

équilibre

inclusivité

égalité

diversité



Yverdon-les-Bains

Stratégie égalité et plan d'action de la Ville d'Yverdon-les-Bains

Novembre 2024

avant-propos

Yverdon-les-Bains est pionnière en Suisse dans l'histoire des droits des femmes si l'on pense notamment à la grève des ouvrières de la fabrique de tabac et de cigares Vautier en 1907: un conflit social emblématique pour l'égalité qui a résonné à l'échelle nationale. Plus de soixante ans après, le 7 février 1971, ce sont 85% des votants qui votent en faveur du suffrage féminin (65,7% au niveau suisse). Un score qui en dit long sur notre attachement à l'égalité!

Toutefois, reconnaître l'existence des inégalités et du sexisme ne suffit plus aujourd'hui. Il reste, toujours et encore, urgent d'agir pour les combattre. Le féminisme combat les inégalités et ne doit pas se réduire à une simple opinion, car il repose sur un ensemble de connaissances issues de la philosophie, de la sociologie et de l'économie. Il s'appuie sur des statistiques et des recherches scientifiques qui mettent en lumière les préjugés sexistes persistants dans nos sociétés et qui façonnent, souvent à notre insu, notre vision du monde.

Si nous prenons encore de la hauteur sur la question, cette nécessité d'agir pour l'égalité s'étend également à la durabilité. Les inégalités de genre, sociales ou économiques freinent la transition vers un avenir plus durable. En promouvant l'égalité, nous créons des systèmes plus justes, résilients et inclusifs, où chaque individu peut contribuer au progrès social et à l'innovation. Les études montrent que les sociétés les plus égalitaires sont aussi les plus capables de relever les défis environnementaux et sociaux. En adoptant une approche intégrée qui allie justice sociale et préservation des ressources, la Ville s'engage à faire de l'égalité et de la durabilité les deux piliers d'une même vision pour l'avenir.

Pour concrétiser cet engagement, la Ville d'Yverdon-les-Bains s'est dotée d'une stratégie égalité accompagnée d'un plan d'action. Cette stratégie identifie les défis à relever et met en place des mesures ciblées pour réduire les inégalités, tant dans la vie quotidienne que dans les politiques publiques. Un plan d'action clair, avec des objectifs mesurables et un suivi rigoureux, renforce l'efficacité de ces initiatives. Il constitue un levier puissant pour garantir que les principes d'égalité soient appliqués dans tous les domaines: accès aux services, emploi, participation citoyenne, tout en assurant que les politiques de durabilité soient inclusives et équitables. Enfin, c'est dans le même esprit pionnier et volontaire de nos prédécesseurs et prédécesseuses que cette stratégie égalité est envisagée.

**Carmen Tanner, Co-syndique de
la Ville d'Yverdon-les-Bains**

vision

Le périmètre d'action de la stratégie égalité comprend l'égalité de genre, tout en allant au-delà de ce domaine spécifique. L'égalité est définie comme une finalité à atteindre par le biais de différents moyens (équité, parité, mixité, etc.). Elle est à comprendre au sens large et intègre notamment les notions d'inclusivité, de diversité et de non-discrimination.

Une société durable ne peut être qu'égalitaire. Dans la Stratégie de durabilité communale, l'égalité telle que définie ci-dessus, est l'une des huit thématiques identifiées. En outre, quatre objectifs de l'Agenda 2030 des Nations Unies s'y réfèrent, notamment:

- **5 - Egalité entre les sexes,**
- **10 - Inégalités réduites,**
- **1 - Pas de pauvreté**
- **4 - Education de qualité.**



stratégie égalité

contexte

La loi sur l'égalité (LEg) est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996. Dix ans plus tard, le Conseil fédéral, en réponse à un postulat, a présenté un rapport évaluant l'efficacité de la loi sur l'égalité. Ce rapport qui se fonde sur quatre enquêtes distinctes aboutit à la conclusion que si la loi sur l'égalité a des effets positifs, elle ne peut pas à elle seule réaliser l'égalité dans les rapports de travail. Les conditions-cadres doivent être modifiées à différents niveaux et les entreprises doivent assumer leur responsabilité. Selon le Conseil fédéral, l'accent doit être mis en priorité sur l'information et la sensibilisation à la problématique de l'égalité et différentes mesures d'incitation doivent être développées. Enfin, depuis la révision de la loi sur l'égalité en 2020, les entreprises qui occupent au moins 100 personnes sont tenues de faire une analyse de l'égalité salariale et de communiquer aux collaboratrices et collaborateurs les résultats de cette analyse.

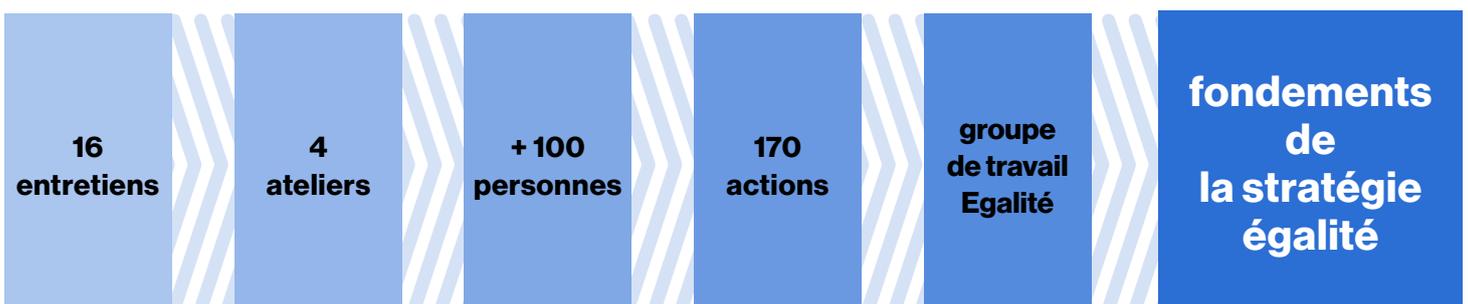
En automne 2021, la Municipalité d'Yverdon-les-Bains a ratifié la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. En parallèle, elle a créé un «groupe de travail Egalité» avec des représentant-es de différents services avec pour mission de proposer une démarche et une réflexion globale sur la thématique.

