



Réponse de la Municipalité
à l'interpellation de : Françoise Piron et consorts
datée du 6 mars 2018

« Le bureau de l'égalité est-il suffisamment visible pour remplir sa mission ? »

Rappel de l'interpellation

« Suite à la réponse de la Municipalité à notre question orale concernant le renouvellement du poste de délégué à l'égalité, nous restons avec nombre d'interrogations. En particulier concernant la réorganisation en cours du bureau de l'égalité et la révision du cahier des charges du poste de délégué, qui n'a du reste toujours pas été officiellement désigné.

Pour mémoire, en 1990, la ville de Lausanne, fait acte de pionnière en décidant de mettre en place une politique active en termes d'égalité et de créer un poste de délégué à l'égalité. Ce poste fut tout d'abord rattaché à la syndique, ce qui lui a attribué une grande visibilité et un large champ d'actions, non seulement à l'interne mais aussi à l'externe, avec un accès facilité à toute la Municipalité. Au début des années 2000, il fut rattaché aux ressources humaines et progressivement intériorisé dans ce service. Cette sorte « d'absorption » à l'interne des RH a eu certes, le mérite de faire avancer les aspects d'organisation du personnel et de conciliation travail - famille, désignés en 2006 par le terme « bien-être au travail » ajouté à cette fonction. En revanche, sa visibilité a été réduite ce qui a eu des répercussions sur la connaissance même de l'existence de ce poste, ce qui diminue son champ d'interventions. »

Introduction

L'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de salaires, de répartition équitable des tâches familiales, d'accès aux mêmes opportunités que les hommes sur le marché de l'emploi, etc. a été reconnue depuis de nombreuses années dans notre pays ; ce principe a été inscrit dans les Constitutions fédérale et vaudoise ainsi que, pour la Ville de Lausanne en 1995, dans le règlement pour le personnel communal¹.

La Ville de Lausanne a été l'une des pionnières dans le domaine, avec la création en 1990 d'un poste de Déléguée à l'égalité. Basée au départ sur l'action positive, nécessaire pour faire bouger des inégalités profondément ancrées dans les structures, sa mission a évolué vers une vision plus intégrée d'une politique de l'égalité qui doit bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes. Cette évolution est marquée par l'extension des missions confiées à la Déléguée à l'égalité qui devient, en 2006, également la Déléguée à la qualité de vie au travail, couvrant ainsi non seulement la promotion active de l'égalité des chances et de traitement mais aussi celle de la mixité et de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Ainsi, la Ville de Lausanne a développé un programme de mesures afin de :

- décloisonner les métiers et d'assurer une meilleure mixité dans toutes les directions et services (journée « Oser tous les métiers ! », organisation de stages, encouragement et soutien des apprenti-e-s souhaitant suivre des filières professionnelles non conventionnelles, etc.) ;
- promouvoir l'égalité des chances en interne ;
- promouvoir l'égalité de traitement (révision des classifications des fonctions et de la fixation des salaires (projet Equitas) et la prise en compte des années d'interruption de carrière avec l'arrivée des enfants pour les femmes, mesures de promotion des femmes cadres, etc.) ;

¹ L'article 74 prévoit que le Service du personnel a notamment pour tâche de promouvoir et maintenir l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'administration communale.



- concilier travail et famille (augmentation des opportunités de travail à temps partiel et d'aménagement du temps de travail, tant pour les hommes que pour les femmes que pour les postes à responsabilités ; congé paternité de 20 jours, expérience pilote de jobsharing, droit des parents et les partenaires enregistrés, de réduire de 20% leur taux d'activité après la naissance ou l'adoption d'un ou de plusieurs enfants², etc.).

Cependant, malgré tous les progrès réalisés à ce jour en vue d'atteindre l'objectif constitutionnel d'égalité entre femmes et hommes, force est de constater qu'il subsiste encore aujourd'hui des inégalités économiques et sociales. La Municipalité compte donc poursuivre activement la politique d'égalité entre femmes et hommes et de conciliation entre vie professionnelle et privée conduite depuis un quart de siècle et qui ont amené la Ville à être l'une des collectivités romandes les plus avancées en la matière.

Les avancées sociétales ayant fortement progressé durant les dernières décennies, le domaine de l'égalité, au sens large du terme, s'étend désormais aussi à gestion de la diversité au sein de l'administration, notamment en matière d'origine ethnique, de religions, de situations de handicap, d'orientations sexuelles, etc. Les risques d'ostracisme vis-à-vis de certaines de ces minorités existent, même si les cas restent heureusement rares.

