



Intentions municipales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration lausannoise

Réponse au postulat de Mme Céline Misiego et consorts « Pas de financement sans égalité »

Réponse au postulat de Mme Sylvianne Bergmann et consorts « Des aides concrètes pour les proches aidants »

Réponse au postulat de Mme Alice Genoud et consorts « Pour une politique de soutien à l'allaitement urbain à Lausanne »

Réponse au postulat de Mme Françoise Longchamp « Pour l'introduction d'un jour par semaine de télétravail dans l'administration lausannoise »

Rapport-préavis N° 2019 / 28

Lausanne, le 6 juin 2019

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

1. Résumé

La Ville de Lausanne développe une politique du personnel moderne et attractive, qui passe notamment par la définition et la réalisation d'une stratégie d'égalité entre femmes et hommes. La promotion de l'égalité a débuté il y a près de 30 ans et montre ses effets, notamment dans l'augmentation du nombre de femmes travaillant dans l'administration communale et de leur proportion parmi les cadres. De même, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ont été réduits ces dernières années, particulièrement grâce à la réforme du système salarial Equitas. Ce rapport-préavis est l'occasion de publier pour la première fois les chiffres de la Ville. En janvier 2017, soit au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération, l'écart salarial était de 5.7% en défaveur des femmes. Aujourd'hui, une évolution positive est constatée puisque l'écart s'est réduit à 4.1%. Par ailleurs, il faut souligner que le résultat sur les salaires-cibles du périmètre Equitas s'élève à 1.7% d'écart salarial, démontrant là aussi l'effet positif de l'introduction du nouveau système.

La Ville est en outre pionnière dans la mise en place de mesures permettant à ses collaboratrices et ses collaborateurs de concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée.

La Municipalité propose de poursuivre dans cette voie et de renforcer encore sa politique d'égalité. Elle définit dans ce but cinq axes stratégiques :

- renforcer l'ancrage institutionnel et la visibilité du principe d'égalité à la Ville de Lausanne ;
- assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein de l'administration ;
- veiller à ce que les collaboratrices comme les collaborateurs aient accès à des mesures favorisant la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée ;
- atteindre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans l'ensemble des fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques ;
- lutter contre le harcèlement sexuel et toute forme de discours ou de comportement sexiste.

La feuille de route sera mise en œuvre au cours de ces trois prochaines années de manière différenciée dans le but de répondre aux besoins tels qu'ils se présentent sur le terrain. Une série de mesures sont proposées dans ce rapport-préavis, dans le but d'atteindre les objectifs prioritaires fixés. La mise en place de ces mesures répond avant tout aux enjeux qui se posent dans l'administration, mais permet également la mise en place de plusieurs politiques publiques sensibles à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les mesures principales sont les suivantes :

- l'adaptation des congés familiaux au contexte actuel, en introduisant un congé pour les proches aidants de dix jours en cas de maladie d'un membre de la famille autre que les enfants ;
- l'introduction de l'exigence d'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et des subventions ;
- un monitoring externe de l'égalité dans l'administration, incluant l'analyse de l'égalité salariale ;
- la publication de documents de communication sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle destinée à l'ensemble du personnel ainsi qu'aux cadres et responsables RH ;
- la formation des cadres aux avantages et enjeux de la mixité ;
- une campagne de lutte contre le harcèlement sexuel, incluant une clarification réglementaire, la sensibilisation du personnel et la formation des cadres ;
- la mise en place d'espace d'allaitement ;
- la clarification et l'harmonisation des pratiques de télétravail au sein de l'administration.

Par la mise en œuvre de ces mesures, la Municipalité continue ainsi le développement d'une politique ambitieuse des ressources humaines (RH), conforme à son programme de législature.

2. Objet du rapport-préavis

Par le présent rapport-préavis, la Municipalité expose ses intentions en matière d'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration lausannoise ainsi que dans certaines de ses politiques publiques. Elle propose à votre Conseil une feuille de route qui poursuit et prolonge la politique d'égalité menée jusqu'à aujourd'hui par la Ville de Lausanne.

Ce rapport-préavis répond en outre aux postulats suivants : Mme Céline Misiege et consorts « Pas de financement sans égalité », déposé le 24 avril 2018 et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 28 mai 2019 ; Mme Sylvianne Bergmann et consorts « Des aides concrètes pour les proches aidants », déposé le 23 août 2016 et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 19 septembre 2017 ; Mme Alice Genoud et consorts « Pour une politique de soutien à l'allaitement urbain à Lausanne », déposé le 29 janvier 2017 et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 24 avril 2018 ; Mme Françoise Longchamp « Pour l'introduction d'un jour par semaine de télétravail dans l'administration lausannoise », déposé le 10 septembre 2013, transformé en postulat et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 9 septembre 2014.

3. Table des matières

1.	Résumé	1
2.	Objet du rapport-préavis	2
3.	Table des matières.....	2
4.	Préambule	3
4.1	L'égalité dans la loi et les engagements internationaux de la Suisse	4
4.2	L'égalité dans les faits : quelques données statistiques.....	5
5.	La promotion de l'égalité dans l'administration lausannoise : bref retour historique	11
6.	Politique actuelle de l'administration lausannoise en matière d'égalité entre femmes et hommes	12
6.1	Egalité salariale.....	13
6.2	Conciliation entre vie privée et vie professionnelle.....	14
6.3	Mixité des fonctions	17
6.4	Harcèlement sexuel	19
7.	Intentions de la Municipalité.....	20
7.1	Axes stratégiques de la politique d'égalité lausannoise	20
7.2	Responsabilités.....	20
8.	Mesures proposées.....	21
8.1	Ancrage institutionnel de la politique d'égalité.....	21
8.2	Egalité salariale.....	22

8.3	Conciliation entre vie privée et vie professionnelle.....	23
8.4	Mixité des fonctions	24
8.5	Harcèlement sexuel	25
9.	Tableaux récapitulatifs des mesures proposées, des collaborations prévues, et du calendrier de mise en œuvre	26
10.	Réponse au postulat de Mme Céline Misiego et consorts « Pas de financement sans égalité »	28
10.1	Rappel du postulat	28
10.2	Etat des lieux	28
10.3	Réponse de la Municipalité.....	31
11.	Réponse au postulat de Mme Sylvianne Bergmann et consorts « Des aides concrètes pour les proches aidants »	31
11.1	Rappel du postulat	31
11.2	Etat des lieux	31
11.3	Jours de congé « proches aidants »	32
11.4	Réponse de la Municipalité.....	32
12.	Réponse au postulat de Mme Alice Genoud et consorts « Pour une politique de soutien à l'allaitement urbain à Lausanne »	33
12.1	Rappel du postulat	33
12.2	Etat des lieux	33
12.3	Réponse de la Municipalité.....	34
13.	Réponse au postulat de Mme Françoise Longchamp « Pour l'introduction d'un jour par semaine de télétravail dans l'administration lausannoise »	35
13.1	Rappel du postulat	35
13.2	Etat des lieux	35
13.3	Réponse de la Municipalité.....	36
14.	Cohérence avec le développement durable	37
15.	Aspects financiers	37
15.1	Incidences sur le budget d'investissement	37
15.2	Incidences sur le budget de fonctionnement	37
16.	Conclusions.....	37

4. Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes est une préoccupation de la population suisse. C'est ce que démontrent plusieurs enquêtes. Le premier baromètre national de l'égalité focalise sur l'égalité salariale¹ : huit personnes sondées sur dix pensent que les femmes subissent des discriminations salariales, et 98% des femmes ainsi que 88% des hommes sont en faveur de mesures d'amélioration de cette situation. Les répondant-e-s du Baromètre des progrès du Crédit Suisse² sont quant à eux d'avis que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être promue à l'avenir, et l'offre publique de places de crèches renforcée. Le mouvement international #metoo et la grève des femmes annoncées en Suisse cette année sont d'autres rappels de l'importance des revendications en faveur des droits des femmes et de plus d'égalité.

Même si des progrès ont été faits ces dernières décennies, l'égalité entre femmes et hommes reste donc un enjeu important en Suisse comme ailleurs. Elle touche tous les domaines de la vie, des droits politiques et civiques à l'accès à l'espace public, du droit à décider de son propre corps aux violences sexo-spécifiques, de la reconnaissance du travail domestique et de soins à l'accès aux postes à responsabilité. La division sexuée du travail reste puissante en Suisse : même si la vision de la famille évolue, elle n'en est pas moins encore fortement imprégnée de valeurs conservatrices³. Les effets de cette division ne sont pas négligeables puisqu'ils se traduisent par des inégalités de salaire, un partage

¹ Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE), 2018. *Baromètre national de l'égalité 2018. Zoom sur l'égalité salariale*. Berne : CSDE.

² Credit Suisse / gfs.bern, 2018. *Compatibility and equal rights as the most important aspects of progress*. Berne : Credit Suisse / gfs.bern.

³ Liebig, B., Gottschall, K. et Sauer, B. 2018. Gender equality: Policies and practices in Switzerland. In: Liebig, B., Gottschall, K. et Sauer, B. *Gender equality in context*. Leverkusen: Barbara Budrich Publishers.

inégal des tâches domestiques, et un accès inégal aux prestations sociales, notamment au moment de la retraite.

L'égalité est l'affaire de toutes et tous, mais les employeurs, ceux du secteur public plus encore puisqu'ils peuvent agir comme modèles, ont un rôle particulier à jouer. Le respect du principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, la mise en place de procédures de recrutement et de promotion exemptes de biais de genre, le droit pour toutes et tous à travailler dans une atmosphère sans sexisme, la mixité des équipes, et des possibilités de concilier sa vie professionnelle avec sa vie privée sont autant de responsabilités des employeurs. Les politiques d'égalité des entreprises doivent par ailleurs s'adresser aux hommes également, notamment en favorisant leur implication dans la vie familiale par des congés familiaux et des possibilités de temps partiel par exemple.

La composante sociétale d'une politique d'égalité se double d'une dimension économique puisqu'elle contribue à renforcer, socialement et financièrement, les composantes les plus vulnérables d'une population, le plus souvent des femmes, notamment quand elles sont mères célibataires, divorcées ou à la retraite⁴. Pour un employeur, développer une politique d'égalité permet de plus de donner une image de modernité et de se rendre attractif, d'augmenter sa créativité grâce à des équipes mixtes – un lien démontré par certaines études⁵ –, et de prévenir la pénurie de personnel qualifié qui s'annonce cette prochaine décennie en ne se privant pas des compétences et des qualifications de femmes au niveau de formation élevé.

La Ville de Lausanne, comme administration publique et en tant qu'un des employeurs principaux du Canton, a la responsabilité de se montrer exemplaire en la matière. Elle a commencé à développer sa politique d'égalité il y a près de 30 ans et saisit aujourd'hui l'opportunité de mener une réflexion approfondie sur ses besoins et ses défis et de se doter d'une nouvelle stratégie adaptée au contexte actuel. Il y a notamment lieu de valoriser les mesures existantes, par exemple en matière de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et de poursuivre le développement de mesures ciblées dans différents axes prioritaires.

Par ailleurs, cette politique de ressources humaines s'inscrit dans une volonté plus large de la Municipalité de promouvoir de manière transversale l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses politiques publiques, par exemple en ce qui concerne l'accès à l'espace public et aux ressources en général.

4.1 L'égalité dans la loi et les engagements internationaux de la Suisse

L'égalité entre les femmes et les hommes a été inscrite dans la **Constitution suisse** en 1981, suite à une initiative populaire. L'article 8, alinéa 3 indique ainsi que « L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ». En 1988, le Conseil fédéral crée le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) dont le mandat est d'accompagner la mise en œuvre de cet article constitutionnel, puis de la future loi sur l'égalité.

Cet article constitutionnel visait avant tout à éliminer les discriminations légales et a été suivi, en 1996, de l'entrée en vigueur de la **loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)** qui, elle, était orientée vers la réalisation de l'égalité de faits, marquant un tournant important⁶. La LEg interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans la vie professionnelle, notamment dans l'embauche, la répartition des tâches, les conditions de travail, la rémunération, l'accès à la formation et à la promotion, et le licenciement. Elle interdit également explicitement le harcèlement sexuel. En 2018, l'obligation pour les entreprises de plus de 100 employé·e·s de contrôler l'égalité salariale a été introduite, sans toutefois que des sanctions ne soient prévues.

Au niveau international, la Suisse a adhéré, en 1997, à la **Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)** ; la Suisse s'est ainsi engagée à faire régulièrement état des avancées de la mise en œuvre de la Convention au

⁴ Comité de direction du PNR60 Egalité entre hommes et femmes. *Résultats et impulsions. Rapport de synthèse*. Berne : Fonds national suisse.

⁵ McKinsey, 2017, *Women matter. Time to accelerate. Ten years of insights into gender diversity*. McKinsey.

⁶ Engeli, I. 2011. L'évolution vers la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration: le cas de l'administration suisse. *Politiques & Management Public*, Vol. 28/2, p. 181-200.

Comité CEDEF. Le dernier rapport, présenté en 2016, ainsi que le rapport intermédiaire de 2018, montrent que si des progrès ont été réalisés, la Suisse a encore beaucoup à faire pour parvenir à une égalité de fait entre hommes et femmes. L'interprétation de la CEDEF n'est par ailleurs pas de l'unique responsabilité de la Confédération, puisque les cantons et les communes sont également appelés à la mettre en œuvre. Les disparités entre les différents cantons et communes de Suisse en matière de promotion de l'égalité font d'ailleurs partie des inquiétudes émises par le Comité CEDEF⁷.

Enfin, en 2015, la Suisse a adopté l'**Agenda 2030**, se déclarant prête à réaliser les 17 objectifs de développement durable d'ici à 2030. L'objectif 5 prévoit de « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », visant en particulier un accès égalitaire aux ressources économiques, la lutte contre la violence faite aux femmes et la participation des femmes aux structures décisionnelles politiques. La mise en œuvre de l'Agenda 2030 est la responsabilité de la Confédération, qui souhaite collaborer étroitement avec les cantons et les communes, l'économie privée, et la société civile.

La **Constitution du Canton de Vaud** reprend quant à elle dans son article 10 les alinéas de la Constitution fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.2 L'égalité dans les faits : quelques données statistiques

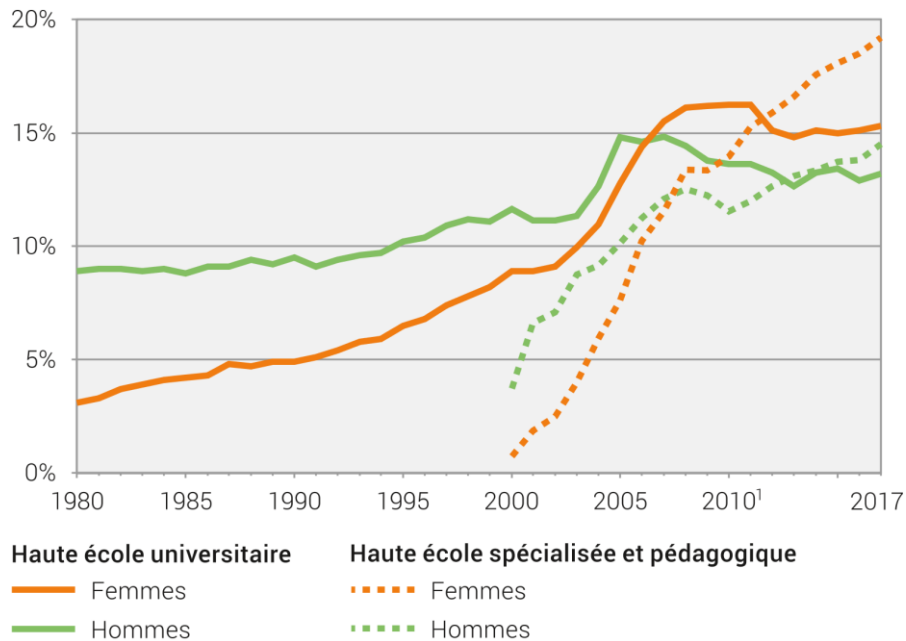
Si l'égalité entre les femmes et les hommes est désormais un principe inscrit dans la législation, les statistiques montrent qu'un travail important reste à faire en Suisse pour parvenir à une réelle égalité de faits. En comparaison internationale, notre pays se place par ailleurs relativement mal par rapport à ses voisins européens : selon les indicateurs de l'égalité du rapport 2018 du World Economic Forum, elle occupe la 20^e place sur 149 pays pris en compte, et se place notamment derrière la majorité des pays du Nord de l'Europe⁸. L'image est toutefois contrastée : elle recueille une excellente évaluation pour ce qui est de l'accès à la formation tertiaire par exemple, mais doit engager des efforts certains dans le secteur économique (égalité salariale, part de femmes dans les positions hiérarchiques les plus élevées) et en matière de participation politique des femmes. Cette section propose un rapide état des lieux statistiques, en lien avec l'égalité entre femmes et hommes sur le marché du travail avant tout.

