



Une politique solide et transversale de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Postulat de Mme Muriel Chenaux et consorts

« Pour un environnement urbain égalitaire, donnons une meilleure visibilité aux femmes illustres lausannoises dans notre espace public »

Postulat de Mme Alexandra Gerber et consorts

« Un lieu de mémoire pour toutes les victimes de la 'chasse aux sorcières' »

Postulat de Mme Mathilde Maillard et consorts

« Future ligne M3 : l'occasion de rendre hommage aux personnalités féminines lausannoises »

Postulat de M. Xavier Company et consorts

« Un premier pas vers un espace public égalitaire »

Postulat de Mme Carine Carvalho et Mme Caroline Alvarez

« Une politique publique pour toutes et tous : analyse budgétaire en termes de genre et d'égalité entre femmes et hommes »

Postulat de Mme Céline Misiego et consorts

« Pas de financement sans égalité 2 »

Postulat de M. Musa Kamenica et consorts

« CV anonymes dans les fonctions publiques et les institutions subventionnées par la Ville de Lausanne »

Postulat de M. Oleg Gafner et consorts

« Employeur responsable : pour un meilleur accompagnement des victimes de harcèlement sexuel et psychologique »

Rapport-préavis N° 2024 / 56

Lausanne, le 5 décembre 2024

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

1. Résumé

Par le biais de ce rapport-préavis, la Municipalité répond à plusieurs propositions de mesures relatives à la politique d'égalité entre les femmes et les hommes qui lui ont été soumises par le Conseil communal.

Dans le cadre de sa stratégie de féminisation des espaces public, la Municipalité a déjà apposé cinq plaques commémoratives, dont une commémorant Jaquette de Clause, première femme condamnée pour sorcellerie à Lausanne, et (re)nommé 18 rues, places ou parcs depuis 2022. Elle répond ainsi favorablement aux postulats de Mme Muriel Chenaux, « Pour un environnement urbain égalitaire, donnons une meilleure visibilité aux femmes illustres lausannoises dans notre espace public », et de Mme Alexandra Gerber, « Un lieu de mémoire pour toutes les victimes de la 'chasse aux sorcières' ». La Municipalité a également soumis à la direction des transports publics lausannois (tl) la proposition renommer des arrêts de la future ligne de métro, comme le demandait le postulat de Mme Mathilde Maillard, « Future ligne m3 : l'occasion de rendre hommage aux personnalités féminines lausannoises ». Finalement, la Municipalité souhaite attendre les résultats des

réflexions actuellement en cours au niveau fédéral et international pour prendre position sur l'adaptation de ses panneaux de signalisation pour les rendre plus égalitaires, tel que demandé dans le postulat de M. Xavier Company « Un premier pas vers un espace public égalitaire ».

Il est également important pour la Municipalité d'inclure de manière transversale la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la plupart des politiques publiques qu'elle conçoit et met en œuvre. Elle est ainsi attentive aux bénéficiaires de son action publique et à la garantie du principe d'égalité dans l'utilisation de ses budgets, y compris par les entreprises auxquelles sont alloués des marchés publics ou des subventions. Deux analyses de budgétisation sensible au genre menées récemment permettent de répondre au postulat de Mme Carine Carvalho « Une politique publique pour toutes et tous : analyse budgétaire en termes de genre et d'égalité entre femmes et hommes ». La réglementation relative aux subventions prévoit que les entités concernées respectent le principe d'égalité, répondant ainsi au postulat de Mme Céline Misiego « Pas de financement sans égalité 2 ».

Finalement, dans le domaine de la politique du personnel, la Municipalité renonce à la mise en place d'un projet-pilote de CV anonymes, tel que souhaité par M. Musa Kamenica dans le postulat « CV anonymes dans les fonctions publiques et les institutions subventionnées par la Ville de Lausanne », estimant que d'autres mesures mises en place répondent d'une manière pertinente et adaptée au contexte lausannois aux enjeux de mixité et de diversité soulevés par les postulant·e·s. Elle renforcera également son soutien au personnel de l'administration vivant des situations difficiles, en particulier en complétant sa communication et en faisant état des prestations des centres LAVI, dans le cadre de sa campagne de prévention du harcèlement au travail. Elle répond ainsi favorablement au postulat de M. Oleg Gafner, « Employeur responsable : pour un meilleur accompagnement des victimes de harcèlement sexuel et psychologique ».

Le présent rapport-préavis participe à la mise en œuvre des objectifs suivants du programme de législature :

4. Des espaces publics transformés & agréables

6. L'intégration & la citoyenneté

14. Une administration exemplaire

2. Objet du rapport-préavis

- Mme Muriel Chenaux et consorts « Pour un environnement urbain égalitaire, donnons une meilleure visibilité aux femmes illustres lausannoises dans notre espace public ;
- Mme Alexandra Gerber et consorts « Un lieu de mémoire pour toutes les victimes de la 'chasse aux sorcières' » ;
- Mme Mathilde Maillard et consorts « Future ligne M3 : l'occasion de rendre hommage aux personnalités féminines lausannoises » ;
- M. Xavier Company et consorts « Un premier pas vers un espace public égalitaire » ;
- Mme Carine Carvalho et Mme Caroline Alvarez « Une politique publique pour toutes et tous : analyse budgétaire en termes de genre et d'égalité entre femmes et hommes » ;
- Mme Céline Misiego et consorts « Pas de financement sans égalité 2 » ;
- M. Musa Kamenica et consorts « CV anonymes dans les fonctions publiques et les institutions subventionnées par la Ville de Lausanne » ;
- M. Oleg Gafner et consorts « Employeur responsable : pour un meilleur accompagnement des victimes de harcèlement sexuel et psychologique ».

