Ville de Lausanne
Municipalité

case postale 6904 – 1001 Lausanne

A Mesdames et Messieurs
les membres de la Commission
permanente de gestion (COGES)

dossier traité par SMUN/PG
notre réf. A.1/2026/67 – er
votre réf.

Lausanne, le 10 septembre 2026

Réponses aux observations du rapport 2025 de la Commission de gestion

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

La Municipalité a pris connaissance du rapport de votre Commission sur l'exercice 2025 de l'administration et vous remercie pour votre travail.

La Municipalité répond comme suit aux observations formulées dans ledit rapport :

1re observation (transversale) : Le Conseil communal encourage la Municipalité à clarifier le rôle du Service du personnel (SPEL) et des fonctions RH afin de prévenir et atténuer les difficultés de recrutement pour les profils très spécifiques ou les fonctions incluant un turn-over élevé.

Le SPEL, avec les responsable RH de direction, a initié la démarche « Stratégie de la fonction RH », laquelle fixera des priorités et permettra de fluidifier les collaborations. Les détails de cette démarche sont explicités aux réponses aux observations 40 à 42.

2e observation (transversale) : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité étudie l'opportunité d'augmenter les moyens dédiés dans chaque service au traitement des objets provenant du Conseil communal afin de garantir que les délais de traitement des objets soient respectés.

La Municipalité est soucieuse du respect des délais de traitement des initiatives déposées par les membres du Conseil communal. Comme la Municipalité l'a déjà relevé à plusieurs reprises à l'attention du Conseil communal, le nombre de dépôts a sensiblement augmenté ces dernières années. La Municipalité entend agir sur les plans suivants afin d'améliorer les délais de réponses à court terme :

- définir au plus vite au sein des directions et services, soit dès le renvoi des initiatives à la Municipalité, l'orientation à donner à la réponse ;
- quand l'objet à traiter le permet, rédiger des réponses synthétiques, sans forcément attendre d'avoir tous les éléments à disposition pour la rédaction ;
- quand plusieurs initiatives concernent le même sujet, regrouper les réponses pour un envoi simultané au Conseil communal ; à ce titre, la Municipalité relève qu'il serait également judicieux que des initiatives portant sur le même sujet puisse être traitées dans la même séance de commission, puis dans la même séance de plénum.

La Municipalité a bon espoir que ces mesures et cette prise de conscience permettront d'améliorer la situation et de faire sensiblement baisser le nombre d'initiatives en suspens.

3e observation (transversale) : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité développe des outils de monitoring plus systématiques pour évaluer l'accueil et l'impact des prestations proposées auprès des bénéficiaires et vis-à-vis des objectifs fixés. Cas échéant recense les outils déjà à disposition.

La Municipalité partage le souci du Conseil communal que les prestations délivrées aux différents bénéficiaires puissent être évaluées afin d'en connaître l'accueil et l'impact. Les outils de monitoring doivent être adaptés aux réalités des services. Au vu de la diversité des prestations fournies par la Ville, un outil généralisé de monitoring des prestations ne semble pas opportun. A noter que de nombreux services réalisent des statistiques du recours aux prestations délivrées qui attestent de leur succès, et corollaire de leur utilité. Le rapport annuel de gestion contient de nombreux chiffres et éléments en ce sens. Plutôt que de prévoir des outils généralisés et systématiques, la Municipalité favorise les analyses spécifiques des impacts des prestations en cas de besoin. Le Contrôle des finances de la Ville de Lausanne peut également se voir confier un mandat spécial par la Municipalité pour auditer une prestation spécifique.

4e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité cherche le dialogue avec des villes aux tailles et enjeux comparables afin d'échanger sur les procédures liées à l'octroi de permis de construire et de chercher des pistes d'amélioration en matière des délais de traitement, notamment concernant la collaboration avec le Canton.

Un dialogue avec les autres villes vaudoises a déjà été engagé depuis quelques années, à l'initiative du Service de l'urbanisme, concernant le traitement des permis de construire. Il a permis des partages d'expériences et des coordinations, ainsi que des prises de positions techniques concertées auprès du Canton. Les délais de traitement des permis restent aujourd'hui beaucoup dépendants des bases légales cantonales. En 2026, lors de la consultation sur la révision de la loi cantonale sur l'aménagement du territoire et les constructions (LATC), la Municipalité a formulé une prise de position étayée, coordonnée avec les autres villes.

5e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité s'assure que l'OPC et le Canton se coordonnent sur le contrôle des charges environnementales au permis de construire, afin de garantir que les charges de tous les domaines environnementaux, indépendamment de l'entité émettrice, soient bien contrôlées par une entité.

La Municipalité rappelle que la répartition des responsabilités entre Commune, Office des permis de construire et Canton n'a, pendant longtemps, pas reposé sur une base juridique claire, et qu'une éventuelle reprise de ce suivi par la Ville nécessiterait des ressources et compétences supplémentaires, notamment dans des domaines encore nouveaux comme celui de la dioxine. Cette question est en cours de traitement et des propositions sont discutées par la Municipalité.

6e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité clarifie avec les collaborateurs-trices de la Cellule ARC la stratégie à moyen et long terme de celle-ci (objectifs, organisation et processus).

La Municipalité prend acte de l'observation de la COGES. Elle s'entretient régulièrement avec les co-responsables de la Cellule ARC, notamment lors des délégations municipales aux affaires du personnel (DMAP). Elle a octroyé en 2025 des ressources supplémentaires à l'unité afin de répondre aux sollicitations de ses prestations, en forte augmentation dans le contexte du déploiement de la campagne de sensibilisation au harcèlement. La DMAP poursuivra ses échanges avec la Cellule ARC notamment afin de clarifier la stratégie à moyen et long termes de cette dernière.

7e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité mette tout en œuvre pour s'assurer que les problèmes sanitaires et/ou sécuritaires environnant les bibliothèques n'entravent pas leur bon fonctionnement ni n'accaparent la direction du service.

Des agents sécurisent le périmètre de la bibliothèque de Chauderon depuis le 10 octobre 2025 et deux collaborateurs du Service des bibliothèques et archives de la Ville (BAVL) ont été nommés en qualité de référents en contact permanent avec eux. L'équipe des bibliothèques est maintenant rassurée et son quotidien apaisé.