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), le niveau de formation des femmes a globalement augmenté ces dernières années, surtout parmi les plus jeunes. Les femmes sont même, depuis quelques années, plus souvent diplômées d'une haute école que les hommes (voir Figure 1).

⁷ Holzer, L. Gato, M. Wieser, M.I. (Eds). 2019. *Making Gender Work: The International Dimension of Labour Market Inequality in Switzerland*. Discussion Paper. Genève: foraus – Forum de politique étrangère. Accessible: <https://www.foraus.ch/fr/the-men/making-gender-work-the-international-dimensions-of-labour-market-inequality-in-switzerland>.

⁸ World Economic Forum. 2018. *The Global Gender Gap Report 2018*. Geneva: WEF.

Taux de diplômés des hautes écoles



¹ rupture de série

Sources: OFS – SHIS, ESPOP, STATPOP

© OFS 2018

Figure 1: taux de diplômés des hautes écoles (la rupture de série est liée au passage d'une enquête (ESPOP) à une autre (STATPOP) en 2010)

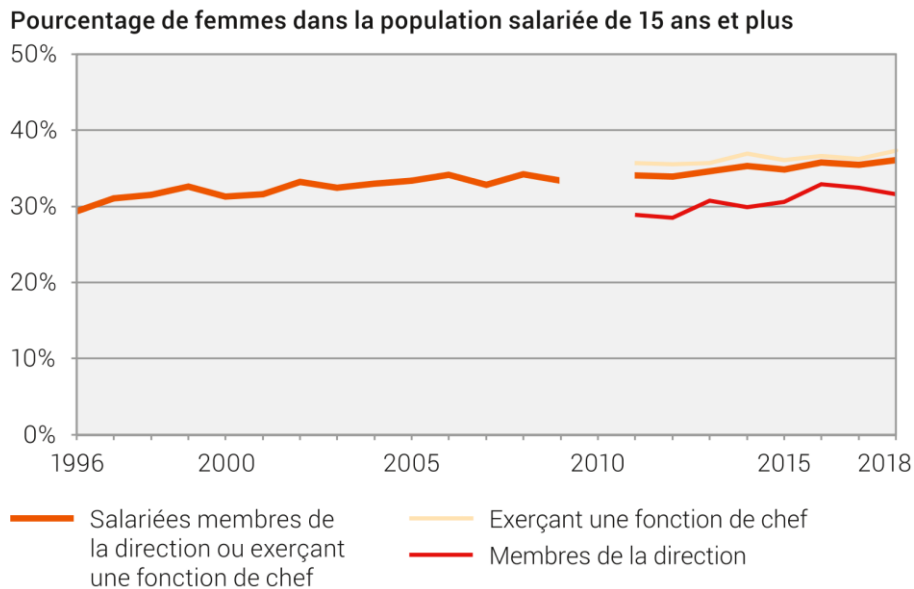
La Suisse compte parmi les pays où les **choix professionnels** des jeunes sont les plus marqués par l'appartenance sexuelle⁹. Selon l'OFS, les femmes sont plus nombreuses dans les filières de la santé et du social ou encore de l'enseignement, alors que les hommes choisissent plus fréquemment des filières techniques (ingénierie, construction ou informatique par exemple)¹⁰. On assiste toutefois à une lente évolution vers des choix moins stéréotypés. Ces choix, qui sont le produit de constructions sociales intégrées dès le plus jeune âge, se reflètent logiquement dans le marché du travail, où de nombreuses professions sont encore peu mixtes. Cette particularité est l'un des facteurs explicatifs des inégalités salariales, puisque les professions majoritairement féminines sont généralement moins valorisées et moins bien rémunérées que les professions exercées majoritairement par les hommes.

⁹ Voir par exemple Guilley, E. et al. 2019. A l'école du genre. Projets professionnels de jeunes en Suisse. Zurich : Seismo.

¹⁰ OFS, *op.cit.*

En outre, quelle que soit la profession, la proportion de femmes tend à diminuer dans les échelons hiérarchiques supérieurs. Depuis 2011, après une lente évolution, on compte environ un tiers de femmes dans les fonctions dirigeantes en Suisse (voir Figure 2).

Femmes dans des positions dirigeantes



2010: rupture de série suite à la reformulation de la question relative à la situation dans la profession. Bien qu'introduite au début 2010 cette reformulation ne vaut pour l'ensemble de l'échantillon qu'à partir du 1^{er} trimestre 2011. Les données 2010 ne sont donc pas publiées.
De 1996 à 2009: moyennes au 2^e trimestre/dès 2010: moyennes annuelles

Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2019

Figure 2: Femmes dans les positions dirigeantes

Selon le dernier rapport Schilling sur la mixité dans les grandes entreprises suisses, on observe une augmentation du nombre de femmes dans les conseils d'administration et dans les directions¹¹. Le secteur public se distingue par une part de cadres supérieures (une partie seulement des personnes exerçant une fonction dirigeante, telles que mentionnées plus haut) plus élevée que dans l'économie privée : cette proportion, en augmentation, est de 18% en 2019¹².

Une grande majorité des femmes est aujourd'hui **active sur le marché du travail** : 80% des femmes de 15 à 64 ans exerce une activité professionnelle en 2018 contre 88.5% pour les hommes¹³. Il existe toutefois des différences importantes dans les **taux d'activité** des unes et des autres : la Suisse se distingue en effet par un taux élevé de femmes travaillant à temps partiel (elles sont 59%) alors que la majorité des hommes sont eux employés à plein temps puisque seuls 17.6% ont un temps partiel.

¹¹ Schillingreport.ch.

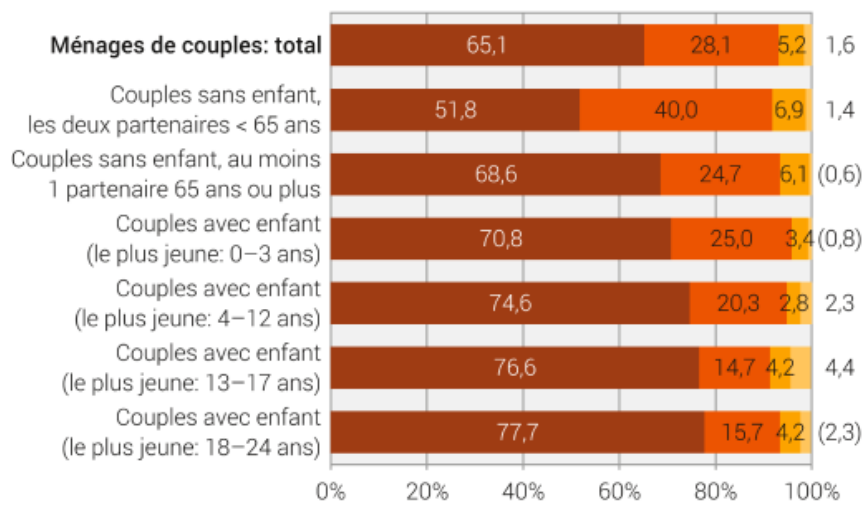
¹² *Ibid.*

¹³ OFS, *op.cit.*

En parallèle, les femmes, en particulier les mères, s'investissent aujourd'hui encore de manière bien plus prononcée dans les tâches domestiques et familiales (voir Figure 3). Parmi les familles avec enfant(s), ce sont elles qui, dans près des trois-quarts des cas, accomplissent principalement les tâches familiales en 2013¹⁴. Entre 15 et 25% des couples avec enfant(s) se partagent équitablement ces tâches, et les facteurs favorisant un tel partage sont un niveau d'éducation tertiaire mais aussi un modèle d'activité égalitaire, où les partenaires ont un taux d'activité identique.

Répartition des tâches domestiques dans les ménages de couples, en 2013

Les deux partenaires ont entre 15 et 80 ans



Tâche accomplie principalement par:



(...) Extrapolation basée sur moins de 30 observations. Les résultats sont à interpréter avec beaucoup de précaution.

Source: OFS, Enquête sur les familles et les générations (EFG) 2013

© OFS 2017

Figure 3: Répartition des tâches domestiques dans les ménages de couples

¹⁴ Ibid.

Le temps partiel des femmes et leur participation élevée aux tâches domestiques se reflètent dans les modèles familiaux des ménages suisses. Les femmes qui réduisent (ou arrêtent) leur activité professionnelle sont moins nombreuses qu'avant, et en 2017, le modèle le plus courant – environ la moitié des familles – est celui où le père travaille à 100% et la mère à temps partiel¹⁵. L'activité professionnelle se répartit de manière équilibrée (même taux d'activité professionnelle) dans seulement 20% des familles (voir Figure 4).

Modèles d'activité professionnelle des couples avec ou sans enfant(s) dans le ménage, en 2017

Les deux partenaires entre 25 et 54 ans

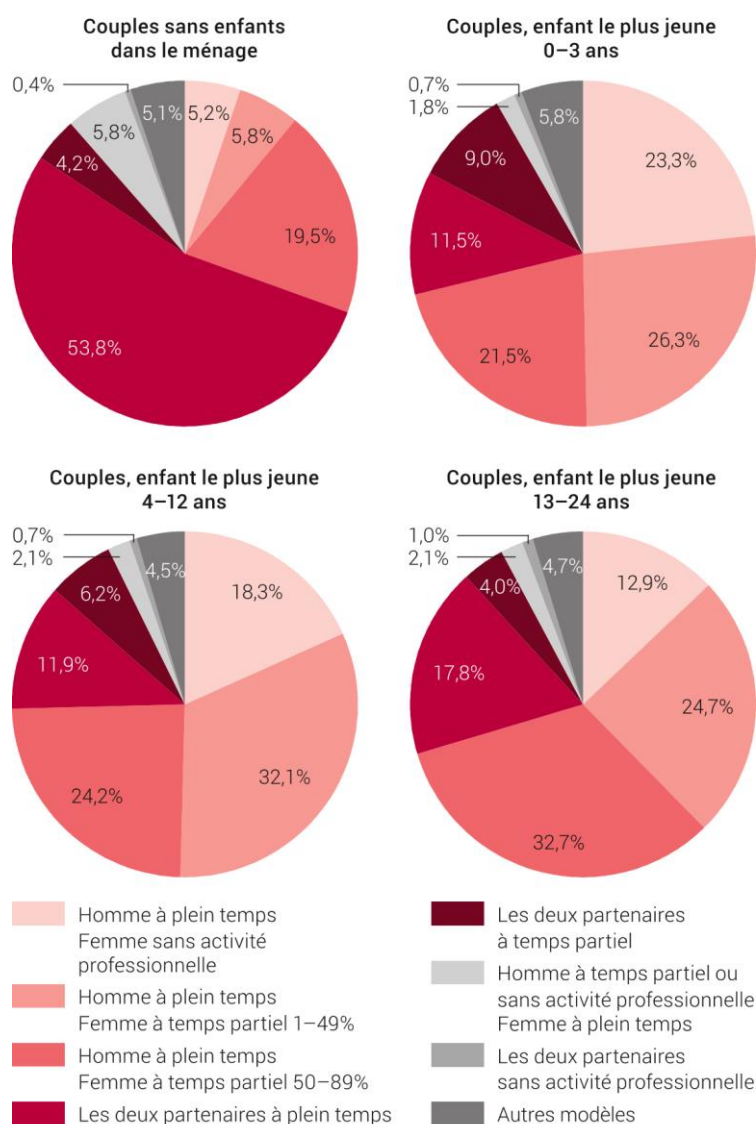


Figure 4: Modèles d'activité des couples en Suisse

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle est ainsi une réalité avant tout pour les femmes, surtout les mères. Une récente étude démontre que la parentalité induit une « retraditionnalisation » des pratiques et des modèles en Suisse romande, même parmi les couples aux modèles plus

¹⁵ Ibid.

égalitaires avant la naissance de leur premier enfant¹⁶. Selon les auteurs, ces répartitions traditionnelles des rôles entre parents s'expliquent largement par les politiques familiales, en particulier la disponibilité de places de crèches et de congés parentaux. La Suisse est par ailleurs l'un des rares pays européens à ne pas avoir institutionnalisé de congé paternité, le Conseil fédéral ayant tout récemment rejeté les deux semaines proposées par une commission du Conseil des Etats. Il est pourtant démontré qu'un bon congé paternité, ou mieux un congé parental dont une partie doit être prise par le père, peut avoir un effet positif sur l'égalité dans les couples¹⁷.

Le rapport du WEF place la Suisse au 44^e rang en ce qui concerne **l'égalité salariale**. Si la législation, renforcée en 2018, prévoit la disparition des différences de salaire entre les hommes et les femmes, la réalité est différente. Bien que tendancielle en baisse, l'écart était encore de 18.3% en 2016 (moyenne des salaires) (voir Figure 5). Il est plus élevé dans le secteur privé (19.6%) que dans le secteur public (16.7%)¹⁸. Une partie de ces différences s'explique par les trajectoires professionnelles, où les femmes travaillent plus souvent à temps partiel ou sortent du marché du travail pendant quelques années, ou encore accèdent moins souvent aux postes à responsabilité. Toutefois, la part inexpliquée de l'écart salarial est de 44.1%. Le secteur public est un peu moins défavorable aux femmes, puisque la part non explicable y est de 35%. En d'autres termes, à conditions par ailleurs égales, les femmes gagnent 8.1% de moins que les hommes dans le secteur privé (ce qui correspond à un montant de CHF 657.-) et 5.9% (CHF 522.-) de moins que les hommes dans le secteur public.¹⁹

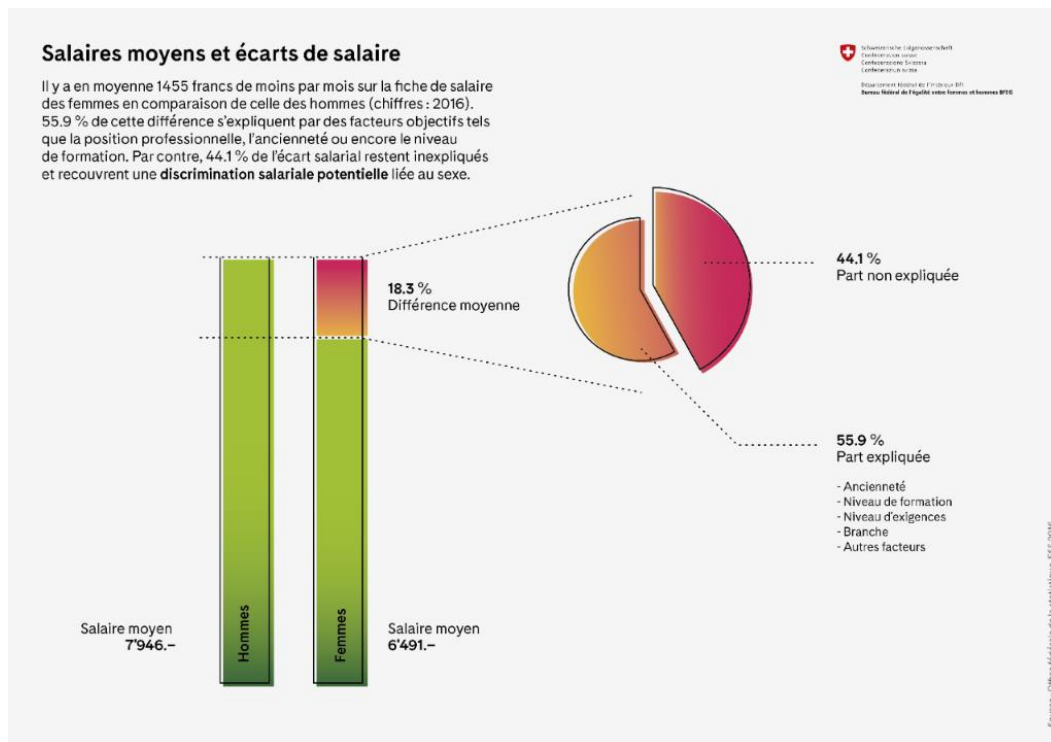


Figure 5: Salaires moyens et écarts de salaire entre femmes et hommes

¹⁶ Le Goff, J-M. et Lévy, R. 2016. *Devenir parents, devenir inégaux. Transition à la parentalité et inégalités de genre*. Zurich : Seismo.

