



## Communiqué

### La Ville renforce sa politique d'égalité

**Pionnière en matière d'égalité femmes-hommes, la Ville va renforcer son action dans ce domaine. Entre communication active des mesures existantes auprès du personnel, diminution des écarts salariaux, promotion du temps partiel, développement de la mixité, lutte contre le harcèlement sexuel ou encore introduction d'un congé pour proches aidants, la Ville lance une feuille de route pour répondre aux enjeux actuels de l'égalité au sein de son administration. Au chapitre de l'égalité salariale, elle étendra également cette exigence aux bénéficiaires de ses subventions ainsi que dans le cadre de ses marchés publics.**

Depuis près de 30 ans, la Ville développe une politique du personnel pionnière et attractive en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a particulièrement œuvré à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, grâce à la généralisation de l'aménagement du temps de travail, la mise en place d'un congé paternité de 20 jours ou encore l'octroi du droit de diminuer son taux de travail après la naissance d'un enfant.

Et les résultats sont là. Alors que le nombre de femmes au sein du personnel communal était de 28% au début des années 1990, il s'élève à 46% en 2018. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est passé, quant à lui, de 5,7% lors la mise en œuvre du nouveau système de rémunération «Equitas», le 1<sup>er</sup> janvier 2017, à 4,1% aujourd'hui. Le résultat sur les salaires-cibles (expurgés des salaires garantis au moment de la bascule) donne un écart de 1,7%, démontrant l'effet positif du système en matière d'égalité salariale.

Dans ce contexte encourageant, la Municipalité a défini une feuille de route pour renforcer sa politique d'égalité. Elle propose une série de mesures concrètes autour de cinq axes stratégiques : ancrage de la politique d'égalité au sein de l'administration, égalité salariale, articulation vie professionnelle-vie privée, mixité et enfin, lutte contre le harcèlement sexuel.

#### Faire de l'égalité une habitude

L'administration lausannoise offre un cadre de travail attractif, grâce en particulier à son large éventail de mesures en faveur de l'articulation vie professionnelle – vie privée. Leur promotion auprès du personnel sera accentuée afin de faire mieux connaître ces possibilités. Cette visibilité participera à **ancrer l'égalité comme valeur** au sein de l'administration.

Au chapitre de l'**égalité salariale**, la Ville va étendre son exigence dans ce domaine aux marchés publics ainsi qu'aux bénéficiaires de ses subventions.

Le développement de mesures en faveur de l'**articulation entre vie professionnelle et vie privée** va se poursuivre. Ainsi, pour s'adapter au contexte actuel, la Ville va intégrer aux congés familiaux existants (notamment 10 jours pour enfant malade), un congé de 10 jours également pour soulager les proches aidants au sein de son personnel.

La mise en place d'espaces d'allaitement au sein de l'administration pour les collaboratrices de retour de congé maternité est également prévue afin d'offrir un endroit calme et retiré aux mères qui souhaitent allaiter leur enfant. Certains locaux ouverts au public (bibliothèques, musées, maisons de quartier, centres socioculturels, etc.) seront également aménagés à cet effet.



La **mixité** dans les équipes va être encouragée. Alors que des études démontrent les importants bénéfices qu'apporte le travail en équipe mixte, de nombreux services, fonctionnent aujourd'hui avec plus de 80% de personnes du même sexe (domaine de la petite enfance, police, protection et sauvetage, etc.). Le personnel encadrant va être sensibilisé à ces questions pour diminuer d'une part les biais de genre et favoriser d'autre part l'égalité des chances lors des recrutements et des promotions internes.

La Ville veillera également à ce que la mixité se développe dans tous les niveaux hiérarchiques. Les femmes occupent aujourd'hui un tiers des postes de cadres.

Enfin, la **lutte contre le harcèlement sexuel** sera inscrite et précisée dans une directive municipale. Pour en assurer la bonne application, les cadres et responsables d'équipes suivront des formations spécifiques. L'ensemble du personnel sera, de son côté, sensibilisé à ce qui constitue le harcèlement sexuel, les conséquences pour les personnes harcelantes et le droit des victimes.

Souhaitant valoriser ses actions et agir comme une actrice exemplaire dans le domaine de l'égalité, la Ville publiera chaque année, dès 2020, un monitoring de la situation de l'égalité dans l'administration. Ce monitoring inclura des données relatives à l'égalité salariale, au recrutement, à la promotion, à l'accès à la formation, ou encore à la répartition hiérarchique.

Avec cette feuille de route, la Municipalité souhaite renforcer et développer une politique d'égalité ambitieuse envers son personnel. Il traduit également les engagements du programme de législature et de la *Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public* qu'elle a signé en 2016.

Le rapport-préavis présenté répond en outre aux postulats de Mme Céline Misiego et consorts «Pas de financement sans égalité», de Mme Sylvianne Bergmann et consorts «Des aides concrètes pour les proches aidants», de M<sup>me</sup> Alice Genoud et consorts «Pour une politique de soutien à l'allaitement urbain à Lausanne», et de M<sup>me</sup> Françoise Longchamp «Pour l'introduction d'un jour par semaine de télétravail dans l'administration lausannoise».

Annexe sous [www.lausanne.ch/actualités](http://www.lausanne.ch/actualités) : rapport-préavis n° 2019/28

La Municipalité de Lausanne

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

- **Florence Germond, directrice des Finances et de la mobilité, tél. +41 21 315 72 00**

Lausanne, le 12 juin 2019