Grâce au Fonds Durabilité, une enveloppe financière a été allouée à la thématique et a permis d'attribuer dès septembre 2023 une mission de deux ans à temps partiel afin d'élaborer une stratégie égalité qui soit à la fois transversale, cohérente, pérenne et évolutive et d'en assurer par la suite son suivi.

élaboration de la stratégie

Afin de tendre vers une vision commune et pertinente et d'assurer que chaque service puisse s'engager pleinement dans une démarche égalitaire, des entretiens semi-directifs ont été menés avec l'ensemble des cheffes de service et des ateliers participatifs ont été proposés aux collaboratrices et collaborateurs de l'administration communale.

Avec 16 entretiens et 4 ateliers, regroupant en tout une centaine de personnes, ce sont près de 170 propositions d'actions qui ont ainsi été récoltées. Ces différentes démarches ont permis de faire ressortir des besoins et objectifs communs, tout en donnant ainsi corps à la stratégie égalité.



objectifs

Les quatre objectifs stratégiques suivants ont été validés par la Municipalité en décembre 2023:



Etablir des domaines d'action prioritaires tant au niveau des missions et des prestations (externe) qu'au niveau de l'administration et de son personnel (interne)



Proposer plusieurs mesures concrètes, ponctuelles ou durables, à court et moyen terme



Elaborer des outils et procédures soutenant une gestion progressivement autonome de l'égalité



Mettre sur pied un monitoring pour évaluer les changements internes et externes

structure et articulation de la stratégie

Cinq domaines d'action fournissent le cadre général et structurent la vision stratégique et les éléments d'informations récoltés.



L'articulation de ces domaines permet de déployer une stratégie qui touche à la fois l'administration communale (mesures internes) et la population yverdonnoise (mesures externes). Elle s'inscrit pleinement dans quatre des six axes stratégiques du Plan de législature 2021-2026 et en particulier dans une des actions prioritaires et exemplaires de l'axe 2 «Stratégie et plan d'action pour la parité et l'inclusion». Elle répond également aux demandes formulées dans le postulat PO21.01PO («Pour une ville inclusive»). Enfin, elle est cohérente avec le nouveau Statut du personnel et l'accompagne dans son implémentation.

plan d'action

Après avoir défini ce cadre structurant, la mission a été attribuée de mettre rapidement en œuvre, par le biais d'actions concrètes, la vision dégagée. D'une part, des exemples d'actions, récoltés auprès des chef-fes de services et lors des ateliers participatifs, ont été classés selon les cinq domaines d'action et regroupés en fonction d'objectifs similaires visés. D'autre part, le «groupe de travail Egalité» a défini, notamment sur la base de ces exemples fournis, des actions transversales à mener au sein de l'ensemble de l'administration.

