

## **Réponse à l'interpellation de Mme la Conseillère communale Corinne Vioget intitulée « Egalité salariale entre femmes et hommes : situation de la Commune de Nyon »**

---

Madame la Présidente,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Nous vous soumettons, ci-dessous, la réponse relative à l'interpellation de Mme la Conseillère communale Corinne Vioget, intitulée « Egalité salariale entre femmes et hommes : situation de la Commune de Nyon ».

Cette interpellation fait écho à la question de Madame la Conseillère communale Chloé Besse, à laquelle il avait été répondu en novembre 2018, ainsi qu'à l'interpellation de Madame la Conseillère communale Jessica Jaccoud intitulée « L'égalité : toujours d'actualité ? » qui avait reçu réponse en septembre 2017.

L'interpellation de Mme la Conseillère communale Corinne Vioget s'articule autour de quatre questions : les deux premières portent sur les mesures mises en place par la Municipalité en regard de l'équité salariale au sein de l'administration communale et les deux dernières sur ses intentions pour les subventions qu'elle accorde et pour les adjudicataires des appels d'offres de la Commune.

### **Questions 1 et 2**

---

1. *Où en sont les travaux devant corriger les situations d'inégalité salariale entre hommes et femmes au sein du personnel de l'Administration ?  
Quelles démarches concrètes ont été menées au sein de l'Administration depuis le dépôt de la dernière interpellation en 2017 ?*

Comme cela avait déjà été dit dans la réponse à l'interpellation de Mme la Conseillère communale Chloé Besse en novembre 2018, le thème de l'égalité salariale tient particulièrement à cœur de la Municipalité.

La Municipalité est pleinement consciente du fait que la thématique de l'égalité va au-delà de la simple question du salaire et le Service RRH travaille à une plus large considération de celle-ci, tout en suivant les recommandations du Bureau fédéral de l'égalité, ainsi que de son pendant cantonal.

Depuis l'année passée, le Service RRH procède chaque année à une analyse de la structure salariale de l'administration, à l'aide du logiciel Logib. Cet outil est mis à disposition par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

En 2018, l'analyse a porté sur le personnel fixe soit 359 personnes au total, dont 156 femmes et 203 hommes. Les critères prédéfinis pour cette analyse, au nombre de dix, sont les suivants :

1. Age
2. Sexe
3. Années de service

4. Années potentielles de vie active
5. Formation (8 degrés)
6. Fonctions (statutaires)
7. Position professionnelle (cadre sup., cadre moyen, cadre inf., chef-fe d'équipe, employé-e)
8. Niveau de compétence par fonction (4 niveaux)
9. Salaire brut de base (sans indemnités)
10. Taux d'activité ramené à 100%.

Toutes choses étant égales par ailleurs, cette méthode permet d'isoler la part de variance du salaire, due uniquement au sexe des employé-e-s. En d'autres termes, elle permet de déterminer la différence de salaire entre femmes et hommes ayant des caractéristiques individuelles et professionnelles similaires dans une entreprise. La Confédération a établi un seuil dit de tolérance de 5% pour couvrir la part qui pourrait être expliquée par d'autres facteurs objectifs et spécifiques à l'entreprise contrôlée.

Pour l'administration nyonnaise, le résultat était de 1,7% en 2018, valeur largement en-dessous du seuil de tolérance de 5%. Relevons que les écarts individuels les plus importants ont été traités lors du processus salarial 2019.

L'égalité des salaires est un objectif que la Municipalité ne perd jamais de vue et qu'elle s'ingénie à garantir. C'est pourquoi, d'ici la fin du mois de juin 2019, une nouvelle analyse sera effectuée par les RRH dans le but de proposer des corrections aux éventuels écarts qui auraient été encore constatés dans le cadre du budget et du processus salarial 2020.

Encore une fois, l'objectif de la Municipalité est de donner ainsi une assise robuste et pérenne à l'équité salariale au sein de l'administration communale.