3. Préambule

La Municipalité mène depuis de nombreuses années une politique active de l'égalité entre les femmes et les hommes et de promotion de la diversité. Elle entend également que l'ensemble des politiques publiques qu'elle mène soient, de manière transversale, sensibles à l'égalité entre toutes et tous.

La Municipalité met en particulier l'accent sur le développement d'espaces publics égaux, accessibles et sûrs pour toutes et tous, et qui répondent aux besoins de l'ensemble de la population. Sa stratégie de féminisation des espaces publics s'inscrit dans cette volonté afin de rendre visible la contribution des femmes dans l'histoire de la cité.

Suite à la recherche historique qui a mené, en 2021, à la publication de l'ouvrage *100 femmes qui ont fait Lausanne*, elle œuvre à rappeler concrètement la contribution des femmes dans l'espace public. Sa stratégie de féminisation des espaces publics a commencé par l'inauguration, en 2021, de la place du 14-juin au centre-ville, puis par la pose de plusieurs plaques commémoratives à la mémoire de Lausannoises ayant marqué la Ville. En 2022, la Municipalité a annoncé sa volonté de nommer ou de renommer au moins 30 lieux publics (rues, places, parcs) d'après des personnalités féminines ou des groupes sociaux de femmes d'ici à 2026.

Concrètement, la Municipalité a notamment mis en place les mesures suivantes :

- la pose et l'inauguration officielle de plusieurs plaques commémoratives au nom de personnalités féminines qui ont marqué l'histoire lausannoise ;
- la nomination ou le changement de nom de 18 rues, places ou parcs de la ville d'après des femmes remarquables ou des groupes de femmes ;
- la commémoration de l'histoire terrible de la « chasse aux sorcières » à Lausanne, par la pose d'une plaque commémorant Jaquette de Clause, première femme condamnée pour sorcellerie à Lausanne en 1469, au Château d'Ouchy, et la création d'une capsule vidéo sur son histoire, et celle de la « chasse aux sorcières » en général ;
- le mandat confié à l'association « Les Nouveaux Commanditaires » pour la création d'une œuvre d'art sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'espace public, qui prendra place à la place du Tunnel.

Il est également important pour la Municipalité d'inclure de manière transversale la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la plupart des politiques publiques qu'elle conçoit et met en œuvre. De nombreux domaines de l'action publique bénéficient d'une sensibilité à l'égalité et à la non-discrimination : sport, préaux scolaires, aménagement des espaces publics, lutte contre le harcèlement dans l'espace public, subventions culturelles, action sociale, activités destinés à la jeunesse, actions et projets participatifs, etc.

La littérature sur les bonnes pratiques en matière de « gender mainstreaming » met en lumière l'importance d'analyser, notamment, les budgets publics à l'aune de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle est ainsi attentive aux bénéficiaires de son action publique et à la garantie du principe d'égalité dans l'utilisation de ses budgets, y compris par les entités auxquelles sont alloués des marchés publics ou des subventions.

Concrètement, la Municipalité a notamment mis en place les mesures suivantes :

- le développement de politiques publiques sensibles au genre dans les domaines, notamment, de la politique RH, de la politique sportive, de la politique sociale, de la politique culturelle, des projets participatifs, de l'aménagement et la sécurité des espaces publics, y compris les préaux scolaires ;
- la demande aux entreprises soumissionnaires de marchés publics et aux organisations bénéficiant de subventions de répondre aux exigences légales en matière d'égalité

entre les femmes et les hommes, en particulier au niveau de leur politique salariale et des conditions d'accès ;

- l'analyse, sous l'angle de la budgétisation sensible au genre (BSG), de l'utilisation des subventions sportives (2021), et de la subvention allouée à la Fondation pour l'animation socioculturelle (FASL) (2023) qui met en œuvre une partie importante la politique municipale dans ce domaine.

La Municipalité est finalement particulièrement attentive aux conditions de travail de ses collaboratrices et collaborateurs. En tant qu'employeuse publique d'importance, elle s'efforce de se montrer exemplaire dans tous les domaines et tient à positionner la Ville de Lausanne en tant qu'employeur socialement responsable en développant une politique du personnel moderne et attractive.

