taux de refus de 21.6% (84/389).<sup>4</sup> Parmi les 298 personnes élues en tant que viennent-ensuite, 51 ont démissionné en cours de législature, soit un taux de 17.1%.

Enfin, 111 personnes ont été invitées à rejoindre un Conseil municipal sans avoir été formellement élues (structure arborescente du bas).<sup>5</sup> Le taux de personnes *cooptées* se monte ainsi à 12.0% (111 personnes sur un total de 924 sièges). Parmi ces 111 personnes cooptées, 10 ont ensuite démissionné (9.0%).

Pour obtenir le *taux général de démission*, il faut inclure dans le calcul les trois groupes de personnes mentionnés précédemment, c'est-à-dire les personnes élues en 2015, celles élues comme viennent-ensuite et celles qui ont été cooptées. Le nombre total de personnes élues à l'un de ces trois titres s'élève à 1221 (812+298+111), tandis que le nombre total de démissions se monte à 224 (163+51+10). Par conséquent, durant la législature 2015-2020, le taux global de démission s'est élevé à 18.3%. Autrement dit, un peu moins d'une personne sur cinq ayant siégé dans un Conseil municipal au cours de la législature 2015-2020 a fini par démissionner. Ce taux est très légèrement plus élevé parmi femmes (20.0%) que parmi les hommes (17.4%). En revanche, le taux de démission est stable d'une classe d'âge à l'autre.

Le taux général de renoncement pour cause de *déménagement* se calcule de manière analogue, c'est-à-dire en additionnant les renoncements pour cause de déménagement parmi les trois catégories d'élus.es (42+34+4=80) et en le divisant par le nombre total de personnes élues (1221). Ce taux se monte donc à 6.6%. Si l'on cumule le nombre de démissions (224) et le nombre de renoncements pour cause de déménagement (80), on obtient un total de 304, ce qui représente au final un taux de démission/renoncement de 24.9% (304/1221). Ce taux est à nouveau très légèrement plus élevé pour les femmes que pour les hommes (deux points de pourcentage de différence), et il est aussi plus élevé

---

<sup>2</sup> A ce chiffre s'ajoutent six personnes qui ont été cooptées dès le début de la législature, leur groupement ayant obtenu plus de sièges qu'il n'avait de candidat.es. Ces six personnes sont traitées avec les autres personnes cooptées dans la troisième structure arborescente.

<sup>3</sup> Deux personnes élues ont été considérées comme inéligibles (probablement parce qu'elles avaient entre-temps déménagé), une est décédée avant son entrée en fonction et pour deux personnes nous n'avons pas trouvé d'informations précises.

<sup>4</sup> Une personne a refusé son élection au Conseil municipal car elle a simultanément été invitée à rejoindre l'exécutif de sa commune.

<sup>5</sup> Ce chiffre inclut les six personnes cooptées au tout début de la législature mentionnées précédemment. Parmi les coopté.e.s, il y avait 48% d'hommes et 52% de femmes; 14% des coopté.e.s avaient entre 20 et 30 ans, 28% entre 31 et 45 ans, 43% entre 46 et 60 ans et 15% plus 60 ans.

par les personnes âgées de 31 à 45 ans (32%), qui ont plus fréquemment abandonné leur mandat pour cause de déménagement, que pour les autres classes d'âge.

Enfin, le nombre total de *refus* s'élève à 99. Comme indiqué précédemment, le taux de refus immédiat est de moins de 2% parmi les personnes élues en 2015, mais s'élève à 21.6% parmi les viennent-ensuite (84/389). Ce taux est sensiblement plus élevé parmi les femmes (28%) que parmi les hommes (19%), et il est également plus élevé parmi les personnes de plus de 45 ans (24%) que parmi les personnes de moins de 45 ans (18%).

Il est difficile de calculer un taux général de refus, car le dénominateur n'est pas le même pour les deux groupes (refus immédiat et refus en cours de législature). Si on calcule – à titre indicatif – la moyenne du taux de refus dans les deux groupes, on obtient un taux général de refus de 11.8%  $((1.6\%+22\%)/2)$ .<sup>6</sup>

## 1.2 Statistiques des démissions et des refus selon les partis et les communes

Au-delà des chiffres généraux présentés dans la sous-section précédente, il existe des différences notables dans les taux de démission et de refus d'un parti à l'autre et d'une commune à l'autre. Le graphique 1 présente le taux de démission par parti ou groupe politique. Pour les besoins de l'analyse, nous avons opéré quelques regroupements,<sup>7</sup> ce qui n'est pas une tâche aisée dans la mesure où la configuration des listes ou la composition des alliances varie d'une commune à l'autre.

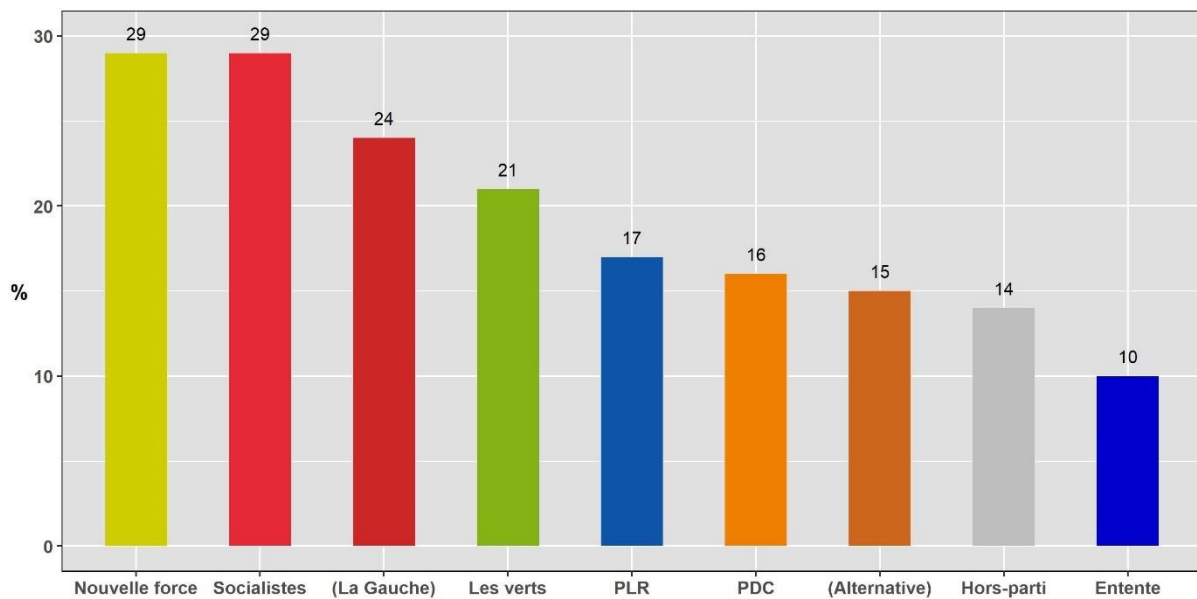
Comme le montre le graphique 1, le taux de démission varie sensiblement entre les partis ou alliances: ce taux atteint presque 30% parmi les Socialistes et la Nouvelle force, mais est inférieur à 20% parmi les partis de la droite modérée (PLR, PDC, entente).

---

<sup>6</sup> On obtient un résultat similaire si on utilise comme dénominateur le nombre total de sièges dans les Conseils municipaux (924). Le nombre de refus étant de 99, le taux de refus s'élève alors à 10.7%.

<sup>7</sup> Par exemple, le groupe "Nouvelle force" inclut l'UDC, le MCG et des Indépendants rattachés à l'un ou l'autre parti. Dans de nombreuses (petites) communes, il n'y a pas de liste de parti, mais des listes sont "hors-parti" ou groupées ("alternative", pour la gauche, "entente", pour la droite),

**Graphique 1: Taux de démission par parti politique ou groupe**

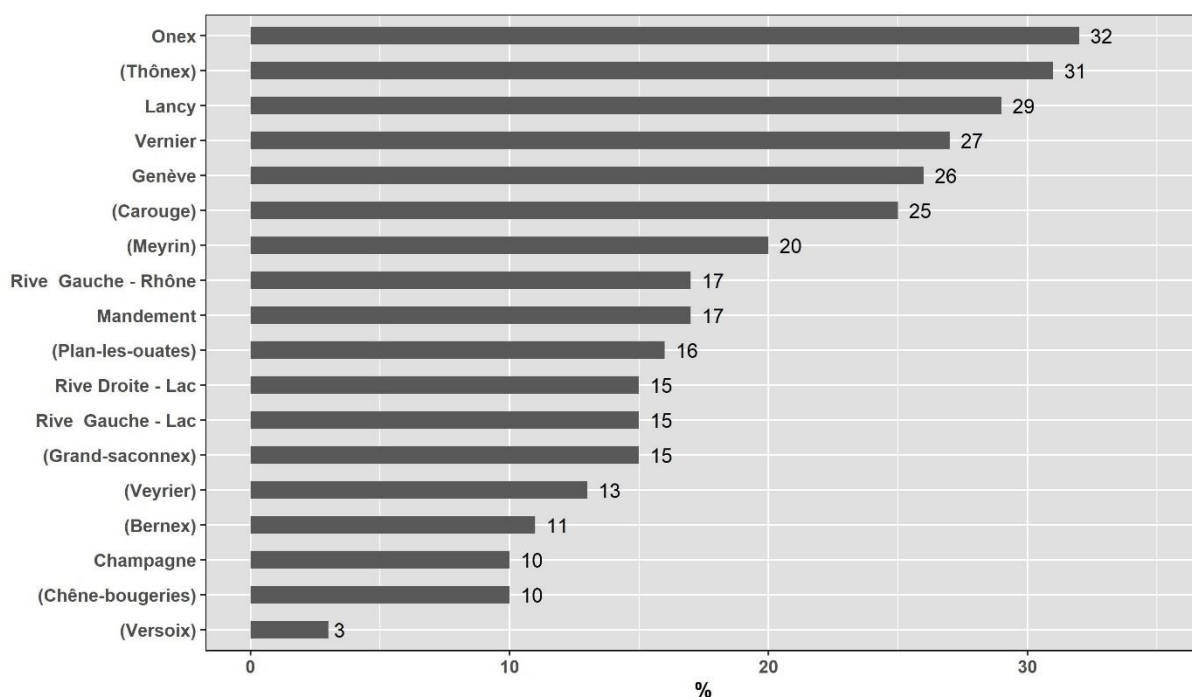


Note: lorsque le nombre d'observations est inférieur à 50, la catégorie concernée est mise entre parenthèses et le pourcentage est à considérer avec prudence; lorsque nombre d'observations est inférieur à 25, nous renonçons à présenter le pourcentage.

Le graphique 2 présente le même type de statistique, mais cette fois-ci pour les communes ou groupes de communes. Pour les besoins de l'analyse nous avons choisi de regrouper (sur une base géographique) les plus petites communes en catégories plus larges, alors que les villes (au sens statistique, c'est-à-dire les communes de plus de 10'000 habitants) apparaissent chacune séparément dans le graphique.

Les différences entre communes sont encore plus marquées que les différences entre partis. De manière générale, on constate que le taux de démission est plus élevé dans les villes que dans les petites communes. Durant la législature 2015-2020, les communes de Onex et Thônex ont affiché les taux de démission les plus élevés (plus de 30%). Viennent ensuite Lancy (29%), Vernier (27%), Ville de Genève (26%) et Carouge (25%). En revanche, le taux de démission moyen est inférieur à 20% dans toutes les petites communes. Cependant, la règle selon laquelle le taux de démission est plus élevé dans les villes que dans les petites communes souffre de nombreuses exceptions: quatre des cinq communes avec le taux de démission le moins élevé sont des villes (Grand-Saconnex, Veyrier, Bernex, Chêne-Bougeries et Versoix). Il semble ainsi que les taux de démission les plus élevés concernent les villes les plus peuplées et les plus denses.

