

Rapport de la Commission no 47 du Conseil communal de Lausanne

Postulat de Mmes Muriel Chenaux Mesnier et Caroline Alvarez Henry du 1er novembre 2020 « Halte aux discriminations dans les milieux culturels : égalité salariale et rejet de toute forme de harcèlement sexuel »

Les commissaires ont siégé le 30 avril 2021, de 14h00 à 14h50

Présent-e-s

| | | |
|-------------|--|----------------------|
| Rapportrice | Mme Sara Gnoni | Les Verts |
| Membres | Mme Sima Dakkus | Les Verts |
| | Mme Caroline Alvarez Henry | Socialiste |
| | M. Jean-Marie Chautems | Socialiste |
| | Mme Muriel Chenaux Mesnier | Socialiste |
| | Mme Florence Bettschart-Narbel | Libéral-radical |
| | Mme Françoise Piron | Libéral-radical |
| | Mme Alix Aubert | Ensemble à Gauche |
| | M. Valentin Christe | Libéral-conservateur |
| | Mme Astrid Lavanderos (remplace M. Philippoz) | Socialiste |

| | | |
|-----------------------|--|--|
| Municipalité | M. Grégoire Junod | Syndic, Culture et développement urbain |
| Service de la culture | M. Michael Kinzer M. Jonathan Reymond | Chef de service Adjointe administratif |

Excusé-e-s

| | | |
|---------|------------------------------|------------|
| Membres | Mme Stéphanie Mooser | Le Centre |
| | M. Roland Philippoz | Socialiste |
| | Mme Josée Christine Lavanchy | UDC |

Présentation du postulat :

Le postulat traite des discriminations dans le milieu culturel. Les deux thèmes du postulat concernent les inégalités salariales et du harcèlement sexuel dans le milieu culturel précisément.

La Ville a mené des actions importantes en faveur de l'égalité salariale au sein de son administration et qu'elle devrait également avoir une marge de manœuvre pour défendre l'égalité salariale dans les institutions culturelles qu'elle subventionne. Elle se doit de faire preuve d'exemplarité et doit donc pouvoir mettre en place des mesures préventives pour lutter contre ces dérives.

Discussion générale :

Une commissaire explique qu'à l'Arsenic, des mesures sont déjà en place avec l'engagement d'une *personne de confiance* à disposition des employé-e-s et des compagnies en cas de problème de harcèlement. Les compétences de cette personne doivent être délimitées pour savoir s'il s'applique uniquement aux employé-e-s ou également aux compagnies de passage, le rapport juridique n'étant pas le même. Ce modèle pourrait être proposé pour d'autres institutions subventionnées par la Ville. A noter que la personne de confiance est externe à l'institution.

Il est rappelé le Conseil communal a annoncé récemment l'engagement d'une *personne de confiance* et qui sera disponible pour toutes les personnes qui se sentiraient harcelées à Lausanne. Cette personne,

rattachée à l'unité prévention de la police, pourrait également être l'intervenante externe des institutions culturelles qui n'ont pas le budget nécessaire à ce type de mandat.

La personne de confiance pourrait faire remonter les informations au conseil de fondation ou autre forme de gouvernance, par exemple sous forme d'un rapport anonymisé. Il est également proposé la mise en place d'une charte qui pourrait être signée par les actrices et acteurs qui touchent une subvention.

Plusieurs commissaires se rallient à cette proposition et il est également demandé un vœu « que la Municipalité rapporte régulièrement à la commission sur les progrès accomplis en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations et le harcèlement dans le domaine culturel ». **Ce vœu a été accepté à l'unanimité.**

On souligne que le harcèlement doit être compris comme toute sorte de harcèlement et pas uniquement comme harcèlement sexuel. Il est relevé également qu'il faut prendre en compte la taille de la structure et savoir si la question de l'égalité salariale se limite aux employés de la compagnie ou les troupes invitées (parfois de l'étranger et donc avec des accords salariaux). La postulante précise que ce sont en premier lieu les grandes institutions qui devraient être prioritairement concernées et que ce sera à la Municipalité d'évaluer le seuil à partir duquel des mesures pourront être imposées. Quant au harcèlement, si les dispositions juridiques sont claires pour les cas de harcèlement sexuel, elles le sont moins pour les autres formes de harcèlement, qui sont beaucoup plus surnoises et difficiles à prouver sur le plan légal.

Il est mentionné que le statut d'artiste peut être complexe, souvent en CDD et qu'en terme de conflit, souvent il est possible de choisir un délégué syndical, quel que soit leur statut (salarié ou intermittent)

La rapportrice propose de laisser une marge de manœuvre à la Municipalité pour prendre ces questions en compte et s'assurer de la possibilité, pour les institutions, de choisir une *personne de confiance* interne ou externe à la Ville. Elle propose également de demander à la Municipalité de prendre en compte la demande de formation dispensée par la Ville, la demande d'un état des lieux et d'un plan d'action pour mettre ces mesures en place.

M. Junod rappelle certaines choses déjà en vigueur. Certaines institutions ont des modèles aboutis, d'autres non, et deux domaines sont à distinguer : la lutte contre le harcèlement et les inégalités salariales. Dans ces deux domaines, les instructions, que ce soient les directives sur les subventions, les conventions de subventionnement pour les institutions ou les instructions fixées aux compagnies subventionnées imposent de respecter la loi, et la lutte contre le harcèlement sexuel en fait aussi partie. Les exigences de respect sont imposées à toutes les institutions qui reçoivent des subventions.

Il explique les trois paliers pour les subventions : les institutions de petite taille, celles qui touchent plus de CHF 100'000.- et celles qui touchent plus de CHF 500'000.-.

Les cas de figure se présentent différemment dans les grandes institutions qui touchent plus de CHF 500'000.- de subvention, dont quelques-unes dépassent les 100 salarié·e·s. Le Syndic ou le Service de la culture siège dans des Conseils de fondation, ils y ont un droit de regard et peuvent s'assurer de la mise en place des dispositions. La Ville peut procéder à des audits, soit par sondage soit réguliers. Mais ces dispositions ne peuvent pas être imposées de la même manière à des compagnies, qui touchent parfois 5'000.- ou 10'000.- pour un projet. Il faudra prendre en compte la taille de l'institution et des subventions, pour définir ce qui sera mis en place.

La commission approuve à l'unanimité la prise en compte de ce postulat et le vœu présenté.