



Réponse au postulat de Mme Ariane Morin et consorts

Encourager la parité hommes-femmes dans les institutions culturelles subventionnées par la Ville

Rapport-préavis N° 2026 / 33

Lausanne, le 25 juin 2026

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

1. Résumé

Le présent rapport-préavis répond au postulat de Mme Ariane Morin et consorts « Encourager la parité hommes-femmes dans les institutions culturelles subventionnées par la Ville ».

La Municipalité de Lausanne partage les objectifs de parité du postulat mais privilégie une approche progressive plutôt que purement contraignante. Des progrès importants sont déjà visibles, avec une quasi-parité dans la gouvernance des grandes institutions culturelles. Pour consolider cette dynamique, la Ville intègre désormais des dispositions (égalité salariale, gouvernance équilibrée, et au moins un tiers de femmes dans la programmation) directement dans les conventions de subventionnement. L'objectif affiché est de généraliser ce modèle de conventionnement d'ici la fin 2026 à toutes les institutions recevant au moins CHF 100'000.- d'aides récurrentes.

Le présent rapport-préavis participe à la mise en œuvre des objectifs suivants du programme de législation :

6. L'intégration & la citoyenneté
7. Une vie culturelle passionnante

2. Objet du rapport-préavis

Par le présent rapport-préavis, la Municipalité répond au postulat de Mme Ariane Morin et consorts « Encourager la parité hommes-femmes dans les institutions culturelles subventionnées par la Ville », déposé le 25 janvier 2022 et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 13 septembre 2022. Ce postulat invite la Municipalité à lier l'octroi et le renouvellement des subventions aux institutions culturelles à des engagements concrets pour lutter contre la sous-représentation des femmes.

3. Réponse au postulat

La Municipalité partage les préoccupations générales relatives aux questions d'égalité exprimées par la postulante. Le postulat soulève des enjeux importants concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine culturel.

Les évolutions observées ces dernières années montrent que des progrès significatifs ont déjà été réalisés à Lausanne, tout en confirmant la nécessité de poursuivre les efforts engagés dans plusieurs secteurs culturels.

Les enjeux liés à la représentation, à la gouvernance, aux conditions de travail et à l'accès aux responsabilités continueront ainsi à être intégrés de manière transversale dans les politiques culturelles et les relations de subventionnement entre la Ville et les institutions culturelles soutenues.

D'autres sources que celles indiquées dans le postulat confirment cette position. Plusieurs études, comme « Les relations de genre dans le secteur culturel suisse » réalisée en 2021 sur mandat de Pro Helvetia, ou encore les travaux de l'Observatoire romand de la culture, ont confirmé la persistance d'inégalités importantes dans certaines disciplines culturelles, notamment en matière d'accès aux fonctions dirigeantes, de visibilité artistique ou de représentation dans les réseaux professionnels.

Les situations observées demeurent toutefois très variables selon les disciplines artistiques concernées. Ces déséquilibres ne s'expliquent pas uniquement par les processus de recrutement actuels, mais également par les parcours de formation, les réseaux professionnels, les modèles historiques de transmission ou encore à la faible représentation féminine dans certaines filières durant plusieurs décennies.

Par ailleurs, l'absence de candidatures féminines dans certains recrutements demeure parfois une réalité, même si cette situation tend progressivement à évoluer. Dans ce contexte, une approche fondée exclusivement sur des mécanismes contraignants ou strictement quantitatifs ne paraît pas suffisante à elle seule pour répondre durablement à ces enjeux.

3.1 Des actions concrètes menées par la Municipalité en faveur de l'égalité

Ces dernières années, plusieurs évolutions importantes ont été engagées au sein des institutions culturelles lausannoises, sur l'impulsion de la Municipalité ou des organes de gouvernance de ces institutions.

Les enjeux d'égalité et de diversité sont pris en compte dans le cadre du renouvellement des directions, de la composition des conseils de fondation ou encore des processus de recrutement.