Un certain nombre d'actions dans le Domaine santé et sécurité au travail (DSST) ont été également mises en place, avec un suivi assuré par le DSST :

- diverses mesures de type ergonomique sur les places de travail : lumière des locaux, emplacement, matériel mieux adapté (par exemple des caisses de transport au poids limité) ;
- une intervention dans des locaux présentant des risques potentiels pour la santé des équipes, voire dangereux : une expertise sanitaire a été notamment réalisée et a conclu à une interdiction totale d'entrée dans le local du bâtiment Galfetti, affecté par des moisissures notamment. Depuis, son accès a été limité aux personnes portant masques, gants et chaussures de protection et dans le seul but de poursuivre les travaux d'évacuation du patrimoine, à raison de trois heures par jour maximum ;
- seules les personnes formées peuvent désormais utiliser les machines et le matériel spécifiques (atelier de reliure et de conservation/restauration) ou manipuler les produits et autres substances liés à la restauration de documents ;
- la cave de la bibliothèque de Chauderon a dû être vidée en vue de travaux et ensuite réaménagée. Comme il n'y a pas de fenêtre, 5-10 minutes de pause toutes les heures ont été accordées au personnel, afin de remonter à la lumière du jour ;
- les tournées du bibliobus ont été suspendues durant la canicule, de même que lors de situations hivernales compliquées ;
- enfin, le télétravail donne la possibilité « d'alléger » les présences dans l'espace de travail collectif qui est exigu, Cela permet aux collaboratrices et collaborateurs d'aménager un temps de travail plus agréable.

8e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité suive étroitement le rétablissement du fonctionnement de la Commission des contraventions avec l'objectif de rattraper complètement le retard d'ici à fin 2026 (ou le plus rapidement possible).

Au préalable, il importe de rappeler que le délai de prescription en matière de contraventions est de trois ans (art. 109 du Code pénal). Actuellement, les cas les plus anciens traités par la Commission des contraventions datent de juillet 2024. La prescription est donc loin d'être atteinte et le risque que la Ville perde des recettes en raison de la prescription est maîtrisé.

La Commission des contraventions doit certes avoir une gestion de masse, mais elle doit également apporter une attention particulière au traitement des cas, ce qui implique que le temps de traitement peut paraître long. En effet, l'autorité de jugement rend des décisions sous forme d'ordonnances pénales. Celles-ci sont soumises à certains critères légaux qui doivent être respectés pour être valables.

Chaque mois, plusieurs milliers de contraventions sont dénoncées à la Commission des contraventions. En moyenne, entre 4'000 et 5'000 par mois depuis janvier 2026. Cela augmente donc linéairement la quantité de travail entrant.

Entre janvier et avril 2026, la première présidente a géré seule l'ensemble des affaires. Depuis mai 2026, elle est appuyée par une présidente-adjointe. Deux contrats à 100% (un auxiliaire et un contrat à durée déterminer (CDD) viennent également renforcer l'équipe en 2026.

Les cas 2024 qui n'ont pas pu être traités sont repris, grâce à la mise en place d'une « taskforce », ce qui nécessite un certain temps. Ensuite, les cas 2025 seront traités.

S'agissant du domaine public, le nombre d'affaires en attente de traitement a ainsi diminué de 47'013 (30 juin 2025) à 37'127 (30 juin 2026), soit de 9'886 en un an. Tout est mis en place afin de pouvoir traiter au mieux les cas en attente. Le rattrapage se fait progressivement avec un résultat positif et encourageant s'agissant de la comparaison 2025-2026.

9e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité évalue le besoin de médiation administrative et se détermine sur la suite à donner au projet pilote de médiation administrative.

La Municipalité a pris acte avec intérêt du rapport au sujet du projet pilote de médiation administrative. Elle a chargé, dans le cadre de la nouvelle législature 2026-2031, la Direction des sports et de la cohésion sociale de mettre en place d'une instance de médiation administrative et de gestion des plaintes contre toutes les discriminations de la part de l'administration.

10e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité garantisse une communication transparente et commune (entre les services et à la Municipalité) aux associations dans la gestion du fonds LGBTIQ+.

L'attribution des subventions LGBTIQ+ est gérée conformément aux règles de gestion du fonds communal LGBTIQ+. L'octroi des subventions se fait sur la base d'une évaluation de la qualité et la pertinence du projet au regard des priorités de la politique LGBTIQ+ de la Ville de Lausanne. Une réflexion est en cours concernant ce processus et pour améliorer encore la communication avec les associations concernées.

11e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité s'assure d'une meilleure adhésion de la mise en œuvre des directives et réformes municipales de la part des policier-ère-s cadres.

La Municipalité est consciente de l'importance d'accompagner le changement lors des réformes afin que le personnel les comprenne, y adhère et puisse vivre les réorientations de pratiques ou de culture de la manière la plus sereine possible. Il s'agit d'un enjeu permanent qui ne concerne pas que le Corps de police.

Depuis le lancement du programme Réforme 2030, les orientations sont connues au sein de la Police municipale lausannoise : changement de mode de gouvernance, révision de la structure interne, transformation et transition culturelle, développement de formation continue, amélioration de la fluidité de la communication interne, etc.

Ces orientations ont d'ores et déjà été mises en discussion tous grades confondus, y compris avec le personnel civil du Corps de police par l'expert mandaté par la Municipalité pour dresser un état des lieux relatif à l'organisation et les processus de travail du Corps de police, M. André Duvillard. Le personnel du corps est également régulièrement informé de la progression des réformes.

12e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité mette en place une réflexion collaborative et inclusive sur le sens et les missions premières des agent-e-s de police.

La Municipalité partage l'importance de cette réflexion sur le sens et les missions premières des agentes et agents de police. Cette réflexion ne peut toutefois être dissociée des réalités opérationnelles auxquelles le Corps de police est quotidiennement confronté, ni des difficultés plus larges affectant l'ensemble de la chaîne pénale.

En leur qualité d'autorité chargée de constater les crimes et les délits, les policières et policiers peuvent en effet voir le sens de leur engagement fragilisé lorsque les interventions réalisées, les infractions constatées ou les personnes interpellées ne sont que partiellement suivies d'effets, notamment en raison de la saturation ou des contraintes affectant les différentes institutions partenaires. Des efforts importants sont consacrés aux incivilités et délits commis dans l'espace public lausannois ce qui accroît la complexité de l'action policière et peut générer un sentiment de perte d'efficacité ou d'utilité.

Ces enjeux sont pleinement intégrés dans les réflexions et les pratiques managériales de la Police municipale de Lausanne. Le Commandement en tient compte dans la définition des stratégies d'intervention, des priorités et de l'allocation des ressources. Les cadres de proximité les intègrent également dans la conduite quotidienne des équipes, l'accompagnement des collaboratrices et collaborateurs ainsi que dans la préparation et le suivi des opérations particulières.

La réflexion sur le sens de la mission constitue ainsi une responsabilité permanente de l'ensemble de la ligne hiérarchique. Elle implique de rappeler les finalités de l'action policière, de reconnaître les difficultés rencontrées sur le terrain et de maintenir un dialogue régulier avec le personnel, tout en inscrivant l'action du Corps dans le cadre institutionnel et pénal plus large au sein duquel elle s'exerce.

13e observation : Le Conseil communal exprime son souhait que la Municipalité explore activement des solutions alternatives afin de garantir que l'occupation des cellules au sous-sol de l'Hôtel de Police soit en totale conformité avec la législation en vigueur. À cette fin, il est demandé à la Municipalité d'engager rapidement le dialogue avec les autorités cantonales.

