

C 33/2017

Vevey, le 25 octobre 2017

Ne pas diffuser
**Ce document doit encore faire l'objet d'une décision
du Conseil communal le 9 novembre 2017**

Réponse à l'interpellation de Monsieur Julien Rilliet intitulée "Vers l'égalité!"

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Monsieur Julien Rilliet a déposé le 5 octobre 2017 une interpellation intitulée "vers l'égalité!" comprenant sept questions relatives à l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration.

Introduction

La Municipalité a toujours été attentive à l'égalité des femmes et des hommes au sein de son administration. Dans ce sens, elle a signé le 6 septembre 2016 à Berne, en présence de Monsieur Alain Berset, Conseiller fédéral, la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, acte invitant le secteur public à utiliser ses compétences et ses partenariats en faveur de l'égalité salariale. En vertu de cette charte, 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 d'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.

Réponses

1. *Est-ce que la Municipalité utilise les outils pour connaître l'écart salarial inexpliqué entre femme et homme au sein de son administration ?*

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes met à disposition des entreprises le logiciel LOGIB permettant de calculer l'écart salarial inexpliqué. L'administration communale l'utilise depuis 2012.

2. *Si oui, quel est l'écart ?*

L'écart était de 4,5% en juin 2012 et de 3,7% en juin 2016. La prochaine évaluation est prévue en 2019.

3. *Est-ce que la Municipalité met les postes de cadre au concours à temps partiel, notamment à 80% comme le fait l'administration cantonale afin de favoriser l'embauche des femmes ?*

Même si les annonces ne le précisent pas spécifiquement, les demandes de travailler à 80% ou 90% sont toujours étudiées et régulièrement acceptées. De plus, la Ville favorise les changements de taux d'activité tout au long de la carrière professionnelle. Chaque année, le Service des ressources humaines établit une trentaine de modifications de contrat de travail à la suite d'un changement de taux d'activité.

4. *Est-ce que la Municipalité a prévu de mettre en place un système de job sharing ?*

Par le passé, si des candidatures ont été reçues et étudiées, aucun emploi partagé n'a été concrétisé à ce jour au sein de l'administration. Cela étant, la Municipalité reste ouverte à ce genre d'emploi au sein de la Ville.

5. *Est-ce que la Municipalité avance sur la mise en place du travail à domicile ?*

Le Service des ressources humaines a mis en place depuis le 1^{er} juillet 2017 un emploi à temps partiel comprenant du travail à domicile régulier. Cette expérience permettra d'analyser les avantages, les contraintes, les ressources et les règles nécessaires afin de garantir un équilibre entre les attentes professionnelles et privées.

6. *Est-ce que la Municipalité a prévu de mettre un système d'horaire flexible au sein de son administration permettant une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle ?*

Les horaires de travail dépendent de plusieurs facteurs contraignants (guichets, travail en équipe, etc.). Si une flexibilisation des horaires est d'ores et déjà offerte pour certaines fonctions, celle-ci est limitée, entre autres, par les outils de gestion du temps à disposition.

7. *Est-ce que la Municipalité propose voire impose à ses cadres des formations contre le harcèlement, mobbing, etc..? En question subsidiaire, la Municipalité suit-elle la mise à jour des connaissances professionnelles et humaines de ses cadres ?*

Depuis 2007, tous les employés fixes et les apprentis ont suivi une sensibilisation contre le harcèlement et les conflits. Chaque année, une session est mise en place pour les nouveaux collaborateurs.

Au travers des évaluations, des formations sont offertes aux collaborateurs. Des formations de courte durée sont proposées aux employés et aux cadres sur des thèmes actuels. Par exemple, après le sujet "le choc des générations" sur les enjeux générationnels dans le monde du travail, une demi-journée aura lieu prochainement sur le suicide en entreprise. Enfin, dans le cadre du projet ACT "Amélioration du climat de travail", tous les cadres seront formés durant plusieurs jours sur la gestion du personnel en cas d'absences non planifiées.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, le 30 octobre 2017.

Au nom de la Municipalité
la Syndique le Secrétaire

 Elina Leimgruber   Grégoire Halter