¹⁷ Valarino, I. 2016. Parental and paternity leave proposals in Switzerland : Do they promote gender equality ? *LIVES Working Papers* 53.

¹⁸ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html> (accédé le 17 mai 2019).

¹⁹ Ecoplan, 2019. *Egalité salariale dans le secteur public. Résultats du monitoring de l'égalité salariale de 2016 à 2018*. Rapport mandaté par le BFEG. Bern : Ecoplan.

Des efforts sont poursuivis pour éliminer la part des écarts salariaux qui ne s'explique plus que par le sexe de la personne, et sont donc assimilables à de la discrimination. Toutefois, les différences liées aux trajectoires doivent également faire l'objet d'une attention : selon Isabelle Engeli, « tant que les femmes souffriront des obstacles liés au 'plafond de verre', l'écart salarial ne baissera pas de manière conséquente »²⁰.

On retrouve les conséquences des répartitions inégalitaires des responsabilités familiales dans les écarts de salaire : selon le Bureau international du travail, les femmes qui ont des enfants gagnent souvent moins que celles qui n'en ont pas, alors que la tendance est inverse pour les hommes. Cela s'explique notamment par la tendance des femmes à diminuer leur temps de travail à l'arrivée de leur premier enfant, alors que les hommes, au contraire, l'augmentent au même moment²¹.

Les inégalités sur le marché du travail ont des conséquences importantes **au moment de la retraite**. Le temps partiel ou les interruptions de l'activité professionnelle pour des raisons familiales ont notamment pour effet des différences importantes dans les prestations du 2^e pilier. En 2017, les hommes percevant pour la première fois leur LPP ont perçu un montant qui était presque le double de celui des femmes, selon l'OFS²². Une étude récente montre que le travail temps partiel à des taux faibles et pendant des périodes prolongées constitue un risque de pauvreté pour la retraite²³.

Finalement, les femmes sont, en Suisse comme ailleurs, les premières victimes des violences sexuelles. Le **harcèlement sexuel sur le lieu de travail** fait partie de ces violences que la Suisse s'est engagée à éliminer. La dernière étude globale pour la Suisse, datant de 2008, montre que 28% des femmes et 10% des hommes ont été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail au moins une fois dans leur vie²⁴.

Ce bref tour d'horizon de la situation suisse fait apparaître des inégalités entre les femmes et les hommes qui sont encore fortement ancrées dans les institutions et dans les mentalités. Mais il en émerge aussi une évolution encourageante : que ce soit au niveau des salaires, du temps partiel des hommes, de la répartition des tâches familiales ou encore de la mixité et de l'accès des femmes aux postes à responsabilité, l'égalité progresse grâce à une législation de plus en plus forte, favorisée par des politiques publiques volontaristes.

5. La promotion de l'égalité dans l'administration lausannoise : bref retour historique

La Ville de Lausanne a une politique active de promotion de l'égalité entre femmes et hommes qui date de près de trois décennies²⁵. Le premier poste de déléguée à l'égalité a été créé en 1990, d'abord de manière provisoire, au moment où Mme Yvette Jaggi devient la première femme syndique de Lausanne. Cette décision municipale fait suite à un rapport sur la situation des femmes dans l'administration lausannoise qui montre la faible proportion de femmes (elles ne sont que 21.7% de l'effectif total), leur sous-représentation dans les échelons hiérarchiques supérieurs, des différences salariales et des moins grandes chances de promotion.

Le poste est revu à la baisse (il passe de 100% à 50%, plus un mi-temps de secrétariat), mais stabilisé en 1993, dans le but notamment d'impliquer les services et leur demander d'élaborer des plans d'action visant à favoriser l'engagement et à la promotion des femmes. La promotion de l'égalité devient transversale et s'inscrit officiellement dans la politique du personnel via un article du Règlement du personnel en 1995. Le poste devient ainsi rattaché au Service du personnel, toujours à ce moment-là dirigé par la syndique.

²⁰ *Op. cit.*, p. 193.

²¹ International Labour Office. 2019. *A quantum leap for gender equality : for a better future of work for all*. Geneva: ILO.

²² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.8186677.html> (accédé le 7 mai 2019).

²³ Bonoli, G. et al. 2016. *Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse*. Mandat réalisé pour la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes. Lausanne et Genève : IDHEAP et HES-SO Genève.

²⁴ Strub, S. et Schär-Moser, M. 2008. *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande*. Berne : BFEG / SECO.

²⁵ De Montmollin, A. et Berset, V. 2010. *20 ans de politique d'égalité à Lausanne*.

Dès 2002, un 20% est ajouté au poste de déléguée à l'égalité (passage à 70%) tandis que le cahier des charges commence à s'élargir. La politique d'égalité s'ouvre à la qualité de vie au travail, le poste étant d'ailleurs ultérieurement renommé ainsi.

En 2005, le rapport *Politique de l'égalité entre femmes et hommes dans l'administration communale* est adopté par la Municipalité. Il définit quatre objectifs principaux : la mixité, l'égalité des chances (notamment la promotion de femmes à des postes cadres), l'égalité de traitement et la conciliation travail et famille. Alors que des mesures visant à promouvoir le recrutement de femmes dans les postes et fonctions où elles sont minoritaires continuent d'être mises en place, d'autres projets sont développés. L'aménagement du temps de travail (ATT) a été généralisé progressivement à l'ensemble des services. Deux crèches et des places d'accueil d'urgence sont aujourd'hui mises à disposition du personnel communal. En outre, la Ville de Lausanne a octroyé un congé paternité de cinq jours à ses collaborateurs en 1998 déjà, et l'a étendu en 2010 à 20 jours (en plus du jour de la naissance).

La révision du système de classification et la réévaluation des fonctions (projet Equitas), entrée en vigueur en janvier 2017, marque une étape importante de la politique d'égalité de la Ville de Lausanne. Un de ses objectifs était en effet la revalorisation des fonctions occupées essentiellement par des femmes, et ainsi, l'application du principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

En 2017, la Municipalité décide de redéfinir les responsabilités du poste. Il est décidé de dissocier l'égalité de la qualité de vie au travail, mais d'étendre le champ de compétences et de l'élargir à la gestion de la diversité dans la sphère professionnelle. En décembre 2018, une nouvelle Déléguée à l'égalité et à la diversité a ainsi été engagée à 80%, avec un cahier des charges mis à jour et un rattachement à la direction du Service du personnel.

La Ville de Lausanne est membre de la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE) dont font partie le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, les bureaux cantons de l'égalité ainsi que les quelques villes ayant institutionnalisé un tel poste ou bureau (Berne, Genève, Lausanne, Winterthur et Zurich).

6. Politique actuelle de l'administration lausannoise en matière d'égalité entre femmes et hommes

Le principe d'égalité entre femmes et hommes est inscrit depuis de nombreuses années dans les valeurs de l'administration communale, en particulier dans sa politique du personnel. Le programme de législature 2017-2021 prévoit en effet de « mettre en place une politique ambitieuse des ressources humaines (RH) en particulier dans les domaines de l'égalité femmes / hommes, de la formation professionnelle, de la promotion de la mobilité interne et de la gestion de carrière, d'une meilleure gestion des absences, de l'accompagnement de la réforme Equitas ou encore de l'amélioration des processus RH ». Les engagements de la Ville en matière de développement durable mettent également une priorité sur la « mise en œuvre d'une politique de ressources humaines exemplaire, incluant notamment la promotion de l'égalité des chances et de l'équilibre vie professionnelle – vie privée » (enjeu thématique numéro 9 « Administration exemplaire » des *Enjeux, objectifs et mesures développement durable de la Ville de Lausanne*).

Au niveau règlementaire, le Service du personnel a pour tâche, notamment de « promouvoir et maintenir l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'Administration communale et de veiller à l'application des mesures arrêtées par la Municipalité » (art. 74, let. c. RPAC).

En 2016, la Ville de Lausanne a signé la *Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public*, s'engageant notamment à sensibiliser son service du personnel aux principes d'égalité dans la fixation des salaires, le recrutement, la formation et les promotions, à réaliser une auto-analyse et à encourager ses entités proches à faire de même, et à faire respecter l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et des subventions en introduisant des mécanismes de contrôle.

La Ville est finalement signataire depuis 2007 de la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, s'engageant à mettre en œuvre des politiques et des actions concrètes dans différents domaines, notamment dans son rôle politique, d'employeur, et de fournisseur de services. La question du sexisme dans l'espace public est par exemple traitée par d'autres acteurs de

l'administration, notamment l'Observatoire de la sécurité (voir rapport-préavis N° 2017/59 « Lutte contre le harcèlement de rue. Bilan et perspective »).

Ces différents engagements démontrent la volonté de la Ville de Lausanne à promouvoir une égalité de fait au sein de son administration, mais également de manière croissante dans ses politiques publiques en général. De nombreuses mesures ont été mises en œuvre au cours de ces 30 dernières années, en particulier en offrant à son personnel des possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée. Ces mesures sont cependant différemment connues et appliquées au sein des services et peuvent être mieux valorisées. De plus, des objectifs chiffrés n'ont jusque-là jamais été fixés et aucun instrument de monitoring mis en place, comme c'est le cas, par exemple, de la Confédération depuis 2003²⁶.

6.1 *Egalité salariale*

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes a été une préoccupation centrale de l'administration lausannoise, en particulier lors de la réforme globale de la structure salariale (projet Equitas). Une analyse des effets de la réforme sur les fonctions occupées majoritairement par des femmes a été réalisée par un expert externe²⁷ : elle montre que la réforme a contribué à une réduction significative des différences salariales entre femmes et hommes et qu'elle a eu un impact positif et significatif sur la majorité des fonctions féminines, c'est-à-dire occupées à plus de 70% par des femmes²⁸.

La refonte du système de rémunération et l'intégration d'une méthode analytique d'analyse des fonctions a également permis d'introduire l'auto-analyse de l'égalité salariale en utilisant le logiciel Logib²⁹. Cet auto-contrôle, dont les résultats ont abouti en mars 2019, montre qu'à conditions par ailleurs égales, **les femmes gagnent 4.1% de moins que les hommes** dans l'ensemble de l'administration lausannoise. Ce résultat fait état de la part non-expliquée de l'écart salarial entre les femmes et les hommes employé-e-s de la Ville de Lausanne.

Si cette différence n'est pas nulle, elle peut être considérée comme satisfaisante puisqu'elle se trouve en-dessous du seuil de tolérance de 5% fixé notamment par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes dans les contrôles effectués auprès des soumissionnaires de marchés publics de la Confédération. Le Canton de Vaud s'aligne d'ailleurs sur cette pratique et prévoit également un seuil de tolérance de 5% dans ses futurs contrôles sur les marchés publics et les entités subventionnées.

Le résultat de l'administration lausannoise est d'autant plus encourageant qu'il est en évolution. En effet, l'analyse des salaires en janvier 2017, soit au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération, l'écart salarial était de 5.7% en défaveur des femmes. La diminution significative de l'écart salarial entre femmes et hommes, entre janvier 2017 et mars 2019, s'explique par le versement des rattrapages octroyés aux collaboratrices et aux collaborateurs dont la fonction a été ré-évaluée à la hausse. Il est à noter que les réévaluations à la hausse concernent essentiellement des fonctions exercées majoritairement par des femmes. L'écart salarial plus faible en 2019 s'explique en outre par les départs à la retraite des personnes étant au bénéfice de salaires garantis, par les nouveaux engagements conformes au nouveau système de rémunération, et enfin par la mise en œuvre de nouvelles modalités de fixation du salaire initial. Concernant ce dernier point, il est à noter que l'administration lausannoise se distingue par une valorisation à un taux de 66% des années consacrées par un parent à l'éducation de ses enfants. A titre de comparaison, l'administration cantonale vaudoise valorise cette expérience de vie à 33%.

²⁶ Engeli, I. *Op.cit.*

²⁷ Salamin, A. 2016. *Impact de l'introduction de la nouvelle structure salariale sur les fonctions majoritairement féminines à la Ville de Lausanne*. Rapport mandaté par le Service du personnel.

²⁸ Voir Rapport-préavis N° 2016/14.

²⁹ Le logiciel Logib a été développé sur mandat du BFEG. Il repose sur la méthode appliquée pour contrôler le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération. Plus d'information sur : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/outil-d-autocontrôle--logib.html>.

L'étude de la structure salariale déjà mentionnée démontre toutefois qu'une réduction plus importante des différences salariales entre femmes et hommes aurait pu être atteinte si la préservation des acquis n'avait pas été garantie³⁰.

L'analyse Logib portant sur les fonctions du périmètre Equitas (et les salaires-cibles expurgés des salaires garantis précités) donne un résultat extrêmement satisfaisant, fournissant une preuve supplémentaire de l'effet positif de l'introduction du nouveau système de rémunération dans ce domaine : **à conditions par ailleurs égales, les femmes gagnent 1.7% de moins que les hommes.**

L'auto-contrôle de l'égalité salariale, et la communication de ses résultats, constituent une étape importante, d'autant que le logiciel Logib bénéficie aujourd'hui d'une large reconnaissance. Cet auto-contrôle sera accompagné d'un monitoring externe s'appuyant sur des critères quantitatifs et qualitatifs.

Par ailleurs, par sa signature en 2016 de la *Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public*, la Ville de Lausanne s'est engagée non seulement à réaliser un auto-contrôle interne, mais également, à faire respecter ce principe dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions. Le Canton de Vaud se montre très actif dans ce domaine. Dans le cadre de la révision du Règlement d'application de la loi d'application de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RLVLEg) de juin 2018, les autorités cantonales ont en effet décidé d'introduire des mécanismes de contrôle dans le cadre des marchés publics et des subventions accordées par l'Etat dès février 2020. Outre le fait que de tels contrôles peuvent concerner certains services de la Ville de Lausanne, leur mise en place constitue une base intéressante sur laquelle la pratique lausannoise va s'aligner dans ses propres marchés publics et subventions.

6.2 Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

La Ville de Lausanne est pionnière en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. La création de deux crèches et d'une structure d'accueil d'urgence, la généralisation du temps de travail flexible (ATT), les différents congés parentaux et le droit à une réduction du taux d'activité pour les nouveaux parents sont des mesures innovantes. Le développement de mesures favorables au personnel ayant des charges familiales ou d'autres activités en-dehors de leur activité professionnelle renforce l'attractivité de la Ville de Lausanne comme employeur moderne. Sachant qu'un renouvellement important du personnel aura lieu au cours de cette prochaine décennie, les mesures de flexibilisation du temps de travail et de normalisation du temps partiel devraient également séduire les générations les plus jeunes.

Congés familiaux

Le tableau comparatif des principaux cantons romands et des grandes villes suisses (Tableau 1) montre que Lausanne se distingue notamment en ce qui concerne les congés maternité / allaitement, paternité et adoption. En revanche, la plupart des administrations publiques recensées dans le tableau ont mis en place un congé pour les collaboratrices ou collaborateurs s'occupant d'un membre de leur famille malade ou accidenté autre qu'un enfant (congé proche aidant).