Bien que l'égalité entre femmes et hommes demeure le principal axe de développement, la Municipalité compte donc également développer des mesures en faveur de la gestion de la diversité au sein du personnel, notamment par des actions de prévention de la discrimination et d'encouragement de la diversité, par de nouvelles dispositions réglementaires ou par la résolution de situations potentiellement problématiques.

Réponses aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

Question 1 : Une enquête ou toute autre démarche du même type analysant le degré d'impact en termes de visibilité du poste de délégué a-t-elle été réalisée ces dernières années ?

La Municipalité a pris le temps d'évaluer, peu après le départ de la titulaire, le cahier des charges du poste de délégué-e à l'égalité. Ses conclusions l'ont amenée à redéfinir entièrement ses responsabilités et d'en étendre le champ de compétences, afin de l'élargir à la bonne gestion de la diversité professionnelle. Il a aussi été décidé de relever son taux d'activité – qui a diminué au fil du temps – pour le fixer entre 80% et 100%, par le biais de transfert d'ept au sein de la Direction des finances et de la mobilité.

Question 2 : Pourquoi le site de la ville ne présentait plus ce poste avec désignation de la titulaire du poste, une photo portrait et un message adressé au public, comme cela se fait pour les déléguées à l'enfance ou à l'intégration, par exemple ?

Après 28 ans d'existence, ce poste est aujourd'hui parfaitement intégré à l'administration et donc largement connu au sein de la Ville ; ses missions et ses prestations sont présentées chaque année à l'occasion des journées d'accueil des nouveaux collaborateurs/trices de l'administration communale. Les missions du/de la délégué-e à l'égalité et à la diversité professionnelles ne s'étendant pas au-delà des frontières de l'administration – au contraire d'un bureau cantonal de l'égalité qui a des missions bien plus larges, notamment auprès des communes et des entreprises – il n'est pas prévu, en principe, de le promouvoir à l'externe, comme c'est le cas pour les délégué-e-s qui ont des missions en lien avec la population, comme ceux à l'enfance ou à l'intégration.

² IA-RPAC 6.04, ce droit ne peut toutefois pas avoir pour conséquence que le taux d'activité devienne inférieur à 60%. Pour le personnel d'encadrement, dont le poste est colloqué dans une chaîne de conduite, ainsi que pour tout le personnel dès la classe 12, le taux plancher issu du droit à la réduction du taux d'activité est fixé à 80%. Une réduction à un taux inférieur est possible. Elle doit faire l'objet d'une demande à la Municipalité.



Question 3 : Est-il question de modifier le cahier des charges du ou de la déléguée si oui, dans quel sens ?

La Municipalité a répondu à cette question sous le point 1.

Question 4 : Une personne employée de la Ville peut-elle directement et librement s'adresser à une personne du bureau de l'égalité, si oui comment et pour quel genre de situation ?

Chaque employée et chaque employé a la possibilité de convenir d'un rendez-vous personnel avec le/la délégué-e à l'égalité et à la diversité professionnelles, que ce soit pour des situations de discrimination ou pour des conseils.

Question 5 : Comment la Municipalité envisage-t-elle de communiquer, à l'interne et à l'externe, concernant la nouvelle organisation du bureau de l'égalité ?

Comme indiqué en réponse à la question 1, la Ville de Lausanne n'a pas instauré de Bureau de l'égalité en tant que tel, comme c'est le cas dans les cantons qui ont des missions bien plus étendues qu'une ville dans ce domaine. Il est prévu de publier une communication interne, en première page du site Intranet de l'administration, dès l'entrée en fonction du/de la délégué-e à l'égalité et à la diversité professionnelles. Enfin, ses missions et ses prestations continueront à être présentées chaque année, à l'occasion des journées d'accueil des nouveaux collaborateurs/trices.

Question 6 : La Municipalité compte-elle désigner une nouvelle personne en tant que délégué à l'égalité, si oui quand ?

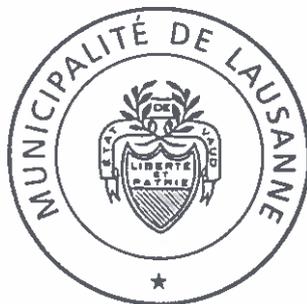
La procédure de recrutement est en cours et devrait déboucher, d'ici l'été 2018, à sa nomination. La date d'entrée en service dépendra ensuite du délai de congé usuel que le/la candidat-e devra respecter envers son employeur actuel.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de Madame l'interpellatrice.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne, le 24 mai 2018.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter