



# **20 ANS DE POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ À LAUSANNE**

**RÉDACTION**

Anne de Montmollin  
Valérie Berset

© Ville de Lausanne - septembre 2010

# 20 ans de politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes à Lausanne

---

**En 1990**, constatant la faible représentation des femmes au sein de son administration et l'inégalité des chances de promotion, la Municipalité de Lausanne décide de mettre en place une politique active de promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de créer un premier poste de déléguée à l'égalité.

Durant les 20 ans qui suivent, 4 périodes d'action vont se succéder au fil desquelles la perception de la problématique et des solutions à apporter se modifient, suivant aussi l'évolution de la société.

Au départ, la politique de l'égalité est plutôt basée sur l'action positive, nécessaire pour faire bouger des inégalités profondément ancrées dans les structures.

**Entre 1990 et 1992**, il s'agit d'informer et de sensibiliser la hiérarchie, tout en prenant déjà un certain nombre de mesures concrètes pour améliorer la situation des femmes au travail.

**De 1993 à 2001**, un travail de fond auprès des directions et des services permet de remettre en question la place donnée jusque-là aux femmes et de favoriser leur engagement, ainsi que le partage du temps de travail.

**La période de 2002 à 2005** marque un tournant, avec l'institutionnalisation de l'ouverture, déjà présente dans la pratique, vers une vision plus intégrée de la politique de l'égalité, dont femmes et hommes doivent pouvoir tous deux bénéficier.

**De 2006 à aujourd'hui**, cette évolution se précise puisque la déléguée à l'égalité devient également déléguée à la qualité de vie au travail. Sa mission concerne tant les hommes que les femmes, puisque, outre l'égalité des chances et l'égalité de traitement, elle comprend la promotion active de la mixité et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

**En 2010**, les résultats sont là.

En chiffres tout d'abord, puisque l'on peut voir une progression très nette du nombre de femmes, qui passe de 28.4% en 1989 à 42.8% en 2009.

En paroles et en images aussi, avec les portraits de 14 hommes et femmes, employé-e-s de l'administration, qui ont accepté de témoigner de leur manière de vivre les différentes mesures de promotion de l'égalité et de la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, si la mission de la déléguée reste interne à l'administration, les acquis de la politique de l'égalité dépassent largement ce seul cadre. Par exemple, la politique d'accueil de la petite enfance et d'accueil extrascolaire est aussi empreinte de la préoccupation de permettre aux Lausannois et Lausannoises de concilier au mieux vie familiale et vie professionnelle.

## Et maintenant ?

Les résultats qualitatifs et quantitatifs sont globalement positifs et montrent que Lausanne a eu raison de prendre en compte ce problème, il y a 20 ans.

Cependant, en analysant de plus près les statistiques de ces 20 dernières années, certains détails attirent l'attention et montrent que tout n'est pas encore gagné.

En effet, si la part des femmes a grandement progressé de même que le travail à temps partiel, celles-ci demeurent par exemple minoritaires dans les fonctions de cadres.

### 1989 : les premières constatations

En 1989, dans la mouvance de l'initiative « Des paroles aux actes », un groupe de travail interne élabore le *Rapport sur la situation des femmes dans l'administration communale lausannoise en septembre 1988*. Comportant une analyse statistique détaillée, il va servir de base à la Municipalité pour décider des premières actions en faveur de l'égalité entre femmes et hommes.

Ce rapport met notamment en évidence les éléments suivants :

- Les femmes sont largement minoritaires dans l'administration communale, puisqu'elles ne représentent que le 21.7% de l'effectif total (ce chiffre ne prend toutefois pas en compte les fonctions de conciergerie, qui ont été incluses dans les études ultérieures).
- De manière générale, les femmes sont plus jeunes et ont moins d'années d'ancienneté que les hommes, ce qui leur vaut une moins bonne classification.
- Les femmes sont nettement plus représentées que les hommes dans les classes de salaire inférieures, et inversement elles sont sous-représentées dans les classes supérieures.
- Le salaire annuel moyen à plein temps atteint 61'750 francs pour les hommes et 54'150 francs pour les femmes. Une analyse détaillée, selon la méthode de la régression, permet de conclure que les différences d'âge et d'ancienneté ne suffisent pas à expliquer entièrement les différences de salaire entre hommes et femmes. Elle montre aussi que les chances de promotion ne sont pas vraiment égales pour les deux sexes.

## **1<sup>re</sup> période : 1990-1992 – Mise en place d'une politique de promotion de l'égalité**

En 1990, Mme Yvette Jaggi devient la première femme syndique de Lausanne. La Municipalité crée un poste provisoire de déléguée à l'égalité et Mme Anne Diem Huyen Dentan entre en fonction pour un mandat limité de 2 ans. **Sa mission consiste à informer et sensibiliser les fonctionnaires sur le thème de l'égalité des droits et des chances.**

En même temps, la Municipalité crée une commission consultative de l'égalité, composée de deux représentant-e-s par direction, chargée d'accompagner la déléguée dans sa mission.

### **Mesures concrètes :**

Dès 1991

- Un congé maternité de 4 mois est accordé aux femmes qui accouchent, ceci dès leur 2<sup>e</sup> année d'activité. Celui-ci peut être prolongé d'1 mois en cas d'allaitement.
- En cas d'adoption, un congé de 2 mois est octroyé à un des parents, homme ou femme.
- La grossesse est dissociée de la maladie :
  - de cette manière, le traitement salarial n'est plus réduit en cas d'incapacité de travail durant la grossesse et cette incapacité n'entre pas dans le calcul de l'échéance du droit au traitement
  - les absences en cas de grossesse, maternité, congé allaitement ou adoption n'entraînent plus de réduction de vacances, comme c'est le cas pour les autres absences de plus de 10 semaines.
- Les fonctionnaires, hommes ou femmes, peuvent se voir accorder par la Municipalité un congé parental d'une année au maximum, non payé, avec la garantie de retrouver un emploi au retour.

Dès 1992

- Une phrase mentionnant les objectifs d'égalité entre femmes et hommes figure désormais dans toutes les annonces de mise au concours.
- Les fonctionnaires, hommes ou femmes, peuvent bénéficier d'un congé de 10 jours au maximum pour s'occuper de leur enfant malade ou accidenté.

Le dispositif provisoire mis en place pour promouvoir l'égalité compte 1 poste de déléguée à 100% et 1 poste de secrétariat à 50%.

## **2<sup>e</sup> période : 1993-2002 – Donner une place aux femmes**

---

Pour répondre aux motions de deux conseillères communales demandant l'introduction de quotas et une politique d'égalité salariale, la Municipalité adopte la solution des plans sectoriels. Ce programme vise à élaborer des plans d'actions d'une durée de 5 ans environ avec les chef-fe-s de service pour favoriser l'engagement et la promotion des femmes en analysant l'ensemble des fonctions dans cette perspective.

Un poste permanent de déléguée à l'égalité à 50% est créé en 1993. Il est occupé par Mme Anne Diserens jusqu'en 2001. **Sa mission consiste à élaborer et coordonner les plans sectoriels et à promouvoir l'engagement et la promotion des femmes à des postes situés dans les échelons intermédiaires et supérieurs de la hiérarchie.**

### **Mesures concrètes :**

Dès 1994, année internationale de la famille

- Les fonctionnaires peuvent demander 1 à 2 semaines de vacances supplémentaires non payées, octroyées dans la mesure des possibilités du service.

Dès 1995,

- La promotion de l'égalité est inscrite dans le Règlement du personnel de l'administration communale, en tant que tâche du Service du personnel et prend ainsi une dimension transversale. La Ville de Lausanne se pose en pionnière dans le domaine de la promotion de l'égalité.
- La Municipalité décide de réprimer et de prévenir toute forme de harcèlement au travail, tâche dévolue à la déléguée à l'égalité.

Dès 1998

- Le père bénéficie d'un congé paternité de 5 jours, à prendre dans les 3 mois qui suivent la naissance, qui vient s'ajouter au jour de congé déjà accordé à la naissance.

Dès 1999

- La Ville s'investit en faveur de la mixité des métiers. Elle engage une première apprentie polymécanicienne en 1999.
- La politique de l'égalité est prise en compte dans le projet de mise en place d'une politique globale du personnel (GePeL) en tant que processus transversal.

De manière générale, entre 1993 et 2001

- La réalisation des plans sectoriels dans 32 services sur 46 a permis de sensibiliser les chef-fe-s de service à la dimension de genre et d'ancrer l'idée d'égalité dans une réalité concrète. Dans chacun des services, l'ensemble des postes à repourvoir a été analysé pour voir dans quelle mesure ils pourraient être occupés par une femme.
- Tout en respectant les contraintes des différents services, le partage des postes et le travail à temps partiel ont été encouragés. L'analyse des postes à repourvoir a permis d'étudier la possibilité de diviser certains postes entre deux personnes.

### **Unité égalité**

Durant cette période, l'unité compte un poste de déléguée à 50% et un poste de secrétariat à 50%, soit 1 EPT- équivalent plein temps.

### **3<sup>e</sup> période : 2002-2005 – Ouverture à d'autres dimensions**

---

A l'occasion de l'engagement d'une nouvelle déléguée à l'égalité, Mme Valérie Berset Budde, le cahier des charges du poste est élargi.

#### **La mission de la déléguée à l'égalité comporte désormais trois dimensions :**

- Définir et promouvoir la politique de l'égalité dans l'administration communale.
- Définir et promouvoir une politique de qualité de vie au travail, afin de permettre au personnel de l'administration d'atteindre un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et personnelle.
- Participer à la prévention de toute forme de harcèlement.

En 2003, un groupe de travail est créé pour faire le bilan de la période 1992-2002 et identifier les lacunes restant à combler en matière d'égalité entre femmes et hommes. Son rapport est mis en consultation en 2004 et adopté par la Municipalité en 2005.

#### **Mesures concrètes :**

Dès 2002

- La formulation « mademoiselle » est supprimée du langage administratif et remplacée par « madame » pour toutes les femmes, quel que soit leur âge et leur état civil.
- La Ville de Lausanne met sur pied avec le bureau cantonal de l'égalité la première journée « Oser tous les métiers » en 2003, puis participe chaque année activement à cette journée destinée à favoriser la mixité, en permettant aux filles d'accompagner leur père au travail et aux garçons leur mère. Dans cette même perspective, elle organise en 2003 un stage aux Services industriels pour des gymnasiennes, et en 2004, deux semaines hors cadre pour faire découvrir des métiers non traditionnels à des classes secondaires.

Dès 2004

- La déléguée à l'égalité informe et sensibilise tout le personnel nouvellement engagé aux principes d'égalité adoptés par la Ville, dans le cadre du cours obligatoire « l'administration en bref » qui concerne 300 personnes par année.
- La déléguée intervient dans le cours obligatoire pour tous les cadres sur l'entretien de collaboration. A l'aide d'exemples concrets, elle les sensibilise aux risques de distorsion liés aux attentes stéréotypées de genre.
- Le processus de personnalisation des conditions de travail démarre avec l'élaboration d'un modèle d'aménagement du temps de travail.

