

ANNULE ET REMPLACE LA VERSION PRECEDENTE

EXPOSE DES MOTIFS ET PROJETS DE LOIS

- modifiant

- la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud
 - la loi sur les marchés publics
 - la loi sur les subventions
- la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
- la loi sur les subventions (contre-projet à la motion Fabienne Freymond Cantone demandant de mieux faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes)
- la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (contre-projet à la motion Fabienne Freymond Cantone demandant de mieux faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes)

RAPPORTS DU CONSEIL D'ETAT

sur

- la motion Fabienne Freymond Cantone demandant de mieux faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (06_MOT_133)
 - la motion Michèle Gay Vallotton et consorts visant à garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes par le biais d'une commission tripartite (11_MOT_137)
- la motion Lena Lio et consorts - Pour des subventions cantonales respectueuses de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (15_MOT_077)
- le postulat Cesla Amarelle et consorts demandant une intensification de la mise en œuvre du Plan pour l'égalité adopté par le Conseil d'Etat en 2004 (11_POS_250)

et

REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à

- l'interpellation Stéphanie Apothéloz et consorts : Demande des précisions quant au respect de

la loi sur l'égalité au sein des organismes conventionnés (11_INT_624)

- **la question de Madame la Députée Stéphanie Apothéloz : Où en est le traitement de la motion Gay Vallotton pour garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes par une commission tripartite ? (13_QUE_006)**

1 PREAMBULE

Le présent Exposé des motifs et projets de lois (EMPL) répond à plusieurs objets parlementaires en même temps. Le Conseil d'Etat a décidé de procéder de la sorte en raison de l'unité de matière, soit l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'application de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et le contrôle de son application effective.

La motion Fabienne Freymond Cantone (06_MOT_133) demande d'une part que l'égalité salariale soit contrôlée au sein de l'ACV et d'autre part qu'un contrôle systématique ait lieu dans les procédures de marchés publics et d'attribution des subventions étatiques.

Concernant le contrôle de l'égalité salariale au sein de l'ACV, le Conseil d'Etat propose une modification de la LPers pour renforcer l'exemplarité de l'Etat comme employeur de référence.

Quant au contrôle systématique, le Conseil d'Etat, tenu de répondre à la motion, propose un projet allant dans le sens de la motion en prévoyant un contrôle systématique de l'égalité dans les procédures de marchés publics et dans l'attribution des subventions. Toutefois, la mise en œuvre d'un tel contrôle soulève d'importants problèmes en termes de complications des procédures et des ressources. C'est pourquoi, le Conseil d'Etat a décidé de proposer un contre-projet plus réaliste, lequel prévoit un contrôle ponctuel d'entreprises adjudicataires et d'entités subventionnées. Cette solution présente l'avantage d'exercer un contrôle de la LEg sans compliquer les procédures pour les entreprises participant à un marché public ou les entités demandant une subvention.

La motion Lena Lio et consorts (15_MOT_077) rejoint la motion Freymond Cantone puisqu'elle souhaite que les subventions cantonales soient respectueuses de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Elle demande que cette condition ressorte clairement des dispositions légales traitant de l'octroi des subventions. En réponse à cette motion, le Conseil d'Etat a intégré dans son contre-projet à la motion Freymond Cantone, un nouvel al. 2 à l'art. 3 LSubv, afin que l'égalité salariale devienne une condition à l'octroi de subventions.

La motion Michèle Gay Vallotton et consorts (11_MOT_137) souhaite garantir l'égalité salariale par le biais d'une commission tripartite. Le Conseil d'Etat souligne le risque important en l'espèce de légiférer dans un domaine qui pourrait présenter une violation du principe de primauté du droit fédéral. Le Conseil d'Etat étant tenu de répondre à la motion, il propose un projet, mais recommande de ne pas entrer en matière. Ce faisant, réponse est également donnée à la question de Madame la Députée Stéphanie Apothéloz : Où en est le traitement de la motion Gay Vallotton pour garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes par une commission tripartite ? (13_QUE_006)

Le postulat Cesla Amarelle (11_POS_250) porte sur l'égalité au sein de l'ACV. Il recoupe ainsi en partie la motion Fabienne Freymond Cantone, en se concentrant toutefois sur le plan de l'égalité 2004.