La Municipalité tient à rappeler la position qu'elle a déjà exprimée dans diverses réponses au Conseil communal. Elle considère toujours que la situation actuelle n'est pas satisfaisante au regard des conditions de détention et de l'usage qui est fait des cellules de l'Hôtel de police.

Ces locaux ont été conçus et dimensionnés pour accueillir des personnes dans le cadre de détentions de courte durée, liées à des procédures de police ou à une mise à disposition du Ministère public, et non pour héberger des détenus sur plusieurs jours, voire de plus longues périodes. Malgré les efforts logistiques et d'encadrement consentis par la Municipalité, la situation ne reste pas satisfaisante. Cette situation est d'ailleurs reconnue, les personnes détenues au-delà de 48 heures dans les zones carcérales de police pouvant se prévaloir de conditions de détention illicite et obtenir une réparation lors de leur jugement pénal ou après que celui-ci a été rendu, par le biais d'une action en responsabilité de l'Etat devant le tribunal d'arrondissement compétent. La majorité des cas de détention illicite dans un établissement pénitentiaire sont toutefois indemnisés avant jugement, sur la base de l'article 431 du code de procédure pénale par le biais d'une indemnité pécuniaire ou d'une réduction de peine prononcée dans le jugement pénal allant jusqu'à la réduction de moitié.

La prolongation de détentions dans ces espaces, contrainte par la saturation chronique du système carcéral cantonal, voire national dans certains régimes comme la détention avant jugement, ne saurait dès lors constituer une solution durable ni adéquate, tant pour les personnes privées de liberté que pour les agentes et agents chargés de leur surveillance. Cette situation génère en effet des difficultés logistiques, humaines et sécuritaires notables, excédant la vocation première de l'infrastructure policière lausannoise.

Consciente de ces limites, la Municipalité continue néanmoins à faire preuve de solidarité envers les autorités cantonales, en étant soumis à la mise à contribution temporaire des installations de l'Hôtel de police, notamment de la zone de rétention, afin de contribuer à atténuer les effets de la surpopulation carcérale. Elle souligne toutefois que cette mesure doit demeurer exceptionnelle et transitoire, dans l'attente de solutions structurelles relevant de la compétence du Canton en matière d'exécution des peines et de gestion pénitentiaire. La Municipalité est en contact régulier avec les autorités vaudoises sur ces questions, tout comme les services concernés

14e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité renforce ses outils de gestion afin d'améliorer la communication et la gestion de conflit au sein des différents degrés de la hiérarchie des sapeur-euse-s pompier-ère-s.

La Municipalité partage la volonté du Conseil communal de renforcer les outils de gestion, de communication et de prévention des conflits au sein du corps des sapeur-euse-s-pompier-ère-s.

Le travail engagé porte notamment sur la clarification des statuts, des fonctions, des rôles et des responsabilités propres à chaque degré hiérarchique. Il doit également permettre de renforcer la reconnaissance du travail accompli, le respect mutuel et la confiance entre l'ensemble des membres du corps.

La Municipalité entend ainsi favoriser une culture de collaboration fondée sur des responsabilités clairement définies, une communication ouverte et une gestion plus précoce des éventuelles tensions. Elle suivra avec attention la mise en œuvre des mesures qui découleront de cet accompagnement, afin d'inscrire les améliorations dans la durée.

15e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité se dote d'une stratégie permettant le recrutement et la fidélisation du personnel du bureau de gestion des réseaux afin que le nombre de chantiers réalisés par le service puisse correspondre aux investissements projetés.

Une démarche de réorganisation du bureau de gestion des réseaux a été initiée. Le Service de l'eau (EAU) et le SPEL travaillent sur un nouvel organigramme qui offrira plus de possibilités d'évolution de carrière. Au vu de la forte demande de techniciens par les autres collectivités et les entreprises de construction, les critères et procédures de classification salariale devront également être définis, ceci afin de maintenir une égalité de traitement tout en offrant la souplesse et la réactivité nécessaires à la rétention des compétences.

16e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité procède à une clarification du rôle, du mandat et du fonctionnement des commissions d'éthique et de déontologie, afin de préciser leur utilité et de leur permettre de remplir à nouveau une mission identifiable, cohérente et indépendante au sein du Corps de police.

La "démarche éthique" lancée au début des années 2000 était une réforme ambitieuse menée en coopération avec l'Université de Sherbrooke au Canada, visant à moderniser le fonctionnement et les pratiques du corps de police en responsabilisant les policières et policiers.

Cette réforme a permis d'alimenter les réflexions à un niveau plus large, jusqu'à la constitution de la partie consacrée à l'éthique dans le manuel de référence du brevet fédéral romand. Si, formellement, il n'existe plus de délégué à l'éthique au sein du Corps de police, cette thématique reste ancrée de manière transversale dans les pratiques. Par exemple, le Corps de police dispose d'un outil de réflexion continue sur les pratiques, le « RETEX PRO », développé par la Police de Lausanne dans le cadre de sa démarche éthique. Cet outil est désormais proposé sur la plateforme nationale de formation policière. Au moyen d'un processus structuré de retour d'expérience, il vise à favoriser l'apprentissage collectif ainsi que l'évolution des pratiques professionnelles.

Cette démarche formative, bien qu'elle ait été remaniée, constitue une conséquence directe du préavis N° 2011/17 et se poursuit. Un deuxième cycle de développement est déjà engagé pour la période 2025–2030 afin de consolider les acquis, d'intégrer de nouvelles compétences managériales et d'inscrire durablement ce dispositif dans l'évolution des cursus policiers nationaux.

Quant à la commission d'éthique à proprement parler, il paraît aujourd'hui pertinent de reprendre la réflexion sur l'ancrage de cette thématique transversale, dans une perspective de mise en cohérence de l'éthique et de la déontologie, tout en tenant compte des développements cantonaux, voire intercantonaux. Dès lors, la clarification du mandat de cette commission interviendra ultérieurement.
Il en va tout autrement en ce qui concerne la commission de déontologie. Elle instruit les réclamations, privilégie la conciliation et formule des recommandations. Ses travaux peuvent conduire à des mesures internes d'amélioration continue des pratiques, à des recadrages spécifiques, voire à l'ouverture d'une enquête administrative pouvant déboucher sur des sanctions individuelles.

La Municipalité de Lausanne est particulièrement attachée à la qualité de la prise en charge des récriminations qui peuvent être adressées à son administration. Le Corps de police ne fait pas exception. Afin de renforcer l'indépendance et la crédibilité de la Commission de déontologie, la Municipalité a réformé en mai 2024 son règlement en y intégrant des membres issus de la société civile. Sa présidence est désormais confiée à une juriste externe. Ce règlement est entré en vigueur le 1er mai 2025. Le fonctionnement de la Commission est désormais davantage externalisé, renforçant ainsi impartialité et transparence.