	Lausanne	VD	GE	FR	NE	Genève	Berne	Zurich	CH
Maternité	4 mois	4 mois	20 semaines	16 semaines	4 mois	20 semaines	16 semaines	16 semaines	4 mois
Allaitement	1 mois	1 mois	-	-	-	-	-	-	-
Adoption	4 mois	2 mois	20 semaines	12 semaines	4 mois	20 semaines	8 semaines	Sur demande (16 semaines max)	2 mois

³⁰ Salamin, Alain, *op.cit.*

Paternité	21 jours	5 jours (20 dès 2022)	10 jours	5 jours	5 jours	4 semaines	4 semaines	10 jours	10 jours
Enfant malade	10 jours par année	5 jours par année	15 jours par année (10 si pas ménage commun, avec retenue un quart salaire)	5 jours par année	3 jours par cas	10 jours	Selon les besoins	3 jours par cas (seulement ménage commun)	3 jours par cas
Proche malade	-	12 jours par année	3 jours par année	-	10 jours				

Tableau 1: Comparatif des congés familiaux offerts par les principaux cantons romands et les grandes villes suisses

Le **congé paternité** de 20 jours en plus du jour de la naissance de l'enfant, introduit en mai 2010, est de plus en plus utilisé par les collaborateurs de la Ville. Une étude menée sur les congés pris entre mai 2010 et mai 2012 montrait que seuls 51% des pères utilisaient la totalité des jours auxquels ils avaient droit et que même ceux qui le faisaient ne prenaient souvent pas leurs jours de vacances³¹. En moyenne, 17.2 jours de congé paternité ont été pris pendant cette période. L'étude de 2014 était accompagnée de recommandations suggérant notamment d'adopter une politique de remplacement claire, et d'envoyer un rappel systématique aux bénéficiaires les informant des jours de congé paternité qui leur reste. Cette dernière mesure a été mise en place, un courrier de rappel étant envoyé 3 mois après la naissance de l'enfant, un second après 6 mois, contribuant vraisemblablement à une augmentation du nombre de pères faisant usage de leur droit.

Entre 2013 et 2018, le **congé « enfant malade »** a quant à lui été utilisé par quelque 900 à 1'000 personnes par année. Si les femmes restent plus nombreuses à faire usage de ce congé, il faut noter que les pères de la Ville prennent eux aussi leurs responsabilités quand leurs enfants sont malades : 60% des jours octroyés en 2018 l'ont été à des femmes, contre 40% à des hommes.

Modalités flexibles de travail

Les différentes formes de flexibilité des modes de travail ont également fait l'objet de réflexions approfondies et des mesures novatrices ont été mises en place, alors que d'autres sont encore en cours de réalisation.

L'aménagement du temps de travail (ATT), mis en place dans pratiquement tous les services de la Ville de Lausanne depuis 2009, permet de personnaliser de manière flexible les horaires de travail et est particulièrement favorable aux personnes ayant des responsabilités familiales, qu'il s'agisse de leurs enfants ou d'autres membres de leur famille. De manière générale, la possibilité d'aménager souplement des horaires à la carte et d'annualiser le temps de travail favorise la conciliation entre l'activité professionnelle et toute autre activité privée.

Le **temps partiel** est courant à la Ville de Lausanne et concerne 57% du personnel (2018). Il existe cependant une différence importante entre les hommes et les femmes, puisque seuls 15% des hommes travaillent à temps partiel, contre 76% des femmes. Les écarts sont ainsi plus élevés que dans la moyenne suisse (18% d'hommes et 59% de femmes, selon l'Office fédéral de la statistique). On observe une nette augmentation des hommes travaillant à temps partiel à la Ville de Lausanne (ils étaient 4.2% en 1989), mais les femmes sont également plus nombreuses au fil des années, puisque 59% d'entre elles travaillaient à temps partiel en 1989 (voir Figure 6 et Figure 7 ci-dessous).

³¹ Valarino, I. 2014. *Congé paternité et environnement de travail. Résumé des résultats de l'étude de cas menée à la Ville de Lausanne*. Rapport destiné au Service du personnel.

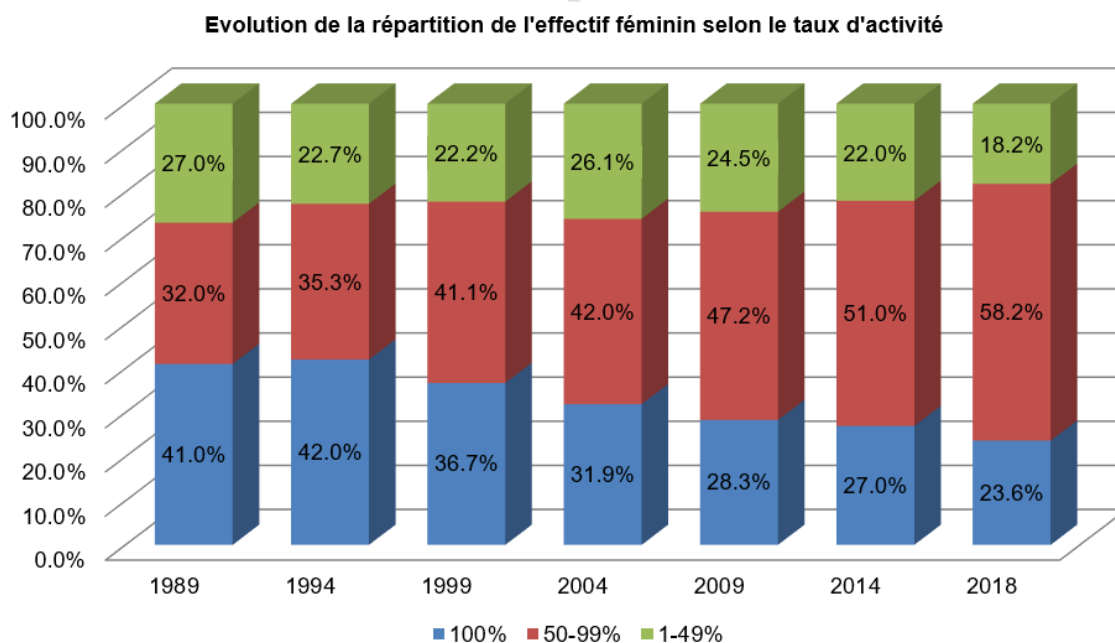


Figure 6: Evolution de la répartition de l'effectif féminin selon le taux d'activité (1989-2018)

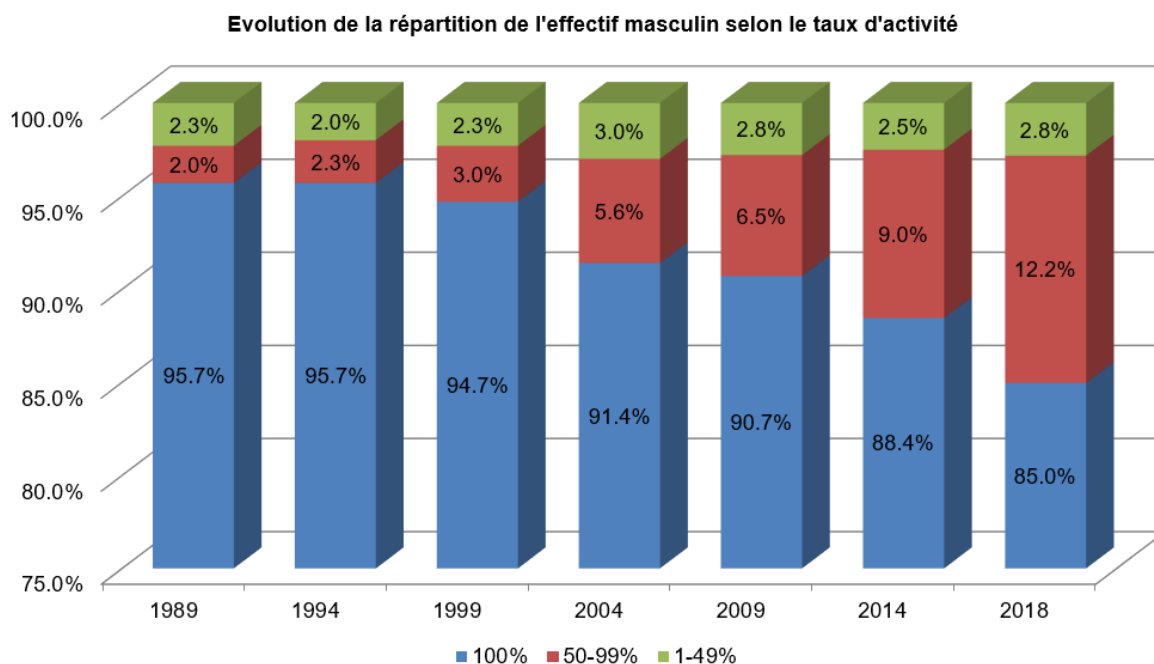


Figure 7: Evolution de la répartition de l'effectif masculin selon le taux d'activité (1989-2018)

Depuis 2017, les collaboratrices et les collaborateurs qui deviennent parents peuvent actionner leur **droit à la réduction de leur taux d'activité de 20% à la naissance de leur enfant** ou au moment de son adoption (IA-RPAC 6.04). Cette mesure vise notamment à promouvoir le temps partiel chez les hommes. Il est toutefois évident que les représentations liées à une implication totale des hommes dans leur emploi sont difficiles à modifier.

La Municipalité a introduit le **télétravail** en 2009, en lien avec la mise en œuvre de l'ATT et avec l'objectif de contribuer à favoriser une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle. Une

instruction administrative en pose les fondements réglementaires (IA-RPAC 14.05 « Travail hors des locaux de service »). Actuellement, le télétravail est pratiqué dans tous les services, mais dans des proportions très différentes. Le nombre de personnes pratiquant le télétravail est en augmentation mais reste marginal, puisqu'il est passé de 3.5% de l'effectif en 2012 à 6% en 2017.

Le **partage de poste** (job-sharing) est prévu dans le Règlement du personnel communal : « Pour autant que les exigences du service le permettent, le partage des postes de travail est encouragé » (art. 6, al. 3 RPAC). Il s'agit pour deux employé·e-s de partager un poste à temps complet, voire plus, avec la définition de tâches interdépendantes et une responsabilité commune. Le job-sharing, ou « top-sharing » qui inclut la gestion d'une équipe, permet aux collaboratrices et collaborateurs de travailler à temps partiel tout en occupant une fonction à responsabilité. Pour l'employeur, elle présente les avantages d'avoir une présence continue (au moins un membre du binôme), le cumul de compétences sur un seul poste et l'attractivité des conditions de travail. Deux binômes ont été nommés pour la première fois en top-sharing officialisé début 2019, caractérisé par un seul descriptif de poste. Les deux binômes et leurs équipes bénéficient d'un coaching par l'association spécialisée PTO (www.go-for-jobsharing.ch). Cette expérience-pilote devrait servir à institutionnaliser ce modèle de travail à moyen terme au sein de la Ville de Lausanne.

6.3 Mixité des fonctions

En 2018, le personnel de la Ville de Lausanne compte 46% de femmes et 54% d'hommes, une proportion qui s'est peu modifiée depuis 2009. Les deux décennies précédentes ont par contre vu le nombre de femmes augmenter de manière significative, puisqu'elles ne constituaient que 28% des employé·e-s de la Ville en 1989 (voir Figure 8).

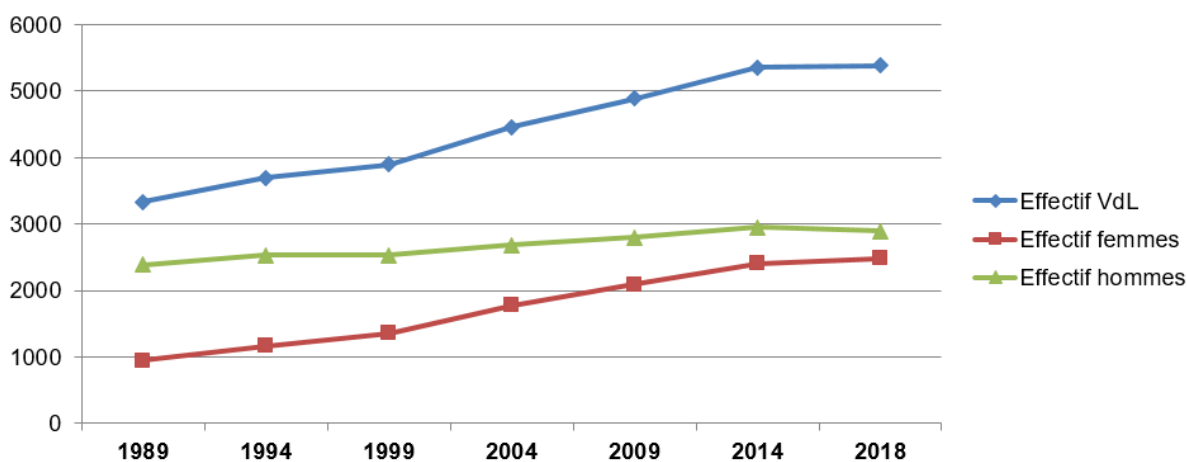


Figure 8: Evolution des effectifs de 1989 à 2018

Les analyses des équivalents plein temps (EPT) montrent une image un peu plus déséquilibrée, qui s'explique par la proportion plus importante de femmes travaillant à temps partiel. Alors qu'en 1989, les hommes occupaient 78% des EPT, ils constituent 61% du total en 2018 (voir Figure 9).

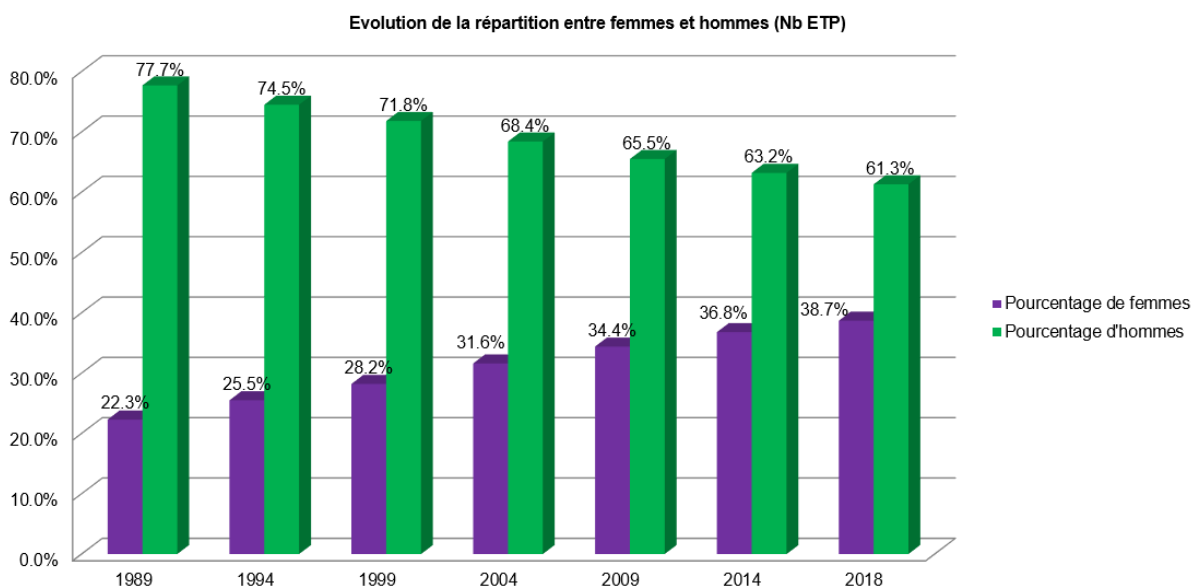


Figure 9: Evolution de la répartition entre femmes et hommes (nombre d'EPT) (1989-2018)

Par ailleurs, à Lausanne comme ailleurs, la proportion de femmes diminue à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. On compte un tiers de femmes cadres dans l'administration (34% en 2018), une proportion en légère augmentation (29% en 2012) (voir Figure 10).