L'interpellation Stéphanie Apothéloz (11_INT_624) trouve, pour l'essentiel, réponse dans les Rapports aux deux motions. Cependant, au vu des questions topiques portant sur un fait particulier rapporté dans la presse, elle connaît une réponse à part entière.

Le présent EMPL comporte ainsi quatre parties, chacune d'entre elles consacrée à l'un des objets mentionnés en titre.

2 INTRODUCTION

2.1 BASES LEGALES CONCERNANT L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES SEXES

L'interdiction des discriminations à raison du sexe découle en premier lieu de la Constitution fédérale à son article 8. L'égalité salariale, à savoir le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, y est mentionnée plus particulièrement à l'alinéa 3 :

Art.8 Egalité

¹*Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.*

²*Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.*

³*L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.*

La loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg), entrée en vigueur en 1996, prévoit l'application dans les faits de ce principe constitutionnel :

Art. 3 Interdiction de discriminer

¹*Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.*

²*L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.*

³*Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.*

La Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003 (Cst VD) a repris expressément ce principe à son article 10 :

Art. 10 Egalité

¹*Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.*

²*Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son état civil, de son mode de vie, de son patrimoine génétique, de son aspect physique, de son handicap, de ses convictions ou de ses opinions.*

³*La femme et l'homme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail.*

⁴*La femme et l'homme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.*

2.2 ETAT DES LIEUX

De manière générale, les différences de rémunération entre les femmes et les hommes diminuent très lentement en Suisse, passant de 20,9% en 2002 à 18,9% en 2012 et 15,1% en 2014 dans le secteur privé. Par ailleurs, l'évolution de l'écart salarial n'est pas linéaire. Après avoir connu une augmentation entre 2006 et 2008 [1], l'écart salarial au niveau du secteur privé a ainsi diminué pour remonter à nouveau en 2012. Dans le secteur public fédéral, les disparités entre les femmes et les hommes s'élèvent de 10,7% à 12,3% entre 2002 et 2014.

Dans le secteur privé, le salaire brut médian standardisé des hommes s'élève en 2014 à CHF 6'536.- et celui des femmes à CHF 5'548.- [2]. Ces chiffres émanent de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) menée tous les deux ans auprès de plus de 30'000 entreprises. Dans le canton de Vaud, l'inégalité salariale baisse entre 2008 et 2014, puisque l'écart entre les rémunérations masculines et féminines passe, dans le secteur privé, de 17,2% à 12,4% [3]. Comme salaire mensuel brut médian standardisé, les Vaudois reçoivent CHF 6'230.-, tandis que les Vaudoises touchent CHF 5'460.-, soit un écart de CHF 770.-.

L'écart salarial varie ensuite fortement selon la branche d'activité considérée et la position professionnelle. Dans le secteur privé, au niveau national, une femme cadre supérieure gagne, en 2014, en moyenne, 22,1% de moins qu'un homme [4]. Sur le plan vaudois, les femmes occupant une position de cadre supérieur ou moyen, gagnent, en 2014, en moyenne 19% de moins que leurs collègues masculins [3].

Il convient de préciser que ces différents écarts ne constituent pas forcément une discrimination au sens de la LEg. De fait, l'analyse de régression statistique effectuée par l'OFS sur la base du salaire moyen permet de détailler la part de l'écart qui peut être expliquée par des facteurs objectifs, en particulier ceux ayant une influence sur la valeur du travail, comme la formation, la fonction, l'expérience professionnelle, l'ancienneté, etc., et la part inexpliquée. Les résultats détaillés de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de 2010 montrent que, dans le secteur privé, la part inexpliquée représente 37,6% du différentiel salarial et que sa diminution reste modeste puisque, en 1998, la part inexpliquée était évaluée à 41,1%. Concernant le secteur public, la part non explicable, s'élève, à la Confédération, à 21,6% environ de l'écart salarial qui est d'environ 14,7% [5]. Toutefois, la littérature scientifique établit que la part inexpliquée repose aussi bien sur des facteurs qui ne sont pas pris en compte dans l'analyse que sur une discrimination. Les analyses ne peuvent pour l'instant pas estimer la part de chacun des deux éléments. Les économistes soulignent par ailleurs que la part inexpliquée peut aussi bien sous-estimer que surestimer la discrimination salariale [6].