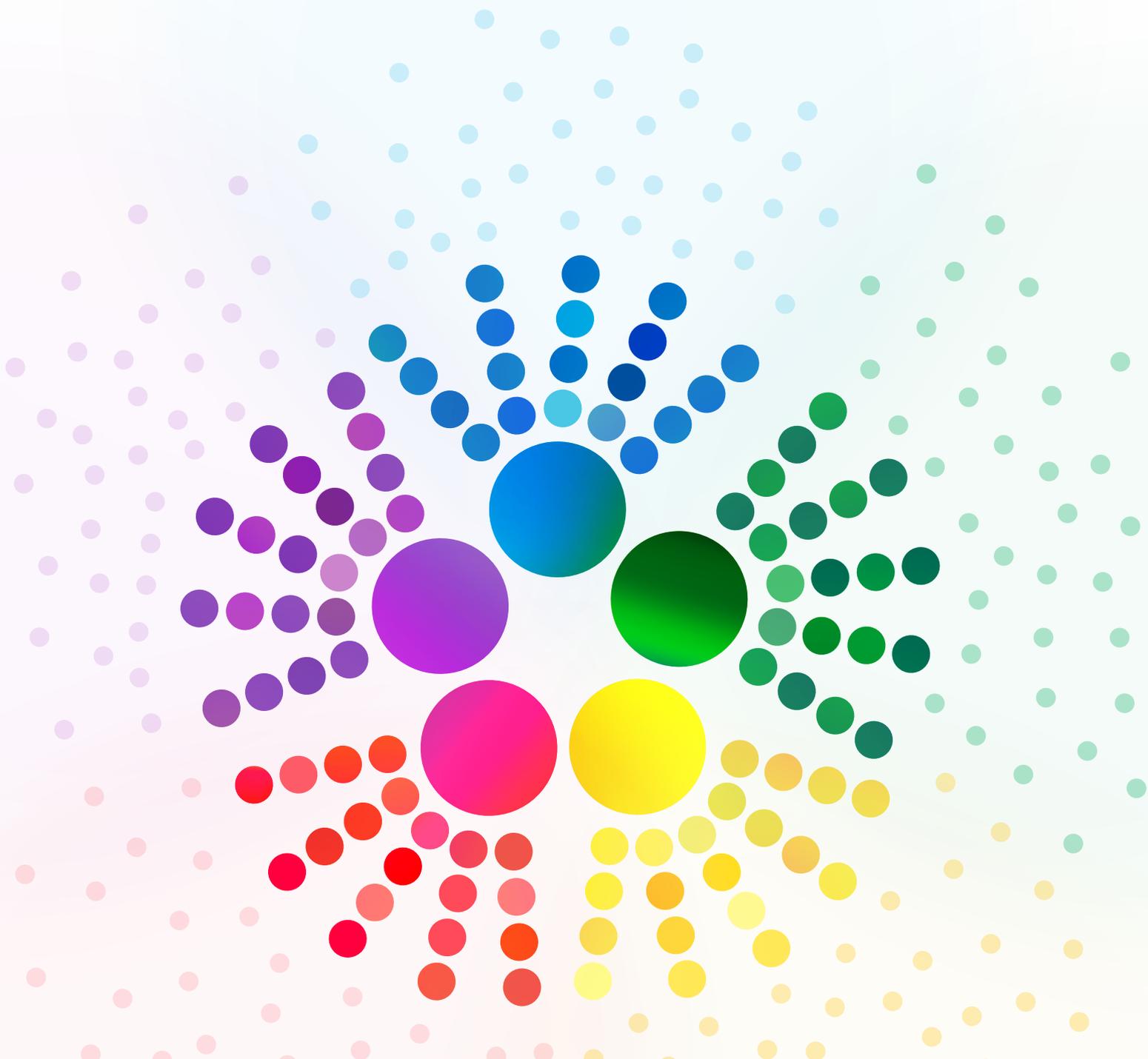
Les 170 actions proposées ont donc permis de définir 20 objectifs qui donnent les lignes directrices que les services doivent appliquer et implémenter pas à pas au sein de leur entité, en s'appuyant notamment sur les actions et bonnes pratiques déjà expérimentées par d'autres services.

implémentation et monitoring

Afin de distinguer des actions débutant rapidement, d'autres actions demandant plus de temps avant une mise en œuvre effective, deux temporalités (phase 1 et phase 2) ont été définies. L'ensemble des actions prévues sera initié voire réalisé d'ici à la fin de la législature.

Elles sont suivies par un monitoring effectué de manière régulière afin de pouvoir constater l'implémentation de celles-ci ou, cas échéant, constater les freins qui ont empêché de les réaliser et réfléchir aux besoins pour pouvoir les mener à bien. Afin de mesurer l'avancée voire la réalisation des actions, celles-ci sont pourvues d'indicateurs. Un bilan est envisagé à la fin de chaque phase d'implémentation.

En plus de cette publication, une page Internet (www.yverdon-les-bains.ch/egalite) permet de mentionner des ressources et outils intéressants et utiles dans le domaine de l'égalité. Les événements proposés par la Ville sur cette thématique sont également indiqués sur cette page.