**Graphique 2: Taux de démission par commune ou groupe de communes**



Note: lorsque le nombre d'observations est inférieur à 50, la catégorie concernée est mise entre parenthèses et le pourcentage est à considérer avec prudence; lorsque nombre d'observations est inférieur à 25, nous renonçons à présenter le pourcentage.

Rive gauche-Lac = Anières, Chêne-bourg, Choulex, Cologny, Corsier, Collonge-Bellerive, Hermance, Gy, Jussy, Meinier, Presinge, Puplinge, Vandoeuvres;

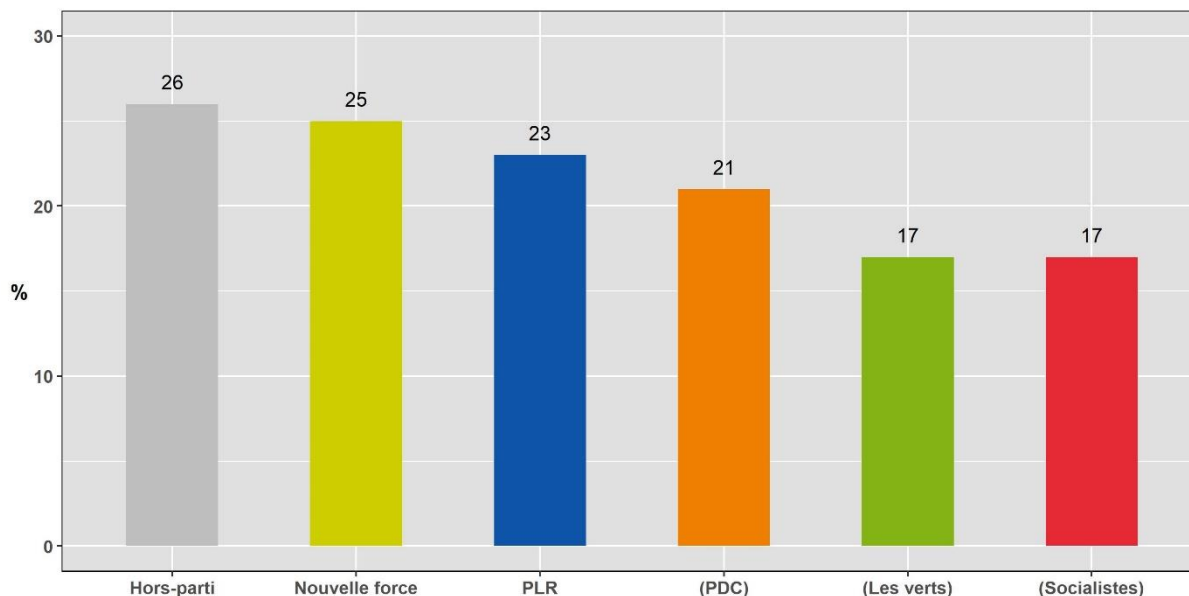
Rive droite-Lac = , Bellevue, Céligny, Collex-Bossy, Genthod, Pregny-Chambésy;

Mandement = Dardagny, Russin, Satigny;

Champagne = Aire-la-Ville, Avully, Avusy, Cartigny, Chancy, Laconnex, Soral.

Le graphique 3 présente le taux de refus parmi les viennent-ensuite, par parti ou groupe politique. On observe à nouveau des différences d'un parti à l'autre. Le taux de refus avoisine 25% parmi les groupements communaux hors-partis, la Nouvelle force, l'entente ou le PLR. Il est inférieur à 20% parmi les Socialistes et les Verts.

**Graphique 3: Taux de refus par parti ou groupe politique**



Note: lorsque le nombre d'observations est inférieur à 50, la catégorie concernée est mise entre parenthèses et le pourcentage est à considérer avec prudence; lorsque nombre d'observations est inférieur à 25, nous renonçons à présenter le pourcentage (c'est le cas ici pour l'Alternative et la Gauche).

Le calcul du taux de refus par commune ou groupe de communes est délicat, car le nombre d'observations sur lequel il repose (viennent-ensuite sollicité.es) est très bas. C'est pourquoi nous avons procédé à un regroupement supplémentaire des communes. A titre indicatif, notons que le taux de refus s'élève à 28.9% en moyenne dans les communes d'Onex, Vernier et Meyrin (prises ensemble), à 25.0% en moyenne dans les communes de Bernex, Carouge, Lancy, Plan-les-Ouates et Veyrier (prises ensemble), à 19.7% en moyenne dans les communes du groupe Rive gauche-Lac, à 18.2% en moyenne dans les communes Rive droite-Lac et à 11.8% en Ville de Genève. Le taux de refus semble tendanciellement plus élevé dans les villes que dans les petites communes, mais il existe à nouveau des exceptions, c'est-à-dire des cas de villes avec peu de refus de mandat (Ville de Genève, mais aussi Grand-Saconnex ou Versoix). En outre, il n'existe pas de lien entre le taux de démission par commune et le taux de refus par commune (coefficient de corrélation de Pearson de 0.15).<sup>8</sup>

### 1.3 Synthèse et comparaisons

Au cours de la législature 2015-2020, le taux de démission au sens strict (non inclus les renoncements au mandat pour cause de déménagement) dépasse légèrement 18% (un peu plus parmi les femmes et un peu moins parmi les hommes. Ce taux est donc bien moins élevé – et bien moins alarmant – que ce qu'un traitement global et indifférencié des statistiques pouvait laisser entendre. Comme c'est souvent le cas en sciences sociales, il est difficile d'apprécier des chiffres – dans le cas d'espèce pour juger si le taux de démission de 18% que nous avons mesuré est raisonnable, élevé ou alarmant – sans disposer de points de comparaison, dans le temps et/ou dans l'espace. Malheureusement, nous n'avons pas pu obtenir des données similaires sur les démissions pour les législatures précédentes et ne sommes donc pas en mesure de mettre les résultats de la législature 2015-2020 en perspective temporelle; il nous

<sup>8</sup> Un coefficient de 0 indique l'absence totale d'association entre deux variables et un coefficient de 1 une association parfaite.

est donc impossible de confirmer (ou d'infirmier) l'existence d'une hausse du taux de démission dans le temps.

Le taux de démission/renoncement augmente de 7 points supplémentaires (à 25%) si l'on inclut dans le calcul les démissions des personnes ayant déménagé en cours de législature. Cependant, il ne nous semble pas justifié de considérer les renoncements pour cause de déménagement comme des démissions, car dans la plupart des cas la démission du Conseil municipal a très vraisemblablement été la conséquence et non la cause du déménagement.<sup>9</sup> Ce dernier constat pointe le problème endémique de manque de logements à Genève, qui augmente la mobilité géographique et contribue ainsi à la volatilité de la composition des Conseils municipaux. Faute de données temporelles, il n'est à nouveau pas possible de savoir si le problème de démission pour cause de déménagement s'est aggravé au cours des dernières législatures.

Quant à la comparaison intercantonale, elle est également limitée par le faible nombre d'études similaires conduites dans d'autres cantons suisses. Une étude conduite dans le canton d'Argovie s'est focalisée sur le système de milice dans les exécutifs communaux (Dlabac et al. 2014). Une autre enquête conduite par l'IDHEAP auprès des secrétaires communaux de 2017 a interrogé ces derniers sur la manière dont les parlements communaux étaient organisés, d'une part, et sur leurs perceptions des problèmes auxquels font face les parlements communaux, d'autre part.

Pour Genève, 27 secrétaires généraux (sur 45 communes) ont répondu à cette enquête.<sup>10</sup> Plusieurs résultats mettent en évidence quelques spécificités des communes genevoises, en comparaison des communes du reste de la Suisse. En ce qui concerne tout d'abord la manière dont le parlement est organisé, alors que dans près d'un tiers des communes suisses ayant participé à l'enquête (100 sur 320) il existe un service du parlement qui assiste le travail des parlementaires, un tel service est présent dans seulement cinq des 27 communes genevoises (soit 19%). Le mode d'organisation des Conseils municipaux, tel que décrit par les secrétaires communaux, ne se distingue par contre guère de celui des autres communes suisses sur d'autres aspects comme l'existence ou non de commissions permanentes (ces dernières existent dans 90% des communes à Genève et dans 78% des communes en Suisse) ou le fait que les partis et/ou groupes parlementaires reçoivent des indemnités (c'est le cas, selon cette enquête, dans 44% des communes genevoises et dans 42% en Suisse).

S'agissant ensuite des problèmes rencontrés par le parlement communal, 30% des secrétaires généraux des communes genevoises ayant participé à l'enquête considèrent que les membres des Conseils municipaux sont surchargés, alors que ce taux est de 19% dans les communes suisses. En revanche, les perceptions des secrétaires généraux des communes genevoises ne se distinguent guère de leurs homologues des autres communes sur d'autres problèmes, en particulier sur la question de savoir s'"il y a trop de démissions au cours de la législature" (37% sont de cet avis à Genève, idem en Suisse en général). De même, la situation décrite par les secrétaires communaux est similaire à Genève et en Suisse en ce qui concerne la "difficulté à trouver des candidat.e.s pour l'élection au parlement communal" (37% pensent que c'est un problème à Genève, idem en Suisse), le fait que "de nombreux élu.e.s ne siègent que pendant une seule législature" (33% à Genève, 27% en Suisse) ou que "la politique locale devient inutilement polarisée" (22% à Genève, 17% en Suisse). Enfin, aucun des secrétaires généraux genevois n'est d'avis qu'"il est difficile pour le parlement d'exercer un contrôle

---

<sup>9</sup> L'article de la Tribune de Genève du 11 mars 2020 qui parle de "débandade" dans les Conseils municipaux inclut les renoncements pour cause de déménagement dans le calcul du nombre de démissions, ce qui gonfle évidemment ce dernier.

<sup>10</sup> Nous remercions le Prof. Andreas Ladner, qui nous a communiqué quelques-uns des résultats de cette enquête.

suffisant sur l'exécutif" (8% en Suisse). Comme nous le verrons plus loin, ce dernier résultat contraste avec l'avis des Conseillers municipaux, qui déplorent au contraire le manque de pouvoir du Conseil municipal face au Conseil administratif.

Dans le canton de Fribourg,<sup>11</sup> depuis le mois d'avril 2016 les préfectures doivent régulièrement communiquer, par le biais d'un programme informatique, les démissions enregistrées dans les conseils communaux (exécutifs) et conseils généraux (législatifs). Par ailleurs, les élu.e.s démissionnaires sont invité.e.s à remplir un questionnaire visant à identifier les motifs des démissions. Ce recensement fait partie d'un catalogue de mesures, que l'Association des communes fribourgeoises et la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts proposent pour soutenir les autorités communales, afin de lutter contre l'augmentation des démissions au sein des conseils communaux et généraux, et de donner aux autorités de nouveaux outils pour éviter les situations de tension.