#### **Unité égalité**

La dotation du poste de déléguée à l'égalité passe de 50% à 70%. Avec le secrétariat, le bureau de l'égalité dispose désormais d'1,2 EPT.

## 4<sup>e</sup> période : 2006 – 2010 – Egalité, mais aussi qualité de vie au travail

---

Avec l'adoption du rapport *Politique de l'égalité entre femmes et hommes dans l'administration communale* en 2005, la Municipalité redéfinit les lignes directrices de sa politique de l'égalité avec **4 objectifs centraux**:

- **Mixité** : viser le décloisonnement des métiers, en veillant à ce que le critère de mixité soit pris en compte lors de l'engagement ou de la promotion.
- **Égalité des chances** : apporter une attention particulière à la promotion interne des femmes, qui sont encore sous-représentées dans les postes de dirigeants.
- **Égalité de traitement** : revoir l'actuelle classification des fonctions pour en éliminer les sources de discriminations.
- **Conciliation travail et famille** : aménager le temps de travail, tant pour les hommes que pour les femmes, et aussi pour les postes à responsabilités. Étudier la faisabilité d'une crèche pour le personnel.

### Mesures concrètes :

Dès 2005

- Le projet d'aménagement du temps de travail est testé dans 7 services pilotes. L'objectif est d'instaurer un horaire flexible pour le personnel partout où cela est possible.
- Dans la procédure de recrutement, les annonces de places vacantes mentionnent que « *Tous les postes de l'administration communale sont ouverts tant aux femmes qu'aux hommes.* ». Il est précisé que « *Afin d'améliorer la mixité, à compétences égales, la préférence sera donnée aux femmes, dans les fonctions et services où elles sont sous-représentées et aux hommes, dans les fonctions et services où ils sont sous-représentés.* ».
- Durant la procédure de sélection, les services veillent à ce que les deux sexes soient représentés parmi les personnes convoquées aux entretiens de sélection et parmi les collaborateurs et collaboratrices participant aux entretiens, et responsables du choix final.

Dès 2008

- Une garderie de 44 places ouvre ses portes à l'avenue Vinet pour accueillir les enfants du personnel communal, ainsi que les enfants du quartier.

Dès 2009

- La cellule ARC – Aide à la résolution des conflits et lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel – ouvre ses portes. Elle est rattachée directement à la délégation municipale aux affaires de personnel.
- Le projet d'aménagement du temps de travail – ATT – est généralisé à l'ensemble de l'administration. Dans toutes les fonctions où cela est possible, il permet aux collaborateurs et collaboratrices d'organiser librement leurs horaires entre 6 et 20 heures, du lundi au vendredi, en tenant compte cependant d'éventuelles heures bloquées et du partage des permanences. La mise en œuvre est échelonnée jusqu'à fin 2011.
- Le personnel de l'administration dispose, pour ses enfants, de deux places d'accueil d'urgence chez deux accueillantes en milieu familial, permettant un soutien rapide dans des situations où l'activité professionnelle d'un parent est en péril.
- Le projet Equitas, rattaché à l'unité Pilotage et projets du Service du personnel, est chargé de revoir entièrement la classification des fonctions et le système de rémunération. Un de ses objectifs est d'assurer l'égalité entre femmes et hommes dans la rémunération.

Dès 2010

- La Ville de Lausanne octroie à ses fonctionnaires un congé paternité de 20 jours.

## **Unité égalité et qualité de vie au travail**

Petit à petit l'équipe de l'unité s'élargit, ses missions deviennent multiples.

Entre 2005 et 2006, une assistante sociale d'entreprise à 50% et une cheffe de projet adjointe à 80% sont rattachées à l'unité qui compte alors 4 personnes pour 2,5 EPT.

Entre 2009 et 2010, avec l'arrivée de deux gestionnaires d'application informatique pour le projet ATT, l'équipe s'agrandit à 6 personnes totalisant 4,3 EPT.