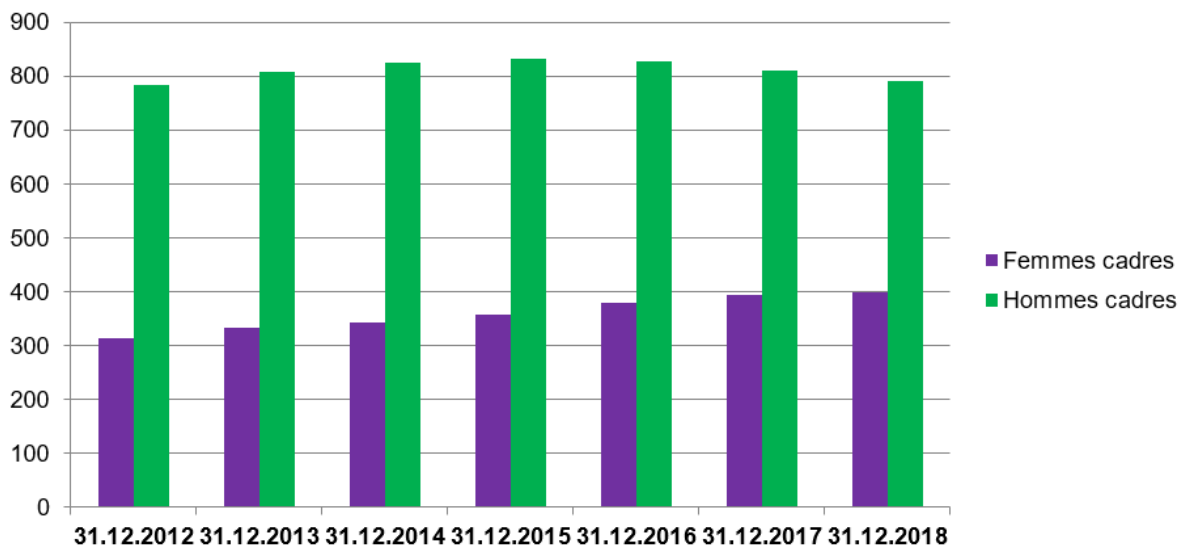


Figure 10: Evolution des effectifs de cadres par sexe (2012-2018)

Les cadres de direction, cadres opérationnel-le-s et cadres expert-e-s sont inclus dans le graphique. Il est à noter qu'à l'heure actuelle, la qualification d'une collaboratrice ou collaborateur comme cadre est effectuée dans les services. Une précision de la notion de cadre est actuellement en cours, qui se basera sur les critères émis par l'Office fédéral de la statistique. Une analyse des données 2018 basée sur ces critères montre que le taux de femmes cadres reste identique à celui obtenu avec la définition utilisée actuellement à la Ville de Lausanne. L'utilisation des critères utilisés jusque-là permet toutefois l'analyse historique, raison pour laquelle ces données figurent ici.

Les femmes constituent en outre un quart (26%) des effectifs parmi les chef-fe-s de service : en avril 2019, 10 femmes et 29 hommes occupent cette fonction. Ce chiffre est en augmentation (11% en 2010). Les classes salariales actuelles vont de 1 à 16. L'analyse des effectifs selon ce système salarial montre que la proportion des femmes parmi les personnes colloquées en classes 11 et 12 est de 36%, alors qu'elle est de 31% dans les classes 13 et 14, et 23% dans les classes 15 et 16. Il est à noter que 45% du personnel de moins de 50 ans des classes 11-12 (cadres inférieur-e-s) sont des femmes : cette population représente une opportunité pour un futur personnel d'encadrement plus féminin.

La situation plus globale en matière de mixité des fonctions montre qu'il existe à la Ville de Lausanne un nombre important de services non mixtes : les hommes constituent plus des 80% des effectifs dans neuf services (protection et sauvetage, eau, propreté urbaine, routes et mobilité, parcs et domaines, organisation et informatique, patrimoine, production et réseaux), et les femmes sont plus de 80% dans les services d'accueil de jour de l'enfance, des écoles primaires et secondaires, de psychologie scolaire et de santé et prévention.

Ce rapide état des lieux montre que des efforts peuvent encore être fournis en matière de mixité dans l'ensemble des fonctions, services et niveaux hiérarchiques. L'IA-RPAC 5.03, intitulé « Mixité dans les services et les fonctions » vise en premier lieu à donner la priorité aux femmes / aux hommes lorsque leur nombre est très faible dans une fonction ou un service. Les annonces de postes vacants incluent systématiquement une version épicène de la fonction, ainsi que le texte suivant : « Nos postes sont ouverts tant aux femmes qu'aux hommes » (IA-RPAC 6.01, al. 4).

De manière générale et à l'heure actuelle, l'administration ne bénéficie pas d'une vue d'ensemble des recrutements différenciée selon le sexe (nombre d'hommes et de femmes ayant postulé, ayant reçu une invitation pour un premier / deuxième entretien, dont la candidature a été retenue). De même, les promotions internes ne sont pas monitorées. Une récente étude sur la situation d'entreprises privées et d'administrations publiques en Suisse a montré que s'il existe une certaine sensibilisation à l'égard des biais de genre³² dans les recrutements, la promotion interne des femmes compétentes reste un défi en Suisse³³.

La Ville de Lausanne est active dans la promotion de métiers non stéréotypés auprès des enfants et des jeunes. Depuis 2002, elle organise annuellement la « **Journée Osez tous les métiers** » (JOM), pensée pour permettre aux enfants de ses collaboratrices et collaborateurs de découvrir des univers professionnels nouveaux. Il s'agit également de les sensibiliser aux problématiques liées aux stéréotypes de sexe qui conditionnent les choix professionnels. Ces dernières années, ce sont plus de 350 enfants de 7, 8 et 9^e année Harnos, garçons et filles, qui ont accompagné leur parent (ou une autre personne de leur entourage) du sexe opposé à son travail pendant une journée. Certains services profitent de l'occasion pour organiser des activités spécifiques et présenter leur mission.

L'administration lausannoise est également sensible à la mixité des fonctions quand il s'agit de se présenter en tant qu'employeur à de futur-e-s collaboratrices ou collaborateurs. La communication élaborée pour le Salon des métiers et de la formation représente par exemple volontairement en photo des apprenti-e-s exerçant un métier qui ne correspond pas aux stéréotypes de leur sexe (femme paysagiste et homme secrétaire, notamment).

6.4 Harcèlement sexuel

L'article 56 bis RPAC intitulé « Protection de la personnalité, lutte contre le harcèlement et les conflits » stipule notamment que la Municipalité « veille à ce que [le personnel] ne soit pas harcelé sexuellement » et « édicte des dispositions réglementaires pour prévenir et faire cesser toutes situations de conflits et tout harcèlement psychologique et sexuel ». Cet article trouve sa mise en œuvre dans la création, en 2009, de la cellule ARC (Aide à la résolution des conflits) et les dispositions réglementaires qui y sont liées.

³² Les biais de genre viennent d'un réflexe cognitif qui influence l'évaluation d'une personne en lui attribuant des compétences différentes selon qu'elle est un homme ou une femme. Ils mènent le plus souvent à favoriser une candidature masculine plutôt que féminine pourtant équivalente.

³³ Advance & HSG. 2018. *Advance & HSG Gender Intelligence Report*. Consultable : <http://ccdi-unisg.ch/wp-content/uploads/2017/02/Advance-HSG-Gender-Intelligence-Report-2018.pdf>.

La thématique du harcèlement sexuel est ainsi traitée dans les « Dispositions réglementaires municipales relatives à la prévention et à la gestion des conflits et au harcèlement », dont une version révisée est entrée en vigueur en mars 2019. Le harcèlement sexuel y est défini (art. 3, al. 4) et la cellule ARC mandatée pour prévenir et lutter contre les comportements abusifs, les conflits et le harcèlement psychologique et sexuel. Selon le rapport annuel ARC de 2017, les allégations de harcèlement sexuel sont en augmentation ces dernières années et il est nécessaire de prêter une attention particulière à cette thématique.

Toutefois, il semble indispensable de renforcer le message de tolérance zéro de la Ville de Lausanne comme employeur à l'égard du harcèlement sexuel. La LEg oblige tout employeur à protéger son personnel du harcèlement sexuel : le Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO) et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) publient dans ce but une documentation qui inclut une « Liste de contrôle Harcèlement sexuel sur le lieu de travail » fort utile. Les directions d'entreprises devraient informer leur personnel que le harcèlement sexuel n'est pas toléré et est interdit par la loi ; des mesures sont à prendre pour informer les membres du personnel de manière complète sur ce qu'est le harcèlement sexuel et à qui ils peuvent demander de l'aide, ainsi que sur les sanctions encourues par les personnes coupables.

7. Intentions de la Municipalité

7.1 Axes stratégiques de la politique d'égalité lausannoise

L'adoption par votre Conseil de ce rapport-préavis constituera une étape importante vers un ancrage institutionnel de l'égalité comme valeur centrale à la Ville de Lausanne.

La Municipalité souhaite continuer à développer sa politique d'égalité selon les cinq axes stratégiques suivants :

- renforcer l'ancrage institutionnel et la visibilité du principe d'égalité à la Ville de Lausanne ;
- assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein de l'administration ;
- veiller à ce que les collaboratrices comme les collaborateurs aient accès à des mesures favorisant la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée ;
- atteindre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans l'ensemble des fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques ;
- lutter contre le harcèlement sexuel et toute forme de discours ou de comportement sexiste.

Chaque axe se décline en plusieurs objectifs spécifiques dont la réalisation passe par la mise en œuvre des mesures proposées. Comme l'indique le chapitre 5.2, ces différents axes ont été développés à des degrés divers. L'ancrage institutionnel, l'égalité salariale et la conciliation des vies ont fait l'objet d'une attention relativement soutenue ces dernières années, alors que les objectifs de mixité et de lutte contre le harcèlement sexuel au sein de l'administration méritent dès aujourd'hui d'être poursuivis de manière plus intense.

7.2 Responsabilités

La Municipalité, les cadres et les responsables RH incarnent au quotidien les principes d'égalité de la Ville de Lausanne et sont responsables de les rappeler régulièrement à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.

Les mesures développées ci-dessous sont coordonnées par la Déléguée à l'égalité et à la diversité, en collaboration soit avec différentes entités du Service du personnel, soit avec d'autres services de la Ville.

La Déléguée est responsable du suivi et de l'évaluation des mesures et des propositions d'adaptation de la stratégie « égalité ». Elle a également pour mission d'inciter les directions et les services à identifier leurs besoins internes, et de les soutenir dans le développement de mesures ciblées. Dans ce but, elle organise des échanges avec les personnes responsables dans les services afin d'évaluer conjointement les besoins et de proposer des mesures qui y répondent.

8. Mesures proposées

Ce chapitre présente un catalogue de nouvelles mesures que la Municipalité souhaite mettre en œuvre dans le cadre de sa stratégie « égalité ». Il constitue à ce stade une feuille de route pour les trois années à venir. Un calendrier plus précis de mise en œuvre sera établi dans un deuxième temps. Les mesures sont présentées selon les axes prioritaires définis plus haut.

8.1 Ancrage institutionnel de la politique d'égalité

Les **objectifs** sont les suivants :

- affirmer le principe d'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur de la Ville de Lausanne dans son rôle d'employeuse ;
- monitorer régulièrement et de manière détaillée la situation en matière d'égalité dans l'administration communale et communiquer les résultats de l'analyse ;
- impliquer l'ensemble des directions et le Réseau RH dans l'identification des besoins, ainsi que le développement et la mise en œuvre de mesures ciblées.

Les **mesures proposées** sont les suivantes :

— **Monitoring annuel**

Il est indispensable de cartographier statistiquement la situation des femmes et des hommes dans l'administration afin d'identifier d'éventuelles disparités et ainsi les défis à relever. Le Diversity Benchmarking de l'Université de St-Gall offre une analyse individuelle ainsi qu'une comparaison avec d'autres employeurs (<https://www.diversitybenchmarking.ch/fr/>). Dès 2020, le Benchmarking devrait également être proposé en français et inclura une analyse séparée des administrations publiques. L'état des lieux présente des chiffres clés sur la diversité (sexe, nationalité et langue, âge) de l'entreprise, notamment en lien avec les effectifs à différents niveaux hiérarchiques, les recrutements, les promotions, les fluctuations, les taux d'occupation.

Afin d'obtenir une base solide pour l'analyse de la situation, il est donc proposé de mandater l'Université de St-Gall dès 2020 pour monitorer la situation. Les résultats et les mesures correctives proposées seront communiqués à l'interne et rendus publics.

— **Refonte des pages intranet et internet** concernant la politique d'égalité de la Ville

La présentation de la politique d'égalité de la Ville sur internet et sur intranet doit être repensée. Les pages intranet intégreront des informations claires sur les droits des collaboratrices et collaborateurs en matière de congés familiaux, temps partiel, modalités de travail flexible, et en cas de harcèlement sexuel. Les pages « le saviez-vous » seront mises à jour et complétées.

— **Formalisation d'un « Réseau égalité » de l'administration lausannoise**

Pour pallier au manque de communication sur les besoins ou les mesures déjà mises en place par les différents services de l'administration, un espace de discussion et de réflexion entre les personnes intéressées et/ou concernées sera créé. Ce réseau égalité, coordonné par la Déléguée, inclura des représentant.e.s de chaque direction (par exemple, du Secrétariat général ou le/la responsable des RH de la direction (RRHD)), voire de certains services. Il aura pour finalité d'identifier les besoins spécifiques des services, de développer des mesures ciblées et de partager les bonnes pratiques.

— **Publication d'un guide de l'égalité** destiné aux cadres et aux responsables RH de la Ville

Il est prévu d'éditer un guide, qui permettra aux responsables d'équipes et aux responsables RH de trouver facilement et à un seul endroit les informations liées aux mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration sont actuellement disséminées (par exemple dans différentes instructions administratives ou règlements). Ce dernier rappellera que l'égalité est une des valeurs de l'employeur Ville et contiendra les bonnes pratiques en matière de congé paternité (comment l'organiser à l'avance), congés maternité (nécessité de remplacer la collaboratrice absente), job-sharing (comment établir une convention), gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, etc.. La mise en œuvre concrète du droit des nouveaux parents à

diminuer leur taux d'activité fera l'objet d'une attention particulière. Il est à noter qu'une brochure destinée au personnel est également prévue (voir ci-dessous).

— **Mise à jour des recommandations en matière de langage épïcène et de communication inclusive**

Les recommandations en matière de langage épïcènes ont été actualisées sur la page Intranet « communication institutionnelle » récemment. Il est prévu, en complément, de faire parvenir une version papier du guide de rédaction épïcène publié par le Bureau cantonal vaudois de l'égalité entre femmes et hommes (<https://www.vd.ch/guide-typo3/les-principes-de-redaction/redaction-egalitaire/>) à chaque service. Ces recommandations seront complétées d'un mémento plus large visant notamment à une communication inclusive de tous les types de familles au sein de l'administration. Il sera en outre proposé aux services qui le souhaitent une formation pratique sur mesure sur l'emploi du langage épïcène.

8.2 *Egalité salariale*

Les **objectifs** sont les suivants :

- viser une différence salariale entre femmes et hommes de 0%, comme l'exige la LEg ;
- veiller à ce que les soumissionnaires des marchés publics, les entités parapubliques et les entités subventionnées par la Ville de Lausanne respectent l'égalité salariale.

Les **mesures proposées** sont les suivantes :

— **Autocontrôle annuel et mesures correctives liées au système de rémunération**

L'autocontrôle annuel, début en 2019, continuera d'être mené en utilisant le logiciel Logib et les résultats globaux seront communiqués à l'ensemble du personnel. Il sera soutenu, dès 2020, par une analyse externe menée par une entité experte en la matière.

Le système de rémunération de la Ville de Lausanne est largement égalitaire. Il est toutefois nécessaire de maintenir une attention soutenue à l'égard des biais qui pourraient exister ou nouvellement se développer.

— **Mesures proposées dans les autres axes prioritaires**

Les mesures prévues dans les autres axes prioritaires, en particulier celles visant à faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs, la mixité des fonctions et favorisant un climat de travail sain et sans harcèlement sexuel, contribuent également à l'objectif de l'égalité salariale.

