

**Rapport de la commission du Conseil communal d'Yverdon-les-Bains
chargée de préavis sur la prise en considération du PO21.01PO
Postulat de Mme Céline EHRWEIN du 25 mars 2021
Pour une ville inclusive**

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La Commission a siégé le 31 août 2021.

Elle était composée de Mesdames et Messieurs Céline EHRWEIN, Mathilde MARANDAZ, Anne-Laure PAHUD excusée, Natacha RIBEAUD EDDAHBI, Gildo DALL'AGLIO, Xavier FISCHER, Roland VILLARD et de la soussignée, désignée présidente.

La délégation municipale était composée de Madame Carmen TANNER, Vice-syndique et Monsieur Christian WEILER, Municipal. Monsieur Pierre DESSEMONTET, Syndic, est excusé. Nous les remercions pour leur présence.

Présentation du postulat par la postulante :

La postulante plaide pour une ville inclusive en termes d'égalité de genre tant du point de vue langagier, de l'aménagement urbain que des procédures organisationnelles et administratives. Le postulat se veut donc transversal. A ce propos, la postulante nous fait part à titre d'exemple de son expérience avec le contrôle des habitants d'Yverdon-les-Bains. A son arrivée à Yverdon-les-Bains, son mari a reçu une invitation à l'accueil des nouveaux habitant-e-s. Madame Céline EHRWEIN n'a pour sa part rien reçu. Le formulaire d'inscription demandait à Monsieur de préciser s'il viendrait accompagné ou pas. Quand il a quitté notre Ville, le contrôle des habitants est parti du principe que son épouse déménageait également, ce qui a eu pour conséquence que la postulante n'a plus reçu son enveloppe de vote. Pendant une année, elle n'a plus non plus été assurée à l'ECA car la commune l'avait automatiquement annoncée comme ayant déménagé.

La postulante relève que d'autres expériences similaires lui ont été rapportées.

Le postulat de Madame Céline EHRWEIN s'appuie également sur un certain nombre d'études et expériences notamment sur l'aménagement urbain inclusif, genré ou dégenré, et vise tant les femmes que les hommes qui pourraient aussi être discriminés à certains égards.

Echange avec la délégation municipale :

Les questions qui se posent sont : qu'est ce qui est déjà fait par la Ville en termes d'urbanisme, ressources humaines, aménagements divers ? Et qu'est-ce qui pourrait encore être fait ?

La délégation municipale admet que la Municipalité ne s'est pas encore positionnée sur ce thème, car le postulat était à cheval sur deux législatures, tout en relevant qu'il s'agit d'un

enjeu de société. Climat, végétalisation, inclusion devraient faire partie du programme de législature.

La délégation municipale nous affirme que l'administration prend à cœur ce thème en favorisant l'égalité de genre au sein de leurs services.

Elle illustre son propos en nous donnant quelques exemples de la bonne volonté des services communaux.

Ressources humaines :

Ainsi, la délégation municipale relève que les ressources humaines mènent une réflexion sur l'égalité salariale et envisagent une refonte du statut du personnel avec la possibilité de donner une égalité de chances tant aux hommes qu'aux femmes.

Une formation est également donnée au personnel et aux cadres, afin qu'ils décèlent les harcèlements et le sexisme au sein de leurs équipes.

Il y a une volonté de tendre à la parité dans le renouvellement du personnel tant au sein de la commission technique que dans le domaine artistique. Des relations sont établies avec l'ARES, association d'ingénieures femmes pour les sensibiliser à postuler. Dans le cadre de l'engagement de professions techniques, s'il n'y a pas de postulante, le service RH demande à un chasseur de tête de chercher à recruter une femme. L'idée est d'encourager à la parité sans forcément l'obliger.

Communication :

La délégation municipale relève également qu'un effort est fait, notamment dans le domaine de la culture, pour veiller à s'adresser aux habitant·e·s dans un langage inclusif.

Conventions :

Un chapitre est consacré à la parité dans les conventions entre la Commune et les associations et fondations.