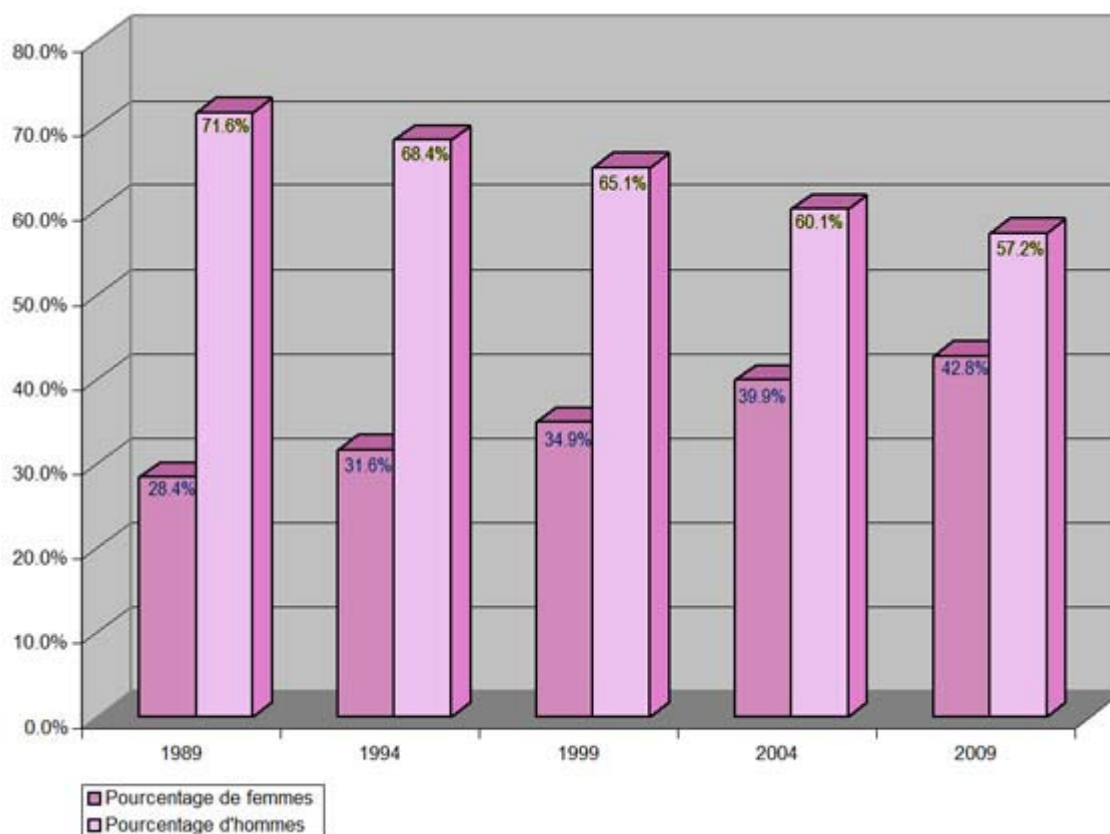


# 20 ans de politique de l'égalité en chiffres

## 1. Evolution de l'effectif du personnel de l'administration communale

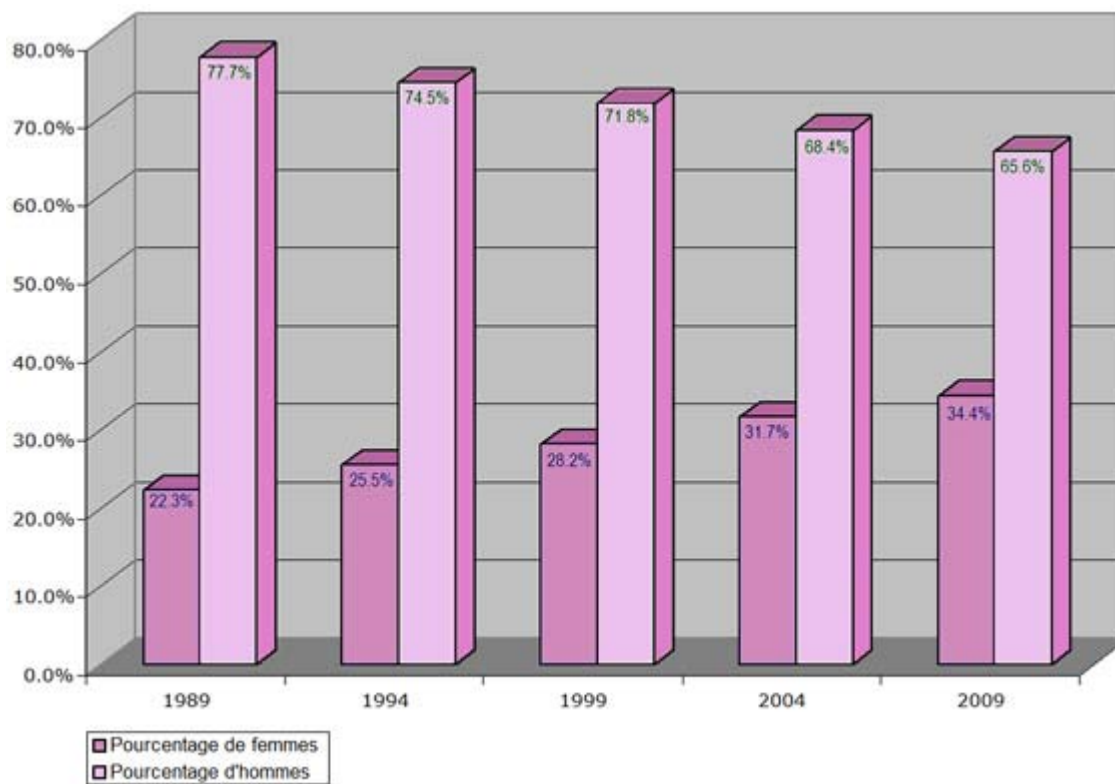
En examinant la statistique générale du nombre de personnes employées dans l'administration lausannoise, on constate que le pourcentage de femmes et d'hommes s'équilibre progressivement depuis la mise en place des mesures de promotion de l'égalité il y a 20 ans. Partant d'une situation très dissymétrique en 1989 avec 28.4 % de femmes pour 71.6% d'hommes, on atteint une représentation beaucoup plus équilibrée en 2009 avec 42.8% de femmes pour 57.2% d'hommes.

Evolution de la répartition entre femmes et hommes (Nb de personnes)



Par contre, cette évolution est plus modeste si on considère les EPT (équivalents plein temps) au lieu du nombre de personnes. En effet, en 2009, les deux tiers du total des EPT restent occupés par des hommes et un tiers seulement l'est par des femmes.

