

RAPPORT AU CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS

sur

le postulat PO21.01PO du 25 mars 2021 de Madame la Conseillère communale Céline EHRWEIN " Pour une ville inclusive"

Madame la Présidente,
Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers,

Lors de la séance du Conseil communal du 25 mars 2021, Madame la Conseillère communale Céline Ehrwein a déposé le postulat PO21.01PO « Pour une ville inclusive », demandant de définir des objectifs en matière d'égalité de genre et de proposer des dispositifs transversaux qui permettent d'identifier les potentiels d'amélioration et de favoriser l'application progressive de mesures concrètes. A cette date, le Conseil communal a voté son renvoi en Commission. Ce postulat a finalement été pris en considération et renvoyé à la Municipalité lors de la séance du Conseil communal du 7 octobre 2021.

Contexte

L'égalité est un principe fondamental pour une société équitable et durable, garantissant les mêmes droits, responsabilités et opportunités à toutes et tous, indépendamment du genre, des origines ou de possibles difficultés physiques, dans tous les aspects de la vie, qu'ils soient juridiques, sociaux, économiques et culturel. Malgré certains progrès, des inégalités subsistent en Suisse, à l'instar des disparités salariales, des rôles sociaux des genres, des allocations dans le sport, etc. Par exemple, en 2022, seules 42,1% des femmes occupaient un poste à plein temps (entre 90% et 100%), contre 81,3% chez les hommes¹.

Ces dernières années, le Canton de Vaud a étudié la problématique de l'égalité des genres et a constaté que, même si la participation des femmes au travail augmente, la naissance d'un enfant réduit le temps de travail des mères mais n'a pas d'impact significatif sur la carrière des pères. Les postes de direction restent peu accessibles aux femmes ; de ce fait, cette problématique demeure un enjeu majeur².

¹ Office fédéral de la statistique (2023) *Taux d'occupation*,
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.24065939.html>

² Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes et Statistique Vaud (2022) *50/50 les chiffres de l'égalité ?*

https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfin/statvd/Publications/Autres/2022_BEFH_StatVD_chiffres-egalite.pdf

En 2015, les Nations Unies ont adopté un ambitieux programme de développement durable, l'Agenda 2030³, comprenant 17 objectifs de développement durable qui intègrent des aspects à la fois écologiques, économiques et sociaux. La promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations répondent principalement à quatre des 17 objectifs, notamment les objectifs 5- Egalité entre les sexes, 10- Inégalités réduites, 1- Pas de pauvreté et 4-Education de qualité. En 2020, la Ville d'Yverdon-les-Bains a retranscrit l'Agenda 2030 au niveau local en mettant à jour son Agenda 21 et en adoptant la Stratégie de durabilité à l'horizon 2030. La cohésion sociale et l'égalité des chances font partie des huit thématiques de la stratégie yverdonnoise⁴. La Ville s'engage ainsi à travailler pour la promotion de l'égalité et de la diversité pour un futur plus durable.

Le Conseil fédéral a décidé, dans le cadre du Programme de la législature 2019-2023, de mettre sur pied une « Stratégie nationale pour l'égalité entre femmes et hommes ». Cette « Stratégie Egalité 2030 » vise à faire progresser l'égalité avec, notamment, la participation des cantons et des communes. A noter qu'Yverdon-les-Bains est listée dans cette stratégie aux côtés de grandes villes comme Zurich, Genève ou Berne.

Quelques actions concrètes

Au sein de l'administration yverdonnoise, des efforts sont déployés depuis plusieurs années sur les questions d'égalité. La grève féministe de 2019 a suscité une réflexion sur l'égalité dans le milieu professionnel, les rapports de genre au travail, ainsi que sur les prestations fournies à la population. Des actions concrètes ont été mises en place, comme en témoigne le réaménagement de la cour d'école de Fontenay, qui a pris en compte les aspects d'égalité ; on citera aussi la participation de la Ville au projet cantonal visant à fournir des protections hygiéniques gratuites à l'école secondaire, l'aménagement d'espaces pour l'allaitement dans certains bâtiments, sans oublier les marches exploratoires organisées par le Service de la sécurité publique pour mieux prendre conscience de facteurs d'insécurité en ville ou encore la conférence sur le genre dans les cours d'école organisée par le Service de l'urbanisme. Sur le plan symbolique, la Ville a inauguré début 2022 la Place du 7 février (1971) en hommage à l'obtention du droit de vote fédéral pour les femmes.

En automne 2021, la Municipalité d'Yverdon-les-Bains a signé la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. En outre, la refonte du Statut du personnel (voir préavis PR 23.17PR, du 5 juillet 2023), permet de renforcer et d'ancrer plusieurs aspects de l'égalité dans le fonctionnement interne de l'administration. Congé paternité/parentalité de 6 semaines, aménagements pour faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle, facilitation d'accès à des locaux d'allaitement ne sont que quelques exemples des améliorations présentes dans le nouveau Statut du personnel. Relevons encore qu'à l'occasion du 14 juin 2023, le Service des ressources humaines a proposé au personnel communal une conférence sur la prévoyance professionnelle et le genre.

