

Rapport de Commission N° 53 traitant du Rapport-préavis n° 2019/28 : « intentions municipales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration lausannoise »

La séance a lieu le 31 octobre 2019 à 17 h 30 sis à la salle de conférence du Service des finances Place Chauderon 9 au 1^{er} étage.

Membres Présents :

Alice GENOUD, Les Verts, Muriel CHENAUX MESNIER, Socialiste, Karine BEAUSIRE BALLIF, Socialiste, Vincent BRAYER, Socialiste, Françoise PIRON, Libéral-radical, Céline MISIEGO, Ensemble à Gauche, Valentin CHRISTE, Libéral-conservateur, Christian SCHAFFER, Le Centre, Anita MESSERE, UDC

Membres absents: Aude BILLARD, Socialiste, Françoise LONGCHAMP, Libéral-radical

Membres de l'administration : Florence GERMOND, conseillère municipale, Vesna STANIMIROVIC, cheffe de service, SPEL, Joëlle MORET, déléguée à l'égalité et à la diversité, SPEL

Etant donné la répartition des genres dans la commission, j'ai sciemment utilisé le féminin, quelque soit la commissaire à être intervenue, pour assurer le secret de commission

Pour rappel, ce rapport-préavis traite d'intentions municipales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration et il adresse également 4 postulats: **Mme Céline Misiego et consorts « Pas de financement sans égalité », Mme Sylvianne Bergmann et consorts « Des aides concrètes pour les proches aidants », Mme Alice Genoud et consorts « Pour une politique de soutien à l'allaitement urbain à Lausanne », Mme Françoise Longchamp « Pour l'introduction d'un jour par semaine de télétravail dans l'administration lausannoise.**

Discussion de la commission :

Discussion générale :

La Municipalité propose ce rapport-préavis afin de clarifier les grands axes de développement de la politique en matière d'égalité dans l'administration lausannoise. Ce travail s'inscrit dans une politique qui date de plusieurs décennies. La Ville a été pionnière en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Mme Germond présente la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Ce dernier était de 5.7 % en défaveur

des femmes au moment de l'entrée en vigueur du système d'Equitas et est désormais de 4,1 % (1,7% pour le périmètre Equitas), l'objectif d'écart reste évidemment zéro. La Municipalité travaille autour de cinq axes stratégiques pour renforcer sa politique d'égalité: 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.

De manière générale, plusieurs commissaires relèvent la qualité du document, bon préavis, avec beaucoup d'analyses et une partie historique qui montre les engagements de la Ville en matière d'égalité.

Il est relevé également la politique de la Ville en matière de garde d'enfants (crèches et places d'accueil d'urgence) qui a contribué à ce que les femmes travaillent davantage. La Ville pourra avoir un rôle d'exemple, notamment avec la collaboration avec l'université de Saint-Gall qui fera un benchmark sur la politique de la Ville avec celle d'autres employeurs et qui pourrait subséquemment sensibiliser et influencer les employeurs des entreprises localisées à Lausanne. Il est mentionné également qu'il est important de sensibiliser les cadres quant aux congés des proches aidants, pour éviter que la mise en oeuvre de ceux-ci soit problématique. Par ailleurs, une commissaire mentionne que cette politique est financée par le contribuable et qu'il faudrait trouver un juste équilibre entre les standards du monde privé et des pratiques avant-gardistes.

Revue du préavis:

Point 4.1 : l'égalité dans la loi et les engagements internationaux de la Suisse

Une commissaire souligne que la loi fédérale sur l'égalité dont il est fait mention n'est pas très utile puisqu'aucune sanction n'est prise en cas de non-respect de l'égalité salariale.

Point 4.2 : l'égalité dans les faits : quelques données statistiques

Une commissaire signale que la figure 3 de l'OFS n'est pas, statistiquement, fiable puisque moins de 30 personnes sont comprises dans certaines catégories. La Municipale acquiesce en rajoutant qu'il est néanmoins intéressant d'indiquer un exemple de cette thématique par une donnée de l'OFS.

Point 6.1 : égalité salariale

Des précisions quant à certains points sont données:

- le seuil de tolérance indiqué de 5 % est celui de la confédération mais l'objectif est d'atteindre 0%. La part non expliquée de l'écart salarial entre les hommes et les femmes découle de la discrimination liée au genre qu'aucun autre critère ne peut expliquer.

- concernant la valorisation à un taux de 66% des années consacrées par un parent à l'éducation des enfants, pour rappel, une fonction est définie par un niveau salarial qui va de 1 à 16. À l'intérieur de cette classe, il y a une trentaine d'échelons. Lors d'un nouvel engagement, différents critères définissent l'échelon de cette personne. Le principal critère est l'expérience professionnelle. Le travail fourni par le parent resté à la maison pour s'occuper des enfants est valorisé à hauteur de 66 % (versus 100% pour une année de travail) lors du calcul de la fixation du salaire.

- la préservation des droits acquis indique que certains salaires restent plus élevés que ce qu'ils devraient être, un rapport établi par un spécialiste de la rémunération et joint au rapport-préavis sur Equitas montre qu'une part des inégalités allait perdurer mais que au fur et à mesure des départs à la retraite les écarts vont diminuer.