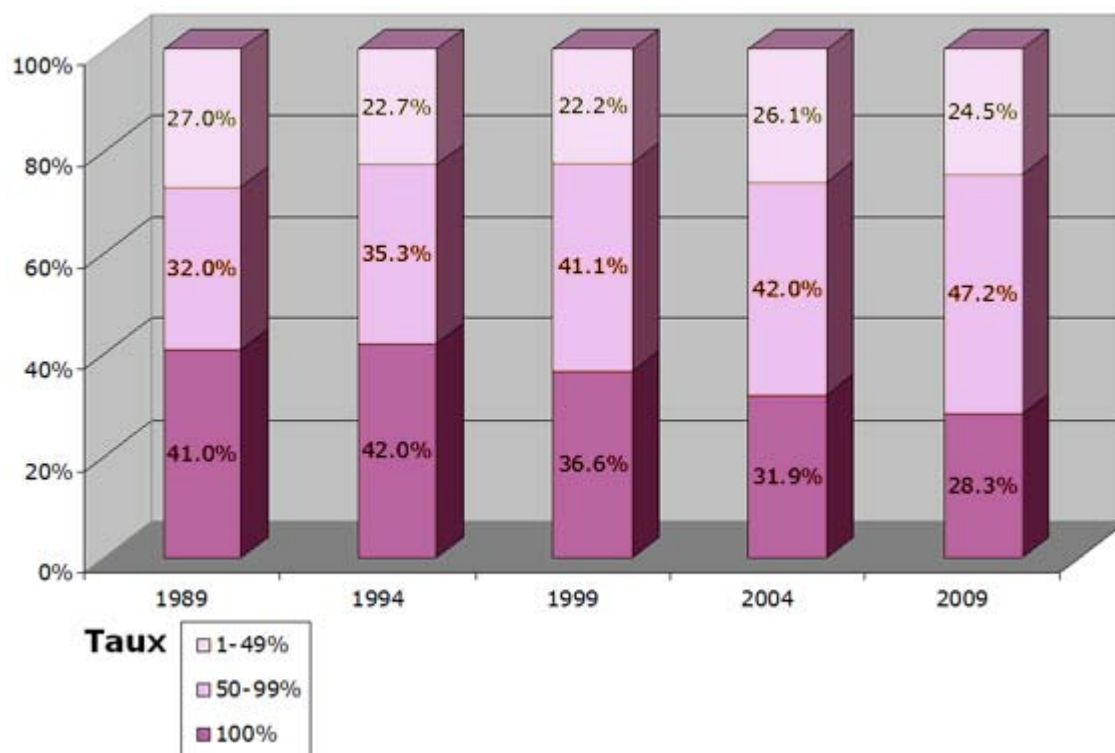
## Evolution de la répartition entre femmes et hommes (Nb EPT)



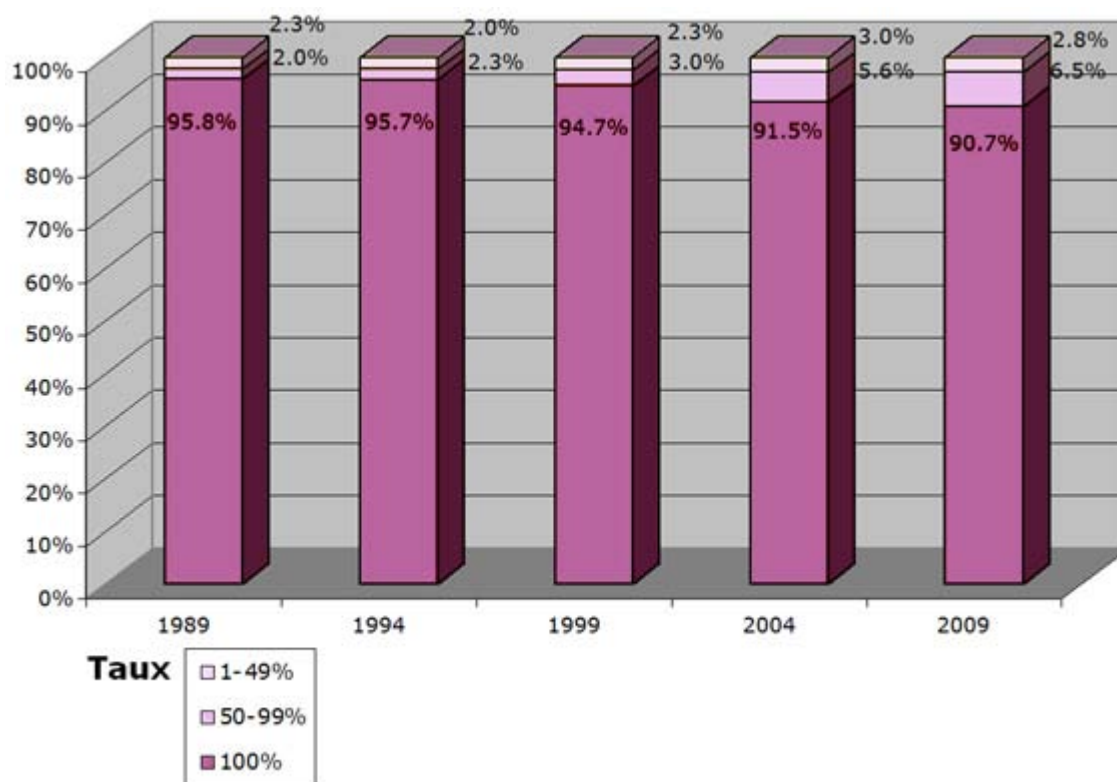
## 2. Evolution de la répartition de l'effectif selon le taux d'activité

Si l'on s'attache à comparer les taux d'activité, on peut voir, avec les deux tableaux ci-dessous, que le travail à 100% reste l'apanage des hommes. On remarque aussi que le nombre de personnes à plein temps a tendance à diminuer proportionnellement aux autres tranches de taux d'activité.

