

## Conseil communal de Lausanne

**Initiative:** postulat

**Titre:** "Des institutions plus transparentes, des employé·x·e·s mieux protégé·x·e·s!"

**Initiantes:** Manon Zecca et Agathe Raboud (Ensemble à Gauche)

En 2018, un Rapport-Préavis rassemblait les différents moyens de contrôle et d'action que possède la Ville de Lausanne sur les institutions et personnes morales qu'elle soutient financièrement. Document bienvenu, celui-ci répondait à 3 objets dont le postulat de M. Manuel Donzé demandant un contrôle des comptes annuels des institutions. Nous pouvons y lire : «La Ville de Lausanne détient des participations pour un montant cumulé de près de CHF 180 millions au bilan, il y a donc un intérêt légitime à s'assurer que ces placements répondent à des intérêts stratégiques ; [que] les objectifs poursuivis par la Ville soient formulés ; [que] ces objectifs soient connus des représentants de la Ville au sein des organes des sociétés ; [que] les représentants de la Ville rendent compte de leur activité à la Municipalité ; [que] l'ensemble des points énumérés ci-dessus fassent l'objet de revues régulières.»<sup>1</sup> Les intérêts et objectifs de la Ville sont prioritairement présentés dans le programme de législature. Ainsi, la Ville a pour objectif de: "lutter contre les discriminations et les violences liées au genre et à l'orientation sexuelle."

Malheureusement, depuis la parution du rapport-préavis cité, plusieurs scandales ont montré que la surveillance opérée par la Municipalité ne suffit pas: Opéra de Lausanne, Ballet Bédart, BDfil, Ecole de musique de Lausanne... Ces institutions ont fait parler d'elles, en particulier pour des questions de mobbing et de sexisme graves. Afin d'être au fait des difficultés que peuvent rencontrer les institutions, dans le but de protéger les employé·x·e·s, la Ville doit pouvoir suivre de près ce qui s'y passe. Le postulat de M. Donzé proposait un contrôle systématique des comptes; toutefois ce contrôle s'est transformé en suggestion facultative selon le bon-vouloir de l'institution dans la réponse et la directive de la Ville. Aux vues des différents problèmes de gouvernance qui ont été rendus publics et des institutions entachées par des scandales, cette proposition devrait être plus appuyée, mais surtout assortie d'un contrôle des conditions de travail. Par ailleurs, la représentation étant majoritairement déléguée par la Municipalité à des membres de l'administration, sans que les cahiers des charges ne soient revus, un contrôle du bon fonctionnement n'est pas assuré. D'autres villes, comme Vevey, disposent de commissions municipales qui examinent les rapports de gestion et rencontrent les employé·x·e·s des institutions subventionnées une fois par année.

C'est pourquoi, Ensemble à Gauche propose qu'un organe ad hoc de surveillance des institutions subventionnées, culturelles ou sportives, notamment, y compris les lieux de formation, soit créé et dont la tâche d'accompagnement et de surveillance puisse être réellement accomplie en guise de prévention et en complément aux audits internes et externes. Un tel organe ne signifie pas ingérence de la Ville, il n'aurait aucunement à examiner les programmations et toutes les décisions liées aux activités artistiques menées par le lieu ou l'association. Il s'agit de garantir que les conditions de travail assurent la protection de l'intégrité des personnes et combattent les inégalités de genre et les discriminations partout où c'est possible et ce, de manière proactive. Ce postulat a pour objectif d'émettre quelques pistes afin de prévenir et traiter les cas de harcèlement, d'organisation hiérarchique tyrannique pouvant mener au mobbing, de rapport teinté de

---

<sup>1</sup> Finances et mobilité, Culture et développement urbain. « Pour un meilleur suivi des participations financières de la Ville : réponse à la motion de M. Pierre-Antoine Hildbrand et consorts « Pour un règlement lausannois sur les participations de la Ville, plus de transparence et de responsabilités » ; Réponse au postulat de M. Giampiero Trezzini et consorts « Quelle gouvernance pour les sociétés anonymes de la Ville ? » ; Réponse au postulat de M. Manuel Donzé et consorts « Pour améliorer la gouvernance des institutions en mains publiques, demandons un contrôle ordinaire des comptes ! », Rapport-préavis N° 2018/20, Lausanne, le 17 mai 2018.

sexisme, voire d'agressions et de silenciation. Il est évident que le harcèlement, les discriminations et les agissements hostiles ne sont pas uniquement une question de responsabilité individuelle, mais qu'ils s'inscrivent dans un système complexe. Une approche systémique est donc nécessaire. Les subventionneurs ont toute leur responsabilité sur le sujet. Une telle commission devra être la plus démocratique possible tout en disposant de connaissances spécialisées dans des domaines particuliers, notamment les arts vivants et le sport, elle devrait être composée de professionnel·x·e·s de terrain, de spécialistes des différents domaines et de représentant·x·e·s politiques.