**culture d'entreprise
égalitaire et inclusive**

**conciliation
vie privée-travail**

**ouverture à la diversité
et promotion de l'inclusivité**

**création et aménagement
d'infrastructures et espaces
inclusifs**

**communication inclusive
et sensibilisation**

culture d'entreprise

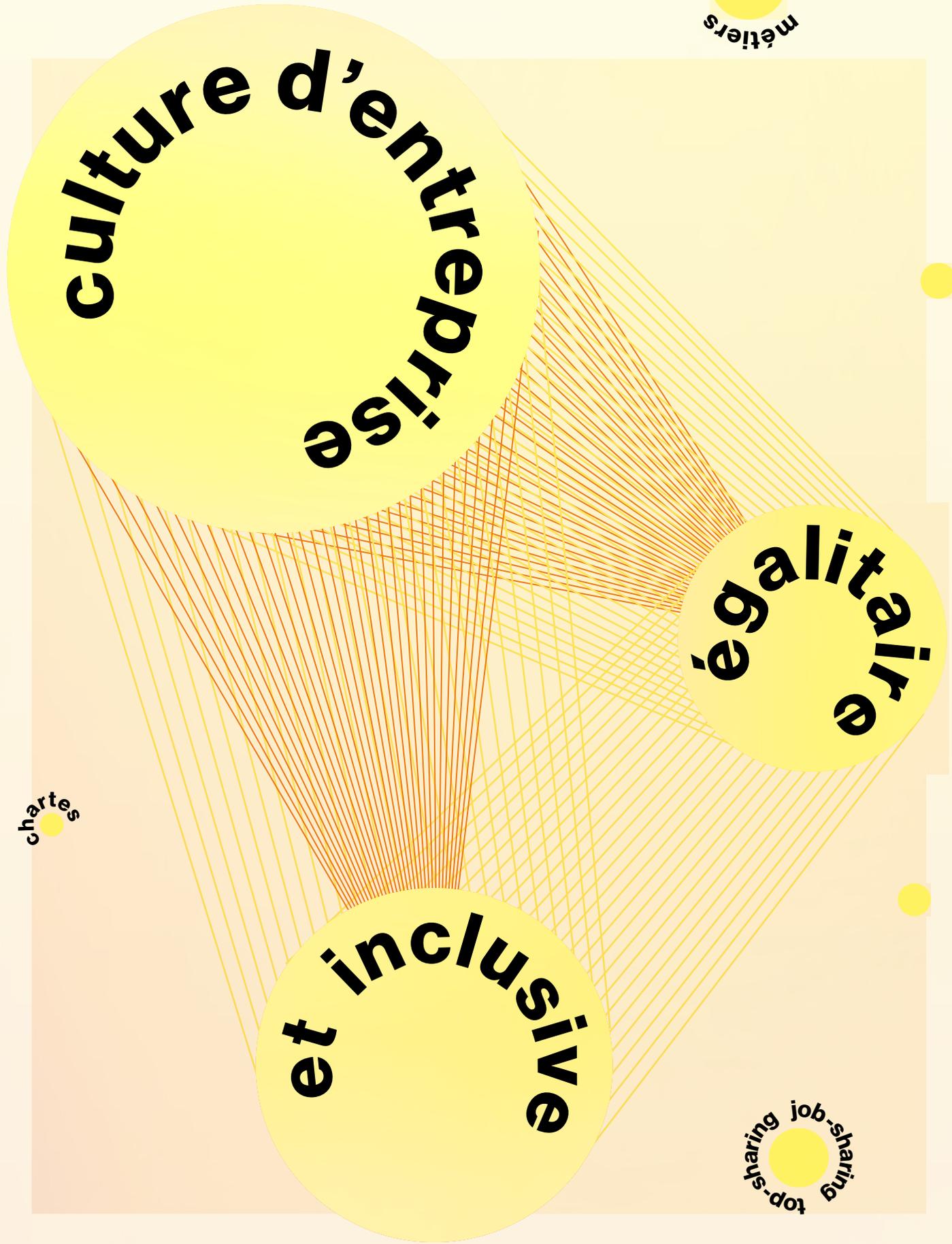
oser tous les métiers

égalitaire

et inclusive

top-sharing job-sharing

chartes



culture d'entreprise égalitaire et inclusive

objectif 1: favoriser la mixité dans les équipes majoritairement masculines ou féminines

actions transversales

Mettre en place des actions concrètes, voire des objectifs, pour tous les services afin d'arriver à plus de mixité dans les entités jusqu'à présent peu mixtes

Phase 1

Mettre un accent particulier dans le cadre de la journée « Oser tous les métiers », ou à un autre moment, pour encourager les jeunes femmes à s'intéresser aux métiers à prédominance encore masculine et vice-versa

Phase 1

Exemple d'action envisagée par les services: faire en sorte de pouvoir atteindre 30% de femmes au sein de la police

objectif 2: ancrer des valeurs communes d'égalité, de diversité et d'inclusivité au sein de l'administration et des services

actions transversales

Création et publication d'une charte égalité des droits (art.2 nouveau Statut)

Phase 1

Réfléchir et mettre sur pied un espace d'échange interservices permettant de partager les problématiques liées aux discriminations qui peut acter et transmettre, au besoin, des demandes/problématiques spécifiques

Phase 1

Organisation récurrente d'événements soit dans le cadre de la journée du 8 mars, du 14 juin ou du 25 novembre

Phase 1

Favoriser les structures horizontales (pas uniquement au niveau des cadres), l'échange de bonnes pratiques et la co-construction entre services sur les projets

Phase 2

Exemple d'action envisagée par les services: communiquer lors de l'entrée en fonction des collaborateurs et collaboratrices les valeurs d'égalité, d'inclusivité et de diversité prônées par l'administration



objectif 3: encourager le job-sharing et le top-sharing

actions transversales

Informer et sensibiliser l'ensemble des services pour chaque recrutement des options de job/top-sharing	Phase 1
Mise en place d'une procédure pour offrir un 10% de coordination supplémentaire pour un job/top-sharing	Phase 1
Informer et sensibiliser l'ensemble des services pour chaque recrutement des options de job/top-sharing	Phase 1
Mise en place d'une procédure pour offrir un 10% de coordination supplémentaire pour un job/top-sharing	Phase 1

Exemple d'action envisagée par les services: rendre visibles les fonctions qui pratiquent déjà le job-sharing et le top-sharing

objectif 4: renforcer les pratiques de recrutement inclusif

actions transversales

Elaborer un guide du recrutement inclusif, former les responsables de recrutement et harmoniser la pratique	Phase 2
Augmenter la proportion de femmes cadres au sein de l'administration et mettre en place une stratégie en la matière	Phase 2

Exemple d'action envisagée par les services: prendre en considération le critère de l'âge lors des recrutements afin de favoriser la plus grande mixité possible



objectif 5: garantir l'égalité salariale et un accès équitable à la promotion interne et à la formation

actions transversales

Suivre les mesures d'égalité salariale recommandées et communiquer régulièrement à ce propos

Phase 1

Exemple d'action envisagée par les services: renforcer la promotion, par le biais de formations, en particulier pour les postes aux taux les plus partiels et les moins qualifiés (p. ex. auxiliaires de sécurité)

objectif 6: sensibiliser, former et acquérir des compétences et des outils pour lutter contre les discriminations

actions transversales

Sonder le personnel communal pour établir un état des lieux de l'égalité, la diversité et l'inclusivité

Phase 2

Informar le personnel de ses droits concernant la protection de la personnalité notamment en publiant le règlement de la protection de la personnalité sur la page internet dédiée à cette thématique

Phase 2

Exemple d'action envisagée par les services: se former en équipe sur les différents types de handicaps



conciliation

**en
breveté**

travail

conciliation vie privée-travail

objectif 7: prendre en compte la parentalité sur le lieu de travail et dans l'organisation quotidienne

actions transversales

Informier sur les droits et mesures lors d'une annonce de parentalité et sensibiliser sur l'accompagnement au retour après un congé maternité et paternité et sur les aménagements possibles