Au cours de la législature en cours 2016-2021, 22 communes étaient dotées d'un parlement communal, pour un total de 953 sièges.<sup>12</sup> Au 30 juin 2020, 205 démissions avaient été recensées, soit un taux de 21.5%. Cependant, ces chiffres incluent non seulement les démissions stricto sensu, mais aussi les renoncements pour cause de déménagement. Dans le canton de Genève, le taux correspondant est de 24.9%. Notons toutefois que la base de calcul n'est pas identique dans les deux cantons: à Fribourg, le nombre de démissions est rapporté au nombre total de sièges; dans le canton de Genève, selon la méthode présentée plus haut, le nombre de démissions est rapportées au nombre de personnes ayant siégé. Or, ce dernier est plus élevé que le nombre de sièges, puisqu'il cumule les élu.e.s, les élu.e.s en tant que viennent-ensuite et les personnes cooptées. Si on utilise pour Genève le même dénominateur que dans le canton de Fribourg, soit le nombre total de sièges dans les Conseils municipaux (924), le taux de démission/déménagement dans les communes genevoises s'est élevé à 32.9% (304/924), ce qui est sensiblement supérieur au taux enregistré dans le canton de Fribourg.

Selon les informations recueillies auprès des démissionnaires dans les Conseils généraux du canton de Fribourg, les raisons de démissionner les plus fréquemment invoquées concernent la difficulté à concilier activité professionnelle et mandat politique à l'échelon local. Plus précisément, les raisons suivantes ont été recensées (par ordre décroissant de fréquence):<sup>13</sup> raisons professionnelles, raisons personnelles, changement de domicile (déménagement), raisons de santé, surcharge de travail, et manque de motivation.

Le canton de Fribourg ne tient pas, à notre connaissance, de statistiques sur les *refus* de mandat. Sans point de comparaison spatial ou temporel, il est à nouveau difficile d'estimer si le taux de refus de 22% parmi les viennent-ensuite enregistré dans les communes genevoises est élevé ou non. Ce taux semble a priori élevé, s'agissant de personnes qui ont initialement choisi de se porter candidat.e à l'élection. Que ce phénomène frappe davantage les femmes que les hommes est une source supplémentaire de préoccupation, puisque les femmes sont déjà fortement sous-représentées dans les Conseils municipaux. Les résultats de l'enquête auprès des personnes qui ont refusé leur élection, présentés dans la section 2.4, permettront d'identifier les raisons du refus de mandat et, partant, d'apprécier plus finement si et combien il faut se soucier de ce phénomène.

---

<sup>11</sup> Nous remercions M. Gérald Mutrux, Chef du Service des communes du canton de Fribourg, qui nous a communiqué ces précieuses informations, ainsi que Mme Danielle Gagnaux-Morel, Chancelière du canton de Fribourg, qui nous a mis en contact avec M. Mutrux.

<sup>12</sup> De nombreuses communes ne sont pas dotées d'un Conseil général mais fonctionnent sur la base d'une Assemblée communale. Dans les communes dotées d'un Conseil général, le nombre de sièges oscille entre 30 et 80, et est donc généralement plus élevé que dans les communes genevoises.

<sup>13</sup> Informations fournies par courriel de la part du Chef du Service des communes du canton de Fribourg.

## 2. Enquête sur les démissions dans les Conseils municipaux

### 2.1 Dispositif d'enquête et taux de réponse

La population visée par l'enquête par questionnaire s'élevait à 1'318 personnes (918 personnes encore en fonction à la fin de la législature,<sup>14</sup> 221 personnes ayant démissionné en cours de route,<sup>15</sup> 80 personnes ayant abandonné leur mandat pour cause de déménagement et 99 personnes ayant refusé leur mandat). Ces 1'318 personnes ont été contactées par une lettre signée par le Chef du Département de la cohésion sociale et par le Président de l'Association des communes genevoises, les invitant à remplir le questionnaire mis à leur disposition sur internet et leur précisant le code d'accès individuel leur permettant d'y accéder. Pour assurer un taux de réponse élevé, une première lettre de relance, à nouveau co-signée par les deux personnes précitées, a été envoyée aux non-répondant.es trois semaines après le début de l'enquête. Une seconde lettre de relance, signée par le premier auteur du présent rapport, a été envoyée deux semaines plus tard. Au final, l'enquête a été conduite du 22 avril au 4 juin 2020.

Pour 63 personnes, les adresses postales utilisées se sont avérées fausses, si bien que nous ne sommes pas parvenus à contacter ces personnes. Les adresses non valables concernent avant tout les personnes qui avaient quitté le Conseil municipal pour cause de déménagement (26 cas) et les personnes ayant démissionné pour une autre raison (25 cas). Ainsi, le nombre de personnes qui ont pu être contactées s'élève à 1'255. Parmi elles, 877 ont participé à l'enquête. Cependant, 15 questionnaires se sont avérés inexploitable, car remplis de manière très partielle. Le nombre de questionnaires valables se monte ainsi à 862, si bien que le taux de réponse à l'enquête s'élève à 68% (862/1'255). Il s'agit d'un taux plutôt élevé, avec des variations sensibles d'une catégorie de répondant.e.s à l'autre. Le taux de réponse a été le plus élevé parmi les personnes qui ont terminé la législature (72%), puis parmi les démissionnaires (66%), les personnes qui ont déménagé (57%) et les personnes qui ont refusé leur mandat (51%).

En revanche, il n'y a pas de grandes différences dans le taux de réponse d'un parti à l'autre, sauf une exception: le taux de réponse atteint 65% ou davantage pour tous les partis, mais est nettement inférieur parmi les personnes élues sous les couleurs des partis de la Nouvelle force (MCG, UDC et indépendants, 46%). Toutes les communes ou groupes de communes sont également très bien représentés, avec des taux de réponse qui varient de 55% pour la ville de Genève, 56% pour Versoix, 57% pour Grand-Saconnex, 58% pour Meyrin et Vernier, à 75% ou plus pour les communes de Bernex (79%), Chêne-Bougeries (78%), ou Veyrier (76%).

Le questionnaire utilisé pour l'enquête est reproduit en annexe. Il était volontairement assez court et se déclinait en différentes versions, selon le profil des répondant.es tel que défini par leur statut "en amont" (personnes candidates à l'élection de 2015 ou personnes cooptées par la suite) et "en aval" (élu.es ayant siégé jusqu'au bout de la législature ou ayant quitté le Conseil municipal pour cause de déménagement, élu.es ayant démissionné en cours de législature, ou personnes ayant refusé leur élection).

Le temps de réponse moyen au questionnaire s'est élevé à 52 minutes, avec de fortes variations d'une personne à l'autre, principalement dues aux personnes qui ont commencé le questionnaire un jour et l'ont terminé un ou plusieurs jours plus tard. La médiane, plus appropriée dans une telle situation, se

---

<sup>14</sup> Au moment où nous avons constitué la liste des personnes à inclure dans l'enquête, six personnes avaient démissionné mais n'avaient pas été remplacées.

<sup>15</sup> Trois personnes ont démissionné après que nous avons constitué les listes de personnes à interroger.



monte à 13 minutes, ce qui signifie que la personne au milieu de la distribution a pris 13 minutes pour répondre au questionnaire.

## **2.2 Profil socio-démographique des personnes candidates et/ou élues dans un Conseil municipal**

Les questions socio-démographiques intégrées dans le questionnaire nous permettent de décrire le profil des personnes qui ont siégé dans un Conseil municipal entre 2015 et 2020, y inclus les personnes qui étaient candidates mais ont ensuite refusé leur élection.<sup>16</sup> Parmi les 862 personnes ayant répondu à notre enquête, la moyenne d'âge est d'un peu plus de 54 ans. 63% des répondants sont des hommes, 37% sont des femmes. Du point de vue de l'âge et du sexe, l'échantillon des personnes qui ont répondu à notre enquête est donc représentatif de la population des candidat.e.s et de celle des élu.e.s (voir section 1.1).

Parmi les répondant.e.s à l'enquête, on dénombre 71% de personnes mariées (75% pour les hommes, 65% pour les femmes), 15% de personnes divorcées ou séparées (13% pour les hommes, 20% pour les femmes), 12% de célibataires (idem pour hommes et femmes), et 2% de personnes veuves (1% pour les hommes, 3% pour les femmes). Les célibataires, qui constituent 36% de l'électorat genevois, sont donc fortement sous-représentés parmi les élu.e.s communaux. Il en va de même des personnes veuves (6% de l'électorat genevois). A l'inverse, les personnes mariées sont fortement sur-représentées parmi les Conseiller.ères municipaux.ales (les marié.e.s représentent 42% de l'électorat).

Le niveau de formation des élu.e.s communaux est très élevé: selon notre enquête, 43% des personnes qui ont siégé dans un Conseil municipal entre 2015 et 2020 possèdent un titre universitaire, et 24% un titre d'une HES/HEP. Au total, deux tiers des élu.e.s détiennent donc un titre de niveau tertiaire. Cette proportion est bien plus élevée qu'au sein de la population genevoise âgée de plus de 25 ans (44%).<sup>17</sup> On savait que le niveau de formation des personnes siégeant au Grand Conseil (Sciarini 2003) et, plus encore, au parlement fédéral (Pilotti et al. 2010), était très élevé. Notre enquête montre que, dans le canton de Genève, ceci vaut aussi pour les parlements communaux.

Les employé.e.s du secteur public et du secteur privé représentent chacun un quart de l'effectif des élu.es communaux, et les indépendant.e.s et les retraité.s chacun un cinquième (tableau 1). Les personnes en formation sont très minoritaires (en conformité avec la très faible présence de jeunes). Il en va de même des personnes au foyer ou au chômage.

---

<sup>16</sup> A la différence des informations relatives au profil socio-démographique présentés dans la section 1.1., nous considérons ici non seulement les élu.e.s (élu.e.s, viennent ensuite et cooptés), mais aussi les personnes qui ont refusé leur élection (la taille de ce groupe est limité et les personnes qui le composent ont un profil socio-démographique très similaire à celui des élu.e.s).

<sup>17</sup> [https://www.ge.ch/statistique/domaines/apercu.asp?dom=15\\_03](https://www.ge.ch/statistique/domaines/apercu.asp?dom=15_03).

**Tableau 1: Situation professionnelle (part, en %, des personnes dans chaque catégorie)**

Employé.e du secteur public	26
Employé.e du secteur privé	26
Indépendant.e.s/Profession libérale	19
Retraité.e/rentier.ère	20
Au foyer	5
Au chômage	2
En formation	2
Total	100
N	854

### 2.3 Recrutement et mandat

La première partie du questionnaire visait à documenter comment et pourquoi les personnes interrogées se sont portées candidates aux élections de 2015, et à préciser leur éventuelle expérience antérieure en la matière.

En ce qui concerne la décision de se porter candidat.e aux élections communales de 2015, les répondant.e.s se divisent en deux groupes de taille assez égale: Une petite moitié (47%) s'est portée candidate de sa propre initiative et une grosse moitié (53%) a été encouragée à le faire par une autre personne. Au sein de ce second groupe, les sollicitations sont avant tout venues d'un membre du parti ou groupement politique (66% des cas), de l'entourage personnel (ami, famille, 41%), d'un membre d'une association communale (23%), mais très rarement d'un.e collègue de travail (3%).

Parmi les personnes qui étaient candidates aux élections communales de 2015, un peu plus de la moitié (54%) avait déjà exercé un mandat de Conseiller.ère municipal.e: 47% de ces personnes avaient une expérience de un à quatre ans (dont 29% une expérience de quatre ans – très vraisemblablement la législature 2011-2015), 27% une expérience de 5 à 8 ans, 15% de 9 à 12 ans; une personne sur dix (11%) a siégé entre 12 et 24 ans dans un Conseil municipal. Parmi les personnes cooptées (N=79), seulement 15% avaient déjà siégé auparavant dans un Conseil municipal – la moitié pendant quatre ans, l'autre moitié davantage.