17e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité renforce les mécanismes internes de signalement et garantisse la protection effective des personnes qui dénoncent des comportements contraires aux valeurs de la Ville et au code de déontologie.

La Municipalité a mandaté une étude d'avocat, en octobre 2025, pour que les membres du Corps de police puissent parler de manière totalement confidentielle des pratiques discriminatoires qui leur sont connues et apporter leurs témoignages. La douzaine de retours qui constitue des ressentis personnels non-vérifiés va dans le sens de faits déjà connus en lien avec des mises à l'écart de personnes, des inégalités de traitement, du sexisme et des difficultés à apporter un signalement.

La Municipalité considère que les résultats confirment la nécessité de réformer le Corps de police et d'améliorer les dispositifs existants. Pour ce faire un canal de dialogue direct avec le commandant a été créé pour permettre à toutes les policières et tous les policiers de s'adresser à lui, poser des questions ou faire part de remarques ou suggestions.

18e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité dispense une formation obligatoire aux aspirants de deuxième année axée sur l'éthique, la diversité, la prévention des discriminations et la gestion des conflits.

La Municipalité rappelle que la formation est un des axes prioritaires de réforme de la Police. Dans ce cadre, à la rentrée 2026, les policières et policiers en formation (2e année) ont suivi une formation d'une semaine obligatoire en lien avec les thèmes énoncés par la Commission de gestion.

Dans ce sillage, le commandement souhaite favoriser un meilleur équilibre entre les formations techniques et celles liées aux compétences sociales (savoir-être, développement des compétences sociales et transculturelles, formation en management, etc.) tout en ayant conscience qu'il n'est pas possible de renoncer à de nombreuses formations techniques obligatoires dans l'exercice du métier de policier.

19e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité développe une politique de formation continue obligatoire axée sur l'éthique, la diversité, la prévention des discriminations et la gestion des conflits, notamment pour les cadres et les responsables d'équipe.

La Municipalité confirme qu'une formation obligatoire en lien avec la lutte contre les discriminations et les compétences transculturelles est testée auprès des cadres du Corps de police en 2026 et sera généralisée en 2027 et 2028 afin que l'ensemble du personnel policier puisse en bénéficier.

20e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité veille à ce que la future réforme de la gouvernance du Corps de police intègre les représentants-es du personnel et la société civile dans son élaboration, dans un esprit d'ouverture et de coresponsabilité.

Le Comité de pilotage du programme Réforme 2030 va associer notamment l'Association des fonctionnaires de police de Lausanne (AFPL) et l'Ecole des sciences criminelles de l'Université de Lausanne au suivi des réformes souhaitées. La société civile sera également associée à divers projets comme par exemple des rencontres régulières, vraisemblablement semestrielles, entre le commandement de la police et des déléguées ou délégués des associations représentant les groupes se sentant discriminés par la police, afin d'exprimer les ressentis, expliquer des pratiques, lancer des ponts et consolider le vivre-ensemble.

21e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité traduise la Charte des valeurs du Corps de police et les valeurs de la Ville de Lausanne en engagements concrets, mesurables et suivis, afin qu'elle devienne un véritable outil de pilotage et non un simple document de référence.

La Municipalité partage la volonté de faire de la Charte des valeurs du Corps de police un véritable outil de pilotage, se traduisant par des engagements concrets, observables et suivis dans la durée.

Dans cette perspective, la Charte devra être revisitée afin d'être mise en cohérence avec les enjeux actuels du Corps de police, les attentes de la population ainsi qu'avec la volonté municipale de faire évoluer durablement la culture institutionnelle. Cette révision ne saurait se limiter à une adaptation formelle du document : elle devra permettre de mieux traduire les valeurs attendues en principes d'action, en comportements professionnels et, lorsque cela est pertinent, en objectifs susceptibles d'être évalués.

Ces éléments devront également être pleinement intégrés aux réflexions relatives à la gouvernance du Corps. Leur inscription dans les pratiques managériales, les processus de décision, la formation, l'évaluation et l'accompagnement du personnel sera déterminante pour maximiser leur impact concret sur les comportements des collaboratrices et collaborateurs.

Plus largement, la Municipalité attend de chacune et chacun de ses fonctionnaires, quels que soient le service concerné ou la nature de la prestation délivrée, que les valeurs de la Ville de Lausanne se traduisent dans les pratiques professionnelles quotidiennes, dans les relations avec la population comme dans les rapports de travail internes.

22e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité mène un audit sur les nombreuses absences de longue durée à l'Office de régional de placement (ORP), en y incluant les risques psychosociaux, l'impact de la charge de travail, du changement et de la gouvernance.

La Municipalité est pleinement consciente de la forte augmentation du chômage intervenue depuis 2024, et de la charge de travail que cela génère pour le personnel de l'ORP. Plusieurs mesures organisationnelles ont été déjà prises en 2025, ainsi qu'un renforcement des effectifs en 2024 et 2025. En plus de ces mesures, la Municipalité a décidé de mandater un institut spécialisé, afin de faire une analyse sur les absences de longue durée et sur les risques psychosociaux spécifiques à l'ORP. Le rapport de l'institut inclura des recommandations de mise en œuvre à l'intention du service.

23e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité s'assure que tous les services soient bien informés de l'offre de collaboration existante avec Emploi Lausanne, en particulier dans le domaine du web, de l'audiovisuel et du multimédia.

La Municipalité constate que le site internet d'Emploi Lausanne présente de manière vivante l'ensemble des programmes et mesures organisées. Par ailleurs, le Service du travail (ST) édite chaque année un rapport annuel adressé à l'ensemble des services de la Ville décrivant les collaborations existantes. La Municipalité soutiendra le ST dans la promotion renforcée des activités d'Emploi Lausanne et le renforcement de nouveaux partenariats. Une plaquette spécifique à l'intention des services sera élaborée et le ST organisera des événements ponctuels à l'intention des services pour promouvoir les prestations d'Emploi Lausanne. La Municipalité rappelle toutefois que les services et prestations réalisées dans le cadre des mesures du marché du travail de l'assurance-chômage ou des mesures d'insertion cantonales sont soumises à autorisation du Canton et des partenaires sociaux, ce qui peut parfois freiner certains projets de collaboration.

24e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité prête une attention particulière au turnover dans ses services et en analyse les raisons

En 2025, afin de répondre aux besoins croissants de la population, le Service de l'inclusion et des actions sociales de proximité (SISP) a poursuivi son développement marqué par une croissance importante de ses activités et de ses effectifs. Les mouvements de personnel s'expliquent principalement par les évolutions organisationnelles intervenues durant l'année, notamment des créations de postes, des pérennisations de fonctions, ainsi que plusieurs évolutions d'organisations internes. Le taux de turnover observé (autour de 19%) doit ainsi être analysé à la lumière de cette phase de développement et de transformation du service. Il reflète avant tout une dynamique de croissance plutôt qu'une instabilité organisationnelle.