Evolution de la répartition de l'effectif féminin selon le taux d'activité



## Evolution de la répartition de l'effectif masculin selon le taux d'activité



Chez les femmes, on constate une nette diminution du travail à plein temps, puisqu'en 1989, 41% des femmes employées dans l'administration travaillent à plein temps, alors qu'en 2009, elles ne sont plus que 28.3 %. Cette diminution se fait au profit d'une augmentation du nombre de femmes travaillant à des taux d'activité compris entre 50 et 99%. En 1989, 32% des femmes entrent dans cette catégorie, alors qu'en 2009 ce pourcentage se monte à 47.2 %. Cette évolution montre que les actions pour favoriser le temps partiel et le partage des postes ont porté leurs fruits.

Pendant ce temps, les bas taux d'activité, inférieurs à 49% restent stables, voire diminuent légèrement. Mais les femmes sont toujours beaucoup plus nombreuses que les hommes à occuper des postes avec un faible taux d'activité.

Chez les hommes, le temps partiel progresse aussi dans la tranche 50-99%, mais avec des résultats beaucoup plus modestes, puisqu'en 1989 cette catégorie de taux concerne 2% de l'effectif masculin pour atteindre 6.5% en 2009. En parallèle, les hommes à plein temps passent de 95.8% à 90.7%.

### 3. Evolution de l'effectif selon les classes de salaire

L'analyse de la progression de l'effectif selon les classes de salaire est intéressante car elle permet de nuancer l'évolution générale du nombre de femmes et d'hommes au sein de l'administration.

Le graphique ci-dessous montre ainsi que l'évolution de l'effectif féminin s'est faite essentiellement dans les classes 13 à 21, qui regroupent des personnes de niveau CFC, et où le nombre de femmes a presque triplé en 20 ans, passant de 445 à 1193. De l'autre côté par contre, le nombre d'hommes dans cette catégorie marque une légère diminution.

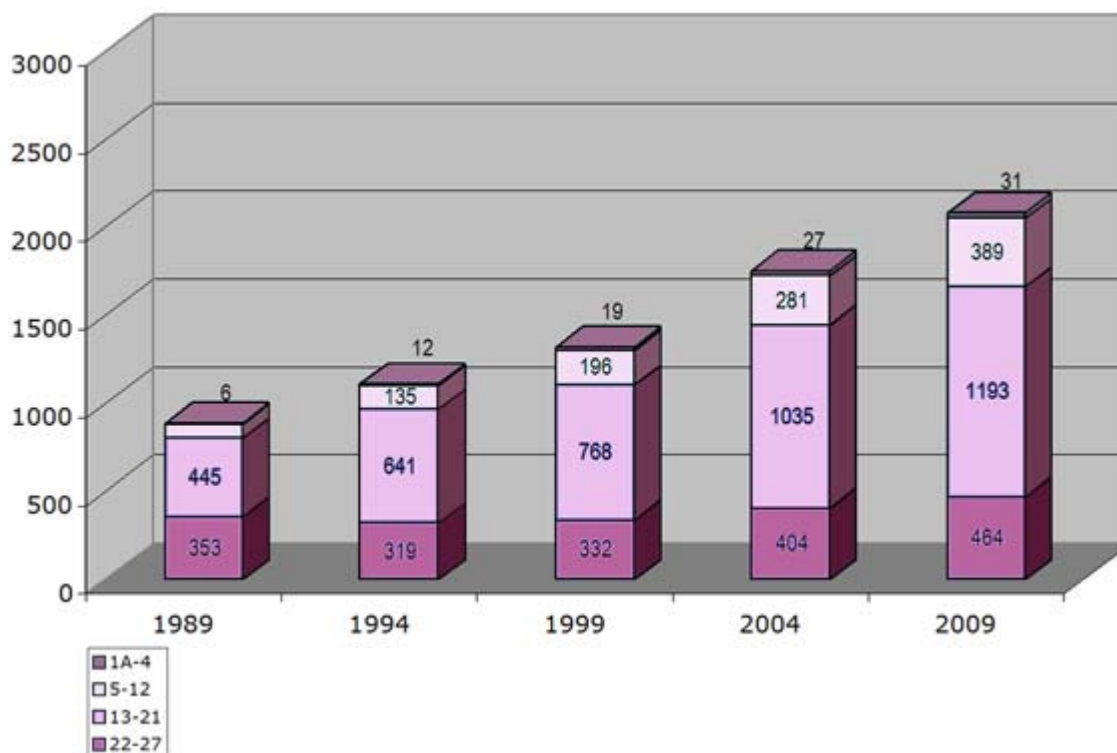
Dans les classes 5 à 12, soit les personnes ayant une situation de cadre, l'effectif des femmes progresse certes, mais il ne rejoint jamais celui des hommes, bien au contraire. En effet, on peut voir que, dans cette catégorie, le nombre le plus élevé de femmes atteint en 2009 reste inférieur à celui des 394 hommes qui y figuraient en 1989. En 2009, ils sont 941 hommes à se situer entre les classes 5 et 12, contre 389 femmes.

Ceci signifie que les hommes restent largement sur-représentés dans les fonctions d'encadrement. De plus, on constate que l'essentiel de l'évolution de leur effectif depuis 1989 s'est faite dans cette catégorie, alors que l'évolution de l'effectif féminin est due principalement à l'augmentation de la catégorie 13 à 21. La disparité demeure donc.