Invités à évaluer la pertinence des diverses raisons pouvant amener à se porter candidat.e, les répondant.e.s ont presque tous souscrit à l'idée de "servir leur commune" (tableau 2). Le désir de "porter un projet d'intérêt général" a également été plébiscité, de même que la volonté de "défendre le programme ou les idées du parti ou du groupement". Deux autres raisons sont encore jugées pertinentes ("défendre un enjeu ou quartier spécifique", et "faire des rencontres et tisser des liens"). Seule l'idée d'un mandat communal en tant que tremplin pour une carrière politique a été jugée peu pertinente.

**Tableau 2: Raisons de se porter candidat.e jugées "tout à fait" ou "plutôt" pertinentes (en %)**

Servir ma commune	99
Porter un projet d'intérêt général	83
Défendre le programme et les idées de mon parti ou de mon groupement	73
Défendre un enjeu ou un quartier spécifique	66
Faire des rencontres et tisser des liens	65
Débuter une carrière politique	31
N	Entre 725 et 773

Le tableau 3 montre qu'une nette majorité de candidat.e.s a fait campagne "très activement" ou "assez activement" avant les élections de 2015. Une petite minorité (13%) n'a néanmoins pas fait campagne du tout.

**Tableau 3: Dans quelle mesure a-t-on activement fait campagne pour les élections de 2015 (en %)**

Très activement	32
Assez activement	30
Peu activement	24
Pas fait campagne	13
N	782

Un deuxième module de questions portait sur l'évaluation du mandat de Conseiller.ère municipal.e. Invité.es à évaluer les bénéfices que l'on peut en principe retirer d'un mandat au Conseil municipal (tableau 3), 85% des personnes qui y ont siégé sont "tout à fait" ou "assez" d'accord avec l'idée qu'un tel mandat permet d'"influencer le développement de la commune" et de "connaître de nouveaux réseaux". Une proportion élevée est aussi d'accord que cela "aide à se former en vue d'un autre mandat" et "permet de voir rapidement et concrètement l'effet des décisions prises". En revanche, seule une minorité considère qu'un tel mandat "apporte du prestige".

**Tableau 4: Part (en %) des personnes qui sont "tout à fait" ou "assez" d'accord qu'un mandat au Conseil municipal...**

Permet de connaître de nouveaux réseaux	85
Permet d'influencer le développement de la commune	85
Aide à se former en vue d'un autre mandat politique (au niveau cantonal ou fédéral)	74
Permet de voir rapidement et concrètement les effets des décisions prises	70
Apporte du prestige	28
N	Entre 740 et 800

Des divers domaines sur lesquels le Conseil municipal peut exercer une influence, le budget communal est clairement celui dans lequel les élu.e.s pensent avoir le plus de poids (plus de la moitié des mentions).

**Tableau 5: Domaines où le Conseil municipal a le plus grand poids (en %)**

Le budget communal	56
La politique sociale (crèches, parascolaire, logements sociaux, soutien aux personnes âgées)	11
L'urbanisme	5
La culture	5
La collecte et l'élimination des déchets	2
La sécurité de proximité	2
Le sport	0
N	724

Interrogés sur l'engagement que représente leur mandat au sein du Conseil municipal, une majorité relative des élue.es (44%) a estimé lui consacrer entre 5 et 10 heures par semaine, en moyenne; 38% ont indiqué investir entre une et cinq heures par semaine, et 4% moins d'une heure par semaine. A l'inverse, une petite minorité (14%) disent avoir consacré plus de 10 heures par semaine à leur mandat. Le temps consacré au mandat semble donc assez important.

L'investissement en temps associé à un mandat de Conseiller.ère municipal.e semble poser des problèmes d'organisation, surtout en rapport avec la vie de famille. Selon notre enquête, le mandat a nécessité "beaucoup" d'aménagements dans l'organisation de la vie de famille pour 23% et "un peu" d'aménagements pour 44% des élu.e.s;<sup>18</sup> seulement un tiers des élu.e.s ont répondu que le mandat a nécessité "peu" (22%) ou "pas du tout" (10%) d'aménagements avec la vie de famille.

En comparaison, le mandat semble poser moins de problèmes d'organisation avec la vie professionnelle: pour plus de la moitié des élu.e.s, le mandat n'a guère nécessité d'aménagements des horaires de travail (pour 34% "pas du tout" et pour 26% "peu"). Pour 30% des élu.e.s le mandat a nécessité "un peu" d'aménagements. Il a nécessité "beaucoup" d'aménagements pour seulement 10% d'entre eux.elles.<sup>19</sup>

Notons que la perception des problèmes d'organisation avec la vie de famille et avec la vie professionnelle sont fortement corrélés; les personnes qui rapportent des problèmes d'un type tendent aussi à rapporter des problèmes de l'autre type.<sup>20</sup> Par exemple, la proportion de personnes pour lesquelles le mandat communal a nécessité "beaucoup" d'aménagements dans l'organisation de la vie de famille varie de 10% parmi les personnes pour lesquelles le mandat n'a "pas du tout" nécessité d'aménagements des horaires de travail, à 68% parmi les personnes pour qui le mandat a nécessité "beaucoup" d'aménagements des horaires de travail.

Enfin, nous avons également demandé leur avis aux élu.e.s sur "la manière dont le Conseil municipal de leur commune est organisé (nombre de commissions, fréquence et durée des séances de commission et du Conseil municipal, instruments à disposition des Conseiller/ères municipaux, gestion des temps de parole, etc.)". Selon la réponse à cette question, la manière dont les Conseils municipaux sont organisés donne satisfaction à une large part des personnes qui ont exercé un mandat entre 2015 et 2020 (tableau 6): Seulement 5% des élu.e.s ne sont "pas du tout" et seulement 14% sont "peu"

<sup>18</sup> La proportion de personnes pour qui le mandat a posé "beaucoup" de problèmes d'organisation avec la vie de famille atteint 28% parmi les femmes, contre 20% parmi les hommes; de leur côté, les hommes sont plus nombreux à répondre "un peu" de problèmes d'organisation (46%, contre 40% des femmes).

<sup>19</sup> Pas de différences entre hommes et femmes sur cette question.

<sup>20</sup> Le coefficient statistique gamma, qui mesure le degré d'association entre deux variables ordinales est statistiquement significatif et se monte à 0.66, ce qui est élevé (un coefficient de 1 signale une association parfaite entre deux variables).

satisfaits de la manière dont le Conseil municipal est organisé; 56% des élu.e.s, soit une majorité absolue, sont "assez satisfaits" et 26% sont même "tout à fait" satisfaits.

**Tableau 6: Degré de satisfaction avec la manière dont le Conseil municipal est organisé (en %)**

Pas du tout satisfait	5
Peu	14
Un peu	56
Tout à fait	26
N	811

## 2.4 Démissions et refus de mandat

### *Qui démissionne et qui refuse le mandat?*

Documenter les démissions et les refus de mandat et identifier les facteurs explicatifs sous-jacents est l'objectif prioritaire de cette étude. Nous cherchons pour commencer à examiner si les personnes qui démissionnent ou refusent ont un profil particulier, ou pas. Nous avons déjà vu dans les descriptions générales de la section 1.1 que les femmes avaient une propension légèrement plus élevée que les hommes à démissionner et, plus encore, à refuser un mandat. Nous avons également vu que le taux de démission ne varie guère en fonction de l'âge, si ce n'est que les personnes âgées de 31 à 45 ont plus souvent abandonné leur mandat pour cause de déménagement dans une autre commune. En revanche, le taux de refus est plus élevé parmi les personnes de plus de 45 ans. Nous pouvons donc laisser de côté l'âge et le sexe,<sup>21</sup> pour nous concentrer sur d'autres caractéristiques socio-démographiques mesurées dans notre enquête: l'état civil, le fait d'avoir ou non des enfants à charge, le niveau de formation et la situation professionnelle.

Dans l'ensemble, il existe peu de différences dans les taux de *démission* ou de *refus* selon ces caractéristiques. Ainsi, la propension à démissionner ou à refuser son élection ne varie pas selon l'état civil ou le fait d'avoir un ou des enfants à charge. On n'observe pas non plus de grandes différences dans les taux de démission selon le niveau de formation ou la situation professionnelle. En revanche, nos données suggèrent que le taux de *refus* augmente avec le niveau de formation: ce taux est de 10% parmi les personnes avec une formation élémentaire, 18% parmi celles avec un niveau de formation moyen et 21% parmi celles avec un niveau de formation élevé. De même, le taux de refus varie assez fortement en fonction de la situation professionnelle: 12% parmi les indépendants/profession libérale, 19% parmi les salariés et 31% parmi les retraités. Cependant, il faut considérer les chiffres relatifs au refus de mandat avec prudence, en raison du faible nombre d'observations (dans notre enquête, il y a seulement 46 refus parmi les 218 viennent-ensuite).<sup>22</sup>

Que l'on se soit porté candidat.e. en 2015 de son propre chef ou que l'on ait été encouragé à le faire n'a guère d'incidences sur la propension à démissionner ou à refuser son élection. De même, parmi les personnes qui ont été encouragées à se porter candidate, la propension à démissionner ne varie guère selon la source de cet encouragement. Cette propension est certes légèrement inférieure parmi les personnes qui ont reçu un encouragement de leur famille que parmi celles qui n'en ont pas reçu (13%

<sup>21</sup> Les résultats sont néanmoins très similaires si nous calculons les différences selon l'âge ou le sexe sur la base de notre enquête, ce qui souligne à nouveau sa bonne représentativité.

<sup>22</sup> Notons que les 5 personnes qui ont immédiatement refusé leur élection (en 2015) ont toutes un niveau de formation élevé.

contre 19%), et légèrement supérieure parmi les personnes qui ont reçu un encouragement d'un membre du parti ou groupement politique, que parmi celles qui n'en ont pas reçu (19% contre 12%), mais ces différences sont faibles et non significatives statistiquement.

On n'observe pas non plus de différence dans le taux de démission ou de refus selon que l'on ait déjà siégé dans un Conseil municipal avant 2015 ou non, selon les raisons de se porter candidat.e, ou selon que l'on ait activement fait campagne avant les élections ou non. À en croire ce dernier résultat, les personnes qui ont démissionné en cours de mandat n'étaient pas moins motivées que les autres au début de la législature. Cette interprétation est corroborée par les réponses à une autre question: seule une très faible proportion de personnes qui ont démissionné (14%) indiquent qu'elles savaient déjà lorsqu'elles ont été élues qu'elles ne termineraient pas la législature; pour la grande majorité (86%), la décision de démissionner est venue en cours de législature. De même, selon nos données, la décision de refuser l'élection n'était pas préméditée: seulement 11% des personnes qui ont refusé leur élection savaient dès le départ qu'elles agiraient de la sorte; 89% indiquent que la décision de refuser l'élection est venue plus tard.

Les problèmes de compatibilité entre un mandat au Conseil municipal et l'organisation familiale ne semble pas non plus être une cause majeure de démissions (tableau 7). Le taux de démissionnaires augmente certes en fonction de la sévérité des problèmes d'organisation avec la vie de famille, mais la différence entre les personnes qui indiquent n'avoir "pas du tout" eu de problèmes d'organisation avec la vie de famille et celles qui indiquent avoir eu "beaucoup" de problèmes reste assez modeste (12% de démissionnaires parmi les premières, 22% parmi les secondes). Comme le montre le tableau 7, ces différences sont uniquement dues aux femmes: les taux précités passent de 13% à 26% parmi les femmes, alors que parmi les hommes les taux fluctuent d'une catégorie à l'autre.