Concrètement, la Municipalité a notamment mis en place les mesures suivantes :

- l'étoffement des congés familiaux et une approche bienveillante de l'octroi de congés pour affaires de famille, en cas notamment de démarches officielles ou procédures judiciaires ;
- les formations du programme BEST « Bien-être et santé au travail » ;
- la campagne de sensibilisation au harcèlement au travail, qui comprend des informations claires et accessibles concernant les ressources internes et externes (y compris les centres LAVI) à disposition du personnel en cas de situation difficile ;
- des mesures proactives pour plus de mixité (sensibilisations aux biais, annonces spécifiquement rédigées et illustrées pour attirer des femmes, recours à des cabinets spécialisés dans la mixité pour certains postes à responsabilité, notamment) ;
- le projet « Défi mixité » qui vise à monitorer la mixité dans les directions et les services, au niveau du personnel global comme du personnel d'encadrement, à sensibiliser les responsables RH et les responsables hiérarchiques aux enjeux de la mixité et de la diversité, et à soutenir les services dans la mise en place de mesures et de projets visant ces objectifs.

4. Réponse au postulat de Mme Muriel Chenaux et consorts « Pour un environnement urbain égalitaire, donnons une meilleure visibilité aux femmes illustres lausannoises dans notre espace public »

4.1 Rappel du postulat

Déposé le 27 avril 2021 et renvoyé à la Municipalité le 25 mai 2021 pour étude et rapport, le postulat demande à la Municipalité d'envisager l'opportunité de mieux valoriser la place des femmes dans l'espace public et d'étudier la possibilité de nommer de nouveaux espaces et lieux publics avec des noms emblématiques de femmes.

4.2 Réponse de la Municipalité

Comme indiqué dans le préambule, la Municipalité mène une politique active de visibilité des femmes dans l'espace public, en particulier dans la cadre de sa stratégie de féminisation des noms de rue.

Depuis 2022, les lieux suivants ont ainsi reçu le nom d'une personnalité féminine, la plupart figurant dans l'ouvrage *100 femmes qui ont fait Lausanne* :

- la placette Pré-du-Marché est devenue place Aloïse-Corbaz, artiste, figure emblématique de l'art brut (1^{er} août 2022) ;
- les quatre premières rues du quartier des Plaines-du-Loup honorent depuis l'été 2023 des personnalités lausannoises féminines : Elisa Serment, Jeanne-Elisabeth de Cerjat, Germaine Ernst et Edith Burger ;

- le 1^{er} octobre 2023, ont été inaugurés la place des Pionnières, le parc Anne-Fontaine, le parc Julie-Hofmann, la passerelle Lucie-Dutoit, la promenade Mary-Widmer-Curtat, la placette Nora-Gros, la place Andrée-Antonioli-Rouiller, la route Hélène-Monastier ;
- le 1^{er} novembre 2024, six nouveaux noms sont entrés en vigueur : la rue Sera-Biasini et le parc des Lavandières, tous deux dans le quartier du Vallon, ainsi que le parc Henriette-d'Angeville, le jardin Enrique-Henriette-Favez, la promenade Lucienne-Schnegg et la place Liliane-Bergier.

Ainsi, début 2022, moins de 3% des lieux nommés en hommage à une personnalité représentaient des femmes, contre 18% fin 2024. A l'heure actuelle, 18 rues, parcs ou places ont été (re)nommés d'après une femme qui a marqué l'histoire lausannoise, ou un collectif de femmes. La Municipalité poursuit sa stratégie de féminisation des noms de rues en visant 30 lieux publics féminisés d'ici la fin de la législature. Une consultation a été ouverte en novembre 2024 pour honorer Sophie Mercier (à l'actuelle rue du Flon) et Charlotte Olivier (les refuges de Sauvabelin devraient prendre son nom). D'autres projets sont en cours de réflexion, qui concernent notamment l'étape 2 du quartier des Plaines-du-Loup, le chemin de Bérée qui pourrait être segmenté, et partiellement renommé, pour une meilleure orientation dans le quartier, ainsi qu'une partie de la place du Tunnel.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu au postulat de Mme Muriel Chenaux et consorts

5. Réponse au postulat de Mme Alexandra Gerber et consorts « Un lieu de mémoire pour toutes les victimes de la 'chasse aux sorcières' »

5.1 Rappel du postulat

Déposé le 9 mars 2022 et renvoyé à la Municipalité le 13 décembre 2023 pour étude et rapport, le postulat invite la Municipalité à étudier l'opportunité de créer un lieu de mémoire, visible dans l'espace public, pour toutes les victimes de la « chasse aux sorcières » à Lausanne.

5.2 Réponse de la Municipalité

La Municipalité est sensible à cette partie de l'histoire vaudoise, lors de laquelle plusieurs milliers de personnes, en grande partie des femmes, ont été accusées de sorcelleries, parfois condamnées, torturées et brutalement exécutées. Elle salue d'ailleurs les efforts récents des historiennes et des historiens, ainsi que des médias, pour faire connaître cette période, qui s'inscrit également dans l'histoire des violences faites aux femmes.

Pour ces raisons, elle a consacré une notice biographique et une illustration à Jaquette de Clause, une des premières femmes vaudoises qui a été condamnée pour sorcellerie, dans l'ouvrage *100 femmes qui ont fait Lausanne*. Son jugement a eu lieu en 1469 au Château d'Ouchy où elle a également été emprisonnée. C'est à Ouchy que la Municipalité a également souhaité rendre visible l'histoire de Jaquette de Clause et toutes les autres personnes qui ont été injustement condamnées pour sorcellerie entre 1430 et 1660 dans le canton de Vaud, en apposant une plaque commémorative sur le mur du Château.

