



## Communiqué

### **Lausanne s'engage pour plus de mixité dans les équipes et aux postes de cadres**

**En 2025, la Municipalité a renforcé son engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes en lançant le projet « Défi mixité ». Son objectif ? Améliorer la mixité dans l'administration communale. Une année après, les femmes représentent 49,7% du personnel (+ 0,5 points de pourcentage) et 35,2% des responsables d'équipe (+ 1,8 points de pourcentage).**

La Municipalité de Lausanne s'engage depuis de nombreuses années pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle œuvre notamment à offrir un cadre de travail qui garantisse des conditions et des chances égales à toutes et tous. Malgré cet engagement, certains métiers restent encore fortement genrés et les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité. Il y a par exemple une majorité de femmes dans les métiers liés à l'enfance (79% dans la Direction EJQ) et une majorité d'hommes dans les métiers techniques (75% dans la Direction des SiL).

Face à ce constat, la Municipalité a renforcé son engagement en lançant en 2025 le projet « Défi mixité » qui a pour objectif de corriger durablement ces déséquilibres. Le projet vise d'une part à améliorer la mixité dans les équipes et d'autre part à augmenter la représentation de femmes dans les postes de cadres. « Les équipes mixtes présentent de nombreux avantages. Elles proposent des idées et des solutions plus variées. Elles prennent de meilleures décisions. Elles offrent un environnement de travail plus inclusif et confortable pour que chacune et chacun se sente à sa place. Et en définitif, elles représentent mieux la population qu'elles servent. » explique Florence Germond, conseillère municipale en charge des questions d'égalité. Pour y parvenir, le projet s'articule autour de 3 leviers complémentaires : le monitoring, la sensibilisation et l'action quotidienne dans les services.

#### **Mesurer pour progresser (monitoring)**

La Ville de Lausanne a mis en place des indicateurs de suivi et des objectifs chiffrés spécifiques pour chaque service. Les données du personnel au 1<sup>er</sup> janvier 2025 constituent le point de départ. Après 3 ans, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2028, l'objectif est d'atteindre une progression du nombre de personnes du genre minoritaire située entre 3 à 9 points de pourcentage selon le service. Cette progression est attendue à travers tous les niveaux hiérarchiques. Cet objectif n'est pas un quota à atteindre à tout prix, mais un repère qui oriente l'effort sur la durée, en tenant compte des réalités propres à chaque métier et des contraintes structurelles sur certains marchés de l'emploi.

#### **Sensibiliser**

Plusieurs actions de sensibilisation, sous formes de conférences, tables-rondes et ateliers, sont régulièrement proposées en particulier aux ressources humaines et aux cadres pour échanger sur les enjeux de la mixité et partager les bonnes pratiques. Afin d'offrir un cadre de travail bienveillant où chacune et chacun se sente bien, la Ville applique une tolérance zéro face au harcèlement au travail. Elle sensibilise l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs à cette thématique à travers un atelier de sensibilisation obligatoire et organise un module d'une journée pour les cadres avec conduite d'équipe.



## **Agir au quotidien dans les services**

Les services de l'administration mettent en place différentes mesures adaptées à leur réalité et à leurs métiers. Durant le recrutement, les offres d'emploi sont créées pour parler à toutes et tous : formulations inclusives, images qui montrent des femmes et des hommes, mise en avant de compétences variées pour encourager des candidatures diversifiées.

Le temps partiel, le télétravail et la flexibilité des horaires sont proposés lorsque les postes le permettent, y compris pour les postes d'encadrement. Ces mesures de conciliation des vies permettent aux femmes comme aux hommes d'occuper un poste à la hauteur de leurs compétences et leurs attentes, tout en s'occupant d'une famille ou en poursuivant d'autres projets privés.

Certains services veillent à garder un équilibre entre les candidatures féminines et masculines à chaque étape du recrutement. Ceci permet de rencontrer des personnes avec des profils moins attendus, mais parfois tout aussi intéressants. Au terme du processus, la personne la plus compétente est engagée, quel que soit son genre. D'autres services participent à des forums de recrutement dédiés aux femmes pour présenter des métiers majoritairement exercés par des hommes.

La Ville participe également, depuis de nombreuses années, à la Journée Oser tous les Métiers (JOM) et au programme LIFT pour intéresser les jeunes à des métiers exercés majoritairement par l'autre genre, qu'elles et ils n'auraient peut-être pas envisagés autrement.

## **1<sup>er</sup> bilan**

Une année après le lancement du défi mixité, l'équilibre a progressé. Au 31 décembre 2025, le personnel de l'administration est presque paritaire. Les femmes représentent 49,7% du personnel. En 2025, la proportion de femmes aux postes de responsables d'équipe a augmenté dans toutes les directions. Durant cette année, 61% des responsables d'équipe engagés et engagées étaient des femmes. Grâce à cela, la proportion de femmes dans cette fonction est passée de 33,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2025 à 35,2% au 1<sup>er</sup> janvier 2026. La Municipalité se réjouit de ce 1<sup>er</sup> bilan positif et poursuit ses efforts pour améliorer la mixité dans l'administration communale.

La Municipalité de Lausanne

Informations sur [www.lausanne.ch/egalite-chiffres](http://www.lausanne.ch/egalite-chiffres)

**Pour tout renseignement complémentaire, prendre contact avec :**

- **Florence Germond, conseillère municipale, Direction finances et mobilité, tél. +41 21 315 72 00**

Lausanne, le 12 juin 2026