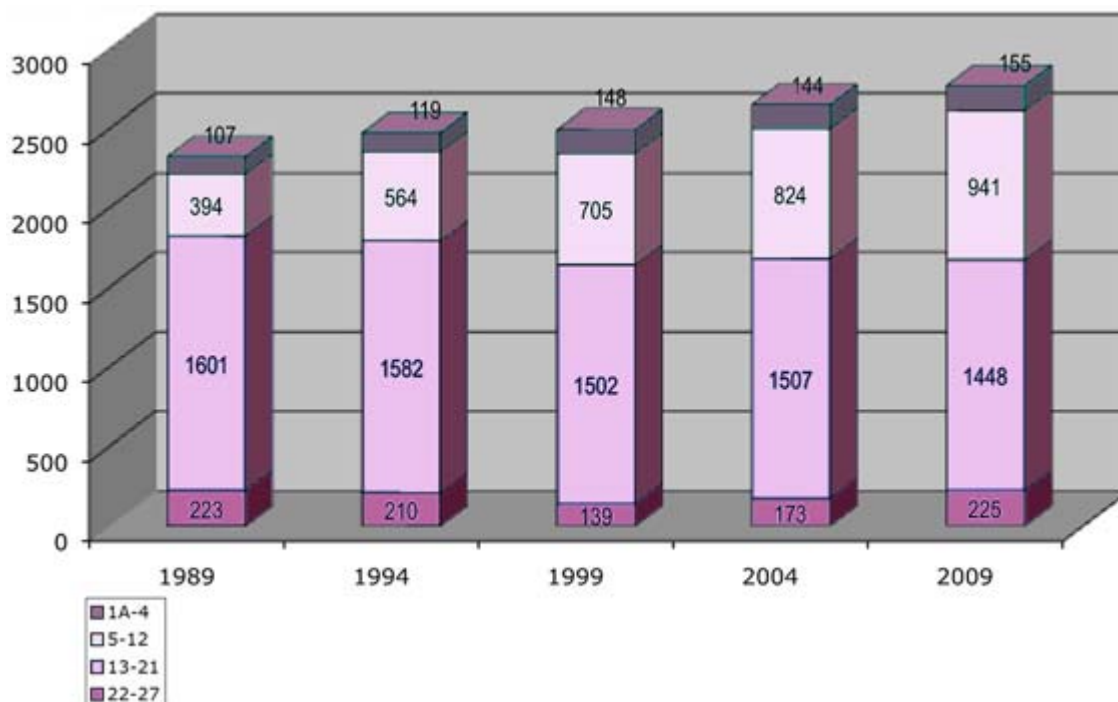
Dans la catégorie supérieure, classes 1A-4, qui comprend les chef-fe-s de service et cadres supérieur-e-s, le nombre de femmes a modestement évolué, passant de 12 à 31. Même s'il progresse moins, le nombre d'hommes reste cinq fois plus élevé en 2009, atteignant 155.

Tout au bas de l'échelle, dans les classes 22 à 27, soit les personnes sans formation, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes en 2009. Leur nombre a légèrement augmenté en 20 ans, tandis que celui des hommes est resté stable.

Evolution de l'effectif féminin selon les classes de salaire



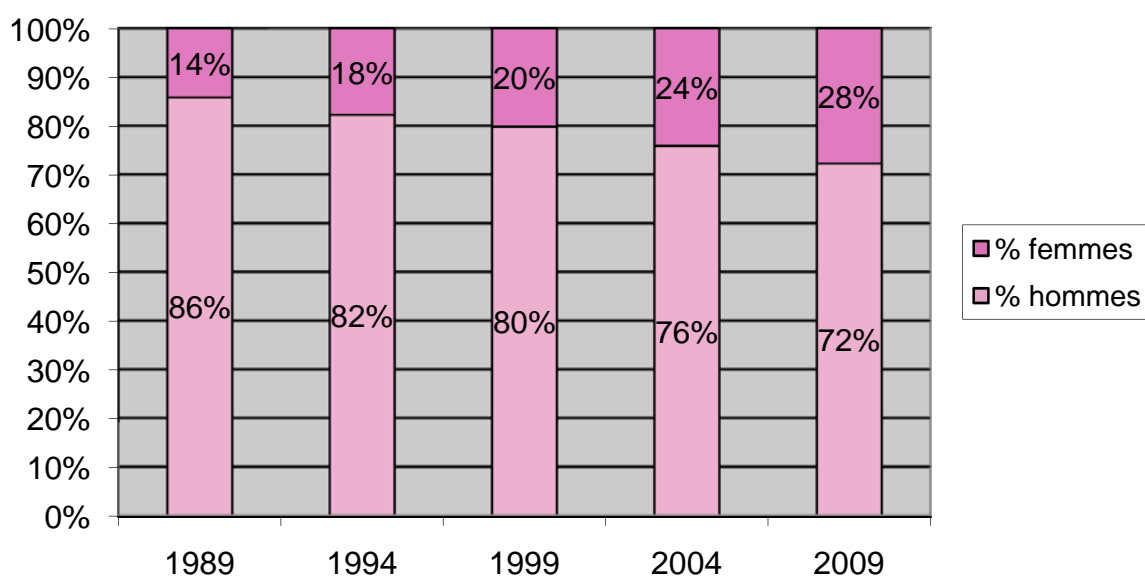
### Evolution de l'effectif masculin selon les classes de salaire



### 3.1 Evolution de la répartition entre femmes et hommes dans les postes de cadres

Les postes de cadres sont identifiés par le biais de la classe salariale : le découpage est réalisé à la classe 12; les classes 12 à 1A comprennent les cadres intermédiaires, supérieurs et les chefs de service. Entre 1989 et 2009, la proportion de femmes dans les postes de cadres et spécialistes a doublé, passant de 14% à 28%.