En parallèle, et déjà en automne 2022, la Municipalité a créé un groupe de travail qui avait pour mission de proposer une démarche et une réflexion globale sur la thématique. Un premier recensement des actions réalisées au sein de l'administration yverdonnoise a été réalisé avec l'appui d'une ressource auxiliaire temporaire. Une quarantaine d'intentions et d'actions de différents ampleurs, tous services confondus, ont pu être identifiées. Cet état des lieux a également permis de mettre lumière la nécessité de construire un référentiel

³ 17 objectifs pour sauver le monde(s.d.) *Nations Unies*.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

⁴ Yverdon-les-Bains Durable (s.d.) Yverdon-les-Bains www.yverdon-les-bains.ch/durable

commun sur le sujet ainsi qu'une vision partagée et cohérente, en bref la nécessité de construire une stratégie pour cette thématique transversale. Cependant, un constat est apparu en parallèle de ce travail : les membres du groupe de travail avaient très peu de disponibilité pour travailler sur cette thématique et il devenait donc nécessaire de pouvoir y allouer une ressource spécifique avec une expertise en la matière.

Création d'une mission égalité

La Municipalité accorde une grande importance aux thématiques d'égalité et d'inclusion. Elle souhaite être une administration exemplaire et aspire à créer une ville inclusive pour l'ensemble de sa population. En effet, une ville a la possibilité d'influer sur les mentalités, la représentation ou les comportements de la population et de son administration. Par son devoir d'exemplarité, elle peut également encourager et soutenir les actrices et acteurs de son territoire à s'engager sur le chemin similaire et ainsi augmenter la responsabilité sociale. Afin de pouvoir travailler sur la thématique de l'égalité de manière plus approfondie et expertisée, la Municipalité a décidé d'ouvrir une mission de deux ans à temps partiel. La personne employée a débuté son activité au 1^{er} septembre 2023, avec pour objectif de renforcer la prise en compte de l'égalité au sein de la Ville d'Yverdon-les Bains, autant au sein de l'administration que dans les prestations publiques. Les buts seront d'élaborer une stratégie égalité ainsi que de proposer des mesures concrètes. Dans le cadre, notamment, du rapport de gestion, la Municipalité informera le Conseil communal sur l'avancement de cette démarche de renforcement et d'ancrage de l'égalité au sein de l'administration yverdonnoise et de la ville dans son ensemble.

Conclusion

La Municipalité est consciente que l'égalité revêt une importance cruciale pour une société durable. Elle souhaite accorder une considération accrue à cette thématique dans le cadre de l'action communale. Pour renforcer la prise en compte de l'égalité dans l'action publique, elle se dote d'une expertise dans la thématique via une mission de deux ans, qui doit permettre d'élaborer une politique d'égalité à la fois interne et externe et mener des premières mesures. Il est essentiel d'œuvrer à l'égalité des genres et des chances, à combattre les discriminations et à créer un environnement inclusif où tous les individus peuvent s'épanouir pleinement sans distinction, ceci dans le but d'atteindre une société véritablement égalitaire et juste.



Vu ce qui précède, nous avons l'honneur de vous proposer, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers, de prendre la décision suivante :

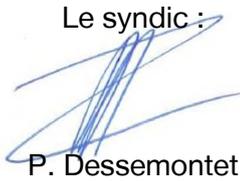
LE CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS
sur proposition de la Municipalité, et
considérant que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

décide :

Article 1 : Le Conseil communal prend acte du rapport sur le postulat PO21.01PO du 25 mars 2021 de Madame la Conseillère communale Céline EHRWEIN " Pour une ville inclusive"

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le syndic :


P. Dessemontet



Le secrétaire :


F. Zürcher

Annexe :

- Postulat PO21.01PO du 25 mars 2021 de Madame la Conseillère communale Céline EHRWEIN « Pour une ville inclusive »

Postulat pour une ville inclusive

Adressé au Conseil communal d'Yverdon-les-Bains

« Le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle ».

Cette affirmation vous paraît d'un autre temps ? Elle l'est, puisqu'on la trouve exposée dans la grammaire générale du grammairien Nicolas Beauzée qui date de 1767. Une époque où les règles d'accord entre le masculin et le féminin – règles qui nous semblent aujourd'hui si immuables – étaient pourtant fortement débattues. Dans les faits, jusque-là, le masculin ne l'emportait pas toujours sur le féminin. Dire « ces hommes et ces femmes sont belles » était grammaticalement tout à fait correct et admis. Et des noms tels qu'autrice, médecine (pour décrire la femme exerçant la médecine), capitainesse ou mairesse faisaient partie du langage ordinaire. Ce n'est qu'à la fin du 18^{ème} et au début du 19^{ème} siècle que l'idéologie de la « suprématie du mâle sur la femelle » a fini par s'établir dans notre langue pour s'y installer jusqu'à aujourd'hui. L'affirmation de Nicolas de Beauzée vient donc bien d'un autre temps, elle imprègne pourtant aujourd'hui encore notre parler quotidien.

