

---

## MUNICIPALITE

### REPONSE

à l'interpellation de M. le Conseiller communal Aso Piroti  
relative à l'égalité entre femmes et hommes  
au sein de l'Administration communale

---

Renens, le 28 mars 2014

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs,

Lors de la séance du Conseil communal du 30 janvier 2014, M. le Conseiller communal Aso Piroti a déposé une interpellation intitulée "s'équiper d'outils concrets pour faire progresser l'égalité entre femmes et hommes dans les pratiques au sein de l'administration publique". Dans son développement, il mentionnait l'outil simple et disponible sur internet récemment mis sur pied par la Conférence romande des déléguées à l'égalité en collaboration avec l'IDHEAP. Deux questions étaient posées :

*"Ces dix dernières années, au sein de l'Administration communale, quelles sont les actions concrètes menées afin d'instaurer une culture égalitaire ?"*

*"Dans quelle mesure, la Commune de Renens peut-elle profiter de cet outil de Pro-égalité pour nous présenter un point de la situation sur l'égalité femme et homme au sein de son administration ?"*

A ces questions, la Municipalité répond comme suit :

En premier lieu, il est rappelé que l'Administration communale comprend actuellement 264 collaboratrices et collaborateurs fixes pour 192,89 EPT. A cela s'ajoute des personnes engagées en contrats d'auxiliaires, de temporaires dans divers secteurs. La répartition entre les femmes et les hommes correspond à 59% de femmes et de 41% d'hommes. La répartition est différente d'un secteur à l'autre et encore marquée par les répartitions traditionnelles des métiers. Dans un domaine tel que les espaces verts, par exemple, il n'y aura pratiquement que des hommes, alors que dans les domaines administratifs ou la petite enfance, la prédominance féminine est un fait.

Les actions concrètes en faveur d'une culture égalitaire sont de plusieurs ordres :

1. La politique salariale ne connaît pas de différenciation entre femmes et hommes. L'échelle des traitements est la même pour tous, la nomenclature des fonctions

également. Comme dit précédemment, cela n'exclut pas la "force des habitudes" pouvant limiter l'accès à des fonctions supérieures ou aux promotions pour les femmes (moins de candidatures).

2. Dans le domaine du recrutement, les postes sont systématiquement ouverts aux femmes et aux hommes, cela figurant dans les annonces. Les libellés sont rédigés de telle façon à montrer cette ouverture.
3. Phénomène nouveau, dans certains postes, des femmes ont pu être engagées, par exemple une apprentie peintre en bâtiment. Quelques hommes occupent également des postes d'éducateurs de l'enfance dans les lieux d'accueil de la petite enfance. Historiquement, lorsque la Police faisait encore partie des effectifs de Renens, les premières femmes policiers ont été engagées déjà en 2009.
4. Un congé paternité de 20 jours ouvrable a été instauré et figure dans le Statut du personnel depuis 2008. La Commune de Renens a été de ce fait à l'avant-garde y compris au niveau d'autres collectivités publiques, de par l'exemplarité de ce congé paternité qui est fort apprécié par les bénéficiaires (3 en 2013, 4 en 2012 et en 2011).
5. Certaines fonctions dans les domaines de la petite enfance et des bibliothèques, traditionnellement féminines et dont le niveau de formation et de reconnaissance salariale n'étaient pas adéquats, ont été reclassées, offrant de meilleures conditions salariales.
6. Dans la mesure du possible, selon l'organisation interne, il est tenu compte d'aménagements horaires pour mieux concilier la vie professionnelle et familiale. La politique du temps partiel est particulièrement ouverte, dans la mesure du réalisable, de même que la possibilité de prendre des congés non payés, et ce tant pour les femmes que pour les hommes. Dans certains secteurs, comme les lieux d'accueil de la petite enfance, il n'y a pratiquement que des temps partiels. Au sein de l'Administration communale, 40% des personnes seulement ont une activité à plein temps. La possibilité pour les employé(e) communaux d'avoir une place de crèche (aussi en fonction de la liste d'attente) est également un facteur favorisant l'égalité hommes-femmes.

La Municipalité est consciente que des améliorations dans le domaine de l'égalité peuvent et doivent encore être apportées. Dans ce sens, un outil pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans notre Administration par des actions centrées sur le management et la gestion du personnel, tel que PRO-EGALITE, proposé par l'IDHEAP et la Conférence romande des déléguées à l'Egalité est utile. Il est un complément aux mesures en faveur de l'égalité déjà existantes. Son objectif est de faire prendre conscience des représentations et des comportements potentiellement discriminants envers les femmes et/ou envers les hommes et de suggérer des pistes d'amélioration.

Cet outil sert avant tout de diagnostic et comprend un questionnaire à soumettre au personnel. Celui-ci prend environ 30 minutes; il n'existe par contre qu'en version électronique, ce qui pourrait limiter l'accès aux personnes non équipées de moyens informatiques.

Les résultats obtenus seront considérés comme une aide à la réflexion pour améliorer l'égalité. Ces résultats seront communiqués au personnel. La phase d'interprétation des résultats devrait être accompagnée par un-e spécialiste de l'égalité, en vue également des mesures d'amélioration à prendre.

La Municipalité, sur proposition du Service du personnel, a décidé d'utiliser cet outil mis à disposition, sous une forme encore à déterminer (en se posant en particulier la question de l'accès également aux personnes sans accès informatique) pour faire avancer la réflexion au sein de son Administration et pour faire un bilan. Une fois la phase de diagnostic effectuée, la Municipalité sera en mesure de communiquer au Conseil communal les résultats, par le

biais, notamment du rapport de gestion. Il faut compter que cette étape se fasse dans le courant de l'année 2014. Ceci doit, en effet, faire l'objet de préparation et nécessite une certaine disponibilité de la part du Service du personnel, qui devra piloter le projet.

---

La Municipalité considère par la présente avoir répondu à l'interpellation de M. Aso Piroti et consorts, déposée lors de la séance du Conseil communal du 30 janvier 2014, concernant la question de s'équiper d'outils concrets pour faire progresser l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'Administration communale.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

La Syndique :

Le Secrétaire :

Marianne HUGUENIN (L.S.) Nicolas SERVAGEON