Phase 1-2

Exemple d'action envisagée par les services: proposer systématiquement des entretiens aux futurs papas

objectif 8: promouvoir les taux partiels tout en garantissant une charge de travail adaptée et un contenu attractif

actions transversales

Proposer systématiquement à 80-100%, les postes mis au concours habituellement à 100%, tout en veillant ensuite à adapter la description de poste suivant le taux retenu

Phase 2

Exemple d'action envisagée par les services : augmenter le nombre de temps partiels au niveau des cadres tout en garantissant que ceux-ci correspondent à la charge de travail et puissent être reconnus et valorisés au sein de l'administration



objectif 9: favoriser le télétravail et les horaires flexibles dans la mesure des contraintes de la fonction

actions transversales

Renforcer la communication concernant le télétravail et son implémentation au sein de l'ensemble des services, en encourageant particulièrement les services où celui-ci est encore peu implémenté

Phase 2

Exemple d'action envisagée par les services: renforcer la communication des droits au télétravail auprès de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du service et pas uniquement aux personnes proches de la direction

objectif 10: mettre en avant de manière accessible l'ensemble des mesures de conciliation vie professionnelle et vie privée proposées

actions transversales

Communiquer et valoriser à l'externe et à l'interne les nouvelles conditions qu'offrent le Statut du personnel notamment en terme d'équilibre vie privée et vie professionnelle

Phase 1

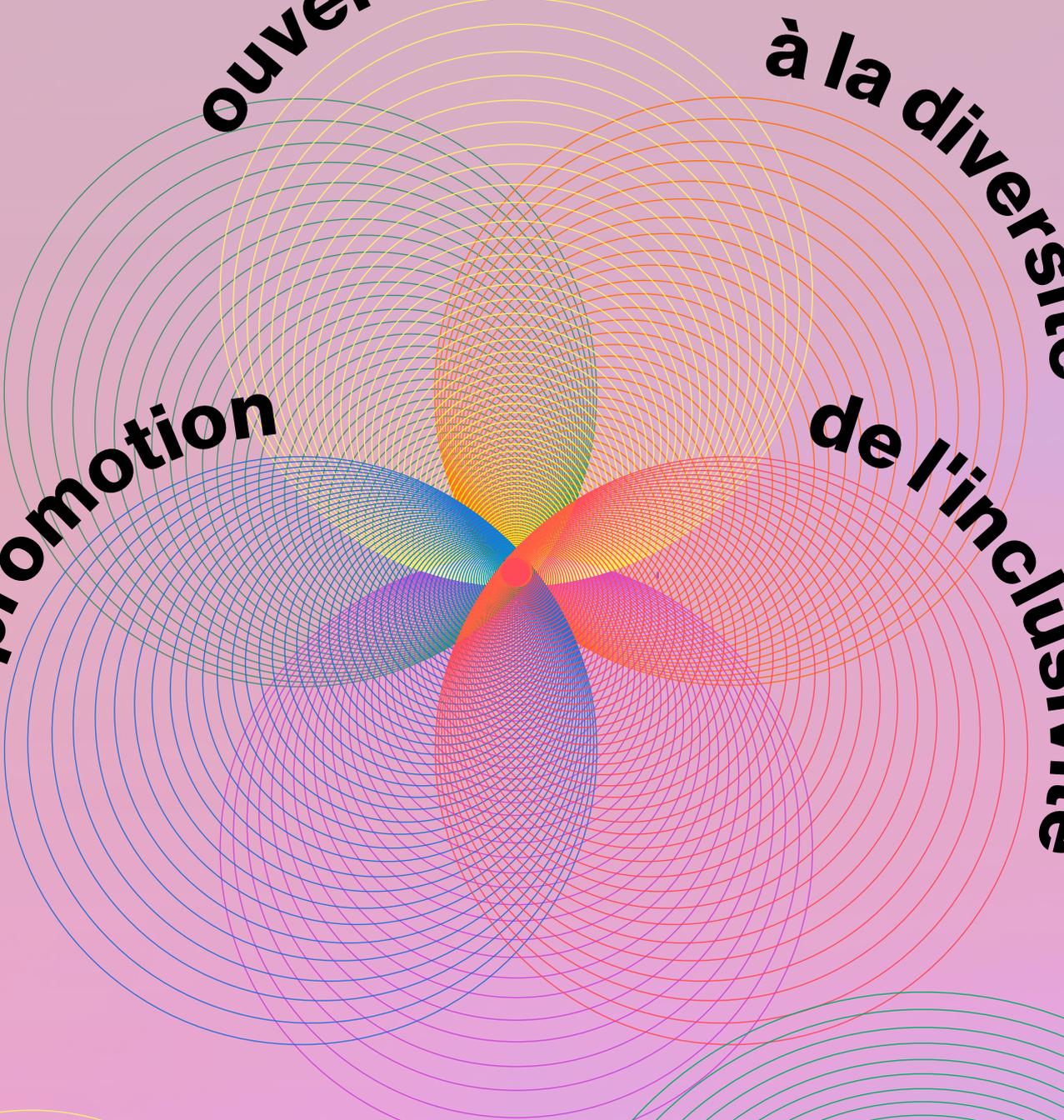
Communiquer sur les conditions de la Ville employeuse

Phase 1

Travailler sur l'acceptation des changements sociétaux et leur impact sur l'organisation du travail (taux partiels, flexibilisation, etc.)