- l'écart salarial est calculé grâce au logiciel Logib, mis à disposition par la Confédération. Le principe est qu'un travail de valeur égale donne droit à un salaire égal (principe inscrit dans la Constitution). Cela signifie que les salaires ne sont pas uniquement comparés à l'intérieur d'une fonction, mais comparés avec des fonctions de valeur égale. La régression standard est basée sur les caractéristiques liées aux qualifications personnelles (années de formation ; expérience professionnelle ; ancienneté) et à celles se rapportant à la fonction (niveau de compétences ; position professionnelle). L'analyse permet ainsi de définir les différences salariales globales et les parts discriminatoires sexo-spécifiques.

- par ailleurs, le logiciel Logib ne peut pas calculer les écarts pour des organisations en-dessous de 50 employés: pour les associations qui reçoivent des subventions de la ville, Mme Germond souligne que cela fait partie du rapport-préavis et sera mis en œuvre ultérieurement, elle ne peut donc y répondre précisément pour l'instant.

Point 6.2 : conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Des précisions quant à certains points sont données:

^[1] Il est précisé que les congés mentionnés dans le rapport-préavis concernent des congés payés. Par ailleurs le postulat sur le "*gender budgeting*" n'a pas été pris en compte dans ce RP, en raison de l'unité de la matière.

- Le motif de la diminution du taux d'activité n'a pas été analysé jusqu'à aujourd'hui lorsque des employés ou des employées demandent une réduction du taux de travail mais c'est une question intéressante qui sera dorénavant

pris en considération.

- Il est également spécifié que les postes de job sharing sont des postes de top-sharing donc des postes de cadres.

- Une étude avait été menée en 2014 et avait montré 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 la totalité de leurs jours de vacances. Il n'a pas été possible de réitérer l'étude depuis mais il les mesures prises font croire qu'il y a eu des améliorations.

Point 6.3 : mixité des fonctions

- Une commissaire exprime sa satisfaction quant aux mesures prises qui font que les femmes constituent un quart des effectifs parmi les chef-fe-s de service et que, bien que faible, ce taux est en augmentation depuis quelques années.

- Une autre commissaire salue ce qui a été réalisé afin de sensibiliser les enfants à la promotion de métiers non stéréotypés lors de la journée « oser tous les métiers » qui a lieu une fois par année.

Point 6.4 : harcèlement sexuel

- Des précisions sont données quant à la cellule ARC et son intervention automatique ou non lors de conflits ou de plaintes déposées: des dispositions réglementaires existent et il y a plusieurs interventions possibles, selon les demandes formulées et les circonstances. ARC peut aussi proposer à la Municipalité d'ouvrir une enquête si la situation qui lui est annoncée est problématique. Aussi, il est confirmé que la cellule intervient lors d'un conflit entre un-e chef-fe de service et un-e collaborateur-trice, et ce, malgré le refus éventuel du/de la chef-fe de service.

Point 8.3 : conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Mme Germond précise qu'aucune instruction administrative du règlement du personnel n'existe actuellement pour le congé de dix jours des « proches aidants ». La Municipalité souhaite une validation par le conseil communal avant qu'une instruction administrative ne soit créée.

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

La postulante est extrêmement satisfaite de la réponse. La mise en œuvre est relative-ment facile et peu onéreuse. Cela démontre que de petites actions peuvent apporter un confort supplémentaire. Elle se réjouit de découvrir l'enquête interne auprès des collaboratrices ayant bénéficié d'un congé maternité ces trois dernières années. Cette enquête permettra de tirer le bilan de la politique actuelle. Il n'y a pas encore d'emplacements appartenant à la Ville de Lausanne sur le site Mamamap et la postulante se réjouit de

l'évolution future après la mise en oeuvre des mesures de soutien à l'allaitement.

Finalement, il est demandé des précisions quant au télétravail: il n'y a pas eu d'enquête pour déterminer combien de personnes désirent effectuer du télétravail et l'administration explique qu'un cadre réglementaire du télétravail (IA-RPAC 14.05) existe, mais que ce dernier doit être ajusté afin 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 l'employé·e 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. Cette adaptation offrira ainsi une égalité de traitement, dans la mesure du possible et au regard des points précités. Le SPEL peut intervenir en tant que médiateur en cas de refus du télétravail.

Conclusions de la commission :

Votes des conclusions 1 à 5

Point n° 1 : d'approuver les intentions municipales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : 9 pour, 0 contre, 1 abstention

Point n° 2 : d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Céline Misiego et consorts « Pas de financement sans égalité » : 9 pour, 0 contre, 1 abstention

Point n° 3 : d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Sylvianne Bergmann et consorts « Des aides concrètes pour les proches aidants » : 9 pour, 0 contre, 1 abstention

Point n° 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 » : 9 pour, 0 contre, 1 abstention

Point n° 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 » : 9 pour, 0 contre, 1 abstention

Lausanne, le 27 février 2020

Sara Gnoni, rapportrice

