

Conseil communal de Lausanne

Rapport de la commission N° 30

chargée de l'examen du postulat de M. Samson Yemane et crts « Oui au droit à la déconnexion »

Présidence :	Mme Diane WILD (PLR)
Membres présents :	M. Yann BEAUFILS (PLR) ; M. Samson YEMANE (soc.) ; Mme Paola RICHARD DE PAOLIS (rempl. Mme Damon (soc.)); Mme Joëlle RACINE (soc.) ; M. Yvan SALZMANN (soc.) ; Mme Sima DAKKUS (Les Verts) ; Mme Tatiana TAILLEFERT (Les Verts) ; Mme Lana DAMERGI (EàG) ; M. Günter HANISCH (UDC).
Membres excusés :	Mme Coralie DUMOULIN (PLR) ; Mme Olivia FAHMY (Les Verts) ; Mme Clara SCHAFFER (v'lib.)
Municipale :	excusée.
Invité-e-s :	Mme Vesna STANIMIROVIC, cheffe du Service du personnel
Notes de séances :	Mme Marion CENTELIGHE

Lieu : Hôtel de Ville, salle des commissions.

Date : 19.11.2025

Début et fin de la séance : 15h05 – 15h42

Le postulant relève que, dans un contexte de transformation numérique des modes de travail, l'hyperconnexion tend à brouiller les frontières entre vie professionnelle et vie privée, notamment par des sollicitations en dehors des horaires de travail, pouvant porter atteinte aux temps de repos et au bien-être des employé·e·s. Le postulat vise à préserver la santé du personnel en clarifiant de manière concrète les conditions dans lesquelles les messages professionnels peuvent être envoyés ou traités hors du temps de travail et demande d'étudier la possibilité d'introduire à Lausanne un règlement garantissant le droit à la déconnexion, élaboré de manière concertée et adapté aux réalités de l'administration communale.

Discussion générale

Tous les commissaires saluent ce postulat et soutiennent largement le principe du droit à la déconnexion comme outil de protection de la santé des employé·e·s face aux risques liés à l'hyperconnexion. Les échanges ont mis en évidence la nécessité de disposer d'un cadre clair afin d'éviter des pressions implicites à répondre en dehors du temps de travail, tout en maintenant une certaine souplesse selon les fonctions.

L'expérience d'autres collectivités, notamment celle du canton de Genève, a été évoquée à titre d'exemple. Il a été indiqué que le droit à la déconnexion y est formalisé dans le règlement du personnel, communiqué dès l'engagement, et soutenu par des mesures concrètes telles que la limitation technique de l'accès aux courriels hors horaires et l'interdiction de solliciter ou

Conseil communal de Lausanne

de répondre à des messages durant les congés, week-ends et vacances, hors dispositifs spécifiques.

Il est aussi mentionné que le droit à la déconnexion devrait être introduit dans le droit fédéral en 2026, renforçant l'importance d'une réflexion locale pour anticiper et adapter les pratiques au sein de l'administration communale.

La distinction entre un droit et un éventuel devoir de déconnexion a fait l'objet d'échanges nuancés. Si le principe du droit est largement partagé, des divergences ont été exprimées quant au degré de contrainte à instaurer. Plusieurs interventions ont relevé que des règles claires peuvent constituer un garde-fou nécessaire pour prévenir les dérives et protéger les personnes les plus exposées.

La commission a également soulevé la question des fonctions nécessitant une disponibilité hors horaires usuels. À ce titre, l'idée de reconnaître et de valoriser les temps de piquet et toute mise à disposition de l'employeur a été mentionnée comme un élément important à examiner dans le cadre de l'étude demandée par le postulat.

Eléments apportés par l'administration

Mme la cheffe du Service du personnel a rappelé que la Ville de Lausanne accorde une attention particulière au bien-être de son personnel et dispose déjà d'un cadre structuré en matière d'aménagement du temps de travail, incluant la flexibilité des horaires, le travail à distance et un suivi systématique du temps de travail pour l'ensemble du personnel, y compris les cadres.

Elle a souligné que le technostress constitue un enjeu croissant, auquel l'administration entend répondre par une approche globale. Celle-ci comprend notamment des actions de sensibilisation aux bonnes pratiques numériques, un accompagnement des responsables hiérarchiques et une réflexion en cours sur les impacts du numérique sur la santé au travail. Le droit à la déconnexion a été présenté comme une réponse possible parmi d'autres. Elle a également indiqué que l'administration est en train de réaliser un état des lieux en s'intéressant aussi aux pratiques existantes au niveau de la Confédération et dans d'autres collectivités, notamment à Genève. Cette réflexion s'inscrit dans les travaux du Service du personnel prévus pour 2026 et vise à évaluer les mesures les plus appropriées pour renforcer la protection de la santé et du bien-être du personnel.

Conclusion(s) de la commission : La commission accepte, à l'unanimité, de renvoyer le postulat à la Municipalité pour étude et rapport-préavis.

Lausanne, le 13.02.2026

Le rapporteur/la rapportrice :
Diane Wild