Phase 2

Exemple d'action envisagée par les services: sensibiliser les cadres responsables de personnel aux changements liés au nouveau Statut du personnel



et promotion

ouverture

à la diversité

de l'inclusivité

ouverture à la diversité et promotion de l'inclusivité

objectif 11: promouvoir l'inclusivité et la diversité au sein de l'administration communale

actions transversales

Analyser la mixité des commissions, comités, jurys, conseils d'administration, de fondation dans lesquels la Ville est représentée et instaurer des règles visant à une meilleure répartition égalitaire entre hommes et femmes	Phase 1
Renforcer le projet «ouverture à la diversité», initié au JECOS sous forme de projet-pilote, et l'étendre à l'ensemble de l'administration	Phase 1
Inciter les services à renforcer la diversité au sein de leur entité, en renforçant les processus inclusifs	Phase 2

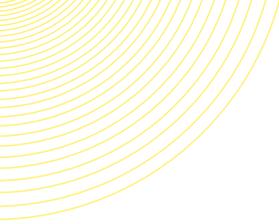
Exemple d'action envisagée par les services: élaborer un système de mentorat pour favoriser l'inclusion dans le service

objectif 12: encourager les démarches inclusives dans les prestations externes proposées à la population

actions transversales

Adapter les horaires des guichets au public afin d'en faciliter l'accès à l'ensemble de la population (= travailler sur les horaires en marge: tôt le matin, à midi, en début de soirée)	Phase 1
Lister les personnes de référence interne pour les différents types de discriminations (en situation de handicap, LGBTQ, racisées, etc.) afin de les inclure dans les processus de consultation	Phase 2
Prendre en considération la fracture numérique dans toutes les prestations informatisées fournies à la population	Phase 2
Inciter chaque service à réfléchir et proposer des prestations externes les plus inclusives possibles	Phase 2

Exemple d'action envisagée par les services: soutenir les jeunes dans les projets sur la multiculturalité



objectif 13: poursuivre voire renforcer les collaborations avec les partenaires institutionnels spécialisés dans le domaine de l'intégration et de l'insertion professionnelle

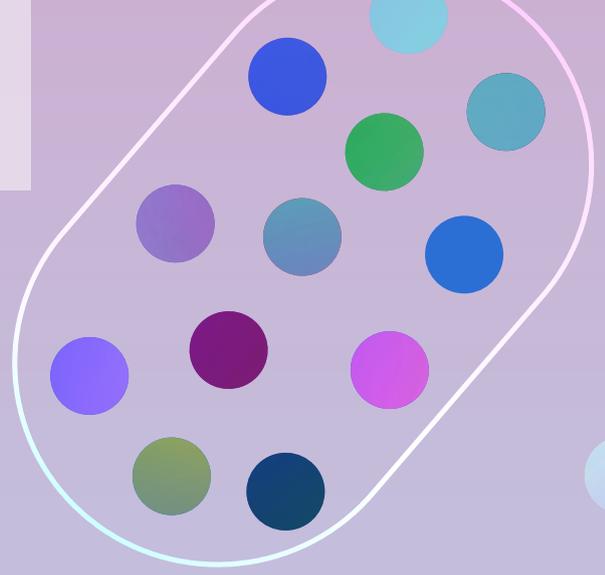
actions transversales

Développer et valoriser l'intégration sociale et professionnelle au sein de l'administration

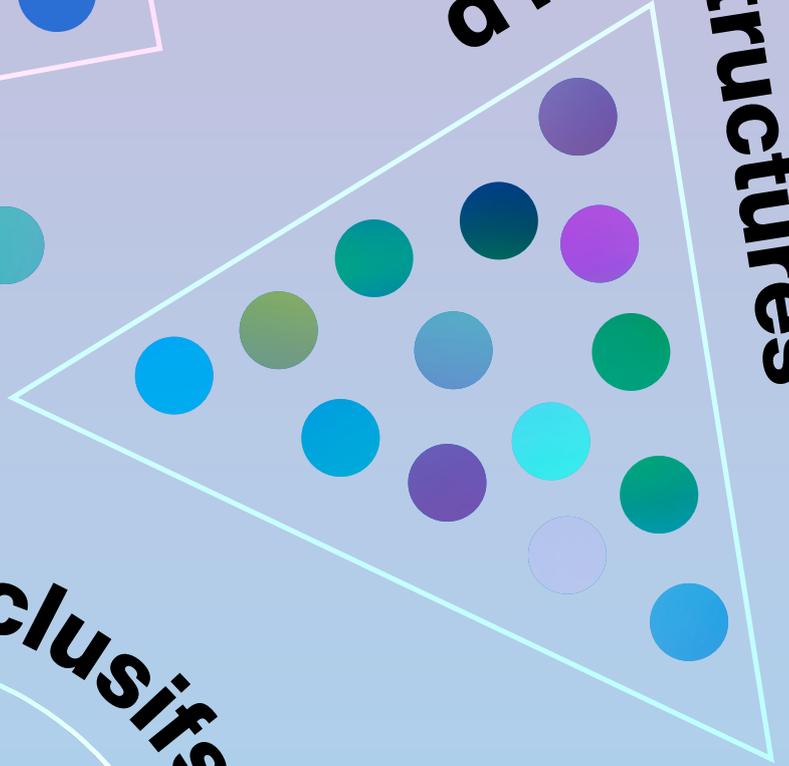
Phase 1

Exemple d'action envisagée par les services: élaboration d'un groupe de travail concernant le public-cible des aîné-es en collaboration avec Pro Senectute Vaud et Unisanté

