



Communiqué

Avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration lausannoise

La Municipalité présente l'avancement des mesures visant l'égalité entre les femmes et les hommes dans son administration. Retardées par la crise sanitaire, plusieurs mesures se mettront en place dès le 2^e semestre 2020. Une campagne interne contre le harcèlement sexuel démarrera en septembre. En matière d'allaitement, les collaboratrices de la Ville auront à disposition plusieurs espaces dans les locaux de l'administration. La Municipalité propose en outre d'octroyer aux proches aidant-e-s un congé de 10 jours par année civile.

Depuis 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 un congé maternité et allaitement de 5 mois, à la généralisation de l'aménagement du temps de travail, la mise en place d'un congé paternité de 20 jours, l'octroi du droit de diminuer son taux de travail après la naissance d'un enfant, une garderie d'entreprise avec 90 places ou encore un congé pour enfant malade de 10 jours.

En matière d'égalité salariale, la Ville fait les contrôles officiels avec le logiciel logib, a revalorisé les fonctions essentiellement féminines en 2017 et prend en compte dans la fixation initiale des salaires les périodes éducatives (années consacrées à l'éducation d'enfants).

De nouvelles mesures fortes ont été présentées par la Municipalité l'an passé sous forme du rapport-préavis 2019/28, soumis à l'approbation du Conseil communal prochainement. Si le calendrier de déploiement s'est vu chamboulé par la crise sanitaire, de nombreuses réalisations sont à venir durant le second semestre 2020.

1. Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Conditions d'allaitement au travail : Dans le but de favoriser le retour au travail des collaboratrices après un congé maternité, trois espaces d'allaitement confortables et intimes seront mis à leur disposition. Situés dans les bâtiments de Chauderon, de Port-Franc et de la Palud, ces locaux seront inaugurés la semaine du 12 septembre, semaine mondiale de l'allaitement.

Congé proches aidant-e-s : Un congé de 10 jours par année (pro rata temporis) devrait être accordé aux collaboratrices et collaborateurs soutenant un-e de leurs proches. A noter que, dans le contexte de la crise sanitaire actuelle, l'administration a déjà mis en place cette possibilité pour les personnes devant s'occuper d'un membre de leur famille nécessitant une attention particulière. La Municipalité entend ainsi répondre à un besoin croissant d'une partie de son personnel.

Modèles flexibles de travail : la Municipalité souhaite également favoriser, quand c'est possible, les modèles de travail flexibles. L'expérience de la mise en place rapide du **télétravail** pour une partie importante du personnel au cours des deux derniers mois constitue par ailleurs une source utile à l'encadrement de cette pratique. Le **partage de postes** (job-sharing) sera lui aussi favorisé, notamment par le biais d'une information ciblée distribuée aux cadres. Les résultats d'un projet-pilote mené en 2019 ont en effet été concluants du point de vue des collaboratrices concernées comme de leur hiérarchie.

Par ailleurs, une **brochure sur la conciliation entre vie privée et professionnelle** sera distribuée à l'ensemble du personnel en automne 2020.



2. Lutte contre le harcèlement sexuel

La lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail, en particulier contre le harcèlement sexuel, constitue une priorité de la Municipalité. Une campagne démarrera en automne (au lieu de juin, comme initialement prévu) par une formation-pilote visant à fournir aux cadres de l'administration des outils concrets pour prévenir et gérer toutes les situations de harcèlement au travail. Une clarification réglementaire et une sensibilisation destinée à l'ensemble du personnel compléteront la campagne visant à rappeler le message de « tolérance zéro » de la Municipalité à l'égard de ces comportements.

3. Monitoring de l'égalité et égalité salariale

Auto-contrôle de l'égalité salariale : l'administration lausannoise poursuit son suivi de l'égalité salariale et ses efforts pour diminuer l'écart encore restant entre les femmes et les hommes. Elle fera valider ses analyses internes, conformément au calendrier de mise-en œuvre de la Loi sur l'égalité.

Monitoring externe : la Ville de Lausanne participe pour la première fois au *Diversity Benchmark 2020* de l'Université de St-Gall. Cette analyse permet un état des lieux dressé par des expert·e·s indépendant·e·s dont les enseignements serviront de base à des mesures ultérieures. Le rapport est attendu pour mi-2020.

4. Formation et bonnes pratiques

Communication inclusive : l'administration pratique déjà largement une communication inclusive. Les recommandations internes seront complétées dès l'automne 2020 par des ateliers pratiques à destination du personnel.

Formation des responsables RH: les divers enjeux liés à l'égalité et à la mixité seront inclus dans la nouvelle formation proposée aux nouvelles et nouveaux responsables RH, dont la première session a été reportée à septembre 2020.

La Municipalité de Lausanne

Informations sur www.lausanne.ch

Pour tout renseignement complémentaire, prendre contact avec :

- Mme Florence Germond, directrice des finances et de la mobilité, tél. +41 21 315 72 01

Lausanne, le 18 mai 2020