Sécurité :

La délégation municipale estime également que le thème de l'inclusion est pris très au sérieux au sein de la Police municipale et que l'ouverture d'esprit y est assez remarquable. La préférence n'est pas donnée aux hommes, mais certaines tâches peuvent être très lourdes et pénibles, empêchant des femmes d'accéder à certains postes, par exemple, les porteurs de masque chez les pompiers.

Le Service a créé des supports visuels mettant en scène des femmes. Il espère ainsi attirer des postulations féminines. Des espaces pour que les femmes puissent se changer ont été mis en place dans chaque caserne.

Ainsi, la délégation municipale estime qu'en dépit du fait qu'il n'y a pas de regard transversal sur ce thème, le droit à l'inclusion est acquis, la démarche est en route. Chaque collaborateur discriminé peut faire remonter le problème qui sera traité. Les citoyennes et citoyens sont également appelé·e·s à faire remonter des dysfonctionnements constatés, la Municipalité étant intéressée à avoir des retours concrets sur des problèmes particuliers.

Discussion de la commission :

Au-travers des échanges avec la délégation municipale, la commission constate qu'au niveau communal, il n'y a pourtant pas encore ni vision globale ni instance pour donner un input. Chaque service met en place un certain nombre de mesures qui dépendent de la sensibilité et de la bonne volonté des responsables. Cette absence d'approche globale induit une différence d'engagement en matière d'égalité et de traitement entre les services.

Donner des bonnes consignes et attendre que les personnes fassent des efforts ne suffit pas. Cet état de fait a pour conséquence un mécanisme de silos et de disparités en fonction des personnes.

Pour cette raison, la commission s'est faite les réflexions suivantes, qu'elle souhaite transmettre à la Municipalité comme vœux à prendre en considération dans la réponse qu'elle donnera au postulat :

- Comment pourrait-on inclure un outil commun avec des lignes directrices claires et des mesures concrètes qui tiendraient compte de cette problématique sans que cela soit une usine à gaz ?
- Serait-ce pertinent de mandater une personne extérieure, qui porterait un regard régulier sur ce qui est fait et comment améliorer les processus ou encore mettre en place un poste dévolu à l'instar du bureau de l'égalité/des commissions égalitaires ?
- La même interrogation se pose autour de la mise en place au sein de tous les services de méthodes, processus et outils d'évaluation ?
- Comment mutualiser les bonnes pratiques ?
- Ne devrait-on pas se référer à des spécialistes ou à des administrations qui ont mis en place ces outils pour favoriser l'égalité de genre ?
- Ce postulat faisant écho à d'autres postulats qui traitent plus ou moins du même thème ne serait-il pas opportun de les traiter ensemble ?

Une petite minorité souhaiterait que le postulat soit élargi et prenne également en compte les autres formes d'inégalité (personnes en situation de handicap, âgisme, etc.). La majorité de la commission, suivant la postulante, estime pour sa part qu'il est préférable de rester centré sur les questions d'égalité de genre, sous peine de dilution.

Amendement du postulat par la postulante :

Afin d'éviter de surcharger les services, la postulante renonce à demander un état des lieux des différents domaines relevant de l'administration communale en termes d'égalité de genre et modifie les conclusions de son postulat sous la forme suivante :

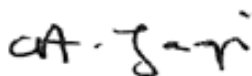
La Municipalité est invitée à :

- définir ses objectifs en matière d'égalité de genre,
- étudier le développement de dispositifs permettant d'identifier, de manière régulière et transversale, dans les différents domaines relevant de son administration (ressources humaines, communication, bâtiments, etc.), les potentiels d'amélioration en termes d'égalité de genre et favoriser ainsi l'application progressive de mesures concrètes en la matière.

Conclusions :

Au vu de ce qui précède, la commission à une très large majorité vous propose, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers, de prendre en considération le postulat tel que modifié et de le renvoyer à la Municipalité.

La rapportrice : Claude-Anne JAQUIER



Yverdon-les-Bains, le 17 septembre 2021

Annexe : PO21.01PO

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