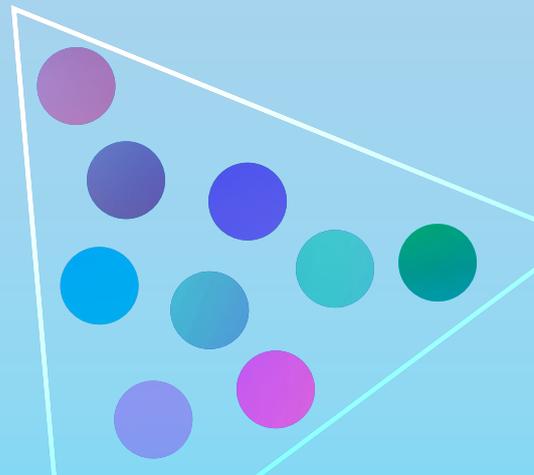
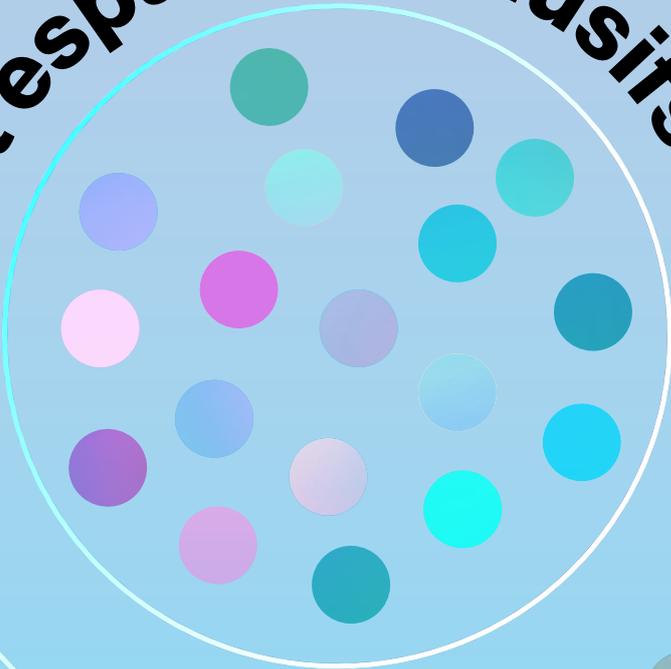
création et aménagement



**d'infra
structures**



et espaces inclusifs



création et aménagement d'infrastructures et espaces inclusifs

objectif 14: rendre les bâtiments appartenant à la Ville d'Yverdon-les-Bains accessibles et inclusifs

actions transversales

Assurer des aménagements adéquats pour l'allaitement au sein de l'administration ainsi qu'une information sur les droits des collaboratrices liés à l'allaitement	Phase 1
Entamer une réflexion sur la question des WC et vestiaires inclusifs (genrés ou non)	Phase 1
Faire une campagne afin de mettre à niveau tous les bâtiments publics en terme d'accessibilité et rendre prioritaire les demandes liées à l'accessibilité des bâtiments	Phase 2
Réfléchir à une stratégie générale visant à enlever les barrières architecturales (marches, trottoir, panneaux publicitaires, etc.)	Phase 2
Mettre en place de matériel pour les menstruations dans les WC de l'administration publique	Phase 2

Exemple d'action envisagée par les services: garantir dans chaque école la présence d'un wc pour personnes en situation de handicap et un accès à tous les étages

objectif 15: tendre vers une répartition plus équitable des espaces, notamment en facilitant et sécurisant les déplacements en mobilité active

actions transversales

Améliorer les infrastructures et leur accessibilité pour promouvoir la mobilité active	Phase 2
Développer une signalétique claire non seulement visuelle, mais également auditive ou par le biais de QR-Code afin de permettre à chaque personne d'avoir accès aux informations	Phase 2

Exemple d'action envisagée par les services: rendre le centre-ville plus inclusif (notamment la rue du Lac)



objectif 16: développer des espaces extérieurs tenant compte des besoins et attentes de publics diversifiés

actions transversales

Etablir un diagnostic des noms de rue avec un groupe de travail interne et un comité de consultation externe et faire des propositions de démasculinisation de l'espace public et de féminisation de noms de rue (doublons avec la fusion, noms en lien avec la thématique militaire, nouveaux lieux, etc.)

Phase 2

Exemple d'action envisagée par les services: valoriser d'autres types d'aménagements pour la pratique sportive (box-up) en-dehors des infrastructures sportives

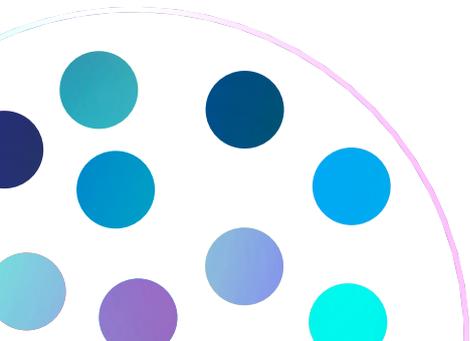
objectif 17: prendre en considération dès le début des projets la notion d'égalité et d'inclusivité

actions transversales

Développer une check-list pour des aménagements inclusifs qui tiennent compte des différents besoins