### Question 3

---

*La Ville compte-t-elle mettre en place une réglementation similaire à celle du canton s'agissant des subventions qu'elle accorde ? Si non que prévoit-elle ?*

L'Etat de Vaud dispose d'une Loi sur les subventions (LSubv) qui prévoit à son article 3 al. 2 que « les entités doivent respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes ». Sur cette base, les entités subventionnées pourront, dès 2020, être soumises au contrôle de la Commission de contrôle des marchés publics et des subventions (CoMPS). Les entités recevant une subvention de 5 millions de francs ou plus seront quant à elles tenues d'effectuer un autocontrôle et d'en communiquer le résultat dans leur demande de subvention.

Cette évolution de la législation cantonale représente une importante avancée en matière d'égalité salariale et mérite à ce titre d'être saluée. Il faut cependant relever que la LSubv ne s'applique qu'à l'Etat de Vaud et que la CoMPS n'a pas pour vocation de contrôler les entités subventionnées au niveau communal.

En ce qui concerne la Ville de Nyon, l'approche retenue est d'intégrer le respect du principe d'égalité entre femmes et hommes dans les conventions signées avec les entités subventionnées. Une telle clause a notamment été incluse dans les récentes conventions de subventionnement conclues avec l'Usine à Gaz et avec le far°. Dans ce dernier cas, précisons que l'Etat de Vaud étant également partie à la convention, le far° pourra faire l'objet d'un contrôle de la CoMPS.

L'administration communale doit toutefois poursuivre sa réflexion en matière de contrôle et déterminer la manière dont elle s'assurera que les clauses conventionnelles relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes sont respectées par les entités subventionnées. Ce contrôle pourrait être effectué à la signature de la convention, sur la base d'un autocontrôle similaire à ce qui prévaut au niveau cantonal ; il pourrait également avoir lieu ultérieurement, mais il faudrait alors déterminer à quelles sanctions s'exposent les entités qui ne prendraient pas les

mesures correctives nécessaires. Ces questions devront être approfondies. Les retours d'expérience du canton seront à ce titre intéressants.

#### Question 4

*La Ville compte-t-elle mettre en place une réglementation similaire à celle du canton s'agissant des adjudicataires des appels d'offres de la Commune ? Si non que prévoit-elle ?*

Le respect de l'égalité salariale est une condition de participation aux marchés publics que toute entreprise soumissionnaire doit respecter. Une offre peut ainsi être exclue « *lorsque le soumissionnaire ne respecte pas les dispositions relatives (...) à l'égalité de traitement entre hommes et femmes* », conformément à l'article 32 al. 1 let. c du Règlement d'application de la Loi du 24 juin 1996 sur les marchés publics (RLMP-VD). La Ville de Nyon, à l'instar du Canton, exige ainsi systématiquement des engagements sur l'honneur de la part des soumissionnaires afin d'assurer le respect de cette condition.

Comme nous avons eu l'occasion de l'expliquer dans la réponse à l'interpellation de M. le Conseiller communal Yvan Rytz relative aux marchés publics, le Service architecture et bâtiments intègre en outre dans ses appels d'offres et ses contrats des peines conventionnelles relatives à la protection des travailleurs, aux conditions de travail et de salaire et à l'égalité de traitement entre femmes et hommes. Ces clauses prévoient, en cas de violation par le soumissionnaire ou par l'un de ses sous-traitants, le versement de montants pouvant aller jusqu'à CHF 100'000.-. Cette pratique devra être étendue à l'ensemble des services de l'Administration. Dans ce cas également, l'activation de ces clauses pose toutefois la question du contrôle.

Quoi qu'il en soit, nous relevons que la CoMPS a l'objectif de mettre en place une procédure sécurisée d'interrogation des données en ligne permettant aux pouvoirs adjudicateurs de savoir si une entreprise a fait l'objet d'un contrôle et quel en a été le résultat. La Ville de Nyon pourra ainsi bénéficier à terme de ces informations et exclure les offres qui ne respectent pas l'égalité de traitement entre femmes et hommes, comme le RLMP-VD lui permet de le faire.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 17 juin 2019.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic :

Daniel Rossellat



Le Secrétaire :

P.- François Umiglia