Pour contextualiser la pose de cette plaque commémorative, une vidéo a été mise à disposition du public sur la page internet de la Ville de Lausanne : intitulée « Histoire d'un procès en sorcellerie »¹, il s'agit de l'interview de Martine Ostorero, professeure d'histoire de l'Université de Lausanne, spécialiste du Moyen-Âge et de la sorcellerie.

L'histoire de la sorcellerie dans le canton de Vaud dépasse la ville de Lausanne. Par les actions présentées ci-dessus, la Municipalité estime avoir commémoré de manière

¹ <https://www.lausanne.ch/portrait/cohesion-sociale/bureau-egalite/femmes-espace-public/jaquette-de-clause.html>

adéquate les victimes de la « chasse aux sorcières » sur le territoire lausannois et ne prévoit pas d'autres lieux de mémoire dans l'espace public dans l'immédiat.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu au postulat de Mme Alexandra Gerber et consorts.

6. Réponse au postulat de Mme Mathilde Maillard et consorts « Future ligne m3: l'occasion de rendre hommage aux personnalités féminines lausannoises »

6.1 Rappel du postulat

Déposé le 5 octobre 2022 et renvoyé à la Municipalité le 23 novembre 2022 pour étude et rapport, le postulat demande à la Municipalité de rendre hommage à une ou plusieurs personnalités féminines ayant marqué le développement de Lausanne dans le cadre de la désignation du nom des futurs arrêts de métro sur la ligne M3 et de soumettre une ou plusieurs propositions en ce sens à ses partenaires.

6.2 Réponse de la Municipalité

Comme indiqué plus haut, la Municipalité poursuit une stratégie de féminisation des noms de rue, ayant pour objectif de nommer ou à renommer 30 rues, places ou parcs de la Ville d'ici 2026. Sa priorité est de rendre hommage aux personnalités féminines qui ont marqué l'histoire de Lausanne dans des lieux publics qu'elle a la prérogative de nommer ou de renommer selon la législation.

Les noms des arrêts de transport publics sur le territoire lausannois ne dépendent pas de la Municipalité. La procédure prévoit que les transports lausannois (tl) définissent les noms des arrêts et les proposent ensuite à la Municipalité ainsi qu'aux autorités cantonales. Une fois ces validations obtenues, les tl soumettent ce nom à l'Office fédéral des transports (OFT).

En outre, le tracé du futur M3 prévoit des arrêts qui sont tous connectés avec le réseau de bus urbain. Aucun nouveau nom n'est à créer puisque chaque arrêt prévu pour la nouvelle ligne de métro a déjà un nom existant : Lausanne-Gare, Chauderon, Beaulieu, Casernes, Plaines-du-Loup et Blécherette.

Dans ce contexte, la Municipalité a soumis à la direction des Transports publics lausannois la proposition de modifier ou de compléter le nom d'un des arrêts de la future ligne du M3 et de lui donner le nom d'une femme qui a marqué de manière importante la ville de Lausanne.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu au postulat de Mme Mathilde Maillard et consorts.

7. Réponse au postulat de M. Xavier Company et consorts « Un premier pas vers un espace public égalitaire »

7.1 Rappel du postulat

Déposé le 3 mars 2020 et renvoyé à la Municipalité le 16 février 2022 pour étude et rapport, le postulat demande à la Municipalité d'étudier l'opportunité de rendre ses panneaux de signalisation plus égalitaires afin de refléter la diversité de notre société.

7.2 Réponse de la Municipalité

Afin d'accroître la visibilité des femmes dans l'espace public et de questionner les représentations des personnes légitimes à y évoluer, la Ville de Genève a changé, en accord avec l'Office cantonal des transports, 250 panneaux signalant des passages pour piétons représentés par des personnages masculins, sur 500 existants, par une déclinaison de six pictogrammes féminisés. Seuls ces panneaux ont été concernés par la démarche,

car la modification de la silhouette ne modifie pas la compréhension de la part des usagères et usagers de l'espace public.

La légalité de ces panneaux ayant été mise en cause par des membres du Grand Conseil genevois en 2020, l'Office fédéral des routes (OFROU) a rappelé que l'ordonnance sur la signalisation routière décrit et définit les panneaux de signalisation ainsi que leur emplacement, mais que la Convention de Vienne sur la circulation routière souligne qu'un signal routier doit être compris immédiatement par tout le monde. Considérant que sa taille, sa forme et ses couleurs ne peuvent en aucun cas être altérées, mais que la modification des personnages n'influence pas la compréhension d'un panneau de signalisation, l'OFROU a estimé que le cas genevois était possible et n'a donc pas demandé le retrait des panneaux concernés².