— **Introduction de l'exigence d'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et des subventions**

La mise en œuvre de la Charte sur l'égalité dans le secteur public (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/engagement-du-secteur-public/charte-pour-egalite-salariale-dans-secteur-public.html>) implique que le principe d'égalité salariale doit être exigé dans les marchés publics et les subventions. La nouvelle directive sur les subventions de la Ville inclut l'égalité salariale dans ses critères. La garantie de l'égalité salariale fait par ailleurs partie des mesures mises en place récemment par la Municipalité dans le cadre de ses marchés publics.

La preuve que l'égalité salariale est respectée sera demandée à l'avenir dans les deux domaines (subventions et marchés publics). La Ville suggérera ainsi un auto-contrôle réalisé avec l'instrument Logib, fourni par la Confédération. Il s'agira de caler la pratique de la Ville de Lausanne sur le calendrier du Canton de Vaud, dont les contrôles débiteront en 2020, et de promouvoir le respect de la LEg. Il est à noter que Logib est actuellement disponible pour les entreprises de plus de 50 collaboratrices et collaborateurs et une nouvelle version adaptée aux plus petites entreprises sera mise à disposition fin 2019.

8.3 Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Les **objectifs** sont les suivants :

- valoriser et promouvoir les mesures existantes permettant au personnel de concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée ;
- adapter les congés familiaux au contexte actuel, notamment en incluant un congé en cas de maladie d'un membre de la famille autre que les enfants ;
- développer une culture d'entreprise où il est acceptable de travailler à temps partiel ou d'être absent.e pour des raisons familiales, y compris pour les hommes, sans que cela préterite la carrière.

Les **mesures proposées** sont les suivantes :

- **Publication d'une brochure sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle**

Afin d'informer le personnel de manière complète sur leurs droits et les possibilités offertes par la Ville de Lausanne en matière de conciliation des vies, il est prévu de créer une brochure que chaque collaboratrice ou collaborateur reçoit et qui peut être téléchargée sur intranet. Une telle brochure existe par exemple à la Ville de Berne, au CHUV ou à l'UNIL.

Cette brochure devra inclure une section spécifiquement destinée aux mères et une autre destinée aux pères, ainsi qu'une section destinée aux proches aidants.

- **Projet-pilote et ancrage du job-sharing**

Un projet-pilote a débuté en 2019, avec l'engagement de deux duos de « top-sharing » (partage de poste avec conduite d'équipe). Afin que ces expériences se déroulent dans les meilleures conditions, un accompagnement par des expertes a été mis en place (<http://www.go-for-jobsharing.ch/>). Ce soutien des duos vise à donner des outils concrets dans la mise en place du partage de postes et à réduire les risques d'un échec.

A la fin du projet-pilote, l'expérience sera intégrée à une directive RH municipale et diffusée dans le Réseau RH de la Ville. Des modèles de documents seront mis à disposition des responsables RH et des cadres. Une présentation / discussion au sein du comité consultatif RH Ville est également prévue pour faire connaître le modèle comme une bonne pratique. En cas de demande, une formation spécifique pourrait être organisée pour les personnes (cadres et RH) intéressées.

- **Introduction d'un congé « proches aidants » de dix jours**

Un congé de brève durée sans compensation pour les proches aidants sera introduit. Celui-ci sera de dix jours maximum (pro rata temporis) et permettra aux collaboratrices ou aux collaborateurs de soutenir un membre de leur famille (autre que leur enfant) atteint dans sa santé et nécessitant une assistance.

- **Clarification et harmonisation des pratiques de télétravail**

Le cadre réglementaire du télétravail (IA-RPAC 14.05) sera précisée afin d'en harmoniser la pratique au sein de la Ville : il convient de préciser les types de fonctions qui ne sont pas compatibles avec le télétravail, de clarifier le cadre horaire, de mettre à disposition une convention que la collaboratrice ou collaborateur et son ou sa responsable hiérarchique signeront et enfin de clarifier les questions de protection des données et de régler les exigences de santé au travail doivent être.

- **Mise en place d'espaces allaitement**

Chaque collaboratrice souhaitant allaiter son enfant ou tirer son lait à son retour de congé maternité doit être à même de le faire sur son lieu de travail et la Municipalité a décidé de mettre en place deux espaces allaitement qui permettront de desservir la majorité des services ainsi que de s'assurer que les autres services mettent en place des locaux adaptés.

— **Proposition d'un projet de sensibilisation dans des services fortement masculins visant à promouvoir les modalités permettant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.**

Un tel projet aurait pour but de valoriser l'implication des hommes dans les tâches familiales : il viserait par exemple à promouvoir le temps partiel chez les hommes et à rendre légitimes leurs absences du travail pour des raisons familiales, au même titre que leurs collègues féminines. Il s'agirait en parallèle de favoriser la mixité en rendant les conditions de travail plus attractives pour les femmes, par exemple en offrant la possibilité de débiter le travail plus tard pour les personnes qui doivent emmener leur enfant à la crèche. L'ensemble du personnel serait impliqué dans la démarche, qui pourrait idéalement aboutir à une certification « Service / Direction favorable à la famille ». La Direction des travaux, des routes et des espaces verts de la Ville de Berne a récemment obtenu une telle certification et des excellents résultats, en collaboration avec le Bureau UND (<https://www.fachstelle-und.ch/fr/>).

En parallèle ou en alternative, des formations sur mesure pourront être proposées aux services désireux d'approfondir un aspect spécifique et développer des bonnes pratiques (par exemple : diminution du taux d'activité pour les parents, télétravail, remplacement des congés maternité).

— **Analyse des obstacles au temps partiel parmi les hommes**, en collaboration avec l'Université de Lausanne

Le nombre d'hommes qui travaillent à temps partiel est encore limité à la Ville de Lausanne. Ceci s'explique en partie (mais pas uniquement) par des représentations largement répandues au sujet d'une présence à 100% des hommes, tant de la part des employé·e·s que des responsables hiérarchiques. Une étude portant sur les obstacles au temps partiel masculin permettra d'élaborer des mesures adaptées de promotion du temps partiel parmi les collaborateurs et d'émettre des recommandations visant à promouvoir et à valoriser la récente directive permettant aux collaboratrices et collaborateurs de diminuer leur taux de travail après l'arrivée d'un enfant.

Un tel projet pourrait se faire dans le cadre d'Inter-Act si un nouvel appel à projet était décidé pour 2020 (<https://www.unil.ch/connect/home/menuinst/ville-de-lausanne/projet-interact.html>).

8.4 Mixité des fonctions

Les **objectifs** sont les suivants :

- sensibiliser l'ensemble du personnel d'encadrement et les RH aux questions de mixité et d'égalité des chances, dans les processus de recrutement, de promotion interne et d'accès à la formation ;
- identifier les collaboratrices compétentes et les encourager à briguer des postes à responsabilité.

Les **mesures proposées** sont les suivantes :

— **Mise en place d'un système de monitoring des recrutements, des promotions et de l'accès à la formation.**

Afin d'identifier les obstacles dans l'accès des femmes à certains postes, notamment aux postes de cadres, il est indispensable de disposer de données fiables et complètes. Les données étant actuellement lacunaires, il s'agira d'abord de faire un état des lieux des services et directions qui recueillent systématiquement les données relatives aux recrutements (proportion d'hommes et de femmes ayant envoyé leur candidature / dont la candidature a été retenue aux différentes étapes du recrutement / à qui le poste a été proposé), aux promotions internes, aux évaluations de collaboration et à l'accès aux formations, en particulier qualifiantes. Dans un deuxième temps, des bonnes pratiques seront développées afin de systématiser la collecte de ces données.

De tels chiffres-clés constitueront une base solide pour mettre en place des mesures correctives, au niveau de potentiels biais institutionnels tant que d'un soutien aux collaboratrices particulièrement compétentes à briguer un poste à responsabilité.

— **Formation des cadres aux avantages et enjeux de la mixité**

Les différences de sensibilité et de compétences liées à la question de la mixité dans les différents services de la Ville mettent en lumière le besoin d'une sensibilisation des cadres supérieur·e·s à ces questions. Il s'agira d'aborder notamment les thématiques suivantes : avantages et enjeux de

la mixité, biais de genre dans les recrutements et les promotions internes, modèles flexibles de travail (télétravail, job-sharing, temps partiel).

La participation, par la Déléguée à l'égalité et à la diversité, aux formations permettrait en outre l'identification de problématiques spécifiques à certains services et le développement de mesures ciblées.

- **Inclusion d'un volet « égalité » dans les formations obligatoires** des nouvelles et nouveaux cadres

La formation des cadres est en cours de redéfinition et sera notamment constituée de journées de cours sur la gestion d'équipe, les entretiens de collaboration et le recrutement. Le moment est ainsi opportun pour s'assurer que chaque personne nouvelle engagée et qui dirige une équipe ait été sensibilisée aux biais de genre (entre autres) qui peuvent guider ces différentes pratiques. Il s'agirait ainsi d'inclure un module lié à ces biais dans les formations dispensées et non d'ajouter une formation spécifique.

- **Promotion ciblée de la Ville de Lausanne visant à attirer des femmes dans les fonctions essentiellement masculines**

La promotion de la Ville de Lausanne comme employeur auprès de potentielles collaboratrices peut se faire, par exemple, par la proposition de stages de découverte pour les écolières en fin de scolarité obligatoire ou la participation à des forums servant à attirer des talents féminins dans des métiers majoritairement masculins. Le Women's Contact Day (<https://together.ch/fr/employeurs/produits/24-women-s-contact-day-romandie-2019-f>) attire par exemple chaque année environ 400 étudiantes et jeunes diplômées, dont une moitié venant des filières MINT (maths, informatique, sciences naturelles et technique). Des campagnes ciblées publicitaires ou de recrutement poursuivent le même but.

8.5 Harcèlement sexuel

Les **objectifs** sont les suivants :

- s'assurer que l'ensemble du personnel est informé de la tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, sait à qui s'adresser en cas de harcèlement s'il en est victime et connaît les sanctions possibles s'il en est l'auteur ;
- former les responsables hiérarchiques à répondre à d'éventuels cas de harcèlement sexuel ou psychologique dans leurs équipes.

Les **mesures proposées** sont les suivantes :

- **Brochure « harcèlement sexuel »**

Afin de clarifier la position de la Municipalité, il est proposé de préparer et de distribuer largement une brochure sur ce qui constitue du harcèlement sexuel, les conséquences possibles pour les personnes harcelantes, ainsi que les droits des victimes et les personnes auxquelles elles peuvent s'adresser (personnes de contact). La brochure sera aussi disponible sur intranet.

- **Ajout d'une instruction administrative spécifique au harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est actuellement traité dans les dispositions réglementaires sur les conflits au travail et le harcèlement de manière général. Une instruction administrative spécifique permettra de renforcer le message de zéro tolérance de la Municipalité à l'égard du harcèlement sexuel et les autres mesures prévues.

- **Proposition d'une formation à la lutte contre le harcèlement sexuel**

Au vu des demandes émises par certains services, il est urgent de proposer aux cadres et responsables RH une formation sur le harcèlement sexuel. Celle-ci doit former les participant·e·s aux aspects juridiques de la thématique, mais doit surtout être pratique en fournissant des outils concrets pour éviter d'être démun·e·s quand de telles situations surviennent dans une équipe.

Une collaboration avec un organisme spécialisé dans cette thématique est prévue, pour les trois mesures proposées.

Les différentes mesures seront élaborées en étroite collaboration avec la cellule ARC, et en coordination avec les formations évoquées dans le rapport-préavis N° 2017/59 sur le harcèlement de rue, coordonnées par l'Observatoire de la sécurité.

9. Tableaux récapitulatifs des mesures proposées, des collaborations prévues, et du calendrier de mise en œuvre

	Ampleur	Collaboration internes	Collaborations externes
Axe 1 : Ancrage institutionnel de la politique d'égalité			
Monitoring annuel	VdL	SPEL (Domaine OMR)	Université de St-Gall
Refonte des pages intranet et internet	VdL		
« Réseau égalité » de l'administration lausannoise	VdL	Ensemble des services	
Guide RH de l'égalité	VdL	SPEL (direction)	
Recommandations langage épïcène et langage inclusif	VdL	Secrétariat municipal	
Formation langage épïcène	Services intéressés		Partenaire à déterminer
Axe 2 : Egalité salariale			
Auto-contrôle annuel / expertise externe	VdL	SPEL (Domaine OMR)	Partenaire à déterminer
Introduction de l'exigence d'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et des subventions	Marchés publics / entités subventionnées	SMUN (pour les marchés publics) / SG FIM (subventions)	
Conciliation entre vie privée et vie professionnelle			
Brochure destinée au personnel	VdL	SPEL (Domaine MRH / QVT)	Agence de graphisme
Projet-pilote job-sharing	SPEL / EAU (puis VdL)		Organisation PTO
Introduction d'un congé « proches aidants »	VdL	SPEL (Domaine MRH)	
Harmonisation des pratiques de télétravail	VdL	SPEL (Domaine MRH)	
Espaces allaitement	VdL		
Campagne de sensibilisation / label	Services intéressés		Partenaire externe à déterminer
Etude sur les obstacles au temps partiel parmi les hommes	VdL (éventuellement une direction)		UNIL ou stagiaire
Mixité des fonctions			
Système de monitoring recrutement, promotion et formation	VdL	SPEL (Domaine MRH)	
Formation des cadres aux avantages de la mixité	VdL(cadres supérieur-e-s)	SPEL (Domaine MRH)	Partenaire externe à déterminer
Inclusion volet « égalité » dans formations obligatoires des cadres	VdL	SPEL (Domaine MRH)	

Promotion ciblée	VdL	SPEL (Domaine OMR)	
Harcèlement sexuel			
Brochure / information au personnel	VdL	Cellule ARC / Observatoire de la sécurité	Partenaire externe à déterminer
Réglementation / directive	VdL	Cellule ARC / Observatoire de la sécurité	Partenaire externe à déterminer
Formation des cadres	VdL	Cellule ARC / Observatoire de la sécurité	Partenaire externe à déterminer

Tableau 2: Récapitulatif des mesures proposées et des collaborations internes et externes prévues

	2019 Semestre 2	2020 Semestre 1	2020 Semestre 2	2021 Semestre 1	2021 Semestre 2	2022 Semestre 1
Axe 1 : Ancrage institutionnel de la politique d'égalité						
Monitoring annuel						
Pages intranet et internet						
« Réseau égalité » de l'administration lausannoise						
Guide RH de l'égalité						
Recommandations langage épïcène et langage inclusif						
Formation langage épïcène						
Axe 2 : Egalité salariale						
Auto-contrôle annuel						
Egalité salariale marchés publics / subventions						
Conciliation entre vie privée et vie professionnelle						
Brochure destinée au personnel						
Projet-pilote job-sharing						
Introduction d'un congé « proches aidants »						
Harmonisation des pratiques de télétravail						
Espaces allaitement						
Campagne de sensibilisation						
Etude sur les obstacles au temps partiel parmi les hommes						
Mixité des fonctions						
Système de monitoring recrutement, promotion et formation						

Formation des cadres aux avantages de la mixité						
Inclusion volet « égalité » dans formations obligatoires des cadres						
Promotion ciblée						
Harcèlement sexuel						
Brochure / information au personnel						
Réglementation / directive						
Formation des cadres						

Tableau 3: Calendrier de mises en œuvre des mesures

10. Réponse au postulat de Mme Céline Misiego et consorts « Pas de financement sans égalité »

10.1 Rappel du postulat

Déposé le 24 avril 2018 et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 28 mai 2019, les postulant-e-s demandent à la Municipalité d'étudier la mise en place d'outils permettant de s'assurer que toute entreprise ou institution bénéficiant de l'octroi d'une subvention communale ou que l'adjudication d'un marché public respecte l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

10.2 Etat des lieux

10.2.1 Confédération³⁴

« Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) est habilité par l'article 6 de l'Ordonnance fédérale sur les marchés publics (OMP) à effectuer des contrôles du respect de l'égalité auprès des entreprises candidates à un marché public de la Confédération.