25e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité l'informe, dans son rapport de gestion ou à défaut auprès de la Commission de gestion, lorsqu'elle met en place des dispositifs de gestion exceptionnels impliquant la Ville au sein d'organismes subventionnés, tels qu'une taskforce.

La Municipalité tiendra informée la Commission de gestion de toute situation nécessitant la mise en place de dispositifs de gestion exceptionnels impliquant les services au sein d'organismes subventionnés par la Ville.

26e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité clarifie sa politique concernant l'entretien du patrimoine immobilier et renforce ses efforts en la matière en y consacrant les ressources nécessaires.

La Municipalité partage l'objectif d'un entretien régulier et durable du patrimoine immobilier communal. La préservation de la valeur des bâtiments, leur sécurité, leur fonctionnalité et leur pérennité font partie intégrante de la gestion du patrimoine.

Les besoins d'entretien sont identifiés, planifiés et hiérarchisés. Les interventions sont priorisées selon leur urgence, les enjeux de sécurité et de conformité, les risques de dégradation ainsi que leurs conséquences financières à moyen terme. Cette approche permet de privilégier l'entretien préventif et d'éviter autant que possible que des situations ne se transforment en travaux plus lourds et plus coûteux.

La Municipalité entend poursuivre cette politique et améliorer encore la visibilité à moyen et long terme des besoins du patrimoine notamment pour tendre vers la constatation du rapport du Contrôle des finances de la Ville, chapitre 4.7.1, de l'audit 2024 du Service des gérances.

27e observation : Le Conseil communal invite la Municipalité à engager une réflexion sur l'organisation actuelle des patrimoines financiers et administratifs, aujourd'hui répartis entre plusieurs dicastères et services, afin d'évaluer l'opportunité d'une centralisation partielle ou d'une meilleure coordination visant à simplifier la gestion, clarifier les responsabilités et améliorer les processus décisionnels.

La Municipalité partage le constat qu'une meilleure coordination de la gestion des patrimoines est souhaitable. La répartition actuelle entre plusieurs directions et services ne permet pas toujours d'avoir une vision suffisamment homogène et globale du patrimoine communal.

Une réflexion est d'ores et déjà engagée afin de simplifier cette organisation et de clarifier les responsabilités : ainsi, « des transferts – pilotes » du patrimoine financier pourraient être exécutés cette législature.

Cette évolution permettra d'évaluer les conditions dans lesquelles une centralisation partielle d'autres patrimoines pourrait être pertinente, en particulier lorsqu'ils ne présentent pas de lien fonctionnel essentiel avec les activités des services qui les gèrent aujourd'hui.

La Municipalité entend ainsi renforcer le pilotage immobilier de la Ville sans créer une centralisation systématique. L'objectif est une organisation plus lisible, plus cohérente et plus efficace.

28e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité s'assure de la salubrité du parc Bourget en particulier, en explorant des pistes pour endiguer les problèmes de littering et de défécation sauvage qui y persistent, en associant le Service des parcs et domaines (SPADOM) et le Service de la propreté urbaine (PUR) à cette démarche.

La Municipalité partage la préoccupation du Conseil communal concernant la salubrité du parc Bourget. Depuis juin 2023, les problématiques des déchets sauvages font l'objet d'un dispositif coordonné associant notamment SPADOM, PUR et la Police municipale.

Le dispositif combine prévention, présence sur le terrain, contrôle et nettoyage. Il prévoit notamment une présence renforcée lors des périodes de forte fréquentation, des actions de prévention du littering, des interventions de la police ainsi que la coordination d'initiatives de ramassage avec des acteurs privés et associatifs. En 2025, cinq interventions de ce type ont ainsi été organisées au parc Bourget.

La Municipalité a par ailleurs décidé de renforcer le dispositif en 2026, notamment lors des jours de forte affluence, avec des bennes de capacité encore plus grande. Les deux WC publics du parc, récemment rénovés et équipés de cabines autonettoyantes, seront désormais accessibles 24 heures sur 24, week-ends compris, avec une adaptation du nettoyage à cette nouvelle amplitude d'ouverture.

La Municipalité considère donc que la situation est prise en charge de manière coordonnée et pragmatique. Elle poursuivra les mesures qui ont démontré leur efficacité et adaptera le dispositif en fonction de l'évolution de la fréquentation et des incivilités.

29e observation : Le Conseil communal invite la Municipalité à renforcer durablement les ressources internes du Service d'organisation et d'informatique (SOI), en particulier dans les fonctions stratégiques et techniques, afin de consolider les compétences au sein de l'administration, de garantir la continuité des connaissances et de limiter la dépendance aux prestataires externes.

La Municipalité partage l'objectif de préserver au sein de l'administration les compétences nécessaires à la maîtrise de ses systèmes d'information.

Le recours à des prestataires externes répond toutefois à des besoins ponctuels ou à des expertises spécialisées et ne constitue pas, en soi, une dépendance problématique. Le SOI privilégie, lorsque cela est pertinent, l'intégration des compétences nécessaires au sein de l'administration et veille à conserver la maîtrise des connaissances essentielles.

Dans cette logique, les futurs préavis soumis à la Municipalité intégreront systématiquement un volet consacré aux ressources humaines, afin d'identifier les compétences nécessaires aux projets et d'anticiper les besoins.

La Municipalité entend ainsi trouver le juste équilibre entre compétences internes et recours à l'expertise externe, avec une priorité claire donnée à la maîtrise des fonctions stratégiques et à la continuité des connaissances.

30e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité garantisse que la mise à jour complète des processus de sécurité incendie tant dans les structures préscolaires que parascolaires soient accélérées et idéalement finalisée début 2027.

Plus aucune structure ne peut être ouverte sans dispositif de sécurité incendie depuis 2021. Un chargé de sécurité incendie a été engagé en 2026, pour assurer un suivi des mises aux normes de manière rétroactive ainsi que l'adaptation à leur évolution. Le Service des écoles et du parascolaire (SEP) et le Service de la petite enfance (SPE) ont un délai à février 2027 pour finaliser ces mises aux normes.

31e observation : Le Conseil communal invite la Municipalité à renforcer le déploiement et la visibilité des politiques d'inclusion tant pour les enfants en âge préscolaire et scolaire, que pour leurs parents ou les collaboratrices et collaborateurs.

<u>Pour les prestations d'accueil pré-, parascolaire et de vacances</u>

L'inclusion des personnes en situation de handicap est un aspect essentiel de l'accueil de jour et des activités vacances. Il s'agit d'une part d'offrir autant que possible un accès aux prestations sans obstacles. D'autre part, il s'agit d'assumer les missions éducatives, socialisatrices et préventives de l'accueil de jour, par la valorisation de la diversité et du vivre-ensemble.