Force est donc de constater que deux décennies après l'entrée en vigueur de la LEg, l'écart entre les salaires des femmes et des hommes est toujours très élevé. Tandis que diverses mesures ont été mises en place pour atténuer l'inégalité face au marché du travail, notamment en améliorant la formation et les conditions cadres, le traitement de la discrimination salariale repose toujours entièrement sur les épaules des femmes et sur leur capacité et leur force à porter les affaires devant la justice. Cette situation explique en partie les résultats mitigés mis en lumière, de façon répétée, par les différentes enquêtes statistiques et rapports du Conseil fédéral.

L'autorité politique a cependant une marge de manœuvre et peut exercer un certain contrôle des pratiques salariales des entreprises au regard de l'égalité entre les sexes, en particulier lorsque l'Etat attribue des prestations, comme un marché public ou une subvention.

[1] Menée par l'Office fédéral de la statistique (OFS), l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) n'est effectuée que tous les deux ans.

[2] Source : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html> (consulté le 28.11.2016).

[3] Source : Numerus n°7 - septembre 2016 - Statistique Vaud.

[4] Source : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/anforderungsviveau_des_arbeitsplatzes.html (consulté le 28.11.2016).

[5] Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes & OFS, Vers l'égalité des salaires ! Faits et tendances. Informations aux entreprises, aux salariées et aux salariés, Berne, mai 2009. (http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/0020_5/index.html?lang=fr). Les données

de 2010 ont été transmises par l'OFS.

[6] Felfe, Christina, Trageser, Judith et Rolf Iten, Etude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes, Université de St-Gall & INFRAS, 02.11.2015, p. 13.

3 RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT SUR LA MOTION FABIENNE FREYMOND CANTONE AINSI QUE RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT SUR LA MOTION LENA LIO

3.1 RAPPEL DE LA MOTION FABIENNE FREYMOND CANTONE DEMANDANT DE MIEUX FAIRE RESPECTER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (06_MOT_133)

Le 12 décembre 2006, la députée Fabienne Freymond Cantone a déposé au Grand Conseil une motion "pour mieux faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes", laquelle a été développée le 19 décembre 2006:

La loi fédérale sur l'égalité (LEg) a 10 ans. Si des progrès incontestables ont été accomplis en matière d'égalité depuis son entrée en vigueur, beaucoup de chemin reste encore à faire. En effet, selon les derniers chiffres de l'Office fédéral de la Statistique, la différence de salaire entre les femmes et les hommes atteint encore aujourd'hui 20% dans le secteur privé et 10% dans le secteur public fédéral. S'agissant du secteur public cantonal, les différences sont généralement d'un niveau semblable au secteur privé [1].

Un rapport d'évaluation sur la LEg a été publié en février dernier [2]. La peur des victimes de dénoncer les discriminations en raison de représailles possibles est un des points qui ressort de ce rapport. L'autre gros problème soulevé est que les institutions publiques n'assument pas de rôle actif en matière de contrôle du respect des prescriptions légales. En réponse à ce rapport, le Conseil fédéral ne s'est engagé qu'à "examiner attentivement les avantages et les inconvénients de différents modèles d'autorités dotées de compétence en matière d'investigation et d'intervention". Il appartient donc aux cantons de se montrer actifs en l'absence d'une véritable politique fédérale en matière d'égalité.

Afin de faire progresser cette égalité dans les faits, il est nécessaire de travailler sur plusieurs fronts, ce qui est confirmé par les Bureaux de l'égalité romands [3]. Il faut d'abord inciter au maximum les entreprises à respecter l'égalité des chances entre femmes et hommes et pour ce faire, développer l'information. Mais il faut aussi un système plus performant et contraignant pour contrôler l'égalité inscrite dans la loi. En effet, la législation cantonale [4], qui prévoit par exemple le respect du principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes lors de la passation de marchés publics, n'est actuellement qu'alibi. Dans la réalité, les entreprises soumissionnaires signent un document dans lequel elles s'engagent sur l'honneur à respecter l'égalité de salaire entre femmes et hommes ; aucun contrôle n'est fait quant au respect de ce principe.

Depuis peu, la Confédération met gratuitement à disposition un programme informatique nommé "Logib" (Lohngleichheitsinstrument Bund) pour contrôler l'égalité des salaires entre femmes et hommes [5]. Il permet aux entreprises ayant au moins 50 employé-e-s de contrôler leur politique salariale. En particulier, ce logiciel permet aux entreprises d'effectuer une première analyse standard, mettant en lumière leur situation salariale, tout en intégrant les caractéristiques individuelles de qualification, fonction et exigences requises pour chaque poste. Son utilisation est conviviale, avec une aide possible du Bureau Fédéral de l'Egalité en cas de question ou besoin d'analyse supplémentaire.