Phase 1

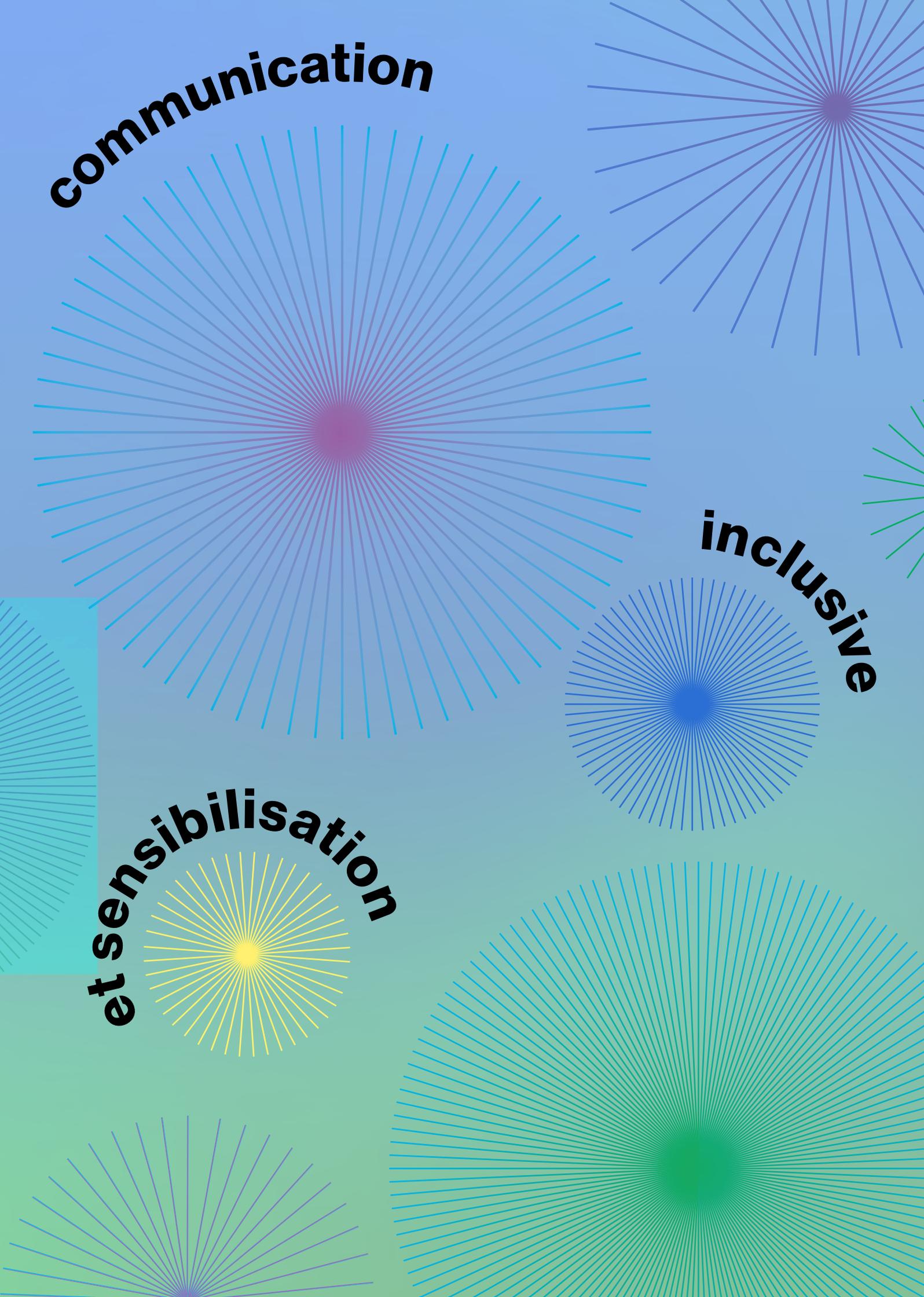
Exemple d'action envisagée par les services: envisager les espaces culturels comme «lieux de rencontre», comme la bibliothèque



communication

inclusive

et sensibilisation



communication inclusive et sensibilisation

objectif 18: valoriser les démarches égalitaires et inclusives internes

actions transversales

Valoriser et instaurer un monitoring des différentes mesures favorisant l'égalité, la diversité et l'inclusivité (proches-aidants, taux partiels, etc.)	Phase 1
---	---------

Sensibiliser le personnel communal aux notions de diversité (en particulier pour les personnes en lien avec le public), référencer les compétences linguistiques (badges avec langues parlées)	Phase 1
--	---------

Exemple d'action envisagée par les services: proposer au niveau de l'ensemble de la ville une campagne pour lutter contre les stéréotypes au niveau de l'apprentissage

objectif 19: rendre visibles les démarches menant à des prestations inclusives

actions transversales

Renforcer la communication concernant les prestations externes inclusives	Phase 2
---	---------

Exemple d'action envisagée par les services: travailler en collaboration avec d'autres filières et bureaux compétents (communication et durabilité) à la féminisation de certains métiers presque encore exclusivement masculin (p. ex. chauffeur)

objectif 20: implémenter une communication externe inclusive

actions transversales

Promouvoir une communication inclusive et facile d'accès à la fois cohérente et pérenne	Phase 1
---	---------

Sensibiliser/former au FALC et au langage inclusif	Phase 1
--	---------

Renforcer l'inclusivité de la communication (en proposant des traductions, de l'écriture braille ou plus largement du FALC)	Phase 2
---	---------

Exemple d'action envisagée par les services: améliorer la communication auprès des publics défavorisés

Ville d'Yverdon-les-Bains
Bureau de la durabilité
www.yverdon-les-bains.ch/egalite
durable@yverdon-les-bains.ch