**Tableau 7: Proportion de démissionnaires (versus non-démissionnaires ou déménagement) en fonction des problèmes d'organisation de la vie de famille (en %, N entre parenthèses)**

	Total	Hommes	Femmes
Pas du tout de problèmes	12 (273)	16 (54)	13 (30)
Peu	13 (214)	13 (119)	16 (63)
Un peu	20 (245)	16 (240)	16 (120)
Beaucoup de problèmes	22 (81)	13 (104)	26 (84)

Le lien entre problèmes d'organisation avec les horaires de travail et mandat municipal est encore plus ténu (tableau 8). Seules les personnes qui déclarent avoir eu "beaucoup" de problèmes se démarquent et présentent une propension plus élevée à démissionner. Le lien entre problèmes de compatibilité avec la vie professionnelle et démission est à nouveau plus marqué parmi les femmes: le taux de démissionnaires passe de 10% parmi celles qui n'ont "pas du tout" eu de problème à 35% parmi celles qui en ont eu "beaucoup", alors que les taux fluctuent à nouveau sans tendance claire parmi les hommes.

**Tableau 8: Proportion de démissionnaires (versus non-démissionnaires ou déménagement) en fonction des problèmes avec les horaires de travail (en %, N entre parenthèses)**

	Total	Hommes	Femmes
Pas du tout de problèmes	13 (84)	14 (160)	10 (113)
Peu	16 (182)	10 (151)	21 (63)
Un peu	14 (360)	18 (153)	23 (92)
Beaucoup de problèmes	21 (188)	15 (52)	35 (29)

Enfin, bien que les élu.e.s soient dans l'ensemble satisfaits de la manière dont le Conseil municipal est organisé (voir tableau 6), il existe un lien assez étroit entre le degré de satisfaction avec la manière dont le Conseil municipal est organisé et la propension à démissionner (tableau 9): la proportion de démissionnaires est de 10% parmi les personnes qui sont "très satisfaites" de l'organisation du Conseil municipal, mais dépasse 20% parmi les personnes "peu" ou "pas du tout" satisfaites.

**Tableau 9: Proportion de démissionnaires (versus non-démissionnaires ou déménagement) en fonction du degré de satisfaction avec l'organisation du Conseil municipal (en %, N entre parenthèses)**

Pas du tout satisfait	26	(38)
Peu satisfait	23	(112)
Assez satisfait	16	(451)
Très satisfait	10	(210)

#### *Raisons de démissionner ou de refuser un mandat*

Le troisième module du questionnaire portait plus directement sur les raisons pouvant être à l'origine d'une démission ou d'un refus de mandat. Les participant.es à l'enquête ont été invité.es à évaluer le degré de pertinence de différentes raisons possibles de démission, à partir d'une liste qui leur était soumise. La même liste de raisons a aussi été soumise, de manière hypothétique, à l'évaluation des personnes qui n'ont pas démissionné. La formulation de la question est de ce fait légèrement différente pour les personnes qui ont effectivement démissionné (usage de l'imparfait) et pour celles qui sont allées au bout de leur mandat (usage du conditionnel) – voir questionnaire en annexe. Enfin, la même liste de raisons a aussi été soumise à l'évaluation des personnes qui ont refusé leur mandat – en tant que raisons possibles du refus.

Dans un premier temps, le tableau 10 présente les résultats pour les démissionnaires, d'un côté, et les non-démissionnaires et les personnes qui ont déménagé, de l'autre. Parmi les *démissionnaires*, aucune des raisons incluses dans notre liste ne s'impose comme *la* raison de démissionner; aucune raison n'est jugée "tout à fait" ou "plutôt" pertinente par plus de la moitié des démissionnaires.

La raison de démissionner jugée pertinente par le plus grand nombre de personnes est le manque de pouvoir du Conseil municipal (notamment face au Conseil administratif) et le mauvais climat au sein du Conseil municipal. Chacune de ces raisons est jugée "tout à fait" ou "plutôt" pertinente par 44% des

démissionnaires.<sup>23</sup> Les raisons personnelles (maladie, fatigue, etc.) et le manque de compétences de la commune face au canton suivent de près: près de 40% des répondant.es les jugent "tout à fait" ou "plutôt" pertinentes. Le mauvais climat au sein du parti ou groupement vient en cinquième position, devant l'incompatibilité du mandat avec la vie de famille et l'incompatibilité du mandat avec la vie professionnelle. Les autres raisons (manque de reconnaissance du statut de Conseiller.ère municipale, insatisfaction des citoyen.nes, niveau insuffisant des rémunérations) apparaissent moins pertinentes. Enfin, tant la complexité/technicité des dossiers que les critiques de médias sont vus comme des raisons pertinentes par une très petite minorité de démissionnaires.

A la lecture de ces résultats, on peut conclure que les causes des démissions sont variées, et s'articulent autour de trois axes principaux: le sentiment de frustration ressenti par les élu.es dans l'exercice de leur mandat, en raison de la faiblesse du Conseil municipal vis-à-vis du Conseil administratif et du faible pouvoir des communes; les relations interpersonnelles (mauvais climat au sein du Conseil municipal ou au sein du parti ou groupement); les raisons personnelles. En comparaison, et en conformité avec l'analyse plus haut (voir tableaux 7 et 8), les problèmes d'organisation (avec la vie de famille ou avec la vie professionnelle) semblent être un facteur explicatif plus secondaire des démissions, tandis que les autres raisons envisagées ne semblent pas avoir joué de rôle – ou seulement parmi quelques personnes.

Les démissionnaires avaient encore la possibilité d'ajouter une autre raison de démissionner que celles prévues dans notre liste. La raison la plus fréquemment citée est l'incompatibilité avec la vie professionnelle, puis le double mandat, l'âge, les problèmes au sein du parti et la nécessité de déménager. Cependant, la fréquence de citations de ces raisons reste modeste et ne modifie donc pas les conclusions ci-dessus.

Les réponses des personnes qui n'ont *pas démissionné* ou qui se sont désistées pour cause de *déménagement* offrent une image différente de celle des démissionnaires. D'une part, pour toutes les raisons de démissionner évoquées sauf une, le pourcentage de personnes qui les jugent "tout à fait" ou "plutôt" pertinentes est plus élevé parmi les non-démissionnaires, que parmi les démissionnaires. Ce résultat peut sembler surprenant, mais il est en fait plausible, compte tenu du caractère très hypothétique de l'évaluation faite par les non-démissionnaire ("la raison X pourrait-elle être pertinente si je devais démissionner").

D'autre part, "l'ordre de pertinence" n'est pas non plus le même parmi les non-démissionnaires, que parmi les démissionnaires. Parmi les non-démissionnaires, la raison de démissionner qui recueille le plus de soutien (elle est jugée pertinente par deux tiers des répondants) est le manque de compétences de la commune face au canton – une raison qui n'arrive qu'en quatrième position parmi les démissionnaires. Cette raison précède de peu le manque de pouvoir du Conseil municipal face au Conseil administratif (sur ce plan, les démissionnaires et les non-démissionnaires sont à l'unisson). A contrario, le mauvais climat au sein du Conseil municipal ou au sein du parti ou groupement apparaissent, en termes relatifs, comme des raisons de démissionner moins pertinentes aux yeux des non-démissionnaires que des démissionnaires. Les deux groupes convergent néanmoins à nouveau en

---

<sup>23</sup> Le manque de pouvoir du Conseil municipal semble néanmoins une raison (encore) plus pertinente de démissionner que le mauvais climat au sein du Conseil municipal: la première est considérée comme "tout à fait" pertinente par 27% des démissionnaires, contre 22% pour la seconde.



ce qui concerne la pertinence plus limitée (pour ne pas dire marginale) des autres raisons de démissionner soumises à évaluation.<sup>24</sup>

**Tableau 10: Raisons de démissionner jugées "tout à fait" ou "plutôt" pertinentes (en %)**

	Démissionnaires	Non démissionnaires/ déménagement
Manque de pouvoir du Conseil Municipal	44	61
Mauvais climat au Conseil Municipal	44	42
Raisons personnelles (maladie, fatigue, etc.)	40	54
Manque de compétences de la commune face au canton	39	68
Mauvais climat au sein du parti ou groupement	36	42
Difficultés d'organisation avec vie de famille	30	39
Difficultés d'organisation avec horaires de travail	28	37
Manque de reconnaissance du statut de Conseiller.ère municipal.e	18	30
Niveau insuffisant des rémunérations	16	21
Insatisfaction des citoyen.nes	15	29
Trop grande complexité/technicité des dossiers	10	16
Critiques des médias	8	17
Autre	43 <sup>1</sup>	9 <sup>2</sup>
N	Entre 109 et 118	Entre 605 et 651

<sup>1</sup>Dans un ordre décroissant: 1. Incompatibilité avec vie professionnelle, 2. Double mandat, 3. Problèmes au sein du parti, 4. Âge/volonté de laisser la place aux jeunes, 5. Mauvais rapports avec le CA, 6. Raisons personnelles/projets de vie

<sup>2</sup>Dans un ordre décroissant: 1. Mauvais rapports avec le CA, 2. Inefficacité du CM, 3. Déménagement/Difficulté de trouver un logement dans la commune, 4. Âge/volonté de laisser la place aux jeunes, 5. Problèmes au sein du parti, 6. Raisons personnelles/projets de vie

Parmi les démissionnaires, on note quelques différences dans l'évaluation de la pertinence de raisons de démissionner entre les hommes et les femmes (tableau 11). De manière générale, les hommes jugent plus fréquemment ces raisons pertinentes que les femmes. Ceci vaut, en particulier, pour le manque de pouvoir du Conseil municipal, le manque de compétences de la commune face au canton, le mauvais climat au sein du parti ou groupement et les difficultés d'organisation avec la vie de famille.

Parmi les non-démissionnaires, les hommes sont plus sensibles au manque de compétences de la commune face au canton, tandis que les femmes sont plus sensibles au mauvais climat au sein du Conseil municipal ou au sein du parti ou groupement, ainsi qu'aux éventuelles raisons personnelles de démissionner.

<sup>24</sup> En réponse à la question "autre raison", les non-démissionnaires ont pointé les mauvais rapports ou avec le Conseil administratif ou à la toute-puissance de celui-ci, puis l'inefficacité et la lenteur du Conseil municipal, la nécessité de déménager, l'âge et la volonté de laisser la place aux jeunes.

**Tableau 11: Raisons de démissionner jugées "tout à fait" ou "plutôt" pertinentes, selon le sexe (en %)**

	Démissionnaires		Non démissionnaires/ déménagement	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Manque de pouvoir du Conseil Municipal	52	31	61	61
Mauvais climat au Conseil Municipal	46	43	39	48
Manque de compétences de la commune face au canton	42	35	73	58
Raisons personnelles (maladie, fatigue, etc.)	41	40	50	61
Mauvais climat au sein du parti ou groupement	39	31	29	39
Difficultés d'organisation avec vie de famille	33	25	39	40
Difficultés d'organisation avec horaires de travail	26	31	37	39
Manque de reconnaissance du statut de Conseiller.èr.e	22	13	30	29
Niveau insuffisant des rémunérations	18	13	23	19
Insatisfaction des citoyen.nes	16	13	28	31
Trop grande complexité/technicité des dossiers	9	12	14	21
Critiques des médias	6	11	18	15
Autres	52	21	9	8
N	Entre 61 et 69	Entre 47 et 50	Entre 394 et 437	Entre 208 et 235

Les raisons de *refuser* le mandat de Conseiller municipal jugées le plus fréquemment pertinentes se différencient des raisons citées le plus fréquemment par les démissionnaires (tableau 12). D'une part, les raisons personnelles sont citées comme "tout à fait" ou "plutôt" pertinentes par près d'un.e refusant.e sur deux. Les problèmes d'incompatibilité avec la vie de famille ou avec la vie professionnelle viennent juste après (près de 40% de refusant.e.s les jugent pertinentes). D'autre part, le manque de compétences ou de pouvoir du Conseil municipal, ainsi que le mauvais climat au sein du Conseil municipal, qui figuraient en tête de liste des raisons les plus fréquemment citées par les démissionnaires, semblent avoir joué un rôle plus secondaire dans les refus de mandat. En revanche, démissionnaires et refusants convergent dans leur évaluation des autres facteurs explicatifs: les facteurs qui arrivaient en queue de liste en tant que raisons de démissionner (manque de reconnaissance, insatisfaction des citoyen.nes, rémunération, complexité des dossiers, critique des médias) se retrouvent également en queue de liste en tant que raisons de refuser le mandat.