La Ville de Lausanne s'est associée à la Faîtière des réseaux d'accueil de jour des enfants (FRAJE) pour déplorer la suppression par le Canton du financement des aides à l'intégration (AILA) prévues dans la loi sur la pédagogique spécialisée (LPS-413.31). Elle a appelé à la collaboration entre les acteurs communaux et cantonaux pour un dispositif d'inclusion cohérent entre accueil préscolaire, scolaire et parascolaire.

Dans l'attente de cette coordination, la Ville de Lausanne a assumé les charges abandonnées par le Canton et maintenu, voire développé le financement des aides à l'intégration supprimées par le Canton tant pour les activités de vacances que pour l'accueil collectif de jour pendant l'année scolaire.

Pour les activités de vacances (camps avec du personnel éducatif professionnel et centres aérés avec du personnel auxiliaire exclusivement), la Ville souhaite offrir à tous les enfants un environnement inclusif accessible, sécurisant et stimulant. Elle demande d'annoncer à l'avance les besoins particuliers des enfants afin de pouvoir adapter les activités et l'accompagnement. Cela a été précisé explicitement sur le site internet de la Ville, pour lever la crainte de certains parents que leurs enfants soient refusés en cas d'annonce de leurs besoins particuliers. Dans le domaine préscolaire, l'accent a été mis sur le financement de mesures déployées de manière prioritaire dans les institutions pour l'enfance (IPE) subventionnées.

La Ville explore par ailleurs les pistes suivantes :

1. créer un environnement inclusif en aménageant des locaux accessibles, modulables et apaisants, et en mettant à disposition du matériel adapté aux besoins spécifiques des enfants ;
2. renforcer les compétences des équipes d'encadrement, notamment par la sensibilisation du personnel aux principes de l'inclusion, l'organisation d'activités et de temps structurants favorisant l'inclusion, ainsi que par l'adaptation du taux d'encadrement aux besoins ;
3. développer et garantir une collaboration étroite et anticipée avec les parents, afin d'assurer une transmission claire des informations dès l'inscription et de permettre une meilleure anticipation des besoins de chaque enfant ;
4. structurer et développer un travail en réseau en mobilisant des ressources internes et des partenaires externes spécialisés, dans le but de soutenir et d'accompagner le personnel auxiliaire sur les plans pédagogique et organisationnel.

<u>Pour les collaborateur-ice-s d'EJQ et de la Ville de Lausanne</u>

Le responsable de la politique d'accessibilité universelle est chargé d'animer un réseau de référent-e-s de la politique éponyme dans chaque direction. Chaque référent-e est chargé-e de relayer les bonnes pratiques et les informations utiles auprès du personnel. Sur demande de la Municipalité, le Secrétariat général de la Direction de l'enfance, de la jeunesse et des quartiers (SG-EJQ) a par ailleurs organisé depuis 2022, au Centre d'éducation permanente (CEP), plusieurs cycles de formations qui portaient sur deux thématiques : améliorer l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap qui s'adressent à la Ville et améliorer la communication à l'écrit pour favoriser l'accessibilité des documents et autres publications pour toutes et tous (papier, affiches, correspondances et sites web notamment).

Par ailleurs, le SG-EJQ est en charge de rédiger un rapport-préavis en réponse à trois postulats qui demandent une étude sur les mesures mises en œuvre actuellement par la Ville (et les améliorations possibles) pour accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap en poste et également encourager leur recrutement, au nom d'une politique du personnel qui se veut davantage inclusive. Un groupe de travail multidirections a été constitué dans ce but et il a commencé ses travaux.

32e observation : Le Conseil communal invite la Municipalité à présenter une planification de l'offre parascolaire, intégrant l'évolution qualitative et quantitative de la demande, les besoins liés aux vacances scolaires et les ressources budgétaires nécessaires, afin de réduire durablement la liste d'attente et de garantir une couverture équitable sur l'ensemble du territoire communal.

La Municipalité a fait de l'accueil durant les vacances une priorité et proposé une planification complète, quantitative et financière, dans le cadre de son programme de législature 2021-2026.

33e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité poursuive le développement d'outils de pilotage et d'évaluation permettant d'objectiver la situation sanitaire et psychosociale des élèves lausannois afin de mieux définir et anticiper les besoins d'orienter plus spécifiquement les actions de prévention et d'évaluer les effets des prestations et campagnes.

La Direction de l'enfance, de la jeunesse et des quartiers (EJQ) prévoit d'engager un-e chargé-e de projet Réseau de santé communautaire 0-25 ans avec pour mandat de cartographier les prestations existantes pour les enfants et les jeunes de la Ville, de monitorer les besoins de santé globale de cette population et ainsi d'orienter les futures priorités de développement de la Ville en matière de promotion et de prévention de la santé tout en renforçant la coordination entre les différents partenaires.

En parallèle, l'Office dentaire va continuer son travail de monitoring afin d'affiner ses actions de prévention et promotion bucco-dentaire en fonction des quartiers de la Ville et ainsi adapter ses prestations pour mieux répondre aux besoins des familles.

L'Office de santé, avec le nouveau dossier de santé informatisé de l'élève, prévoit de monitorer les motifs de consultation et problématiques biopsychosociales des élèves des différents établissements scolaires de la Ville.

34e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité poursuive le développement d'outils permettant de mieux objectiver l'évolution et la gravité des besoins suivis par le Service de psychologie scolaire (SPS), afin de faciliter le pilotage des prestations et l'adéquation avec les ressources disponibles, en intégrant la dimension canton.

Les outils récemment mis en place de gestion numérique des dossiers qui documentent notamment les types de difficultés rencontrées par les enfants et les adolescents qui consultent les professionnel-le-s du service de psychologie scolaire sont cantonaux et adaptés pour tous les services régionaux de psychologie, psychomotricité et logopédie en milieu scolaire (PPLS) du canton. Ils permettent actuellement un certain type de monitorage et de statistiques mais demandent encore à se perfectionner. Le service a fait part de ses souhaits et de ses besoins à ce sujet au Département de l'enseignement et de la formation professionnelle (DEF) et espère pouvoir compter sur une amélioration de l'outil numérique utilisé dès que possible.

35e observation : Le Conseil communal encourage la Municipalité à développer des indicateurs précoces visant à définir les besoins de soutien éducatif pour les jeunes en visible désinsertion afin de pouvoir adapter la prise en charge

Les travailleuses et travailleurs sociaux hors-murs accompagnement quotidiennement des jeunes en rupture et désinsertion, mais ne disposent pas à ce jour de données quantitatives permettant d'identifier les besoins ou de mesurer l'efficacité de l'action menée. Une attention particulière sera portée à ce sujet à l'avenir, afin de structurer et organiser de manière plus efficace le suivi des jeunes qui émargent auprès de nos professionnelles et professionnels.