La Municipalité de la Ville de Lausanne a pris connaissance des retours de l'expérience genevoise. Elle estime que certains choix des représentations des panneaux de signalisation actuels ne sont plus au goût du jour et que des adaptations de l'Ordonnance sur la signalisation routière (OSR) seraient plus que bienvenues. Elle relève également que la Convention de Vienne sur la signalisation routière est en cours de révision et que la question des panneaux genrés est à l'ordre du jour. Dans ce cadre, est également à l'étude l'utilisation de panneaux non genrés, considérés comme plus égalitaires ou dépourvus de visions sexistes des genres³. Dès lors, la Municipalité préfère attendre les résultats de cette révision et des éventuelles adaptations de l'OSR qui en découleraient, avant de procéder à une adaptation de la signalisation actuellement en place. Pour ces raisons, pour l'instant, elle ne souhaite pas rentrer en matière sur la proposition du postulat et choisit de poursuivre la politique de visibilisation des femmes dans l'espace public qui a été détaillée dans le préambule de ce rapport-préavis.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu au postulat de M. Xavier Company et consorts.

8. Réponse au postulat de Mme Carine Carvalho Arruda et consorts « Une politique publique pour toutes et tous: analyse budgétaire en termes de genre et d'égalité entre femmes et hommes »

8.1 Rappel du postulat

Déposé le 7 mars 2017 et renvoyé à la Municipalité le 4 avril 2017 pour étude et rapport, le postulat demande à la Municipalité d'étudier la méthode de la budgétisation sensible au genre et de voir dans quelle mesure il serait possible de la mettre en œuvre et d'en publier les résultats.

8.2 Réponse de la Municipalité

L'outil de la budgétisation sensible au genre, ou « gender budgeting » permet d'intégrer la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les processus budgétaires. Une telle approche permet d'envisager les impacts des finances publiques, à qui elles bénéficient, de mettre en évidence d'éventuelles discriminations involontaires et de développer des mesures correctives. Si un tel outil peut être utile pour analyser un exercice budgétaire global, il est également pertinent dans l'évaluation d'une politique publique spécifique ou d'une subvention publique en particulier.

La Municipalité a mandaté deux analyses de ce type ces dernières années. La première date de 2021, elle s'est intéressée à l'attribution des subsides publics dans le domaine du

² QUE 1404-A, déposée le 18 novembre 2020. Réponse du Conseil d'Etat à la question écrite urgente de M. Jean Romain : Pour la suppression des panneaux de passage piéton illégaux en ville de Genève.
<https://ge.ch/grandconseil/data/texte/QUE01404A.pdf>

³ En 2009, la Suède a adopté un nouveau pictogramme féminisé pour les passages piétons qui a dû être changé car véhiculant des visions sexistes comme une jupe très courte et des seins trop proéminents.

sport.⁴ Le rapport fait le constat de plusieurs inégalités femmes-hommes dans ce domaine au niveau de la gouvernance, des finances et des pratiques sportives et a abouti au développement et à la mise en œuvre d'un plan d'action concret pour plus d'égalité dans la politique sportive lausannoise.

La seconde analyse sectorielle a été menée en 2023 dans le cadre du programme de recherche collaborative Interact et s'intéresse à la politique d'animation socioculturelle, plus précisément au budget alloué à la Fondation lausannoise pour l'animation socioculturelle (FASL).⁵ L'analyse quantitative montre que si parmi les enfants, la répartition des filles et des garçons est à peu près équivalente, un déséquilibre se creuse dès qu'il s'agit du public adolescent : les jeunes hommes représentent environ les trois-quarts des participantes et participants de la catégorie « jeunes » (15-24 ans) à qui une partie importante des ressources est consacrée. L'analyse comptable s'est doublée d'une analyse qualitative qui montre notamment que les équipes mettent en place des stratégies diverses pour atteindre les jeunes femmes, moins présentes dans les lieux d'animation. L'étude a été présentée à la FASL et fournit des informations utiles à la Municipalité pour piloter la politique des quartiers, ainsi que plus largement la conduite des politiques de l'enfance, de la jeunesse et des familles.

En outre, la Municipalité mène régulièrement une analyse genrée détaillée de la composition du personnel de l'administration. Pour rappel, les dépenses liées aux charges salariales (salaires et charges sociales) constituent 30% de son budget global en 2024. D'une part, la mixité du personnel fait partie des priorités de la Municipalité et les analyses démontrent que les effectifs (personnel fixe) sont paritaires. La Ville de Lausanne participe en outre tous les deux ans au Diversity Benchmark de l'Université de St-Gall, une analyse comparative de différents paramètres (genre, âge, niveau de formation, nationalité) du personnel de plusieurs administrations publiques. D'autre part, les analyses menées sur les salaires démontrent que le système salarial Equitas est égalitaire et que le système salarial de l'administration lausannoise respecte la Loi sur l'égalité.

Concrètement, les différentes analyses de budgétisation sensible au genre menées à Lausanne, comme ailleurs⁶, démontrent la nécessité de mettre à disposition des ressources humaines et des compétences spécifiques conséquentes pour mener à bien de telles analyses. Il s'agit également d'avoir à disposition des données complètes, uniformes (comparables), et ventilées selon le genre, ce qui n'est pas toujours le cas. Comme le mentionne par ailleurs le rapport Friedli, « cela souligne plus généralement la nécessité de bénéficier de données sexo-spécifique pour mener et évaluer des politiques publiques en adoptant une posture sensible aux inégalités de genre - qu'il s'agisse de mettre en évidence l'existence de discrimination ou de rendre visible les potentiels d'amélioration d'une politique publique pour répondre aux enjeux posés par la diversité et l'inclusion. » (p.48).