Au-delà de son caractère méprisant pour la gent féminine, cette **habitude langagière** n'est pas sans conséquence. Comme l'ont montré de très nombreuses études, elle impacte de manière profonde et souvent totalement inconsciente la représentation que nous nous faisons des rôles et fonctions au sein de la société[1].

Ce n'est donc pas sans raison qu'en 2019, l'Académie française[2] a reconnu l'importance de « la féminisation des noms de métiers et fonctions ». Avant cela, en 2004, plus près de nous, l'Etat de Vaud édictait une directive pour la « rédaction égalitaire » s'appliquant « à toute la correspondance et à tous les documents publiés par l'Etat, les services, établissements ou institutions dépendant de l'Etat, quel que soit le support utilisé »[3].

Et ce qui vaut pour la langue vaut également pour de nombreux autres domaines de notre vie sociale.

Une étude réalisée par la ville de Genève en 2016[4] révélait par exemple que « 70% des ressources allouées aux activités sportives subventionnées [étaient] utilisées pas les hommes ». Et ce qui vaut dans le sport vaut également à l'école. « Dans les cours de récréation les filles sont invisibilisées »[5] - tel est le constat de la géographe Edith Marujouls : l'aménagement des espaces et des infrastructures scolaires place trop souvent en son centre les activités des garçons, laissant les filles jouer en périphérie. Ainsi donc, comme le relève le géographe Yves Raibaud, « **l'aménagement des villes construit l'inégalité** »[6]. Il y a donc également matière à réfléchir à la place laissée à chacune et chacun au coeur de nos infrastructures et de l'espace public.

Yverdon s'y est d'ailleurs mise. En septembre 2018, notre conseil renvoyait à la Municipalité le postulat de la conseillère Mme Ribeaud-Eddahbi « Femmes en marche : un autre regard sur l'espace urbain », marquant ainsi un premier pas vers une infrastructure plus égalitaire[7]. Je me réjouis d'ailleurs beaucoup de voir le fruit de cette démarche. Autre signe réjouissant, le réaménagement de la cour du collège de Fontenay [8]. Les enfants -filles et garçons- ont pu avec leurs enseignantes et enseignants contribuer au travers d'une démarche participatives à dessiner l'espace de la cour de récréation afin qu'elle puisse répondre aux besoins et attentes de chacune et de chacun.

Il reste encore du travail, pour systématiser ces démarches et inclure dans les réflexions sur l'aménagement urbain les personnes transgenres, qui sont, elles également, touchées de plein fouet par les inégalités de genre. Le principal exemple qui me vient à l'esprit dans ce domaine-là est celui des vestiaires et des WC publics. Je me souviens de cette connaissance transgenre me parlant des regards de biais qu'elle perçoit lorsqu'elle entre dans des toilettes ou des vestiaires genrés et m'expliquant s'être vue invitée à utiliser les WC pour les personnes à mobilité réduite alors qu'elle souhaitait se changer dans une piscine publique[9].

Enfin, les **procédures organisationnelles et administratives** d'aujourd'hui portent également trop souvent les marques d'une société pensée essentiellement par des hommes et pour des hommes. Ainsi, on le sait, malgré une égalité devant la loi, nos systèmes de rémunérations salariales sont encore loin d'être égalitaires. Et ce n'est pas tout, mise au concours de postes, adressage de courrier à la population, personnes invitées à prendre la parole en public lors de conférences, etc. sont autant de lieux susceptibles de signifier et de renforcer des inégalités de genre. Ainsi, aujourd'hui en 2020 à Yverdon, les courriers envoyés aux ménages yverdonnois, comme par exemple l'invitation à l'accueil des nouvelles habitantes et des nouveaux habitants, sont couramment adressés exclusivement aux mâles de la famille et par là il faut comprendre, je cite, « aux chefs de famille », et lorsqu'un homme déménage, que cela soit pour faire sa vie ailleurs ou pour entrer en EMS, on part visiblement du principe que son épouse le suit automatiquement. Cette dernière ne reçoit plus alors qu'une partie de son courrier et se retrouve même à l'occasion momentanément dépouillée de son droit de vote. J'ai personnellement été confrontée à ce type de situation à plusieurs reprises et un bref sondage dans mon entourage m'a permis de constater que je n'étais pas un cas isolé.

Au vu de ce qui précède, je demande à la Municipalité d'étudier la possibilité d'effectuer un état des lieux des différents domaines relevant de son administration (ressources humaines, communication, bâtiments, etc.) en termes d'égalité de genre afin de mettre en évidence leurs potentiels d'amélioration en matière d'inclusion et de proposer des mesures concrètes en la matière.

Céline Ehrwein, le 11 décembre 2020