Ville de Lausanne

Postulat : Visons la parité dans tous les secteurs de l'administration communale

Le cabinet de chasseurs de têtes Heidrick & Struggles a analysé en 2019 les données de 900 entreprises issues de 16 pays, et place l'Allemagne et la Suisse en avant-dernière place à égalité, devant la Chine, en termes de femmes directrices de grandes entreprises. Il ressort de cette étude récemment citée dans la presse que la Suisse comme l'Allemagne est encore très conservatrice. Le processus est en marche, toutefois il est lent et cela va prendre encore quelques décennies pour atteindre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel.

Quant est-il dans les administrations publiques et à Lausanne en particuliers ?
Selon le rapport de préavis 2019/28 les femmes constituent un quart (26%) des effectifs parmi les chef·fe·s de service : en avril 2019, 10 femmes et 29 hommes occupent cette fonction. Ce chiffre est en augmentation depuis 10 ans (il était à 11% en 2010).

Quant à la situation plus globale, ce préavis décrit, en matière de mixité des fonctions, qu'il existe à la Ville de Lausanne un nombre important de services non mixtes :

- les hommes constituent plus des 80% des effectifs dans neuf services : protection et sauvetage, eau, propreté urbaine, routes et mobilité, parcs et domaines, organisation et informatique, patrimoine, production et réseaux.
- Les femmes sont plus de 80% dans : les services d'accueil de jour de l'enfance, des écoles primaires et secondaires, de psychologie scolaire et de santé et prévention.

Nombre de mesures ont été misent en place pour tendre vers la parité dans les services non-mixtes cités plus haut. Pourtant cela semble toujours stagner dans certaines fonctions et métiers. Pourquoi ? Que peut-on faire pour y remédier ? Le seuil de 30% de représentation est souvent cité comme le niveau minimum à atteindre afin d'enclencher un processus plus paritaire. Comment faire pour l'attendre sans forcément passer par une politique de quotas peu souhaitable ? Avons-nous une vision complète de la situation au niveau du recrutement, de la rétention et la promotion à l'interne des talents ?
Le préavis égalité annonçait notamment pour 2020, la mise en place d'un monitoring dans le cadre des promotions internes. Qu'en est-il ?

Nous souhaitons que la Municipalité étudie l'opportunité d'établir un diagnostic détaillé sur la parité homme femme (comme la certification EDGE menées dans les entreprises privées par exemple) par secteurs, basée sur une analyse chiffrée de la situation, avec le recensement de toutes les mesures menées à ce jour et celles projetées, pour chaque service et en particuliers dans les secteurs non-mixtes. Sur la base de ce diagnostic, il appartiendrait à la Municipalité de proposer éventuellement des mesures supplémentaires permettant la réalisation d'une parité réelle dans les fonctions métier, ainsi que dans les fonctions cadres et dirigeantes.

Pour le groupe PLR

Françoise Piron