Au vu de ces nouvelles possibilités d'autocontrôle concernant le respect des principes d'égalité, nous avons l'honneur de demander par voie de motion que l'Etat adapte ses pratiques et lois comme suit :

- 1. Comme l'Etat ne peut imposer de nouvelles contraintes sans être lui aussi exemplaire, l'Administration cantonale vaudoise (ACV) doit tester son adéquation au principe d'égalité*

salariale entre femmes et hommes, entre autres par l'outil mis en exergue ci-dessus il doit analyser sa situation en matière d'égalité et faire des correctifs si nécessaire.

2. *Dans un second temps, après que le système "Logib" a été testé dans l'ACV, l'Etat doit inciter les entreprises pouvant l'utiliser à le faire. Trois moyens complémentaires encourageraient particulièrement les entreprises selon les Bureaux de l'Egalité :*

- les entreprises soumissionnant pour des travaux publics doivent mettre en copie les résultats de "Logib" plutôt que de ne s'engager que sur l'honneur de leur respect de la LEg ;*
- l'Etat ne doit faire bénéficier d'aides financières ou de subventions cantonales que les entreprises, associations ou fondations respectueuses de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qu'elles emploient ou soutiennent, "Logib" à l'appui*
- un des services de l'Etat (par exemple, l'inspection cantonale du travail) doit être désigné comme organe compétent pour contrôler l'application de la LEg dans les cas de figure mentionnés ci-dessus ; les moyens nécessaires pour remplir cette nouvelle mission doivent lui être alloués.*

Cette motion s'inscrit dans une volonté de réparer une injustice qui coûte à toute la société. Rappelons-nous, pour conclure, que 20% de salaires en moins pour les femmes, c'est 20% de concurrence déloyale dont souffrent les entreprises qui se conforment aux principes légaux au profit de celles qui sont moins scrupuleuses. Mais c'est aussi 20% de pertes fiscales pour l'Etat, 20% de pertes de cotisations sociales et beaucoup de coûts indirects, par exemple dus à la démotivation. Il s'agit donc maintenant d'agir et de ne plus laisser faire. Les actions proposées par cette motion, relativement simples à mettre en place vu que tous les instruments nécessaires existent, feront progresser le respect de l'égalité entre femmes et hommes. Mais surtout elles donneront un retour sur investissement sensible pour toutes et tous.

Nyon, le 20 novembre 2006. (Signé) Fabienne Freymond Cantone

[1] www.statistique.admin.ch, rubrique "égalité des sexes" ou "salaires". Pour l'Etat de Vaud, les salariées (56% des effectifs) souffrent d'un écart de salaire de près de 10% par rapport à leurs collègues masculins – Office fédéral de la statistique, "Enquête suisse sur la structure des salaires 2002".

[2] Rapport du Conseil fédéral du 15 février 2006, Feuille fédérale 2006 p. 3061ss, en particulier p. 3092.

[3] Actions préconisées par les Bureaux de l'égalité romands dans "Comment faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes", rapport écrit par Elise Gogniat, Avocate, 14 juin 2006

[4] Loi sur les marchés publics - VD, art. 6 let. f.

[5] <http://www.equality-office.ch/f/logib.htm>

3.1.1 Prise en considération de la motion

Lors de la séance de la commission du Grand Conseil chargée de la prise en considération de la motion, la transformation de celle-ci en postulat avait été évoquée mais refusée par la motionnaire. Un rapport de majorité en faveur du classement de la motion et un rapport de minorité en faveur de son renvoi au Conseil d'Etat ont alors été présentés au Grand Conseil. Ce dernier s'est prononcé pour le rapport de minorité. La motion a donc été renvoyée au Conseil d'Etat en octobre 2007.

3.1.2 Groupe de travail

Le Conseil d'Etat a confié le traitement de la motion au Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH), avec l'appui du Département des finances et des relations extérieures (DFIRE). Un groupe de travail interdépartemental a été désigné, comprenant les services concernés suivants : Secrétariat général du Département des Finances et des Relations extérieures (DFIRE), Service du personnel (SPEV), Statistique Vaud (STATVD), Service de l'emploi (SDE), Secrétariat général du Département des Infrastructures et des Ressources Humaines (DIRH), Direction des ressources humaines du CHUV et enfin BEFH.