Selon ces résultats, les principales raisons de refuser le mandat tiennent donc aux changements qui se sont opérés, pour les personnes concernées, entre le moment où elles se sont portées candidates et le moment où elles ont été invitées à rejoindre le Conseil municipal: que ce soit pour des raisons de santé ou d'incompatibilité avec la vie de famille ou professionnelle, ces personnes n'avaient plus la disponibilité nécessaire à l'acceptation du mandat.

**Tableau 12: Raisons de refuser le mandat jugées "tout à fait" ou "plutôt" pertinentes (en %)**

Raisons personnelles (maladie, fatigue, etc.)	(45)
Incompatibilité du mandat avec vie professionnelle	(39)
Incompatibilité du mandat avec vie de famille	(38)
Manque de pouvoir du Conseil Municipal	(28)
Mauvais climat au Conseil Municipal	(27)
Manque de compétences de la commune face au canton	(25)
Mauvais climat au sein du parti ou groupement	(19)
Manque de reconnaissance du statut de Conseiller.ère municipal.e	(19)
Insatisfaction des citoyen.nes	(19)
Niveau insuffisant des rémunérations	(12)
Trop grande complexité/technicité des dossiers	(7)
Critiques des médias	(10)
Autre	(23) <sup>25</sup>
N	Entre 40 et 44

Note: comme le nombre d'observations est inférieur à 50, les chiffres sont mis entre parenthèses et sont à considérer avec prudence.

## 2.5 Evaluation des mesures correctives

La dernière question incluse dans le questionnaire visait à évaluer le soutien aux éventuelles mesures correctives, c'est-à-dire des mesures qui permettraient a priori de réduire le nombre de démissions dans les législatifs communaux.<sup>26</sup> Les personnes interrogés étaient invitées à indiquer si et dans quelle mesure elles étaient favorables à ces mesures (tableau 13).

La plupart des répondant.es sont favorables à la mise en place de mesure visant à mettre sur pied des modules de formation pour les nouveaux élus, en particulier sur les finances communales (87%) ou des séances d'information et d'échanges portant notamment sur les compétences communales en matière d'urbanisme (86%). Les répondant.es sont plus partagés en ce qui concerne des mesures qui viseraient à valoriser le travail des Conseiller.ère.s municipaux par des moyens symboliques (47% d'approbation). Il en va de même en ce qui concerne une éventuelle augmentation des jetons de présence (47%). Enfin, les deux dernières mesures envisagées sont sèchement rejetées: l'idée d'engager un processus de fusion de communes est rejetée par plus de deux tiers des répondant.e.s et celle consistant à réduire le nombre de siège dans les Conseils municipaux par plus de quatre cinquièmes des répondant.e.s.

<sup>25</sup> Dans la catégorie "autre", la seule raison évoquée par plusieurs personnes est le manque de soutien du parti ou groupement politique. Les autres raisons (déménagement, double mandat, âge, etc.) ne sont citées que par une personne.

<sup>26</sup> Une partie de ces mesures ont été discutées au sein d'un groupe de travail mis sur pied par le Département de la cohésion sociale et l'Association des communes genevoises.

**Tableau 13: Evaluation des mesures correctives jugées "tout à fait" ou "plutôt" favorables (en %)**

Proposer des modules de formations aux candidat.es	87
Proposer des séances d'information et d'échanges (notamment sur les compétences en matière d'urbanisme)	86
Valoriser la reconnaissance du travail des Conseiller.ère.s municipaux	48
Augmenter le montant des jetons de présence	47
Engager un processus de fusion de communes	33
Réduire le nombre de sièges du Conseil Municipal	18
N	Entre 778 et 826

Une analyse complémentaire, non présentée ici, montre que les démissionnaires et les non-démissionnaires convergent dans leur évaluation des mesures correctives, sauf une exception: près de la moitié (45%) des démissionnaires sont favorables à un processus de fusion de communes, contre seulement 30% des non-démissionnaires

## 2.6 Synthèse et recommandations

Selon notre enquête, la propension à *démissionner* ne varie guère en fonction de l'état civil, du fait d'avoir un ou des enfants à charge, du niveau de formation, de la situation professionnelle. Elle ne diffère pas non plus selon que l'on ait déjà siégé dans un Conseil municipal avant 2015 ou non, que l'on se soit porté candidat.e. en 2015 de son propre chef ou que l'on ait été encouragé à le faire, ou selon que l'on ait activement fait campagne avant les élections ou pas. En outre, pour la très grande majorité des démissionnaires, la décision de démissionner est venue en cours de législature. Ces résultats suggèrent d'une part que la décision de démissionner n'était pas préméditée, et d'autre part que la propension à démissionner n'est déterminée ni par l'expérience antérieure, ni par le processus de recrutement, ni par le degré de motivation initial.

Les problèmes de compatibilité entre un mandat au Conseil municipal et l'organisation familiale ou entre un mandat et la vie professionnelle ne semble pas non plus être une cause majeure de démissions: la propension à démissionner n'augmente que légèrement avec le degré de sévérité (perçue) des problèmes d'organisation avec la vie de famille, et pas du tout avec le degré de sévérité (perçue) des problèmes d'organisation avec les horaires de travail. En revanche, bien que les élu.e.s soient dans l'ensemble satisfaits de la manière dont le Conseil municipal de leur commune est organisé, la propension à démissionner augmente avec leur degré d'insatisfaction avec l'organisation du Conseil municipal.

Le sentiment de frustration né de la faiblesse du Conseil municipal vis-à-vis du Conseil administratif et du faible pouvoir des communes face au canton, les relations interpersonnelles (mauvais climat au sein du Conseil municipal ou au sein du parti ou groupement) et les raisons personnelles sont les trois types de raisons citées le plus fréquemment par les *démissionnaires*. En comparaison, les problèmes d'organisation (avec la vie de famille ou avec la vie professionnelle) semblent être un facteur explicatif plus secondaire des démissions, tandis que les autres raisons soumises à évaluation (manque de reconnaissance du statut de Conseiller.ère municipal.e, insatisfaction des citoyen.nes, niveau insuffisant des rémunérations, complexité/technicité des dossiers, critiques de médias) ne semblent pas avoir joué de rôle.

Parmi les *non-démissionnaires*, les deux raisons qui pourraient justifier une démission les plus fréquemment citées sont le manque de compétences de la commune face au canton et le manque de pouvoir du Conseil municipal face au Conseil administratif. Ceci met en évidence la nature structurelle

des problèmes auxquels font face les Conseils municipaux et les communes. En revanche, les non-démissionnaires sont – assez logiquement – moins sensibles que les démissionnaires au mauvais climat au sein du Conseil municipal ou du parti.

La propension à *refuser son élection* est plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes et tend à augmenter avec l'âge et le niveau de formation. Cette propension est en outre plus marquée parmi les personnes sans expérience antérieure dans un Conseil municipal. Les "raisons personnelles" sont les raisons de *refuser* le mandat de Conseiller municipal citées le plus fréquemment par les personnes ayant effectivement refusé leur mandat. Les problèmes d'incompatibilité avec la vie de famille ou avec la vie professionnelle viennent juste après. En revanche, le manque de compétences ou de pouvoir du Conseil municipal, ainsi que le mauvais climat au sein du Conseil municipal ou du parti semblent jouer un rôle plus secondaire dans les refus de mandat. Ainsi, les principales raisons de refuser le mandat semblent être dues aux changements qui se sont opérés, pour les personnes concernées, entre le moment où elles se sont portées candidates et le moment où elles ont été invitées à rejoindre le Conseil municipal.

Enfin, invité.e.s à indiquer leur degré de soutien à des mesures qui viseraient à réduire le nombre de démissions dans les Conseils municipaux, les répondant.e.s plébiscitent l'idée d'organiser des modules de formation pour les nouveaux élus et des séances d'information et d'échanges portant notamment sur les compétences communales en matière d'urbanisme. Les répondant.es sont plus partagés en ce qui concerne des mesures qui viseraient à valoriser le travail des Conseiller.ère.s municipaux par des moyens symboliques ou pécuniers (jetons de présence), et rejettent sèchement des mesures plus drastiques consistant à réduire le nombre de siège dans les Conseils municipaux ou à engager un processus de fusion de communes.

La nature des principales raisons à l'origine des démissions qui émergent de notre enquête (mauvais climat au sein du Conseil municipal ou du parti/groupement, d'un côté, et frustration face au manque de pouvoir du Conseil municipal et de compétences de la commune, de l'autre) limitent les possibilités de correction. Il n'est, en effet, guère possible d'agir, de l'extérieur et par des moyens de type organisationnel, pour améliorer le climat de travail au sein d'un Conseil municipal ou d'un parti. D'ailleurs, selon notre enquête, la manière dont les Conseils municipaux sont organisés donnent largement satisfaction. A plus forte raison, modifier le rapport de forces entre Conseil municipal et Conseil administratif, ou entre communes et canton, nécessiterait des réformes institutionnelles de grande ampleur.

Sur la base de notre étude, nous recommandons néanmoins les mesures suivantes:

- Collecter, de manière systématique et sur une base informatisée, des données sur les démissions et les refus de mandat, sur le modèle mis en œuvre dans le canton de Fribourg. Cette mesure est essentielle afin de pouvoir suivre de manière plus fine l'évolution des statistiques de démissions et refus.

- Mettre en œuvre le programme de formation des élu.e.s ainsi que les séances d'information et d'échange prévus par le Département de la cohésion sociale et l'Association des communes genevoises. Même si les problèmes de surcharge ou de manque de compétences ne semblent, selon notre enquête, pas être les raisons prioritaires des démissions, de telles séances auraient l'avantage de mieux préparer les personnes fraîchement élues aux tâches qui les attendent. Elles permettraient aussi de les rendre d'emblée attentives à la portée et aux limites des prérogatives du Conseil municipal, et de limiter ainsi le sentiment de frustration ultérieur.

- Développer l'infrastructure (type "service du parlement") afin d'assister les élu.e.s des Conseils municipaux dans l'exercice de leur mandat. Cette mesure ne permettra certes pas de corriger les asymétries structurelles de pouvoir précitées (entre le Conseil municipal et le Conseil administratif, et entre les communes et le canton), mais elle permettra au moins d'améliorer la qualité et l'efficacité du travail parlementaire.

- Réfléchir aux mesures (notamment en ce qui concerne les horaires des séances) qui permettraient d'améliorer la compatibilité entre mandat au Conseil municipal et vie de famille / activité professionnelle. Si cette question d'incompatibilité n'apparaît pas comme une raison prioritaire de démissionner, elle figure par contre en tête de liste des raisons de refuser le mandat. De plus, le problème d'incompatibilité se pose vraisemblablement en amont des élections, au niveau du recrutement des candidats et, plus encore, des candidates. Les femmes sont en effet fortement sous-représentées sur les listes électorales et, par conséquent, parmi les élu.e.s. Le fait que le taux de refus de mandat soit plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes accentue encore le problème.