La Municipalité tire ainsi un bilan positif des analyses de budgétisation sensible au genre menées sur différentes politiques publiques ces dernières années. Forte de ces

⁴ Ville de Lausanne, La politique sportive lausannoise à l'épreuve du genre, mai 2021 : https://www.lausanne.ch/dam/jcr:8fe0747f-4766-4043-a39d-b643dddca188/Publication_femmes_sport.pdf.

⁵ Friedli, Fiona, 2024, Politique d'animation socioculturelle et promotion de l'égalité en Ville de Lausanne : intérêts et limites d'une approche par la budgétisation sensible au genre, Université de Lausanne : <https://www.lausanne.ch/.binaryData/website/path/lausanne/portrait/cohesion-sociale/bureau-egalite/etudes/contentAutogenerated/autogeneratedContainer/col1/05/col1/01/websitedownload/Rapport%20politique%20d'animation%20socioculturelle%20et%20promotion%20de%20l'%C3%A9galit%C3%A9%20en%20Ville%20de%20Lausanne.2024-03-20-17-16-37.pdf>

⁶ Voir notamment l'analyse menée par le Bureau BASS pour le Canton de Vaud : Guggenbühl, Tanja, Blaise Bonvin et Heidi Stutz, 2021, Etude de faisabilité relative à l'introduction d'une analyse budgétaire en termes de genre au sein de l'administration cantonale vaudoise, Berne.

expériences, elle continuera d'encourager ce type d'analyses sectorielles au sein de son administration.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu au postulat de Mme Carine Carvalho Arruda et consorts.

9. Réponse au postulat de Mme Céline Misiego et consorts « Pas de financement sans égalité 2 »

9.1 Rappel du postulat

Déposé le 19 mai 2020 et renvoyé à la Municipalité le 12 octobre 2022 pour étude et rapport, le postulat invite la Municipalité à étudier l'opportunité de ne plus verser de subventions aux entités qui interdisent l'adhésion à un groupe de personnes, notamment lorsque le critère se base sur le sexe, l'identité de genre, l'ethnie ou l'orientation sexuelle.

9.2 Réponse de la Municipalité

Les politiques d'égalité de la Municipalité s'appuient notamment sur l'article 8, alinéa 2, de la Constitution qui interdit la discrimination lors de l'exercice de tâches étatiques et oblige l'État à protéger les personnes des discriminations par le biais de mesures juridiques, politiques ou d'autres mesures.

En ce qui concerne les personnes privées, celles-ci ne sont pas directement tenues de respecter les droits fondamentaux, sauf très rares exceptions. Cela vaut en principe également pour les bénéficiaires de subventions, pour autant qu'ils n'assument pas une tâche de l'État (art. 35, al. 2, Cst.).

Toutefois, la réglementation lausannoise relative à l'octroi des subventions prévoit la garantie du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, il y est indiqué que « Les entités subventionnées sont tenues de respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, et en particulier l'égalité salariale. » (Art. 6 de la Directive relative à l'octroi et au suivi des subventions accordées par la Ville de Lausanne).

La Municipalité encourage ainsi les entités subventionnées à respecter ce principe et à ne pas restreindre leur accès à certaines personnes en raison de leur genre, mais également d'autres critères discriminatoires. Elle a par ailleurs récemment décidé de rappeler ce principe à certaines entités qui ne s'y conforment pas actuellement, en espérant un changement de pratique. Elle réfléchira, en cas de refus, à la poursuite de l'octroi de subventions aux entités concernées.

Il est encore à noter que la Municipalité soutient l'organisation d'événements destinés à un groupe spécifique de la population quand ce groupe est confronté à des discriminations en raison de ses caractéristiques. A titre d'exemple, peuvent être mentionnés des événements organisés par le Bureau lausannois pour les immigrés spécifiquement pour les personnes n'ayant pas la nationalité suisse ou des actions organisées par le Bureau de l'égalité ou par le Service des sports, destinés aux personnes s'identifiant comme femmes uniquement. Ces événements doivent rester ponctuels et complémentaires à d'autres actions menées sur ces mêmes thématiques et par ces mêmes entités et qui concernent l'ensemble de la population. Pour la Municipalité, de tels événements restreignant la participation à certains groupes de la population ne sauraient être assimilés à des associations ou autres groupes refusant systématiquement leur accès à certaines personnes en raison de leur genre, origine ou orientation sexuelle. Au niveau juridique, l'organisation de tels événements est justifiée notamment par la Convention des Nations Unies de 1979 sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes, dont la Suisse est signataire. L'article 4 alinéa 1 prévoit que « l'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales

visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination (...) ».⁷

La Municipalité estime avoir ainsi répondu au postulat de Mme Céline Misiege et consorts.

10. Réponse au postulat de M. Musa Kamenica et consorts « CV anonymes dans les fonctions publiques et les institutions subventionnées par la Ville de Lausanne »

10.1 Rappel du postulat

Déposé le 3 novembre 2020 et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 24 novembre 2020, le postulat demande à la Municipalité d'examiner l'opportunité d'intégrer les CV anonymes pour les cadres et les employé-e-s dans des fonctions publiques et dans des institutions subventionnées par la Ville de Lausanne.

