



Commune de  
**Bourg-en-Lavaux**

**MUNICIPALITE**

Rte de Lausanne 2  
Case Postale 112  
1096 Cully

T 021 821 04 14  
F 021 821 04 00  
greffe@b-e-l.ch  
www.b-e-l.ch

AU CONSEIL COMMUNAL DE BOURG-EN-LAVAUX

**PREAVIS N° 17/2020**

**Réponse à la motion de Mme Stefanie Brander et consorts**

**« Signature de la charte de l'égalité salariale dans le secteur public » par Bourg-en-Lavaux**

Date proposée pour la séance  
de la Commission ad hoc : à convenir



**LAVAUX**  
VIGNOBLE  
EN TERRASSES



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture



Lavaux, vignoble en terrasses  
inscrit sur la Liste  
du patrimoine mondial  
en 2007

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

## **Préambule**

Lors de sa séance du 14 juin 2019, le Conseil communal de Bourg-en-Lavaux prenait en considération et transmettait à la Municipalité une motion intitulée « signature de la charte de l'égalité salariale dans le secteur public » par Bourg-en-Lavaux.

L'égalité entre femmes et hommes, de droit et de fait, est une base fondamentale de la Constitution fédérale et une valeur essentielle de notre société.

Le Conseil fédéral a initié en 2016 une « charte de l'égalité salariale dans le secteur public ». La signature de cette dernière affiche une volonté de veiller à l'égalité salariale dans le périmètre des responsabilités et à s'engager à analyser la situation actuelle.

### **1. Signature de la charte de l'égalité salariale dans le secteur public**

Le 14 juin 2020, la Municipalité a procédé à la signature de ladite charte. Par cet acte, elle confirme son adhésion à ses principes fondamentaux et affiche sa volonté de les promouvoir, ces derniers lui tenant particulièrement à cœur.

Pour mémoire, les signataires prennent les engagements suivants :

- 1. Sensibiliser à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)** leurs collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, mais aussi dans le recrutement, la formation et la promotion professionnelle.
- 2. Réaliser, au sein de l'administration publique,** une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
- 3. Encourager, au sein des entités proches des pouvoirs publics,** une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
- 4. Faire respecter, dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions,** l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle.
- 5. Informer sur les résultats concrets de cet engagement,** notamment en participant au monitoring effectué par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

## 2. Analyse de l'égalité salariale au sein de l'administration communale

Le 1<sup>er</sup> juillet 2020, la modification de la loi sur l'égalité (LEg) sur le contrôle des salaires est entrée en vigueur. Comme le dispose l'article 13a, alinéa 1, de la LEg : *«Les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs au début d'une année effectuent à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour cette même année. Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans cet effectif.»*. La Confédération a mis à disposition gratuitement un outil d'analyse standard (Logib). Il permet aux entités employeuses qui recensent **au moins cinquante employé-e-s** de vérifier leur pratique salariale. Dans notre situation, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, nous comptons 35.375 EPT fixes pour quarante-deux personnes. A ces chiffres, nous avons ajouté le personnel auxiliaire représentant 3.4 EPT pour six personnes. L'effectif global était de 38.775 EPT pour quarante-huit personnes, soit vingt-quatre femmes et vingt-quatre hommes.

L'effectif de l'administration communale étant inférieur au minimum requis pour une utilisation conforme de Logib, nous avons à ce stade la possibilité de ne pas poursuivre la démarche. Cette finalité ne nous satisfaisant pas, il a été décidé, après réflexion, de concentrer l'analyse sur une période de référence durant laquelle nous avons dû renforcer les ressources humaines par l'engagement de deux collaborateurs à durée déterminée. De cette manière, le nombre de cinquante personnes (40.775 EPT) requis est atteint.