3.1.3 Rappel du rapport intermédiaire

Le Conseil d'Etat a présenté au Grand Conseil un rapport intermédiaire sur la motion, daté du 29 octobre 2008. Il y observe que la motion constate la persistance d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes, dans l'administration publique comme dans les entreprises privées, alors que plus de 10 ans se sont écoulés depuis l'entrée en vigueur de la LEg. Le Conseil d'Etat y établit une première analyse de la motion et considère que celle-ci s'oriente sur deux axes principaux :

- Premièrement, la motion requiert que le Conseil d'Etat fasse une analyse précise de la situation salariale dans l'Administration cantonale vaudoise au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes et, en cas de discriminations constatées, qu'il opère les corrections nécessaires.
- Deuxièmement, la motion demande que le Conseil d'Etat incite les entreprises et organismes privés qui soumissionnent à un marché public ou qui sollicitent l'octroi d'une subvention à procéder à une analyse de leur situation salariale et, si nécessaire, aux corrections imposées par la LEg, et qu'il désigne un organe étatique compétent en matière de contrôle de l'égalité.

Dans le cadre du rapport intermédiaire, le Conseil d'Etat a souligné la difficulté d'appliquer l'outil Logib (cf. infra 3.3.2.1), auquel la motionnaire fait référence, à la masse salariale de l'Administration cantonale vaudoise, dans la mesure où les informations requises par cet outil ne sont pas toutes disponibles parmi les données informatiques. Il a, en outre, rappelé les bases légales déjà existantes pour les marchés publics et le travail accompli par la Conférence romande de l'égalité avec la Conférence romande pour les marchés publics. Il a enfin évoqué la possibilité de mentionner l'égalité dans le questionnaire pour les subventions, de préférence à une modification de la loi sur les subventions (LSubv).

Le 9 janvier 2009, le Grand Conseil a accepté de prolonger le délai de réponse du Conseil d'Etat à octobre 2009. Toutefois, devant le Grand Conseil, l'auteure de la motion a tenu à rappeler l'obligation, pour le Conseil d'Etat, de présenter un projet de loi au Grand Conseil allant dans le sens de la motion.

3.2 RAPPEL DE LA MOTION LENA LIO ET CONSORTS - POUR DES SUBVENTIONS CANTONALES RESPECTUEUSES DE L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (15_MOT_077)

La motion déposée en 2006 par la députée Mme Fabienne Freymond Cantone, " Pour mieux faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes " n'est toujours pas complètement traitée à ce jour. Or, il apparaît que l'un des points qu'elle soulevait – celui de l'opportunité des subventions cantonales – ne peut plus être laissé encore longtemps à l'abandon, étant donné la persistance des discriminations salariales fondées sur le sexe.

L'égalité entre la femme et l'homme est clairement définie à l'article 10 de la Constitution vaudoise et dans la loi d'application du 24 juin 1996 (LVLEg). Toutefois, le dernier rapport de la Confédération sur le niveau des salaires en Suisse, rendu public en août 2015, montre que 40 % des inégalités salariales ne s'expliquent par aucune autre raison que le fait de verser aux femmes des salaires moins élevés qu'aux hommes pour des activités comparables.

Dans ces conditions, et compte tenu de l'engagement du canton de Vaud en faveur de l'égalité, tout bénéficiaire d'une subvention cantonale devrait être astreint à respecter les principes de l'égalité. En effet, la Loi sur les subventions cantonales (LSubv) précise que les subventions doivent répondre à des critères d'opportunité tels que ceux définis à son article 5. Pourtant la LSubv ne comporte pas de critère d'opportunité relatif au respect des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les député-e-s soussigné-e-s demandent que l'article 5 de la LSubv soit complété par le critère du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures.

(Signé) Lena Lio et 25 cosignataires

3.3 REPOSE A LA MOTION FREYMOND CANTONE

3.3.1 Introduction

Le Conseil d'Etat partage le souci exprimé par la motionnaire de faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il admet également que les collectivités publiques doivent être particulièrement vigilantes en la matière. Ainsi, la nouvelle politique salariale permet de fournir plusieurs types d'informations dont on ne disposait pas jusqu'ici.