10.2 Réponse de la Municipalité

L'anonymisation du CV, soit la suppression des noms, prénoms, genre, lieu de résidence, nationalité, situation familiale ou date de naissance, vise en théorie à augmenter les chances des personnes exposées à un risque de discrimination lié à leur origine, leur lieu de résidence, leur âge, leur sexe, etc., d'être retenues pour un entretien d'embauche et d'être ensuite recrutées. Les différentes études scientifiques réalisées jusqu'ici n'ont cependant pas réussi à démontrer que cette mesure permet d'améliorer les chances des différentes minorités concernées. Ainsi, une étude réalisée en France, suite à l'entrée en vigueur en 2006, de l'obligation pour les entreprises de plus de cinquante salariées et salariés de recourir au CV anonyme visant à évaluer la faisabilité et l'efficacité du recours au CV anonyme dans la lutte contre les discriminations⁸ conclut que la généralisation du CV anonyme ne permet pas d'améliorer, en moyenne, les chances des femmes et des seniors. Cette généralisation dégraderait même les perspectives des candidat-e-s issu-e-s de l'immigration ou résidant dans des quartiers ou régions où résident des populations précarisées socialement. Selon les chercheurs, il est possible que l'anonymisation des dossiers empêche le comité de sélection de favoriser des candidatures habituellement discriminées en interprétant de manière plus clémentine certains aspects a priori négatifs d'un dossier. En d'autres termes, le CV anonyme tend à être incompatible avec une politique active de promotion de la diversité qui vise la constitution volontaire d'équipes hétérogènes⁹.

Aux incertitudes quant à l'efficacité de la mesure, s'ajoute le fait que les coûts liés à la mise en œuvre d'une telle mesure sont élevés, l'anonymisation des CV nécessitant le développement d'un nouveau module informatique. Une candidature anonyme nécessiterait également du travail supplémentaire de la part des personnes qui postuleraient dans l'administration communale. Dans un contexte de pénurie de personnel, une telle procédure risquerait de créer un désavantage concurrentiel alors même que la tendance vise plutôt à limiter les efforts des candidates et des candidats.

La Municipalité mène de longue date une politique du personnel promouvant la mixité et la diversité et excluant toute forme de discrimination. Dans sa récente politique de recrutement, la Municipalité s'est par exemple engagée explicitement à traiter toutes les

⁷ A ce titre, il ressort du message (FF 1995 IV869, chiffre 323), que « la Convention déclare expressément admissibles toutes les mesures spéciales de caractère temporaire qui visent à conduire plus rapidement à l'égalité effective de l'homme et de la femme. De telles mesures spéciales ne représentent en soi aucune discrimination tant qu'elles n'ont pas pour conséquence de cimenter des normes existantes inégales ou distinctes ».

⁸ Behaghel, Luc, Bruno Crépon et Thomas Le Barbanchon, 2011, *Evaluation de l'impact du CV anonyme*, Rapport pour le Centre de recherches en économie et en statistique et l'INSEE.

⁹ Lacroux, Alain et Christelle Martin-Lacroux, 2017, *Quelle efficacité pour le CV anonyme ? Les leçons d'une étude expérimentale*, in ESKA Revue de gestion des ressources humaines, No 104, pages 61-78.

candidatures de manière équitable et sans discrimination, à veiller à l'inclusion de toutes et de tous et à engager des collaboratrices et collaborateurs représentatifs de la diversité lausannoise.¹⁰ En ce qui concerne la mixité entre les femmes et les hommes en particulier, à compétences égales, la préférence est donnée aux personnes du genre sous-représenté dans l'équipe (IA-RPAC 5.03) ; certaines annonces sont publiées avec une photo et un texte visant spécifiquement à être attractifs pour le genre sous-représenté ; des cabinets spécialisés dans la mixité sont mandatés pour certains postes à responsabilité.

La Municipalité entend poursuivre et renforcer encore cette politique, mais est d'avis que la mise en place d'autres mesures que le CV anonymes permettra de mieux servir les objectifs visés par les postulant-e-s.

Le projet « Défi mixité », qui a démarré en 2024, s'inscrit dans cette volonté. Dans un premier temps axé sur un meilleur équilibre entre femmes et hommes au sein de l'administration, il s'ouvrira dès 2026 à une réflexion sur d'autres sources de discrimination : origines ethniques ou culturelles, orientation affective et sexuelle ou identité de genre, situations de handicap. Un monitoring est prévu, ainsi que des sensibilisations des responsables RH et des personnes actives dans le recrutement aux différents biais dans le recrutement et aux bonnes pratiques en matière de mixité et de diversité. Des projets-pilotes de différents types dans au moins un service par direction seront lancés, puis partagés avec les autres services, dans l'objectif de promouvoir et d'ancrer une culture inclusive de toutes et de tous au sein de l'administration.

La Municipalité est convaincue que ce projet, qui sera poursuivi pendant les années à venir, répondra aux préoccupations légitimes soulevées par ce postulat de manière plus appropriée pour le contexte lausannois que la mise en place de CV anonymes.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu au postulat de M. Musa Kamenica et consorts.