Depuis 2004, le BFEG, sur mandat de la Commission des achats de la Confédération, procède à des contrôles ponctuels d'entreprises adjudicataires, en fonction de la taille de l'entreprise et de sa branche d'activité. Il utilise à cet effet la méthode statistique d'analyse validée par le Tribunal fédéral (TF), sur laquelle se base Logib.

Entre 2006 et 2012, le BFEG a procédé au contrôle de 21 entreprises. En 2015, la Confédération est passée à une vingtaine de contrôles de marchés en procédure ouverte par année (un marché de construction, un marché de services et un marché de fournitures), aux frais de la Confédération. Les entreprises sont choisies, après l'adjudication du marché, sur la base de la Feuille officielle suisse du commerce. La procédure de contrôle comporte 16 étapes réalisées pour certaines en partenariat avec un-e expert-e externe afin de respecter le principe du double contrôle et garantir une plus grande objectivité. Une fois que l'entreprise a été sélectionnée, elle est informée qu'un contrôle va être effectué

³⁴(337) Exposé des motifs et projets de lois modifiant la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, la loi sur les marchés publics, la loi sur les subventions, la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, la loi sur les subventions (contre-projet à la motion Fabienne Freymond Cantone demandant de mieux faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes), la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (contre-projet à la motion Fabienne Freymond Cantone demandant de mieux faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes). Rapports du Conseil d'Etat sur la motion Fabienne Freymond Cantone demandant de mieux faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (06_MOT_133), la motion Michèle Gay Vallotton et consorts visant à garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes par le biais d'une commission tripartite (11_MOT_137), la motion Lena Lio et consorts - Pour des subventions cantonales respectueuses de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (15_MOT_077), le postulat Cesla Amarelle et consorts demandant une intensification de la mise en œuvre du Plan pour l'égalité adopté par le Conseil d'Etat en 2004 (11_POS_250) et Réponse du Conseil d'Etat à l'interpellation Stéphanie Apothéloz et consorts : Demande des précisions quant au respect de la loi sur l'égalité au sein des organismes conventionnés (11_INT_624), la question de Madame la Députée Stéphanie Apothéloz : Où en est le traitement de la motion Gay Vallotton pour garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes par une commission tripartite ? (décembre 2016).

et qu'elle doit transmettre toutes les données salariales nécessaires. Le résultat, sous forme d'une expertise, est transmis à la Commission des achats de la Confédération. Le service concerné par le marché décide ensuite si des sanctions sont nécessaires. Dans les faits, lorsque des discriminations sont constatées, la Confédération exige que l'entreprise corrige la situation dans un délai de 9 mois et apporte la preuve que la situation est désormais conforme à la LEg. Si tel n'est pas le cas, le contrat avec la Confédération peut être remis en cause. »

10.2.2 Contrôle de l'égalité dans les marchés publics des cantons romands³⁵

« Jusqu'à fin 2008, dans le Guide romand pour les marchés publics élaboré par la Conférence romande des marchés publics (CROMP), l'égalité entre les femmes et les hommes était intégrée à une annexe générale sur différentes conditions de participation à respecter dans toutes les procédures de marchés publics. En septembre 2008, la Conférence romande de l'égalité (egalite.ch) et la CROMP ont mis au point une nouvelle annexe, l'annexe P6, spécifique à l'égalité entre les sexes, qui demande aux entreprises d'attester sur l'honneur de leur conformité à la LEg lorsqu'elles soumissionnent. Ce nouveau document indique clairement les bases légales, renseigne sur Logib en tant qu'instrument d'autocontrôle, rappelle que des contrôles peuvent avoir lieu et que le non-respect de l'égalité peut entraîner des sanctions allant d'une amende jusqu'à l'exclusion de la procédure. Les pouvoirs adjudicateurs ont donc la possibilité de joindre, dans leur dossier d'appel d'offre, l'annexe P6. Celle-ci rappelle les bases légales existantes, et en particulier l'Accord intercantonal du 25 novembre 1994 sur les marchés publics (AIMP, RSV 726.91) qui prévoit que l'autorité n'adjudge les marchés qu'aux soumissionnaires respectant l'égalité entre les femmes et les hommes (art. 11 al. 1 let. f AIMP). Cette annexe indique aussi que les soumissionnaires ou adjudicataires du marché peuvent effectuer un autocontrôle, dans le but de vérifier le respect de l'égalité salariale, grâce à l'outil Logib. Elle précise, en référence aux bases légales intercantionales et cantonales, que le pouvoir adjudicateur se réserve le droit de faire contrôler la juste application de la LEg. A cette fin, il peut exiger, à tout moment, la preuve du respect de l'égalité salariale. Une instance externe aux pouvoirs adjudicateurs, compétente sur le plan cantonal, peut être désignée pour effectuer ce contrôle. Les soumissionnaires ou adjudicataires sont tenus de fournir sur demande les données nécessaires afin de respecter le principe d'égalité entre femmes et hommes. Ils doivent alors apporter la preuve de leur mise en conformité, dans un délai donné. Sont rappelées les mesures et sanctions qui peuvent être prises conformément au droit cantonal.

En sus de l'annexe P6, la CROMP a introduit dans le Guide romand une nouvelle annexe P7 le 1^{er} octobre 2015. Cette annexe renferme un engagement des entreprises à respecter les conditions de travail fixées par les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) lorsque des prestations sont exécutées à l'étranger. Parmi ces différentes conditions, figure expressément l'égalité de rémunération pour la main-d'œuvre féminine et masculine à travail égal en application de la Convention OIT no 100 du 29 juin 1951. Selon les termes de cette annexe P7 : " En signant ce document, le candidat ou le soumissionnaire confirme sur l'honneur qu'il respecte tous les principes fondamentaux de l'OIT énumérés ci-dessous et qu'il s'engage à les respecter pendant la procédure de mise en concurrence et durant l'exécution ultérieure du contrat. Par sa signature, le candidat ou le soumissionnaire s'engage à s'assurer que les prestataires qui participent à l'exécution du marché (par exemple : ses sous-traitants) les respectent aussi. En cas d'adjudication prononcée en sa faveur, le candidat ou le soumissionnaire devra produire, sur demande de l'adjudicateur, le présent engagement signé par les différents prestataires qui participent à l'exécution du marché. En cas de non-respect supposé ou avéré de ces principes fondamentaux par le candidat ou le soumissionnaire, ou par l'un des prestataires qui participent à l'exécution du marché, l'adjudicateur se réserve le droit, après vérification, d'exclure le candidat ou le soumissionnaire de la procédure, de révoquer l'adjudication et/ou de résilier le contrat. »

Ces annexes P6 et P7 sont à disposition des pouvoirs adjudicateurs et sont librement accessibles sur le site internet de l'Etat de Vaud (<http://www.vd.ch/themes/economie/marches-publics/guide-romand/guide-romand/#c104457>). Il convient de préciser que le Guide romand pour les marchés publics et ses annexes n'ont pas de force obligatoire, mais sont vivement recommandés par la CROMP. Les

³⁵ *Ibid.*

pouvoirs adjudicateurs sont donc libres de joindre l'annexe P6 à leur dossier d'appel d'offres et d'utiliser en sus l'annexe P7 lorsque des prestations pourraient être exécutées à l'étranger. »

10.2.3 Canton de Vaud

Le Grand Conseil vaudois a approuvé, le 24 octobre 2017, les modifications légales autorisant l'Etat à effectuer un contrôle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises au bénéfice d'un marché public ainsi que les entités subventionnées. Selon l'article 4 b alinéa 1 de la Loi d'application dans le canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 (LVLEg): « Une Commission de contrôle est instituée pour procéder ou faire procéder, ponctuellement, au contrôle du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes auprès des entreprises qui ont obtenu des marchés publics dans le canton et auprès des entités subventionnées par l'Etat. » De plus, selon l'art. 3 al. 2 du Règlement d'application de la loi du 22 février 2005 sur les subventions (LSubv), « L'autorité compétente pour l'octroi de la subvention dès 5 millions de francs doit s'assurer que l'entité subventionnée a effectué l'autocontrôle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes selon une méthode éprouvée, par exemple l'outil « Logib » mis à disposition gratuitement par le Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes. »

Dès février 2020, la Commission de contrôle des marchés publics et des subventions (CoMPS) désignera ainsi chaque année au minimum dix entreprises adjudicatrices de marchés publics dans le canton de Vaud ou dix entités subventionnées par l'Etat de Vaud qui sera soumise au contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes.

En cas de non-respect de l'égalité salariale, la CoMPS donnera à l'entité contrôlée un délai de 90 jours pour adopter des mesures correctives. Passé ce délai et l'entité n'ayant pas démontré avoir pris des mesures correctives, cette dernière s'expose à des sanctions (amende pouvant aller jusqu'à 10% du prix final de l'offre) et/ou à l'exclusion de marchés publics futurs aux niveaux cantonal et communal jusqu'à cinq ans. Les services pourvoyeurs de subventions pourront quant à eux supprimer ou réduire la subvention, ou en exiger la restitution totale ou partielle.

Afin de permettre aux entreprises et entités de se préparer à l'entrée en vigueur des contrôles, le BEFH organise plusieurs ateliers de formation pour les entreprises, les entités subventionnées ainsi que le personnel de l'Etat.

L'Etat instaurera une liste des entreprises contrôlées et l'éventuel constat. Les communes vaudoises auront accès à cette liste.

10.2.4 Ville de Lausanne

La Ville de Lausanne a signé, en 2016, la *Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public*. Le point 4 de cette charte implique de « faire respecter, dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions, l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle ».

L'unité de conseil juridique (UCJ), rattachée au Secrétariat municipal, travaille depuis plusieurs mois à l'unification du dossier d'appel d'offre pour les différents services adjudicateurs de la Ville. L'occasion sera saisie de modifier les exigences en matière d'égalité salariale.

La Ville de Lausanne subventionne des entités à hauteur de CHF 100 millions, dont les plus importantes sont actives dans le domaine de l'animation socioculturelle, de la culture et du sport. Seules trois institutions culturelles reçoivent une subvention supérieure à CHF 5 millions (le seuil fixé par le Canton pour exiger un auto-contrôle. Une nouvelle directive relative à l'octroi et au suivi des subventions accordées par la Ville de Lausanne est en cours d'élaboration. Il est prévu que cette directive inclue l'exigence faite aux entités subventionnées de respecter l'égalité entre femmes et hommes, et en particulier l'égalité salariale. Elle sera mise en œuvre par les différents services qui octroient des subventions.

10.3 Réponse de la Municipalité

La Ville de Lausanne entend poursuivre son engagement dans la promotion de l'égalité salariale auprès des entreprises et entités sur lesquelles elle dispose d'un levier. Elle prévoit ainsi d'exiger de chaque soumissionnaire de marché public et des entités recevant des subventions une preuve que l'égalité salariale entre femmes et hommes est respectée, au minimum, par un autocontrôle réalisé avec l'instrument Logib, afin de s'aligner sur la pratique prévue par le Canton de Vaud dès 2020.

Les entreprises et entités concernées seront évidemment libres de faire réaliser cette analyse par un·e expert·e externe : une liste figure sur le site du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Il est à noter que Logib ne permet pas à l'heure actuelle de réaliser un autocontrôle fiable pour les entreprises de moins de 50 collaboratrices ou collaborateurs. Le développement d'une version adaptée à de plus petites entités est actuellement en cours par le BFEG et sera disponible à la fin 2019.

La Municipalité prévoit de mettre sur pied un groupe de travail au sein de l'administration afin de sensibiliser les services qui mettront en œuvre ces nouvelles pratiques et d'identifier leurs besoins. Il s'agira notamment de présenter le principe et l'outil Logib, d'organiser des formations (éventuellement en coordination avec le Canton) pour les entreprises et entités faisant face à cette nouvelle exigence, de fixer les délais de mise en œuvre par la Ville de Lausanne de ces nouvelles directives et de statuer sur les délais de mise en conformité et les sanctions en cas de non-respect de l'égalité salariale.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu à la demande des postulant·e·s.

11. Réponse au postulat de Mme Sylvianne Bergmann et consorts « Des aides concrètes pour les proches aidants »

11.1 Rappel du postulat

Déposé le 23 août 2016 et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 19 septembre 2017, les postulant·e·s demandent à la Municipalité de répondre de manière concrète aux problèmes rencontrés par les collaboratrices et collaborateurs de l'administration considéré·e·s comme « proches aidants », notamment en :

- mettant à leur disposition des informations générales sur les aides financières existantes ;
- aménageant des conditions de travail flexibles et ;
- en octroyant des congés spéciaux en cas de besoin.

11.2 Etat des lieux

L'augmentation de l'espérance de vie et les progrès médicaux conduisent à une augmentation constante de la population âgée en Suisse, comme ailleurs en Europe. Selon l'OFS, le 26% de la population aura plus de 65 ans en 2045 (contre 18% actuellement). Une étude du Conseil fédéral, publiée en 2012, estime que 6% de la population active (entre 15 et 64 ans) soutient des proches de manière régulière³⁶. Différentes études montrent en outre que les proches aidants sont avant tout des femmes et, de manière plus générale, des personnes encore actives sur le marché du travail³⁷.

Les répercussions sur la vie des proches aidants ne sont pas négligeables, mêlant fatigue, stress, problèmes de santé et diminution du sentiment de satisfaction. Les difficultés à mener de front vie professionnelle et aide au membre de la famille atteint dans sa santé figurent parmi les problématiques principales rencontrées, notamment par les quinquagénaires. Les résultats du programme de la Confédération intitulé « Offres visant à soutenir et à décharger les proches aidants » (2017-2020) permettra d'acquérir des connaissances de base et d'établir des bonnes pratiques dans les domaines

³⁶ Conseil fédéral, 2014. *Soutien aux proches aidants. Analyse de la situation et mesures requises pour la Suisse*. Berne.

³⁷ Perrig-Chiello et al. 2011. *AgeCare-SuisseLatine. Prise en charge des personnes âgées par des proches soignants en Suisse romande et italienne. Executive Summary*. ; Pin et al. 2015. *Etude sur les proches aidants et les professionnels de l'Institution genevoise de maintien à domicile dans le Canton de Genève – AGEneva Care*. Rapport de recherche sur les proches aidants.

d'action prioritaires suivants : l'accès à une information claire pour les proches aidants, la qualité des offres de décharge, les pratiques permettant la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge d'un ou d'une proche en situation de dépendance ainsi que des congés spécifiques.

En se calquant sur le fait que 6% de la population active soutient un membre de sa famille, il est possible d'estimer à 330 personnes le nombre de collaboratrices et collaborateurs de la Ville de Lausanne concerné·e·s qui peuvent déjà faire appel aux mesures suivantes :

- mise à disposition d'informations sur les aides existantes : l'assistante sociale d'entreprise, affiliée au Service du personnel, constitue la personne ressource ; elle informe les collaboratrices et collaborateurs sur leurs droits et les possibilités existantes (brochure « Proche aidant tous les jours », publiée par le Canton de Vaud ; informations et conseils et la liste des organismes pouvant être sollicités) et les soutient lorsqu'un membre de la famille – généralement le ou la partenaire – est gravement atteint dans sa santé ;
- mise en place de mesures de conciliation entre vie familiale et vie privée : la flexibilisation des horaires de travail (ATT) et l'introduction de modèles de travail flexible (temps partiel, télétravail et job-sharing, qu'il est prévu de renforcer à l'avenir) favorisent également l'organisation des proches aidants. S'y ajoutent les mesures générales visant à favoriser la vie familiale, en particulier :
 - des congés spéciaux de brève durée (art. 53, al. 2 RPAC) ;
 - un congé prolongé (art. 54, al. 1 RPAC).

11.3 Jours de congé « proches aidants »

A l'heure actuelle, les proches aidants ne peuvent pas recourir au congé de brève durée qui correspond au « Congé sans compensation pour les enfants » (IA-RPAC 53.03) accordant aux parents jusqu'à dix jours de congé (au pro-rata du taux d'activité) pour s'occuper de leur enfant malade. Cette situation peut conduire au recours aux absences « maladie » et conduire à des inégalités de traitement.

En outre, la plupart des cantons romands et des grandes villes suisses, prévoient l'octroi d'un congé de courte durée lorsqu'un ou une proche est malade ou accidenté·e. Ces congés passent de trois jours dans le canton de Fribourg à 15 jours dans celui de Genève (y compris congé enfant) en passant par dix jours en Ville de Genève.