Le Conseil d'Etat rappelle que, pour son administration, il a défini un Plan pour l'égalité, en 2004, dont l'application est régulièrement suivie. Ce Plan pour l'égalité comprenait 7 mesures spécifiques : aménagement du temps de travail, temps partiel pour les hommes, augmentation du nombre de femmes cadres, partage du poste de travail, statistiques ventilées par sexe, communication sur le plan de l'égalité, encouragement de la rédaction épiciène. Ce Plan a fait l'objet par le BEFH d'un Bilan [1] en 2012, lequel montre les avancées réalisées et les domaines qui doivent encore faire l'objet d'une attention particulière. Si l'on note une augmentation du nombre de femmes dans les positions de "cadres inférieurs" et "intermédiaires", les directions des services restent majoritairement en mains masculines. Il est également constaté que l'annualisation du temps de travail ainsi que le temps partiel masculin sont insuffisamment développés.

Dans le programme de législature 2012 – 2017, le Conseil d'Etat a exprimé sa volonté de continuer à faire en sorte que l'égalité dans les faits trouve application au sein de l'ACV à travers la mesure 5.2 : Faire de l'Etat un employeur de référence pour une fonction publique efficace. Il entend notamment favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes de l'administration, y compris à celles des Hautes Ecoles (professorat), par des mesures incitatives et au besoin au moyen d'objectifs chiffrés. Différentes mesures permettent ainsi aux collaborateurs et aux collaboratrices de mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée, notamment par des modes d'aménagement du temps de travail, tels que l'annualisation du temps de travail, le télétravail, etc. Le Conseil d'Etat encourage par ailleurs les carrières féminines afin d'augmenter le nombre de femmes cadres à travers différentes actions pouvant être mises en œuvre au sein des Départements, comme par exemple la mise au concours des postes sur le modèle du taux variable de 80 à 100%, la participation paritaire des femmes et des hommes aux formations de management et à la démarche "Développement des compétences cadres (DCC)". Le Conseil d'Etat a par ailleurs tenu compte de la double filière de cadres (cadres experts, majoritairement féminins et cadres de management, majoritairement masculins), mise en lumière par l'étude RECADRE, lorsqu'il a défini la notion de cadre. Cette identification précise de la fonction d'encadrement favorise la définition de mesures visant une représentation équitable des femmes et des hommes dans les postes stratégiques.

Afin de répondre à la motion "pour mieux faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes", il a été nécessaire d'en faire une exégèse précise, en vue de déterminer les lois concernées.

A la lecture de la motion, le Conseil d'Etat constate qu'il est demandé que l'Etat incite les entreprises

pouvant utiliser le logiciel Logib à le faire et que celles-ci mettent en copie les résultats de cette analyse lorsqu'elles soumissionnent à des marchés publics ou lorsqu'elles sollicitent une subvention étatique. La motionnaire requiert en outre qu'un service de l'Etat soit désigné pour contrôler les preuves fournies. Comme il semble difficile que l'Etat exige le respect de certaines règles, sans être lui-même exemplaire, la motion demande que l'Etat effectue, sur sa propre masse salariale, un contrôle de l'égalité.

[1] Chapitre 6 du rapport de recherche sur les cadres de l'ACV " intitulé L'égalité parmi les cadres de l'Administration cantonale vaudoise ".

3.3.2 Contrôle du respect de l'égalité salariale

3.3.2.1 Présentation de l'outil Logib

L'art. 8 al. 2 de la loi fédérale du 16 décembre 1994 sur les marchés publics (LMP) permet un contrôle de l'égalité salariale auprès des soumissionnaires dans les marchés publics fédéraux. Afin d'assurer une mise en œuvre effective de cet article, la Confédération a estimé qu'il était nécessaire de disposer d'un outil de contrôle standardisé.

Un tel instrument a été élaboré, en 2004, par le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS), sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et de la Commission des achats de la Confédération. Sa praticabilité a été testée durant une phase-pilote auprès de plusieurs entreprises.

Cet instrument, intitulé Logib (Lohnleichheitsinstrument Bund), et auquel la motionnaire se réfère, est basé sur une méthode d'analyse des salaires au regard de l'égalité des sexes validée par le Tribunal fédéral (arrêt 4P.205/2003 du 22 décembre 2003). L'objectif est ici de déterminer si la pratique salariale de l'entreprise respecte l'égalité en identifiant la présence ou non d'une discrimination systématique en son sein.