11. Réponse au postulat de M. Oleg Gafner et consorts « Employeur responsable : pour un meilleur accompagnement des victimes de harcèlement sexuel et psychologique »

11.1 Rappel du postulat

Déposé le 10 novembre 2021 et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 19 septembre 2023, le postulat demande à la Municipalité de soutenir le personnel de l'administration communale victime de mobbing, d'harcèlement psychologique ou sexuel ou celui éligible aux services prévu par la loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI) ayant déposé une plainte pénale, en :

- introduisant des congés payés exceptionnels et spécifiques pour les personnes répondant à la définition du Code de procédure pénale de victimes et leurs proches ;
- complétant la documentation actuelle relative au harcèlement sexuel et psychologique, d'une documentation de bonnes pratiques sur l'accompagnement du personnel concerné ;
- mettant en place des mesures de communication internes spécifiques et régulières, faisant état des prestations des centres LAVI.

11.2 Réponse de la Municipalité

La Municipalité est attentive au bien-être au travail et a mis en place divers instruments qui permettent de soutenir les membres du personnel confrontés à des situations difficiles.

¹⁰ <https://www.lausanne.ch/officiel/travailler-a-la-ville/nous-rejoindre/politique-recrutement.html> [8 novembre 2024]

D'une part, le programme BEST « Bien être et santé au travail » a permis de former l'ensemble des cadres de l'administration à la gestion préventive des absences de courte durée, ce qui a permis de développer le dialogue et d'identifier les situations considérées comme problématiques.

D'autre part, la sensibilisation du personnel d'encadrement sur ses responsabilités face aux situations de harcèlement sexuel et psychologique, actuellement en cours, renforcera encore les compétences des cadres pour identifier et traiter les situations problématiques.

La démarche de sensibilisation informe et sensibilise également l'ensemble du personnel à la thématique du harcèlement au travail. Une priorité est mise depuis 2022 sur une information claire et complète des ressources à disposition du personnel. Ainsi, les ressources internes sont systématiquement présentées lors des séances de sensibilisation. Le mémento « Qui contacter ? » a été envoyé par courrier à l'ensemble du personnel, et est à disposition sur le site internet (et plus uniquement intranet) de la Ville. Ces ressources internes sont à disposition des personnes victimes d'infractions au sens de la LAVI comme de toute personne victime, témoin voire auteur-e de harcèlement. En outre, le document interne « Harcèlement sexuel au travail : information au personnel » a été complété suite au dépôt du présent postulat : les centres LAVI y sont maintenant mentionnées comme des ressources externes que les victimes de harcèlement peuvent activer.

Enfin, l'article 53 RPAC prévoit que des congés spéciaux de brève durée puissent être accordés par les directions pour affaires de famille et par la Municipalité pour d'autres motifs. L'article 54 RPAC complète ces dispositions et prévoit qu'un congé prolongé puisse être accordé par la Municipalité dans des cas exceptionnels. Une approche bienveillante dans l'octroi des congés est ainsi promue au sein de l'administration lausannoise, qui s'applique notamment au personnel victime d'une infraction au sens de la LAVI ou dont les proches en sont victimes.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu au postulat de M. Oleg Gafner et consorts.

12. Impact sur le développement durable

Ce rapport-préavis n'a aucun impact sur le développement durable.

13. Impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap

Ce rapport-préavis n'a aucun impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap

14. Aspects financiers

14.1 Incidences sur le budget d'investissement

Ce rapport-préavis n'a pas d'incidence sur le budget d'investissement de la Ville.

14.2 Incidences sur le budget de fonctionnement

Ce rapport-préavis n'a pas d'incidence sur le budget de fonctionnement de la Ville.

15. Conclusions

Eu égard à ce qui précède, la Municipalité vous prie, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Lausanne,

vu le rapport-préavis N° 2024/56 de la Municipalité, du 5 décembre 2024 ;

ouï le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;

considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Muriel Chenaux et consorts : « Pour un environnement urbain égalitaire, donnons une meilleure visibilité aux femmes illustres lausannoises dans notre espace public »
2. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Alexandra Gerber et consorts : « Un lieu de mémoire pour toutes les victimes de la 'chasse aux sorcières' »
3. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Mathilde Maillard et consorts : « Future ligne M3 : l'occasion de rendre hommage aux personnalités féminines lausannoises »
4. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de M. Xavier Company et consorts : « Un premier pas vers un espace public égalitaire »
5. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Carine Carvalho et Mme Caroline Alvarez : « Une politique publique pour toutes et tous : analyse budgétaire en termes de genre et d'égalité entre femmes et hommes »
6. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Céline Misiego et consorts : « Pas de financement sans égalité 2 »
7. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de M. Musa Kamenica et consorts : « CV anonymes dans les fonctions publiques et les institutions subventionnées par la Ville de Lausanne »
8. d'adopter la réponse de la Municipalité au postulat de M. Oleg Gafner et consorts : « Employeur responsable : pour un meilleur accompagnement des victimes de harcèlement sexuel et psychologique »

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod

Le secrétaire
Simon Affolter