

**Réponse municipale à l'interpellation de la Conseillère Patrizia Clivaz Luchez et consorts
sur l'égalité salariale entre femmes et hommes**

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

La Municipalité répond comme suit à l'interpellation de Madame la Conseillère Patrizia Clivaz Luchez et consorts sur l'égalité salariale entre femmes et hommes, déposée et lue au Conseil communal du 8 février 2021.

Question 1 :

La Ville de Prilly a-t-elle signé cette charte ?

Réponse à la question 1 :

Non, elle sera signée lors de la remise du rapport d'analyse de l'égalité salariale dans le courant du mois de juin 2021.

Question 2 :

Si tel n'est pas le cas, est-elle prête à la signer et à mettre en place l'ensemble des 5 éléments figurant sur celle-ci, soit :

- *Premier élément : 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.*

Réponse à la question 2, premier élément :

Oui, c'est déjà le cas. La politique de rémunération est basée sur un principe strict d'égalité des salaires et toutes les fonctions sont accessibles autant aux femmes qu'aux hommes.

Lors des recrutements, il est précisé dans les annonces que «La ville de Prilly veille à promouvoir l'équité en matière d'emploi et encourage vivement chacun à postuler»; cet engagement est respecté tout au long du processus d'engagement.

L'accession à des formations ainsi qu'aux promotions est également possible quel que soit le genre, tout comme l'opportunité de travailler à temps plein ou à temps partiel.

Question 2, deuxième élément :

- *Réaliser, au sein de l'administration publique, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.*

Réponse à la question 2, deuxième élément :

Oui, cela a déjà été fait à deux reprises, en 2014 et 2018 dans le cadre des benchmarks de salaires effectués avec la société Cepec SA. En 2021, afin d'éviter des frais de consultants externes, le service des Ressources humaines réalisera l'analyse au travers de l'outil d'analyse standard Logib. Les résultats seront, comme le prévoit la loi sur l'égalité salariale, vérifiés et commentés par une entreprise de révision agréée dans le délai d'un an après l'analyse.

Question 2, troisième élément :

- *Encourager, au sein des entités proches des pouvoirs publics, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.*

Réponse à la question 2, troisième élément :

Si, comme indiqué ci-dessus, les précédentes analyses d'égalité ont été menées par un organisme externe, en 2021 l'analyse sera donc effectuée par le biais du système Logib, qui est le logiciel standard de la Confédération. Il est reconnu au niveau international et a été distingué par le Prix d'excellence des Nations Unies pour le service public et a reçu le label de bonnes pratiques de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (OCDE, OIT, ONU Femmes).

Les Collaboratrices du service des Ressources humaines ont participé à une formation dispensée par le Dr Steve Binggeli, Responsable du contrôle de l'égalité salariale au sein du Canton de Vaud afin de se familiariser à son utilisation et être en mesure de procéder à l'analyse avec exactitude. La validation des données sera effectuée, comme le prévoit la loi, par une entreprise de révision agréée, dans un délai d'un an après l'analyse.

Un soutien à l'analyse des données salariales aux entités proches des pouvoirs publics pourra être envisagé selon les besoins.

Question 2, quatrième élément :

- *Faire respecter, dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions, l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle.*

Réponse à la question 2, quatrième élément :

Lors des procédures de marchés publics ainsi que pour les concours d'architecture et d'ingénierie, les sociétés s'engagent à respecter l'égalité entre hommes et femmes.

Selon les procédures il s'agit d'un article spécifique dans les conditions générales édictées par la Ville de Prilly ou d'engagements sur l'honneur signés spécifiquement en annexe aux appels d'offre ou aux concours. Dans tous les cas, la Ville de Prilly se réserve le droit de procéder à des contrôles effectifs.

Question 2, cinquième élément :

- *Informar sur les résultats concrets de cet engagement, notamment en participant au monitoring effectué par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.*

Réponse à la question 2, cinquième élément :

Lors des précédents benchmarks de salaires, la Municipalité a informé l'ensemble du personnel des résultats positifs de ces analyses. La communication continuera d'être transmise au fur et à mesure des contrôles réguliers effectués.

Au vu de ce qui précède, la Municipalité vous demande, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers, d'accepter la réponse municipale à l'interpellation de Madame la Conseillère Patrizia Clivaz Luchez et consorts sur l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 3 mai 2021.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic

A. Gillieron

La Secrétaire

J. Mojonnet

Réponse présentée au Conseil communal en séance du 10 mai 2021.