A noter que la campagne « Après l'école, on fait quoi ? », menée par le Service quartiers, jeunesse et famille (QJF), s'inscrit dans l'engagement de la Ville en faveur de la transition entre l'école et le monde professionnel. Elle vise à soutenir et à faciliter cette transition pour les élèves lausannois en fin de scolarité obligatoire, en complémentarité avec l'action du Canton, qui dispose de la compétence en la matière et déploie notamment les différentes mesures relevant de la transition 1. La pérennisation de certains éléments de cette campagne est en cours de réflexion, sur la base d'une évaluation interne. Néanmoins, il faut préciser que ce dispositif ne vise pas à identifier les jeunes à risque ou à les suivre dans leur parcours, mais à donner des outils aux parents et aux professionnelles et professionnels pour aborder la question plus sereinement.

Le service partage la préoccupation de la COGES et travaille activement à développer des indicateurs de cette nature, notamment pour identifier les jeunes qui malgré les nombreux soutiens existant à l'échelle cantonale et communale, restent « hors des radars ». Des échanges constructifs avec la direction de l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) ont été entrepris et se poursuivront prochainement, avec une attention particulière à ne pas se substituer au rôle et aux compétences des autorités cantonales.

36e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité clarifie le cadre des relations entre la Ville et la Fondation pour l'animation socioculturelle lausannoise (FASL), notamment concernant la gouvernance, les attentes réciproques, le financement des prestations et les mécanismes de suivi financier.

La Municipalité partage cette préoccupation, comme déjà mentionné dans le rapport-préavis N° 2025/01 « Politique des quartiers : troisième étape - Coordination et animation socioculturelle ». Une nouvelle convention couvrant la période 2026-2030 a été élaborée sur la base d'une série de difficultés identifiées de part et d'autre, dans un contexte de crise financière de la Fondation et de difficultés de gouvernance interne. Ce nouveau cadre de conventionnement doit apporter un premier élément de stabilité, permettant de poursuivre et affiner la nouvelle dynamique de collaboration entre la Ville et la FASL.

L'audit ordinaire du Contrôle des finances de la Ville de Lausanne est actuellement en cours et apportera des recommandations d'amélioration et d'ajustement, tant dans la gouvernance interne de la FASL que dans la relation de conventionnement entre la Ville et la fondation.

Sur la base de ces éléments et cas échéant, des ajustements seront entrepris.

37e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité mène une réflexion sur l'opportunité de regrouper à nouveau Service de santé et prévention (SSPR) et SPS en vue de renforcer les synergies entre ces deux services.

La Municipalité reconnaît l'intérêt de réunir des missions similaires sous une même autorité, gage fréquent d'une efficience supérieure à la fois de la politique du personnel et de la politique budgétaire. A l'heure actuelle, les synergies et les collaborations existent et sont efficaces entre les équipes des deux services concernés. Elles contribuent à la fois à la prise en charge et à la prévention, mais les deux services répondent à des logiques différentes, pour partie liées à l'exécution de mandats cantonaux spécifiques et à des exigences propres à chacun. La Municipalité veillera à renforcer cette dynamique positive dans le but d'accroître encore l'efficience des prestations délivrées, tant dans la prévention que dans les soins. Dans ce but, des collaborations se développent avec tous les services d'EJQ et les partenaires sur le terrain. Elles visent à améliorer la connaissance fine du terrain, des enfants, des élèves, des écoles, des populations des quartiers et de leurs particularités.

38e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité analyse la pertinence de créer les capacités à l'interne pour l'entretien des habits de travail qu'elle met à disposition du personnel de certains services.

L'internalisation des prestations de nettoyage des habits de travail a été étudiée. A la suite de cette étude, des problématiques de locaux, de gestion des ressources humaines et de respect des normes de sécurité sont apparues. De ce fait, la Municipalité n'entend pas développer des capacités internes pour l'entretien des habits de travail qu'elle met à disposition du personnel de certains services.

Aujourd'hui, la Municipalité collabore déjà, pour une partie des missions d'entretien des habits de travail, avec des entreprises à but social. Elle envisage de développer cet axe en instaurant une coordination entre les différents services usagers de ce type de prestations sous l'égide du Service achat et logistique Ville (SALV).

39e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité mise davantage sur des logiciels qui ne créent pas une dépendance structurelle à des prestations fournies par des tiers.

La Municipalité partage l'objectif de réduire les dépendances technologiques qui pourraient limiter la maîtrise de ses systèmes d'information. La souveraineté numérique constitue à ce titre un enjeu important pour la Ville.

Chaque nouvelle solution informatique fait désormais l'objet d'une évaluation des alternatives possibles, notamment en matière de développement interne et de logiciels libres. La Ville travaille également à identifier des alternatives aux solutions des principaux éditeurs et participe aux démarches de mutualisation menées avec d'autres collectivités et avec le soutien de la Confédération.

Cette politique ne signifie toutefois pas que la Ville puisse ou doive tout développer elle-même. Compte tenu de la diversité de ses métiers et de la complexité des systèmes concernés, le recours à des solutions et expertises externes restera nécessaire.

La Municipalité entend donc privilégier une approche pragmatique : éviter les dépendances qui peuvent l'être, préserver la maîtrise des applications et données critiques et recourir aux solutions du marché lorsqu'elles sont plus pertinentes. La souveraineté numérique doit être un objectif de maîtrise et de résilience.

40e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité poursuive le travail mené au sein du SPEL avec un conseil externe, avec un focus sur les métiers d'informatique (SIRH), pour réduire le turnover et augmenter la satisfaction du personnel.

Le SPEL a mandaté une consultante externe, psychologue du travail et des organisations, experte des transformations organisationnelles complexes. Dans le cadre d'ateliers collaboratifs, une analyse des différents types de projets et des ressources allouées au sein du SPEL a été faite. Ce travail a permis de dégager des priorités claires et notamment de mettre en lumière l'importance du projet cHRysalide (changement d'ERP RH) et de l'implication nécessaire d'une grande partie du personnel du SPEL dans ce projet, en particulier de l'unité SIRH qui est au cœur de ce projet. Un suivi plus serré des projets (priorisation, allocation des ressources, collaboration avec le réseau RH) est en cours d'élaboration.

41e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité s'assure que les projets élaborés au sein du SPEL soient priorisés de manière à ce que leur mise en œuvre soit en adéquation avec les ressources humaines à disposition.

Avec l'aide de la consultante susmentionnée, la direction du SPEL et les responsables RH des directions de la Ville ont engagé la démarche « Stratégie de la fonction RH 2026-2031 » qui se déploie en plusieurs phases structurées. Les intentions générales de cette démarche sont les suivantes :

- Définir des priorités stratégiques claires
- Fluidifier l'organisation et les collaborations en créant un sentiment d'unité
- Clarifier les rôles et les responsabilités
- Allouer les ressources stratégiquement

La première étape consiste en l'élaboration d'une vision partagée et d'identification des priorités. La seconde étape va consister en la définition de priorités annuelles avec une approche agile et la prise en compte des moyens et ressources nécessaires. La troisième et dernière étape aura pour objectif de clarifier les rôles entre le SPEL et le réseau RH sur les projets phares.

