

>MUNICIPALITE

REPOSE ECRITE

à l'interpellation de M. le Conseiller communal François Delaquis relative à la réalisation concrète des mesures contenues dans la Charte du 6 septembre 2016 pour l'égalité salariale dans le secteur public

Renens, le 25 janvier 2021

Monsieur le Président,  
Mesdames les Conseillères communales, Messieurs les Conseillers communaux,

En date du 13 octobre 2016, M. le Conseiller communal François Delaquis a interpellé la Municipalité sur les mesures d'application concrètes de la « Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public » du 6 septembre 2016. Il lui adresse trois questions relatives à une démarche de certification interne à l'administration communale, à l'encouragement du principe d'égalité salariale auprès des partenaires institutionnels ou encore à l'application de ce principe dans le cadre des marchés publics.

En tant que signataire de la Charte, la Ville de Renens s'est engagée sur cinq points spécifiques: la sensibilisation à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) auprès des collaboratrices et collaborateurs, sa réalisation au sein de l'administration, son encouragement auprès des entités proches des pouvoirs publics, l'application du principe d'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et la communication des résultats concrets de cet engagement.

Le premier travail de la Municipalité a consisté en la mise en place d'une directive sur le langage épique, désormais appliquée à l'ensemble des documents officiels de l'administration (courriers, préavis, communiqués, rapports, etc.). Des démarches informatives ont également été entreprises par le biais de l'Observatoire de la Sécurité avec l'organisation d'un info-lunch à destination du personnel communal, des écoles et des associations partenaires, sur la thématique de l'égalité (en collaboration avec la déléguée du Bureau cantonal de l'égalité entre les femmes et les hommes).

Plusieurs des mesures concrètes découlant de la Charte ont été ensuite conditionnées par la définition et l'entrée en vigueur de la révision de la LEg le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Sur cette base, la Municipalité apporte les éléments de réponse suivants aux interrogations de M. le Conseiller communal:

- ***Quelle(s) méthode(s) ou standard la Municipalité envisage-t-elle d'utiliser pour le respect de l'égalité au sein de l'administration et envisage-t-elle d'être certifiée ?***

L'entrée en vigueur de la révision de la LEg a impliqué pour toutes entreprises de plus de 100 employé.e.s l'obligation légale de procéder à une analyse interne complète des salaires d'ici au 31 juin 2021. Le Service des ressources humaines de Renens a ainsi débuté l'élaboration d'un rapport reprenant, de manière anonymisée, les données salariales de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Une fois ce premier rapport complet, il sera remis à une entreprise de révision agréée par la Confédération. Cette seconde étape débutera à l'été 2021 et aboutira dans le courant 2022. Une fois la procédure terminée (soit après intégration des conclusions de la révision externe à la pratique communale), l'ensemble de ces documents seront publiés à l'attention de toutes et tous, et feront l'objet d'une communication municipale.

./.

Afin d'accompagner la Commune dans cette démarche mais aussi de poursuivre un objectif au-delà des exigences administratives, la Municipalité a décidé en parallèle de profiter de cette période d'analyse pour faire certifier la Ville en tant qu'employeur égalitaire en matière salariale. Le travail de suivi et de certification (certification Fair-ON-Pay, valable durant 4 ans) sera mené par une société de consulting externe, afin de garantir la fiabilité des résultats. Le mandataire est l'entreprise Comp-On AG, experte en analyse salariale qui a notamment procédé à la certification de la Ville de Neuchâtel. La publication des résultats dépendra de l'analyse interne évoquée ci-dessus mais pourra vraisemblablement être présentée courant 2021.

- ***Quelles sont les démarches qui seront entreprises par la Municipalité pour encourager ce type d'analyse et faire respecter ce principe d'égalité salariale dans le cadre des marchés publics dans les entités telles que les Associations intercommunales, ententes intercommunales dont Renens fait partie ainsi que pour les associations qu'elle subventionne ou les entreprises dont Renens est actionnaire ?***

Si la Charte mentionne parmi ses objectifs un encouragement à l'égalité salariale auprès des entités proches, la LEg ne prévoit par contre pas de mécanisme d'obligation pour les entreprises ou les structures de moins de 100 employé.e.s, ni d'outils de contrôle particuliers pour ces cas. Dès lors, au vu de la certification évoquée au point précédent, la Municipalité va adresser un courrier à l'ensemble de ses partenaires institutionnels ou commerciaux concernés (comptant des employé.e.s), ainsi qu'aux différents conseils d'administration où elle est représentée, les informant de sa démarche et les encourageant à prendre les mesures nécessaires à leur niveau. Il leur sera également demandé de nous renseigner sur les dispositions prises en matière d'égalité salariale.

Concernant les subventions, une attention particulière est d'ores et déjà portée en amont dans le processus d'attribution afin de s'assurer d'une convergence de valeurs entre Ville et structures bénéficiaires. Au vu de l'absence d'un outil contraignant défini par la loi, la Municipalité prend bonne note d'adresser également un courrier aux structures subventionnées concernées les encourageant à appliquer des standards reconnus pour l'égalité salariale entre hommes et femmes, ainsi que d'informer en retour la Municipalité des actions entreprises par leurs soins.

Le cas spécifique des marchés publics est évoqué au point suivant.

- ***Dans le cadre des marchés publics, quels sont les mécanismes de contrôle, préconisés par la Charte, qui seront mis en place ?***

La LEg ne prévoit aucune mesure de contrôle précise pour les marchés publics en dehors de l'obligation d'effectuer une analyse pour les entreprises de plus de 100 employé.e.s. Le seul outil à disposition des communes du Canton de Vaud consiste en une annexe à adjoindre aux appels d'offres (annexe P6 du Guide romand pour les marchés publics). Il s'agit d'un engagement signé par le soumissionnaire à respecter l'égalité entre hommes et femmes. Ce document n'a cependant pas de portée juridique forte, puisqu'il s'agit d'un engagement sur l'honneur.

Tout marché public renvoie à une procédure complexe dans laquelle il est difficile d'appliquer des contrôles autre que ceux explicitement prévus par la loi. Actuellement, le critère salarial hommes-femmes ne peut pas être utilisé comme élément déterminant pour exclure certaines entreprises. Dès lors, de par son absence d'effet contraignant ainsi que le manque de lisibilité quant à son application et donc son efficacité, l'annexe P6 n'est pas utilisée au sein de l'administration communale.

La Municipalité a estimé qu'il était plus probant d'entamer en priorité l'analyse interne et la certification évoquées plus haut, complètes et incontestables, qui permettront d'assurer formellement l'application par la Ville de Renens de l'égalité salariale entre hommes et femmes. A noter que dans le cadre de marchés publics, la Commune a régulièrement à faire à des entreprises directement concernées par la règle relative au nombre d'employé.e.s.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, la dernière révision de la Loi fédérale sur les marchés publics introduit une harmonisation et une nouvelle pondération des critères d'attribution, permettant ainsi d'accentuer des éléments autres que financiers tels que le respect des dispositions relatives à l'égalité de traitement salarial.

./.

Cette loi est en cours de traduction au niveau cantonal, laissant présager d'outils supplémentaires pour les communes dans le cadre des marchés publics. La Municipalité suivra attentivement la concrétisation du volet cantonal de cette loi et ne manquera pas d'utiliser les futures dispositions qui vont dans le sens de son engagement pour l'égalité salariale.

---

La Municipalité considère ainsi par la présente avoir répondu à l'interpellation de M. le Conseiller communal François Delaquis relative à la politique d'égalité salariale entre homme et femme de la Ville.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic:

Jean-François Clément

Le Secrétaire municipal:

Michel Veyre