### 3. Démissions dans les exécutifs communaux

#### 3.1 Statistiques des démissions (législature 2015-2020)

Selon la liste qui nous a été transmise, la législature 2015-2020 a aussi été marquée par un nombre assez élevé de démissions parmi les membres d'un Conseil administratif et les maires et adjoint.es. Il y aurait en effet eu 15 démissions, sur un total de 137 sièges, soit 10.9%. Cependant, le nombre de démissions inclut trois personnes qui ont démissionné de leur siège d'adjoint.e afin de reprendre le siège de maire suite à la démission de celui-ci et une personne qui a quitté l'exécutif communal au profit de l'exécutif cantonal. Il paraît à nouveau inapproprié de comptabiliser ces promotions comme des démissions. Selon notre décompte, le nombre de démissions a ainsi été de 11 au total, soit un taux de 8.0% (tableau 14).<sup>27</sup> Le taux de démission est légèrement plus élevé parmi les adjoint.es (10.4%) que parmi les maires (6.7%) ou les Conseiller.ères administratif.ves (6.8%). Parmi les 11 personnes ayant démissionné, huit étaient actives dans une commune avec un système maire-adjoint. Plus généralement, on observe que les démissions dans les exécutifs communaux ont avant tout touché des petites communes. Il n'y a eu qu'un seul cas de démission dans une ville.

**Tableau 14: Démissions effectives parmi les exécutifs communaux (législature 2015-2020)**

Fonction	Nombre de démissions	Nombre de sièges dans les exécutifs communaux	Taux de démission
Conseiller.ère administratif.ve	3	44	6.8%
Maire	3	45	6.7%
Adjoint.e	5	48	10.4%
Total	11	137	8.0%

Parmi les 11 démissions comptabilisées, une a été consécutive à un problème de santé et deux à un déménagement hors du canton. Il restait donc huit personnes, avec lesquelles nous pouvions envisager un entretien.

#### 3.2 Entretiens avec les démissionnaires des exécutifs communaux

Nous avons pu mener un entretien avec cinq des huit personnes démissionnaires mentionnées précédemment. Une personne a refusé de nous répondre et deux n'ont pas répondu à notre sollicitation (une via email et une via la mairie dans laquelle la personne avait officié). Parmi les cinq personnes avec lesquelles nous avons conduit un entretien, trois étaient des adjoint.e.s et deux des conseiller.ère.s administratif.ve.s). Pour quatre personnes sur cinq, la législature 2015-2020 constituait leur premier mandat au sein de l'exécutif communal.

Les entretiens ont eu lieu par téléphone et ont duré entre 15 et 40 minutes. Le format de l'entretien était ouvert mais structuré: nous avons posé trois blocs de questions ouvertes. Le premier bloc

---

<sup>27</sup> La statistique des démissions collectée par le canton de Fribourg couvre aussi les exécutifs communaux. Le recensement qui nous été fourni fait état (au 30 juin 2020) de 225 démissions depuis le début de la législature en 2016, pour un total de 927 sièges,<sup>27</sup> soit un taux de démission de 24.3%, qui est donc sensiblement plus élevé que dans le canton de Genève.

s'intéressait à la carrière politique des personnes interviewées, aux raisons de leur candidature à l'exécutif communal et à leur expérience au sein de cet exécutif. Un deuxième bloc portait sur les raisons de leur démission. Enfin un troisième bloc questionnait la différence entre le système maire-adjoints et le système de Conseil administratif et le scénario du passage de l'un à l'autre dans les petites communes. Nous présentons ci-dessous une synthèse des informations tirées de ces cinq entretiens. Compte tenu du nombre limité d'entretiens, cette synthèse doit être considérée avec prudence et a une vocation illustrative avant tout.

### *Candidature et mandat*

Toutes les personnes interrogées ont eu une expérience de conseiller.ère municipal.e avant leur élection à l'exécutif. Une seule d'entre elles avait déjà siégé au sein de l'exécutif au cours de la précédente législature. Pour les cinq répondant.e.s, se rendre utile pour la commune et ses habitant.e.s, voir la politique communale à un autre niveau, et développer des projets et les mettre en œuvre (et plus seulement les discuter comme c'est le cas pour le Conseil municipal) sont les principales raisons qui les ont poussées à se porter candidat.e à l'exécutif.

Si toutes les personnes interrogées s'attendaient à devoir affronter une charge de travail élevée, elles notent qu'un mandat au sein de l'exécutif prend beaucoup plus de temps que ce qui est annoncé. Il s'agit d'une fonction avec un agenda chargé et des tâches parfois compliquées. En revanche, leurs avis divergent en ce qui concerne l'assistance dont elles ont pu disposer de la part du secrétariat et des services municipaux. Pour une partie des personnes interrogées, l'aide était suffisante et le personnel communal très compétent. Pour d'autres personnes, il y a eu durant leur mandat des épisodes qui ont montré certains manquements au niveau des services, en particulier dans la gestion de projets complexes en matière d'urbanisme ou d'aménagement du territoire, ou en lien avec les aspects juridiques des dossiers.

Toutes les personnes interviewées s'accordent pour considérer qu'être à l'exécutif implique parfois de prendre des décisions sans pour autant être armé à la faire, et qu'il s'agit d'une position stressante et quelque peu ingrate, pour laquelle il ne faut pas s'attendre à trop de reconnaissance. Toutefois, pour la majorité des personnes interrogées, réussir à répondre aux problèmes et à mettre en place des solutions est un bel accomplissement personnel.

Enfin, les relations avec les autres membres de l'exécutif, le personnel communal et le Conseil municipal ont été bonnes pour certains personnes et mauvaises pour d'autres.

### *Raisons des démissions*

Parmi les cinq personnes que nous avons interrogées, les raisons de démissionner varient sensiblement d'un cas à l'autre. Deux personnes ont démissionné suite à un problème de santé en lien avec leur mandat. Une autre personne, adjointe au maire, a démissionné à cause de mauvaises relations avec le maire. Pour une quatrième personne, c'est avec les membres de son parti que les relations se sont détériorées, au point de l'amener à démissionner. Enfin, une personne, qui savait qu'elle ne se représenterait pas car elle souhaitait déménager, a démissionné avant la fin de la législature, lorsqu'une opportunité de déménagement s'est présentée.

Compte tenu de la diversité des cas, il est difficile d'identifier *la* raison qui expliquerait les démissions dans les exécutifs communaux. Ceci, conjuguées au nombre limité d'entretien que nous avons pu



conduire, invite à la prudence dans les conclusions à tirer. Il semble toutefois que des problèmes de nature "relations interpersonnelles" sont un facteur important de démission. Et il semble ensuite que le contexte spécifique aux communes connaissant le système maire-adjoint est plus propice à ce type de problèmes. A ce titre, il est intéressant de noter que les personnes interrogées, qui ont toutes connu le système maire-adjoint, considèrent de manière unanime qu'il existe une trop grande différence de pouvoir entre le maire et ses adjoint.e.s. Même si cette différence n'a pas été la raison principale de la démission des trois adjoint.es que nous avons interrogé.e.s, elle a été longuement discutée lors de nos entretiens.

#### *Passage du système maire-adjoint au système de Conseil administratif*

Les cinq personnes interrogées se sont toutes déclarées très favorables à l'abandon du système maire-adjoint au profit du système de Conseil administratif dans les petites communes. Selon elles, le système maire-adjoint donne trop de pouvoir au maire et pas suffisamment aux adjoint.e.s. Plusieurs personnes ont mentionné la "toute puissance du maire", qui peut en réalité tout imposer, et ont dénoncé les effets néfastes de l'asymétrie de pouvoir entre le maire et ses adjoint.e.s. Selon une vision unanime, le passage à un système de Conseil administratif aurait plusieurs effets vertueux: décharger le maire, donner plus de responsabilités aux autres membres de l'exécutif, réduire les risques de conflit au sein de l'exécutif, renforcer l'engagement des personnes élues dans les exécutifs communaux, assurer un meilleur partage des tâches entre les trois membres de l'exécutif et, au final, garantir un meilleur fonctionnement de celui-ci.

## Références bibliographiques

Dlabac, O., Rohner, A., Zenger, T. and Kübler, D. (2014). *Die Milizorganisation der Gemeindeexekutiven im Kanton Aargau: Rekrutierungsprobleme und Reformvorschläge*. Zentrum für Demokratie Aarau Studienberichte des Zentrums für Demokratie Aarau, Nr. 4.

Pilotti, A., Mach, A. and Mazzoleni, O. (2010). Les parlementaires suisses entre démocratisation et professionnalisation, 1910-2000. *Swiss Political Science Review* 16(2): 211-245.

Sciarini, P. (2003) "Etude de la composition socio-professionnelle du Grand Conseil du canton de Genève et des conditions dans lesquelles les député-e-s exercent leur mandat". Lausanne: IDHEAP ([http://ge.ch/grandconseil/data/divers\\_publication\\_pdf/2003\\_10\\_rapport\\_com\\_idheap\\_2003\\_11.pdf](http://ge.ch/grandconseil/data/divers_publication_pdf/2003_10_rapport_com_idheap_2003_11.pdf)).

## Annexe

### Annexe 1: Questionnaire

#### 1a. Module "recrutement" pour les candidat.es de 2015 (y inclus les refus de mandat)

- Lorsque vous vous êtes porté(e) candidat(e) à l'élection du Conseil Municipal, était-ce sur votre propre initiative ou avez-vous été encouragé(e) à le faire par une autre personne (ami(e) ou membre d'un parti ou d'une association) ?

- a) Il s'agissait d'une initiative personnelle
- b) J'ai été encouragé(e) par une autre personne

- Si a): Qui vous a encouragé(e) à vous porter candidat(e) ?

	OUI	NON
Un membre de la famille ou un(e) ami(e)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un(e) collègue de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un membre de votre parti ou de votre groupement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un membre d'une association communale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Si "autre": Qui d'autre vous a encouragé(e) à vous porter candidat(e) ?

\_\_\_\_\_

- Avant la dernière législature 2015-2020, aviez-vous déjà siégé dans un Conseil municipal (dans votre commune actuelle ou dans une autre) ?

- Oui
- Non

- Si Oui: Combien d'années au total aviez-vous siégé dans un Conseil municipal, avant la législature 2015-2020 ?

\_\_\_\_\_

- Dans quelle mesure les raisons suivantes pouvant expliquer que l'on se porte candidat(e) au Conseil Municipal ont-elles été pertinentes dans votre cas ? (Modalités de réponse: pas du tout pertinent , plutôt pas pertinent , plutôt pertinent , tout à fait pertinent, Ne sait pas)

- Servir ma commune
- Faire des rencontres et tisser des liens
- Débuter une carrière politique
- Défendre un enjeu ou un quartier spécifique
- Porter un projet d'intérêt général
- Défendre le programme et les idées de mon parti ou de mon groupement
- Autre, laquelle ? \_\_\_\_\_

- Dans quelle mesure avez-vous activement fait campagne avant l'élection de 2015 ?

- J'ai fait campagne très activement
- J'ai fait campagne assez activement
- J'ai fait campagne, mais peu activement
- Je n'ai pas fait campagne

*1Bb. Module "recrutement" pour les coopté.es*

- Avant la dernière législature 2015-2020, aviez-vous déjà siégé dans un Conseil municipal (dans votre commune actuelle ou dans une autre) ?