42e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité soutienne la direction du SPEL dans une démarche de clarification des relations et des missions respectives du SPEL et des unités RH des différentes directions et services.

Comme évoqué ci-dessus (voir réponse observation 41), la démarche de stratégie de la fonction RH permettra aussi de clarifier les principes de communication conjointe. Elle précisera les mesures de collaboration quand cela est nécessaire et prévoira des bilans intermédiaires afin d'avoir un suivi plus précis de l'avancement des projets et des manières de collaborer.

Par ailleurs, les missions du SPEL et des unités RH des directions et services (réseau RH) sont déjà clarifiées et communiquées clairement, en particulier lors de la formation des nouvelles recrues RH. En résumé, le SPEL est garant de la cohérence transversale de la Ville, du cadre réglementaire et des processus de GRH. Le réseau RH est responsable de leur mise en œuvre adéquate.

43e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité priorise la mise en conformité des arrêts des transports publics avec la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (Lhand) dans les plus brefs délais, et qu'elle soumette dans le courant de l'année 2026 un rapport-préavis pour ce projet au Conseil communal.

La Municipalité élabore actuellement une stratégie de mise en conformité des arrêts de transports publics avec les exigences de la LHand, fondée sur un état des lieux des infrastructures existantes. Elle entend accélérer le rythme des réalisations, et vise la mise en conformité de 10 à 15 quais par an. Les moyens nécessaires à cette politique sont alloués : 1.5 million est inscrit au crédit-cadre 2027-2028.

Plusieurs mises en conformité sont prévues dans le cadre de projets d'aménagement en cours ou planifiés, tandis que d'autres interventions pourront être réalisées de manière ciblée lorsque cela s'avère prioritaire. Les réalisations 2026 seront à Béthanie, Praz-Collet, au Grey ou encore à Marc-Dufour.

44e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité lui communique le calendrier de mise en conformité des arrêts de transports publics avec la LHand.

La Municipalité communiquera au Conseil communal le calendrier prévisionnel des réalisations lorsque l'avancement des études et de la planification des travaux le permettront.

45e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité évite que des compétences clés ne soient détenues par une seule personne, en assurant que chaque rôle puisse être effectué par plusieurs personnes afin d'augmenter la résilience de l'administration communale et de réduire la pression que peuvent ressentir les personnes placées dans des rôles clés.

Aujourd'hui déjà en cas d'absence d'un ou une collaboratrice, des collaborations sont mises en place avec d'autres services que ce soit au sein de la direction ou de la Ville. La Direction des finances et de la mobilité va toutefois travailler à renforcer ces collaborations.

46e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité prenne des mesures pour améliorer la continuité de l'information lors du renouvellement du personnel.

Comme mentionné en réponse de l'observation 45, la collaboration interservices/directions, pour les activités générales, permet la continuité des activités sans préjudice pour les administré-ées.

Par contre, des mesures complémentaires seront déployées pour les projets spécifiques en cours du Service, telles que la transmission à une tierce personne des informations vitales, la traçabilité écrite de l'avancement du projet et des étapes à venir ainsi que, dans la mesure du possible, une passation de l'activité entre prédécesseur et successeur pour éviter une péjoration éventuelle (perte d'informations, retard, etc.) et pour que le relais puisse se faire dans les meilleures conditions lors du renouvellement du personnel.

47e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité analyse la possibilité de valoriser davantage les expériences existantes et les expériences d'autres collectivités publiques dans la sélection de nouveaux véhicules.

Aujourd'hui déjà l'expérience d'autres collectivités publiques est valorisée notamment au travers de la demande de références ou, lorsque cela est possible, en effectuant des essais préalables in situ ou en louant un véhicule identique. L'achat des derniers véhicules a été satisfaisant dès lors qu'il portait sur un constructeur et du matériel connus, en parfaite adéquation avec les missions du service ainsi que sur la fiabilité attendue pour effectuer les missions y afférentes. Dans ce cadre, les critères relatifs au cahier des charges pour les appels d'offres se sont inspirés des constats et expériences passées, en interne mais également plus largement au sein d'autres collectivités publiques et entreprises privées du secteur. Aussi, les mauvaises surprises sont autant que possible limitées, sans toutefois pouvoir totalement les écarter lorsqu'il s'agit de modèles de véhicules nouvellement arrivés sur le marché en électrique.

48e observation (transversale) : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité veille à la cohérence interne des rapports-préavis qu'elle élabore, notamment en réponse à des initiatives du Conseil communal, et qu'elle évite de répondre en bloc à des initiatives qui poursuivent des objectifs très différents, voire contradictoires, et qui concernent des domaines très variés.

La Municipalité a pris bonne note de cette demande du Conseil communal. Elle évitera à l'avenir de regrouper dans la même document plusieurs réponses à des initiatives (multipack) lorsque les thématiques ne sont pas les mêmes. Elle ne se permettra cette manière de faire uniquement dans le cas où plusieurs initiatives porteraient sur le même sujet et qu'une seule réponse constituerait la solution la plus adéquate.

49e observation : Le Conseil communal souhaite que la Municipalité mette tout en œuvre pour informer personnellement les bénéficiaires d'une amélioration de leur offre tarifaire pour le Multimédia, notamment les bénéficiaires de la réduction AVS.

Les Services industriels (SIL) veillent à informer leur clientèle de l'existence de cette offre via des supports de communication diversifiés : site internet https://sil-bliblablo.ch/pack/offre-avs-ai/, documentation dans les espaces clients, salon des seniors, réseaux sociaux et se tiennent à disposition pour accompagner toute demande d'adaptation d'abonnement. Ils n'ont pas les moyens d'obtenir la liste des bénéficiaires lausannois des prestations de l'AVS et de l'AI. Cette information est en effet une donnée sensible au sens de la loi vaudoise sur la protection des données personnelles (LPrD). L'accès à une donnée sensible n'est permis qu'à des conditions très strictes (art. 5, al. 2 LPrD) :

a) une loi au sens formel le prévoit expressément ;

b) l'accomplissement d'une tâche clairement définie dans une loi au sens formel l'exige absolument ;

c) la personne concernée y a consenti ou a rendu ses données accessibles à tout un chacun.

Aucune de ces conditions n'est réalisée pour faire la promotion directe du rabais de 20% proposé sur les abonnements blibablo auprès des bénéficiaires de l'AVS et de l'AI. Les dates de naissance n'étant pas collectées de manière systématique par les SIL, il n'est en outre pas possible d'appliquer ce rabais de manière proactive et équitable à tous les clients atteignant l'âge courant permettant de bénéficier de l'AVS.

Ville de Lausanne

En espérant avoir répondu à votre attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, nos salutations distinguées.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod

Le secrétaire
Simon Affolter

MUNICIPALITÉ DE LAUSANNE