Ces dernières années, nous avons vu se généraliser la mise en place de personnes de confiance externes que les employé·x·e·s peuvent contacter en cas de problème sur leur lieu de travail. L'existence d'une personne de confiance dans les institutions demandant des subventions devrait être obligatoire. Par ailleurs, les personnes occupant des postes à responsabilité devraient avoir l'obligation de suivre une formation sur le harcèlement et sa prévention. La Ville pourrait en faire une condition d'octroi de subventions, moyennant des séances d'information sur le sujet. La commission pourrait aussi proposer des personnes particulièrement adéquates et au fait des particularités de certains secteurs que ce soit liés par exemple aux sports, à la création artistique ou scénique ou au monde de la nuit (par exemple SAFE SPACE CULTURE). En effet, connaître les particularités de ces secteurs est primordial afin de pouvoir répondre adéquatement aux questions et inquiétudes des personnes qui pourraient faire appel à cette aide externe pour dénoncer une situation problématique. De plus, des données, traitées par ces personnes et rendues anonymes, permettraient d'élaborer un suivi longitudinal de l'ampleur des phénomènes problématiques. Le milieu du sport professionnel, particulièrement, comme celui des arts vivants, sont de "petits mondes", tout le monde s'y connaît et la peur de témoigner y est forte. C'est notamment dû au fait d'une culture interne qui voit comme gênantes les personnes dénonçant des cas problématiques, de faire des vagues ou jugées pas assez serviles dans des contextes hiérarchiques particuliers. Au sein des projets, clubs et autres, cohabitent des personnes encore en formation et des professionnel·x·e·s plus expérimenté·x·e·s. Il s'agit souvent de contextes professionnels dans lesquels les responsabilités et les relations de pouvoir sont souvent flous, cela peut impliquer des dynamiques de harcèlement. Dans des milieux où les contrats à durée déterminée s'enchaînent, témoigner d'un problème peut rendre compliqué les engagements futurs. La peur de parler est donc un aspect essentiel à prendre en compte, le travail de surveillance doit se faire avec finesse et assiduité en prenant en compte ces particularités contextuelles. Cela répond à la volonté de la Ville d'agir pour plus d'égalité dans le monde du sport comme c'est inscrit dans le programme de législature 2021-2026.

Si les lois protègent officiellement les personnes victimes de harcèlement ou de discriminations, le recours à la justice est rare, tout comme les issues des procédures en leur faveur. Les procédures pénales ont le défaut d'être compliquées à mener seul·x·e, les affaires y sont traitées séparément les unes des autres. De ce fait, la Ville doit envoyer un signal global, symbolique et encourageant aux personnes ayant subi des comportements inadéquats. Dès lors, il est absolument essentiel de sortir d'une logique purement répressive et de se tourner vers des solutions préventives, telles les formations ou les propositions incitatives, tout en permettant aux personnes qui le voudraient d'avoir un accès facilité à la justice.

Cet organe de surveillance aura pour mission de surveiller les institutions en participant aux comités décisionnels, mais également de développer des moyens de lutter contre les climats de travail malsains, contre le harcèlement, le racisme et le sexisme. Des mesures incitatives de sauvegarde de la santé au travail pourraient également être développées, d'autant plus pour les institutions financées à plus d'un million par an. Les institutions seraient incitées par exemple à signer une charte et à proposer des formations contre le harcèlement en partenariat avec des associations luttant contre le sexisme et le racisme (par exemple la

Fédération romande des arts de la scène). Les directions et président·e·x·s d'association seraient responsables de l'application d'une telle charte. Le cas échéant où une institution subventionnée ne prenait pas de mesures en cas de non-respect grave ou réitéré de la charte, la Municipalité pourrait geler les subventions allouées ou émettre des conditions.

### **Conclusions**

Pour les raisons évoquées, nous proposons à la Municipalité d'étudier l'opportunité de développer un organe ad hoc de surveillance des institutions, notamment culturelles et sportives, afin de prévenir et agir contre les comportements sexistes, le harcèlement et les discriminations. En résumé, cet organe aurait pour mission principale de/d' :

1. Agir au niveau de la prévention des situations problématiques, notamment en rédigeant et faisant signer une charte, en organisant des formations et en systématisant la disposition de personnes de confiance externes.
2. Proposer des formations spécifiques aux personnes occupant des postes à responsabilité dans les lieux et associations subventionnées, ce qui passerait par le développement de formations sur le sujet en collaboration avec des acteurs œuvrant déjà sur ce sujet (ex Safe space culture, etc.).
3. Assurer la mise en place d'une personne de confiance pour les lieux et associations. Une attention particulière devra être mise pour proposer des personnes spécialisées dans les domaines tel le sport ou les arts vivants.
4. L'organe serait à même de décider si un audit doit avoir lieu et en cas de non-respect de la charte répété et/ou grave, de ne pas reconduire les subventions allouées voire de les supprimer.

Manon Zecca



Agathe Raboud

Samuel De Vargas