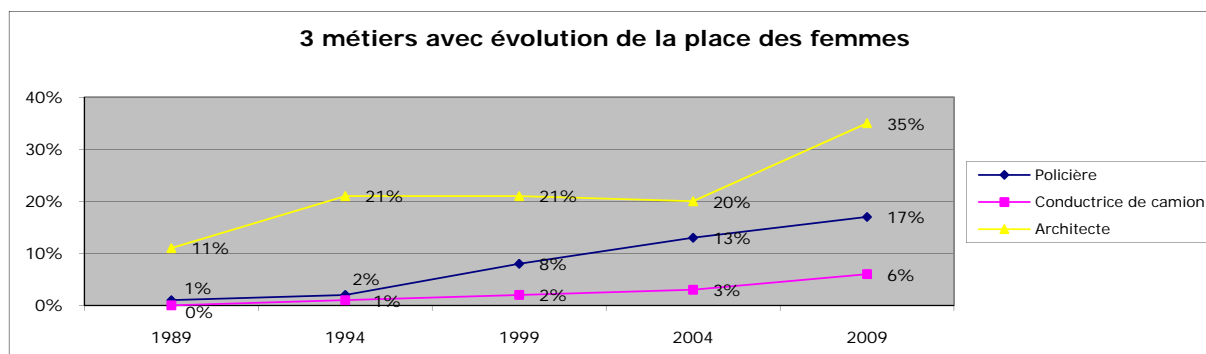
#### Evolution de la répartition entre femmes hommes parmi les cadres



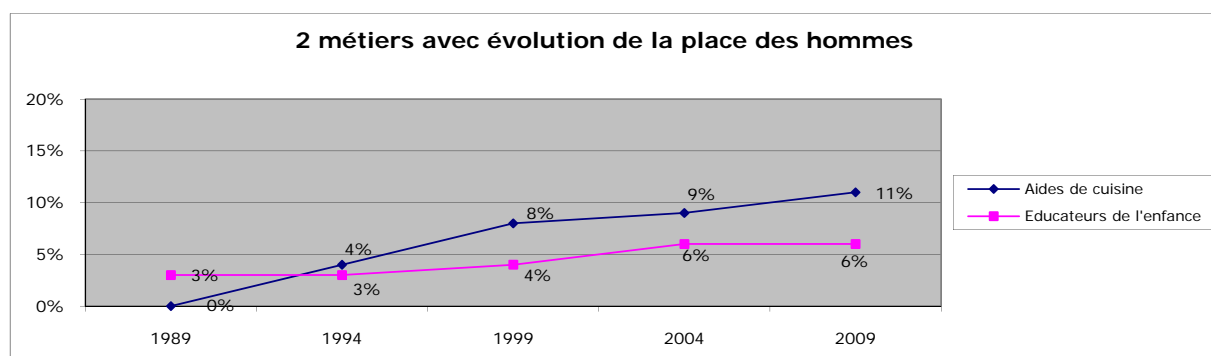
#### 4. Zoom sur quelques métiers

En passant sous la loupe l'évolution de quelques métiers, les constats varient.

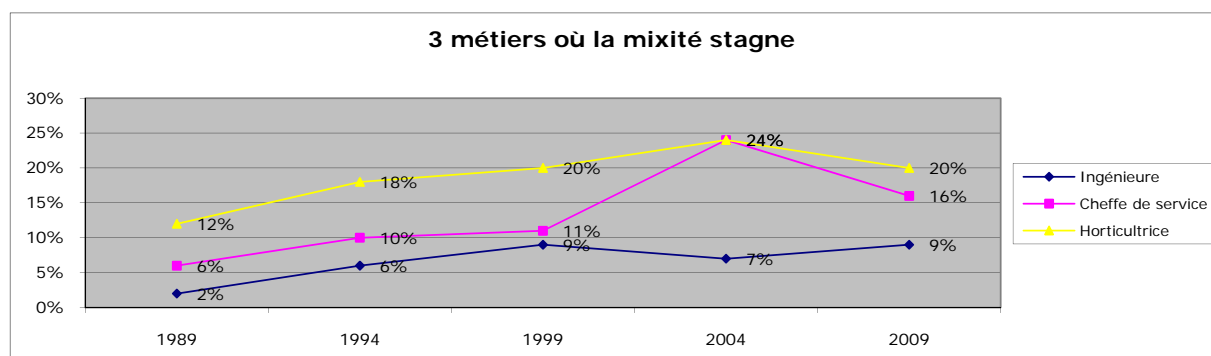
Dans certaines professions, à la base plutôt masculines, le nombre de femmes est en constante progression, c'est le cas pour les policières, architectes ou conductrices de camion.



Il en va de même pour les hommes dans des métiers qui étaient au départ majoritairement ou exclusivement féminins, comme les éducateurs de l'enfance ou les aides de cuisine.



Dans certaines professions ou fonctions très masculines, on constate par contre une tendance moins réjouissante. Il y a certes eu une progression au départ. Mais ensuite le nombre de femmes stagne, voire régresse dans la période actuelle. On peut voir en effet comment la courbe s'infléchit pour les ingénieures, les horticultrices et plus encore pour les cheffes de service. Cette évolution devra faire l'objet d'une attention toute particulière dans les prochaines années.



Enfin quelques métiers restent absolument non-mixtes dans l'administration lausannoise. Il n'y a ainsi aucun infirmier, ni aucune mécanicienne. Là aussi un effort sera nécessaire pour promouvoir la mixité.