Logib indique si une entreprise respecte ou non l'égalité salariale entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. L'outil s'appuie sur une régression statistique, laquelle calcule l'impact de différents facteurs de rémunération sur le salaire. Cette méthode permet de déterminer quelle est la partie de la différence de salaire qui ne peut pas être justifiée par des facteurs objectifs et non discriminatoires. Elle mesure l'écart entre les salaires de l'ensemble des hommes et les salaires de l'ensemble des femmes qui ont des caractéristiques personnelles et professionnelles comparables au sein d'une même entreprise et elle indique si cet écart laisse présumer l'existence d'une discrimination liée au sexe. Un seuil de tolérance de 5% est en outre appliqué pour tenir compte de l'influence possible d'autres facteurs objectifs, non discriminatoires et spécifiques à l'entreprise. Si ce seuil est dépassé dans des proportions statistiquement significatives, c'est-à-dire avec un niveau de confiance statistique supérieure à 95%, cela signifie qu'il y a une présomption valable de discrimination salariale systématique dans l'entreprise. Il faut noter que le seuil de tolérance de 5% a une valeur purement statistique et aucune portée juridique, et à ce titre ne peut garantir qu'aucune discrimination individuelle n'ait lieu dans une entreprise même quand celle-ci constate que l'analyse salariale aboutit à une valeur inférieure à 5%.

Logib livre deux résultats successifs, en fonction des catégories de motifs pouvant justifier le différentiel salarial : d'abord le résultat de la régression de base, qui tient compte uniquement des caractéristiques individuelles objectives, puis le résultat de la régression étendue qui prend aussi en considération les caractéristiques liées au poste de travail. Bien que le premier résultat permette de faire des observations intéressantes sur les questions d'engagement et de promotion, c'est le second résultat qui est considéré comme probant.

Logib se trouve en libre accès sur internet (www.logib.ch). Comme il ne requiert en principe pas de

connaissances techniques spécialisées, il constitue un instrument d'autocontrôle à disposition des entreprises. Il est toutefois limité actuellement aux organismes ayant au moins 50 salarié-e-s, dont au moins 10 femmes et 10 hommes, et, en principe, au plus 10'000 personnes.

Il faut relever que la barrière des 50 salarié-e-s nécessaire à l'utilisation de Logib est un inconvénient connu. A l'heure actuelle, il n'existe toutefois pas d'outil qui permettrait à toute entité indépendamment de sa taille de procéder à un autocontrôle, seule ou avec l'appui d'un mandataire externe. C'est pour cette raison que la Confédération a annoncé l'intention de développer un logiciel similaire, appelé Argib, lequel devrait permettre, à moyen terme, d'effectuer le contrôle des entreprises ayant moins de 50 salarié-e-s.

Par ailleurs, le canton de Genève a également en cours un projet de contrôle des PME, lequel est financé par la Confédération.

Concrètement, Logib se présente sous la forme d'un fichier Excel, logiciel présent dans toutes les entreprises, dans lequel il est nécessaire d'entrer les informations requises pour que l'analyse puisse s'effectuer de façon pertinente : numéro de personnel, âge, sexe, années de service, formation, niveau de qualification requis par le poste (d'activités simples à travaux les plus exigeants), position professionnelle (de cadre supérieur-e à sans fonction d'encadrement), taux d'occupation ; salaire annuel à 100%. Si le logiciel de traitement de gestion des salaires de l'entreprise contient déjà toutes ces informations, une simple bascule informatique peut être effectuée.

Depuis mars 2009, le ministère allemand pour la famille, les personnes âgées, les femmes et la jeunesse a développé, sur cette base, son propre outil adapté à la réalité allemande : Logib-D. En novembre de la même année, le ministère de l'Egalité des chances du Grand Duché de Luxembourg a annoncé l'organisation de formations (Logib-LUX) à l'intention du patronat, des entreprises conseils et des syndicats. Enfin, la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne classe cet outil (equal-pacE) parmi les bonnes pratiques et la Belgique lui accorde une place toute particulière durant le second semestre de 2010 dans le cadre de sa présidence de l'Union européenne. Equal-pacE est utilisé dans plusieurs pays de l'Union européenne : France, Belgique, Pologne, Pays-Bas, Angleterre et Finlande.