Le résultat de l'analyse indique qu'au sein de l'administration communale il n'y a pas d'effet systématique lié aux sexes sur le salaire, même en intégrant à la fois les caractéristiques liées à la personne et au poste de travail des employé-e-s. Nous sommes satisfait-e-s d'avoir mené à bien cet exercice, dont l'issue démontre une gestion du personnel communal effectuée dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, nous ne nous arrêterons pas là. Nous allons poursuivre le monitoring, et selon les besoins, analyserons certaines données de manière plus précises sur le plan individuel. De surcroît, nous réitérerons l'analyse de l'égalité des salaires lorsque la Confédération aura mis à disposition un instrument parfaitement adapté à la taille de notre effectif.

## 3. Demander aux entités qui collaborent avec la commune (marché publics, subventions, contrats de prestations) de faire preuve de respect de l'égalité salariale, conformément au nouveau dispositif légal cantonal

Dans le cadre des appels d'offres publics, nous nous conformons au « guide pratique pour le respect des aspects sociaux ». Ce dernier a pour objectif de clarifier les mesures à adopter lors de procédures de marchés publics et de favoriser une application systématique des bonnes pratiques.

En conséquence, lors d'un appel d'offres public en procédure ouverte, nous exigeons de la part des soumissionnaires la signature de l'annexe P6 «Engagement à respecter l'égalité entre hommes et femmes ». A défaut de son apposition, nous nous réservons le droit d'appliquer l'article 32, alinéa 1, lettre C du règlement d'application de la loi sur les marchés publics (RLMP-VD), lequel mentionne : *« Une*

*offre peut être exclue notamment lorsque le soumissionnaire ne respecte pas les dispositions relatives à la protection des travailleurs et aux conditions de travail, à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et au traitement des informations ».* Les entreprises adjudicatrices considérées de taille importante (plus de cent collaborateurs-trices) seront dans l'obligation de présenter les résultats d'auto-analyse de l'égalité salariale.

La Commune de Bourg-en-Lavaux octroie des subventions dont la grande majorité est versée aux sociétés locales. Les montants attribués restent raisonnables et ne justifient pas une charge administrative disproportionnée. De ce fait, nous avons créé un formulaire simplifié, inspiré de l'annexe P6 évoquée précédemment. Il sera remis aux bénéficiaires pouvant être confronté-e-s à la thématique de l'égalité salariale entre femmes et hommes. La même action sera entreprise auprès de nos prestataires de services, tout en gardant à l'esprit le bon sens et le pragmatisme.

#### **4. Mise au concours – processus de recrutement**

Tous les postes de l'administration communale sont ouverts aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Les mises au concours sont rédigées de la sorte et les processus d'engagement menés en ce sens. L'expérience démontre néanmoins que certaines fonctions ont tendance à correspondre plus à une population féminine ou masculine.

#### **5. Adoption d'une rédaction épïcène**

En date du 11 novembre 2019, la Municipalité a décidé d'adopter une rédaction épïcène au sein de l'administration communale. Ainsi, les documents émanant des services et secteurs sont rédigés de manière à respecter l'égalité entre les sexes.

#### **6. Conclusion**

Bien que l'égalité salariale entre femmes et hommes soit un sujet d'actualité, nous ne la considérons pas comme une nouvelle thématique. Par la signature de la charte, la Municipalité a confirmé sa détermination de rendre effectif le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous continuerons, à notre échelle et dans nos périmètres de responsabilités et capacités, le développement de mesures permettant de faire respecter, sensibiliser et encourager à cet aspect.

Au vu de ce qui précède, nous vous proposons, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères communales et Messieurs les Conseillers communaux, de prendre acte de la présente réponse.

### **le Conseil communal de Bourg-en-Lavaux**

vu le préavis N° 17/2020 de la Municipalité du 28 septembre 2020 ;  
ouï le rapport de la Commission ad hoc chargée de son étude ;  
considérant que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

#### **décide :**

**d'accepter le présent préavis en réponse à la motion de Mme Stefanie Brander et consorts « Signature de la charte de l'égalité salariale dans le secteur public » par Bourg-en-Lavaux.**

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le syndic

La secrétaire

Jean-Pierre Haenni

Sandra Valenti

Préavis adopté par la Municipalité dans sa séance du 28 septembre 2020

Délégué de la Municipalité : M. Jean-Pierre Haenni