À ce titre, les quatre grandes institutions culturelles soutenues par la Ville présentent aujourd'hui une représentation équilibrée au sein de leurs instances de gouvernance, avec une quasi-parité, puisque le Conseil de fondation de l'Opéra de Lausanne compte cinq femmes et six hommes, celui du Théâtre Vidy-Lausanne cinq femmes et trois hommes, celui de l'Orchestre de Chambre de Lausanne cinq femmes et cinq hommes, et celui du Béjart Ballet Lausanne sept femmes et six hommes.

3.2 Les conventions de subventionnement : un outil efficace et contraignant

Les nouvelles conventions de subventionnement signées par la Municipalité intègrent désormais de manière explicite des objectifs liés à l'égalité et à la diversité.

L'article 7 de la directive municipale relative aux conditions d'octroi des subventions rappelle que celles-ci sont notamment conditionnées au respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes, traduisant ainsi la volonté de la Ville de Lausanne d'inscrire les principes d'équité et de parité non seulement dans les pratiques salariales, mais également dans la gouvernance des institutions qu'elle soutient.

De même, l'article 12 de la directive municipale relative aux subventions prévoit que les conventions de subventionnement conclues avec les institutions bénéficiaires doivent explicitement intégrer un certain nombre de charges et conditions, parmi lesquelles figure, à l'alinéa 12f, le respect de l'article 7 et, singulièrement, de l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Concrètement, ces conventions consacrent une attention particulière à l'équilibre entre femmes et hommes dans les organes de gouvernance, dans les processus de recrutement ainsi que, lorsque cela est pertinent, dans la programmation artistique. A titre d'exemples, les conventions précisent ainsi que, si, dans la programmation proposée par les institutions, la parité entre homme et femme est à ambitionner, un minimum d'un tiers de femmes est attendu.

Ces conventions intègrent également des mesures concrètes liées à la gouvernance et aux conditions de travail, telles que la limitation de la durée des mandats au sein des organes de gouvernance, la mise au concours publique des postes de direction, l'encouragement de la diversité dans les recrutements, le respect de l'égalité salariale, ainsi que l'obligation de

mettre en place des dispositifs de prévention du harcèlement, des atteintes à la personnalité et des discriminations, notamment par le recours à une Personne de confiance en entreprise (PCE).

Enfin, ces éléments font l'objet d'un suivi régulier dans le cadre des tableaux de bord annexés aux conventions ainsi que des évaluations annuelles menées par le Service de la culture.

3.3 Poursuite des démarches engagées

La Municipalité vise, d'ici à la fin de l'année 2026, à généraliser le conventionnement à l'ensemble des institutions culturelles bénéficiant d'une subvention récurrente d'au moins CHF 100'000.-.

À ce jour, vingt institutions culturelles bénéficient déjà d'une convention de subventionnement signée ou d'un avenant de prolongation. 11 conventions supplémentaires sont en cours de formalisation, tandis que les conventions relatives à plusieurs institutions des arts de la scène seront finalisées dans le cadre du déploiement de la nouvelle politique de soutien aux arts de la scène durant la prochaine législature.

Les outils de suivi, les échanges réguliers avec les institutions ainsi que les dispositifs d'évaluation existants permettront également de continuer à accompagner cette évolution dans la durée.

La Municipalité considère que cette approche structurelle et progressive permet d'intégrer durablement les enjeux d'égalité et de représentativité dans les pratiques de gouvernance et de subventionnement des institutions culturelles soutenues par la Ville, tout en respectant leur autonomie artistique.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu au postulat de Mme Ariane Morin et consorts.

4. Impact sur le climat et le développement durable

Ce rapport-préavis n'a aucun impact sur le développement durable.

5. Impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap

Ce rapport-préavis n'a aucun impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

6. Aspects financiers

6.1 Incidences sur le budget d'investissement

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

6.2 Incidences sur le budget de fonctionnement

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

7. Conclusion

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° 2026 / 33 de la Municipalité, du 25 juin 2026 ;

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'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Ariane Morin et consorts « Encourager la parité hommes-femmes dans les institutions culturelles subventionnées par la Ville ».

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod

Le secrétaire
Simon Affolter