- Oui
- Non

- Si Oui: Combien d'années au total aviez-vous siégé dans un Conseil municipal, avant la législature 2015-2020 ?

\_\_\_\_\_

*2. Module "mandat" pour les candidat.es de 2015 (à l'exclusion des refus de mandat) + les coopté.es*

- La majorité des personnes qui ont siégé dans un Conseil Municipal au cours de la dernière législature ont été élues en 2015, mais d'autres l'ont rejoint en cours de législature. Qu'en est-il pour vous ? En quelle année avez-vous été élu.e?

\_\_\_\_\_

- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant les bénéfices que l'on peut retirer d'un mandat de Conseiller/ère municipal/e ? (Modalités de réponse: pas du tout d'accord, plutôt pas d'accord, plutôt d'accord, tout à fait d'accord, Ne sait pas)

Un mandat au Conseil Municipal :

- Permet de voir rapidement et concrètement les effets des décisions prises
- Aide à se former en vue d'un autre mandat politique (au niveau cantonal ou fédéral)
- Permet de connaître de nouveaux réseaux
- Apporte du prestige
- Permet d'influencer le développement de la commune
- Autre, lequel ? \_\_\_\_\_

- Selon vous, quels sont les domaines d'action dans lesquels le Conseil municipal a le plus de poids (plusieurs réponses possibles) ?

- Le budget communal
- La culture
- Le sport
- La politique sociale (crèches, parascolaire, logements sociaux, soutien aux personnes âgées)
- L'urbanisme
- La sécurité de proximité
- La collecte et l'élimination des déchets
- Autre, lequel ? \_\_\_\_\_

- Parmi les domaines que vous avez cités, lequel est celui dans lequel le Conseil municipal a selon vous le plus grand poids ?

- Le budget communal
- La culture
- Le sport
- La politique sociale (par exemple crèches, parascolaire, logements sociaux, soutien aux personnes âgées)
- L'urbanisme
- La sécurité de proximité
- La collecte et l'élimination des déchets
- Autre, lequel ? \_\_\_\_\_

- Durant la dernière législature, en tenant compte des séances de commissions et du Conseil municipal (et de leur préparation), des caucus de votre parti ou groupement, ainsi que des activités de représentation (fêtes, cérémonies, etc.), combien d'heures avez-vous consacré par semaine à votre mandat au Conseil municipal, en moyenne ?

- Plus de 10 heures
- Entre 5 et 10 heures
- Entre 1 et 5 heures
- Moins d'une heure

- Dans quelle mesure votre mandat de Conseiller/ère municipal/e a-t-il nécessité des aménagements dans l'organisation de votre vie de famille ?

- Beaucoup
- Un peu
- Peu
- Pas du tout

- Dans quelle mesure votre mandat de Conseiller/ère municipal/e a-t-il nécessité des aménagements de vos horaires de travail ?

- Beaucoup
- Un peu
- Peu
- Pas du tout

- De manière générale, dans quelle mesure la manière dont le Conseil municipal de votre commune est organisé (nombre de commissions, fréquence et durée des séances de commission et du Conseil municipal, instruments à disposition des Conseiller/ères municipaux, gestion des temps de parole, etc.) est-elle selon vous satisfaisante ?

- Tout à fait satisfaisante
- Assez satisfaisante
- Peu satisfaisante
- Pas du tout satisfaisante

*3a. Module "démission" pour les élu.es et les cooptés "non-démissionnaires" (y inclus les personnes qui ont quitté le Conseil municipal pour cause de déménagement)*

- En admettant que vous ayez songé un jour à démissionner du Conseil municipal, dans quelle mesure les raisons suivantes auraient-elles été pertinentes pour vous ? (Modalités de réponse : pas du tout pertinent, plutôt pas pertinent , plutôt pertinent , tout à fait pertinent, Ne sait pas )

- La trop grande complexité/technicité des dossiers
- L'absence de reconnaissance du statut de Conseiller/ère municipal/e
- Le manque de pouvoir du Conseil municipal, notamment face au Conseil administratif
- Le manque de compétences de la commune face au canton
- Le mauvais climat au Conseil municipal (trop conflictuel, trop polarisé)
- Le mauvais climat au sein du parti ou groupement politique
- Le niveau insuffisant des rémunérations (jetons de présence)
- L'incompatibilité du mandat avec la vie de famille (le mandat prend trop de temps, les horaires des séances sont inadéquats, etc.)
- L'incompatibilité du mandat avec la vie professionnelles (le mandat prend trop de temps, les horaires des séances sont inadéquats, etc.)
- L'insatisfaction des citoyen/nes
- Les critiques négatives des médias
- Raisons personnelles (maladie, fatigue, etc.)
- Autre raison, laquelle ? \_\_\_\_\_

*3b. Module "démission" pour les élu.es et cooptés "démissionnaires"*

- Selon nos informations, vous avez démissionné en cours de législature. Est-ce que vous saviez déjà lorsque vous avez élu(e) que vous ne termineriez pas la législature, ou la décision de démissionner est venue en cours de législature ?

- Je savais dès le départ que je ne terminerais pas la législature
- La décision de démissionner est venue en cours de législature

- Parmi les raisons qui peuvent amener à démissionner du Conseil municipal, dans quelle mesure les raisons suivantes ont-elles été pertinentes pour vous ? (Modalités de réponse : pas du tout pertinent, plutôt pas pertinent , plutôt pertinent , tout à fait pertinent, Ne sait pas )

- La trop grande complexité/technicité des dossiers
- L'absence de reconnaissance du statut de Conseiller/ère municipal/e
- Le manque de pouvoir du Conseil municipal, notamment face au Conseil administratif
- Le manque de compétences de la commune face au canton
- Le mauvais climat au Conseil municipal (trop conflictuel, trop polarisé)
- Le mauvais climat au sein du parti ou groupement politique
- Le niveau insuffisant des rémunérations (jetons de présence)
- L'incompatibilité du mandat avec la vie de famille (le mandat prend trop de temps, les horaires des séances sont inadéquats, etc.)
- L'incompatibilité du mandat avec la vie professionnelles (le mandat prend trop de temps, les horaires des séances sont inadéquats, etc.)
- L'insatisfaction des citoyen/nes
- Les critiques négatives des médias
- Raisons personnelles (maladie, fatigue, etc.)
- Autre raison, laquelle ? \_\_\_\_\_

#### 4. Module "refus" pour les élu.es et viennent ensuite ayant refusé leur élection

- Selon nos informations, vous avez été élu(e) au Conseil municipal durant la dernière législature (en 2015 ou ultérieurement en tant que "vient-ensuite"), mais vous avez refusé votre élection. Est-ce que vous saviez déjà en 2015 que vous n'accepteriez pas votre élection, ou votre décision de refuser l'élection est venue plus tard, au moment où vous avez été invité(e) à rejoindre le Conseil municipal ?

- Je savais dès le départ que je n'accepterais pas l'élection
- La décision de refuser l'élection est venue plus tard

- Parmi les raisons qui peuvent amener à refuser une élection au Conseil municipal, dans quelle mesure les raisons suivantes ont-elles été pertinentes pour vous ? ((Modalités de réponse : pas du tout pertinent, plutôt pas pertinent , plutôt pertinent , tout à fait pertinent, Ne sait pas )

- La trop grande complexité/technicité des dossiers
- L'absence de reconnaissance du statut de Conseiller/ère municipal/e
- Le manque de pouvoir du Conseil municipal, notamment face au Conseil administratif
- Le manque de compétences de la commune face au canton
- Le mauvais climat au Conseil municipal (trop conflictuel, trop polarisé)
- Le mauvais climat au sein du parti ou groupement politique
- Le niveau insuffisant des rémunérations (jetons de présence)
- L'incompatibilité du mandat avec la vie de famille (le mandat prend trop de temps, les horaires des séances sont inadéquats, etc.)
- L'incompatibilité du mandat avec la vie professionnelles (le mandat prend trop de temps, les horaires des séances sont inadéquats, etc.)
- L'insatisfaction des citoyen/nes
- Les critiques négatives des médias
- Raisons personnelles (maladie, fatigue, etc.)
- Autre raison, laquelle ? \_\_\_\_\_

5. Module "Evaluation des mesures correctives" (pour tous les répondant.es)

- Comment évaluez-vous les mesures suivantes visant à réduire le nombre de démissions dans les Conseils municipaux ? (Modalités de réponse: tout à fait favorable, plutôt favorable, plutôt pas favorable, pas du tout favorable , Ne sait pas)

- Proposer des modules de formation aux candidat/es ou aux nouveaux élu/es (notamment sur les finances communales)
- Proposer des séances d'information et d'échanges (notamment sur les compétences en matière d'urbanisme)
- Valoriser la reconnaissance du travail des Conseillers municipaux par des moyens symboliques, comme une cérémonie ou la remise de certificats à la fin de la législature
- Augmenter le montant des jetons de présence pour la participation aux séances de commission et/ou du Conseil municipal
- Réduire le nombre de sièges du Conseil municipal
- Engager un processus de fusion de communes

6. Module socio-démographique (pour tous les répondant.es)

- Pour terminer, nous souhaitons vous poser quelques questions signalétiques :

- Quel est votre état civil ?

- Célibataire
- Marié(e) ou vivant en couple
- Divorcé(e) ou séparé(e)
- Veuf/Veuve

- Avez-vous des enfants mineurs à votre charge et, si oui, combien ?

\_\_\_\_\_

- Quel est le plus haut degré de formation que vous avez terminé ?

- Ecole obligatoire
- Apprentissage, école professionnelle, école des métiers
- Ecole supérieure de commerce, diplôme de commerce
- Ecole conduisant à la maturité (gymnase, collège, école normale, matu pro) ou école de culture générale
- Formation professionnelle supérieure, HES/HEP
- Université, Ecole polytechnique fédérale
- Autre (veuillez préciser) : \_\_\_\_\_

- Actuellement, quelle est votre situation professionnelle ?

- Indépendant(e)
- Employé(e) à plein temps (32 heures ou plus par semaine)
- Employé(e) à temps partiel (15-32 heures par semaine)
- Au chômage
- En formation (apprenti, étudiant/-e)
- Rentier/-ère AVS
- Autre rentier/ère (AI etc....)
- Femme/homme au foyer
- Sans activité professionnelle



- Actuellement, quel est votre statut professionnel ?

- Salarié(e) dans le secteur public
- Salarié(e) dans le secteur privé
- Profession libérale
- Indépendant(e)
- Collaborateur/Collaboratrice dans l'entreprise familiale
- Autre, laquelle ? \_\_\_\_\_

- Etes-vous membre (passif ou actif) des associations existant dans votre commune ?

- Association des parents d'élèves
- Association sportive (football, basketball, gymnastique, arts martiaux etc.)
- Association de loisirs (jeunesse, aînés, ateliers créatifs, chorale, groupe de lecture, etc.)
- Sapeurs-pompiers
- Paroisse catholique ou protestante, ou autre groupe religieux
- Association de quartier
- Autres

- En politique, on parle souvent de gauche et de droite. Où vous placeriez-vous sur une échelle allant de 0 (gauche) à 10 (droite) ?

\_\_\_\_\_

- Sur une échelle de confiance de 0 à 5, où 0 signifie "aucune confiance" et 5 signifie "pleine confiance", quelle confiance accordez-vous aux institutions et organisations suivantes ?

- Le Conseil fédéral
- Le Conseil d'Etat du canton de Genève
- Le Grand Conseil du canton de Genève
- Le Conseil administratif de votre commune
- Le Conseil municipal de votre commune
- L'administration communale
- La justice/les tribunaux