11.4 Réponse de la Municipalité

La Municipalité souhaite mettre en place un environnement favorable aux proches aidants afin de leur permettre de mener au mieux ces tâches importantes pour la société tout en continuant à être actives professionnellement. Elle propose donc la mise en place des mesures suivantes :

- la création d'une brochure d'information à l'intention des collaboratrices et collaborateurs de la Ville présentant les droits et les mesures de conciliation entre vie privée et vie professionnelle et comprenant une section destinée aux « proches aidants » : elle indiquera les possibilités de modèles flexibles de travail, ainsi que de congé bref, sans compensation, et de congé non-rémunéré, de longue durée (art. 54 RPAC) et rappellera les prestations offertes par l'assistante sociale d'entreprise (informations sur les droits et les organismes de contact) et les RH et les responsables hiérarchiques information et droits au sein de l'administration) ;
- l'introduction d'un congé sans compensation pour les proches aidants de dix jours au maximum par année civile (pro rata temporis) : le nouvel article définira les membres de la famille considérés comme proches, et un certificat médical sera exigé dès le premier jour afin d'ouvrir le droit de la collaboratrice ou du collaborateur, les proches aidants devant généralement s'absenter pendant quelques heures uniquement, mais de manière récurrente.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu à la demande des postulant·e·s.

12. Réponse au postulat de Mme Alice Genoud et consorts « Pour une politique de soutien à l'allaitement urbain à Lausanne »

12.1 Rappel du postulat

Déposé le 29 janvier 2017 et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 24 avril 2018, les postulant-e-s demandent à la Municipalité de faciliter l'allaitement maternel sur le territoire communal – en incitant divers lieux publics à afficher leur disponibilité (autocollant) et en répertoriant ces lieux – ainsi que sur le lieu de travail.

12.2 Etat des lieux

L'allaitement maternel en public est possible en tous lieux et en tout temps, cependant certaines femmes recherchent un espace protégé du regard, abrité et calme pour allaiter sereinement. Dès lors, elles apprécient de pouvoir facilement repérer ces endroits lorsqu'elles sont à l'extérieur.

12.2.1 Espaces allaitement sur le territoire communal

Promotion allaitement maternel Suisse³⁸ a développé l'application gratuite mamamap « Allaiter tout en restant mobile » au niveau national : elle permet de trouver facilement et rapidement l'espace d'allaitement référencé le plus proche. Chaque initiatrice ou initiateur de nouveaux espaces est invité à s'enregistrer directement sur le site <http://www.mamamap.ch> et peut commander des autocollants ainsi que des affiches permettant de le signaler. L'application recense actuellement (mai 2019) 24 lieux à Lausanne (cafés, pharmacies, restaurants, grands magasins, etc.).



Autocollant



Affiche

Afin d'étoffer l'offre lausannoise, la Municipalité a décidé de participer à cette action en référençant certains lieux publics de l'administration communale, comme les bibliothèques et les musées de la Ville.

³⁸ Promotion allaitement maternel Suisse est un centre de compétences national indépendant qui offre ses services à tous les groupes professionnels et organisations actifs dans les domaines de la grossesse, de l'accouchement et de la petite enfance. Il sert de plateforme d'informations pour les parents et s'engage en faveur de conditions juridiques et sociales optimales pour l'allaitement maternel. La décision des parents de renoncer à l'allaitement, pour des raisons médicales ou autres, est entièrement respectée. Le centre est soutenu par de nombreuses organisations et institutions nationales œuvrant dans le domaine de la promotion de la santé (Office fédéral de la santé publique (OFSP), Office fédéral de la sécurité alimentaire et des affaires vétérinaires (OSAV), Comité suisse pour l'UNICEF, Croix-Rouge suisse (CRS), Fédération des médecins suisses (FMH), Fédération suisse des sages-femmes (FSSF), Promotion Santé Suisse, etc.).

12.2.2 Politique du personnel en matière d'allaitement sur le lieu de travail

Le règlement du personnel prévoit les deux mesures suivantes:

- la possibilité de prolonger d'un mois le congé payé maternité, en cas d'allaitement, avec salaire (RPAC art. 045 bis) ;
- la possibilité d'allaiter ou de tirer son lait sur le lieu de travail.

La Municipalité va aménager deux espaces « allaitement », espace « Chauderon-Flon » et espace « Palud » afin d'offrir un lieu convivial au personnel travaillant dans les secteurs de la Ville rassemblant la grande majorité du personnel. Les services/unités qui ne sont pas couverts par ces deux pôles doivent prévoir un lieu convivial, propice à l'allaitement, référencé sur le site intranet de la Ville.

Enfin une enquête interne auprès des collaboratrices ayant bénéficié d'un congé maternité ces trois dernières années, actuellement en cours, permettra de tirer le bilan de la politique actuelle.

12.3 Réponse de la Municipalité

La Municipalité soutient la possibilité pour toutes les femmes d'allaiter en tout temps dans l'espace public. Elle estime en parallèle souhaitable de développer un réseau de lieux d'accueil, offrant un endroit calme et tranquille aux mères qui le souhaitent ou en ressentent le besoin. L'application Mamamap répondant en partie à la demande de la postulante, puisqu'elle permet non seulement de trouver facilement et rapidement l'espace d'allaitement le plus proche et de le distinguer en y apposant un autocollant et une affiche, mais aussi de télécharger une application qui couvre tout le pays, la Municipalité a décidé d'étoffer l'offre publique en :

- offrant des espaces allaitements dans ses locaux ouverts au public : le bureau-guichet du Bureau lausannois pour les familles, les bibliothèques de la Ville de Lausanne³⁹, le Musée historique de Lausanne, le Musée romain de Lausanne-Vidy.
- incitant ses partenaires à adhérer à cette application, notamment les maisons de quartier⁴⁰, les centres socioculturels et en incluant l'offre destinée aux familles dans les appels d'offres relatifs à ses établissements publics lorsque c'est pertinent (critères « family-friendly » et « child-friendly »).⁴¹

En tant qu'employeur, la Municipalité veut offrir à chaque collaboratrice qui souhaite allaiter son enfant ou tirer son lait à son retour de congé maternité sur son lieu de travail des locaux adaptés (intimes et confortables) en :

- menant une enquête interne auprès des collaboratrices ayant bénéficié d'un congé maternité ces trois dernières années afin de tirer le bilan de la politique actuelle ;
- installant deux pôles allaitement qui permettront de desservir la grande majorité des services communaux et en s'assurant que les services et unités non couverts par ces deux pôles prévoient un lieu convivial, propice à l'allaitement ; des recommandations seront ainsi remises au personnel d'encadrement et aux responsables RH ;
- référençant les espaces allaitement des services/unités non desservis par les deux pôles allaitement sur le site intranet de la Ville.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu à la demande des postulant.e.s.

³⁹ Chailly, Chauderon, Entre-Bois ; Jeunesse ; La Sallaz ; Montriond.

⁴⁰ Centre de quartier Bossons Plaines du Loup ; Centre socioculturel de la Bourdonnette ; Centre de rencontre et d'animation des Boveresses ; Maison de quartier de Chailly ; Maison de quartier du Désert ; Maison de quartier des Faverges ; Centre d'animation de Grand-Vennes ; Centre de quartier de Malley-Montelly ; Maison de quartier de la Pontaise ; Maison de quartier Sous-gare.

⁴¹ Rapport-préavis N° 2018/51 « Postulat de Michaud Gigon Sophie et crts - Café-jeux parents-enfants à la berlinoise ».

13. Réponse au postulat de Mme Françoise Longchamp « Pour l'introduction d'un jour par semaine de télétravail dans l'administration lausannoise »

13.1 Rappel du postulat

Déposé le 10 septembre 2013, transformé en postulat et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 9 septembre 2014, la postulante demande à la Municipalité de développer le télétravail au sein de l'administration communale en élaborant un concept général.

13.2 Etat des lieux

13.2.1 Le télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et de réalisation du travail qui permet d'effectuer, à domicile et en utilisant les technologies de l'information, le travail qui est normalement réalisé dans les locaux de l'employeur qui constituent le lieu habituel et contractuel de travail.

L'organisation internationale du travail (OIT) a publié, en collaboration avec Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail), une étude qui émet des recommandations permettant de valoriser cette forme de travail et d'en contourner les risques⁴². Elle trace une nette distinction entre, d'une part, le télétravail à domicile, généralement réglementé et très prometteur pour la conciliation des vies privée et professionnelle et, d'autre part, les travailleurs/euses très mobiles, susceptibles de travailler en tout lieu, soit hors de leur lieu de travail ou d'habitation, dans d'autres organisations, voire même d'autres pays et souvent sans cadre réglementaire. Ce mode de télétravail, qui n'est pas pratiqué par notre administration, présente des risques plus importants pour la santé. Les conclusions de ce rapport encouragent les entreprises à favoriser la mise en place d'un télétravail réglementé, formel et à temps partiel, pour viser un objectif gagnant-gagnant, tant pour l'employeur que pour les employé·e·s. Les avantages du télétravail sont nombreux et concernent les employeuses et employeurs le personnel, mais également la collectivité en général. Il est notamment possible de mentionner la productivité et la motivation des employé·e·s grâce à la flexibilité et à l'autonomie gagnées, la baisse de certains coûts et la limitation des déplacements entre le domicile et le lieu de travail et des coûts environnementaux qui en découlent. La pratique du télétravail, si elle n'est pas encadrée, comporte néanmoins certains risques : le manque d'échanges et la perte de créativité qui peut en être la conséquence, les risques pour la santé des employé·e·s si les limites entre sphère privée et sphère professionnelle s'effacent, ou encore les problèmes dus à la confidentialité des données⁴³.

Selon les récentes estimations, entre un cinquième et un quart des travailleuses et des travailleurs pratiquent le télétravail en Suisse⁴⁴. En outre, si les femmes restent minoritaires parmi les personnes pratiquant le télétravail, leur part est en augmentation puisqu'elle est passée de 25.1% en 2000 à 40.4% en 2015⁴⁵. Toutefois, malgré le développement significatif du télétravail, celui-ci ne fait pas l'objet d'un cadre réglementaire spécifique en Suisse, comme c'est le cas, par exemple, de l'accord-cadre dont s'est dotée l'Union européenne.

13.2.2 Le télétravail à la Ville de Lausanne

La Municipalité a introduit la possibilité de réaliser du télétravail en 2009, en lien avec la mise en œuvre du projet Aménagement du temps de travail (ATT) ; ce dernier prévoit un horaire de travail flexible par défaut pour les fonctions qui s'y prêtent, les exigences particulières du service au public rendant le télétravail impossible pour certaines fonctions, afin de favoriser la conciliation entre vie privée et

⁴² Eurofound and the International Labour Office, 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

⁴³ Conseil fédéral. 2016. *Conséquences juridiques du télétravail. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166 Meier-Schatz*. Berne : Conseil fédéral.

⁴⁴ *Ibid.*

Deloitte. 2016. *The workplace of the future. How digital technology and the sharing economy are changing the Swiss workforce*.

⁴⁵ Conseil fédéral, *op.cit.*

professionnelle. Une instruction administrative, l'IA-RPAC 14.05 intitulée « Travail hors des locaux de service », en pose les fondements réglementaires.

Actuellement, le télétravail est pratiqué dans des proportions très variables. Le nombre de personnes effectuant du télétravail est en légère augmentation depuis 2012, cette proportion passant de 3.5% à 6% de l'effectif. Le nombre total d'heures réalisées est aussi en augmentation, passant d'environ 10'000 heures, en 2012, à 16'000 en 2016, puis à 19'000 heures en 2017. La part de télétravail reste néanmoins faible au regard du nombre total d'heures travaillées par année par le personnel communal (environ 10 millions d'heures nettes) et de l'effectif.

13.3 Réponse de la Municipalité

La Municipalité estime que le télétravail, bien cadré, constitue un axe important de la conciliation entre vie familiale et professionnelle et du développement durable lorsqu'il permet de réduire les déplacements voire d'optimiser l'occupation d'une place de travail. Considérant que le télétravail est pratiqué de manière très hétérogène, la Municipalité a décidé de clarifier le cadre réglementaire afin d'en harmoniser la pratique conformément aux conclusions du rapport de l'OIT. Le principe fondamental d'un commun accord entre la collaboratrice ou le collaborateur et sa hiérarchie demeure au cœur du modèle et sa pratique repose sur un lien de confiance ; la hiérarchie, tout comme l'employé·e, peuvent en tout temps renoncer à sa pratique. La hiérarchie peut également requérir la présence de la personne en cas de séance, de formation et de nécessité de remplacement d'un·e collègue.

Un cadre réglementaire plus clair permettra en outre de :

- définir le type de fonctions non compatibles avec le télétravail : les fonctions nécessitant un contact direct avec les usagères et les usagers, ou celles pour lesquelles l'outil de travail n'est pas disponible à domicile seront par exemple exclues ;
- clarifier le pourcentage du temps contractuel pouvant être effectué en télétravail ainsi que le cadre horaire, pour les collaboratrices et collaborateurs avec ou sans fonction d'encadrement ;
- préciser les rôles et les responsabilités respectifs de la collaboratrice ou du collaborateur et de son encadrement lorsque le télétravail est pratiqué ;
- clarifier les questions liées à la protection des données et aux exigences de santé et de sécurité au travail.

Concrètement, la Municipalité propose en outre l'établissement obligatoire d'une convention de télétravail entre la collaboratrice ou le collaborateur et sa hiérarchie ainsi que le ou la responsable RH. Il y sera notamment mentionné :

- la date de début (et éventuellement de fin) de l'autorisation de télétravail ;
- la durée de la période d'essai ;
- les jours de la semaine concernés ;
- l'exigence de disponibilité téléphonique et informatique durant les périodes de télétravail ;
- les tâches ou les missions à effectuer pendant le télétravail ;
- les exigences de protection des données, de la sécurité informatique, ainsi que des règles de santé et de sécurité au travail et du respect de la réglementation sur le temps de travail.

Le cadre réglementaire à venir sera ainsi plus précis que l'instruction administrative actuellement en vigueur et permettra de conserver cette possibilité importante d'aménagement du temps de travail tout en la développant au sein de l'administration.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu à la demande de la postulante.

14. Cohérence avec le développement durable

Ce rapport-préavis s'inscrit pleinement dans la dimension de cohésion sociale du développement durable. Les engagements de la Ville en matière de développement durable mettent également une priorité sur la « mise en œuvre d'une politique de ressources humaines exemplaire, incluant notamment la promotion de l'égalité des chances et de l'équilibre vie professionnelle – vie privée » (Point 9, Administration exemplaire).

Le développement du télétravail permettra de plus de réduire les déplacements, donc de diminuer le bruit et la pollution de l'air et d'améliorer ainsi la qualité de vie de la population.

15. Aspects financiers

Le financement des mesures sera prévu dans le budget de fonctionnement du Service du personnel (qui réserve un montant de CHF 30'000.- par an à cet effet), de la Cellule ARC et des services concernés, sans augmentation de l'enveloppe et dans le respect des directives budgétaires.

15.1 Incidences sur le budget d'investissement

Ce rapport-préavis n'a pas d'incidence sur le budget d'investissement de la Ville.

15.2 Incidences sur le budget de fonctionnement

Ce rapport-préavis n'a pas d'incidence sur le budget de fonctionnement de la Ville.

16. Conclusions

Eu égard à ce qui précède, la Municipalité vous prie, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Lausanne,

vu le rapport-préavis N° 2019 / 28 de la Municipalité ;

ouï le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;

considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'approuver les intentions municipales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
2. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Céline Misiego et consorts « Pas de financement sans égalité » ;
3. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Sylvianne Bergmann et consorts « Des aides concrètes pour les proches aidants » ;
4. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Alice Genoud et consorts « Pour une politique de soutien à l'allaitement urbain à Lausanne » ;
5. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Françoise Longchamp « Pour l'introduction d'un jour par semaine de télétravail dans l'administration lausannoise ».

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod

Le secrétaire
Simon Affolter