Certaines collectivités publiques ou entreprises privées ont aussi procédé à la certification equal-salary (www.equal-salary.ch). Ce label est délivré à la suite d'une procédure en deux phases : une analyse statistique de régression de la politique salariale, suivie par un audit réalisé par une société de surveillance. Il s'adresse aux entreprises qui bénéficient d'une politique salariale définie et qui comptent au moins 50 collaboratrices et collaborateurs, dont au moins 10 de chaque sexe. Lors de l'audit, elles doivent prouver l'engagement de la direction en matière d'égalité salariale ainsi que la mise en application de cette stratégie au niveau des processus des ressources humaines. Cette certification est payante (entre CHF 10'000 et CHF 40'000 environ) et basée sur le volontariat. Plusieurs organismes, privés et publics, ont choisi cette option. Il s'agit notamment du Centre Suisse d'Electronique et de Microtechnique SA, des Montres Corum, du World Economic Forum, de la Ville de Fribourg, des Services industriels de Genève et en février 2010, de l'Eglise réformée évangélique du canton de Neuchâtel. En 2011, les Retraites populaires et l'Etablissement Cantonal d'Assurance (ECA) ont également reçu le label equal-salary. Philip Morris International a reçu ce label en 2015 ainsi que la caisse cantonale vaudoise de compensation AVS (CCA VS) en 2016.

L'avantage de Logib, en comparaison avec d'autres méthodes d'analyse existantes, réside dans sa gratuité et sa simplicité. Il n'exige pas de logiciel sophistiqué ni de formation spécifique. Le Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes (BFEG) offre par ailleurs son soutien et des conseils pratiques aux entreprises qui optent pour l'autocontrôle de leur pratique salariale. L'évaluation analytique du travail, seconde méthode à s'être imposée à côté de l'analyse de régression, est également admise par le Tribunal fédéral, mais s'avère moins flexible et plus onéreuse que Logib.

Enfin, il convient de préciser que les labels de certification délivrés par des organismes privés se fondent également sur une régression logistique proche de Logib ou sur un examen réalisé à l'aide de cet outil [1].

Une récente analyse d'impact de la réglementation (AIR) a mis en évidence un taux élevé d'acceptation de cet outil d'autocontrôle, en particulier pour sa simplicité [2]. Corroborant ces résultats, une enquête réalisée par MIS Trend en 2015, sur mandat du Centre Patronal, auprès de plus de 660 employeurs romands révèle que plus de 75% des entreprises privées trouvent acceptable l'idée de réaliser des contrôles réguliers de l'égalité salariale et que 26% d'entre elles le considèrent opportun.[3] En outre, il faut garder à l'esprit qu'une part significative des entreprises est susceptible de ne pas pouvoir utiliser l'outil Logib, pour des questions de taille et de mixité insuffisantes. Si des programmes et projets sont en cours d'élaboration sur mandat du BFEG pour combler cette lacune, il n'existe cependant pas d'outil, à l'heure actuelle, qui permettrait à toute entité indépendamment de sa taille de procéder à un autocontrôle, seule ou avec l'appui d'un mandataire externe.

[1] Felfe, Christina, Trageser, Judith et Rolf Iten, Etude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes, Université de St-Gall & INFRAS, 02.11.2015, pp. 39-40.

[2] Office fédéral de la justice (OFJ), Rapport explicatif sur l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (loi sur l'égalité, LEg), 2015, p.7.

[3] Paschoud, Sophie, Egalité salariale : la manipulation d'un juste principe, Centre patronal, 2015.

3.3.2.2 Contrôle de l'égalité dans les administrations publiques

Contrôle de l'égalité dans l'administration fédérale

Dans l'administration fédérale des analyses ont été réalisées, dans un premier temps, sur une base sectorielle par département ou par office. Dans ce cadre, le Conseil fédéral a encouragé les unités administratives à appliquer le test Logib de leur propre initiative, avec l'appui si nécessaire de l'Office fédéral du personnel (OFPER). À cet effet, l'OFPER a publié, en septembre 2009, un guide pour l'administration fédérale sur l'utilisation de Logib [1]. Depuis 2007, Logib a déjà été appliqué ou est en cours de réalisation dans plusieurs départements et offices (DFE, DETEC, DFAE, DFI).

De plus, en mai 2009, pour répondre à la motion Teuscher 09.3332, le Conseil fédéral a donné son accord à la négociation d'une convention individuelle entre l'Administration fédérale dans son ensemble et les représentant-e-s des associations du personnel fédéral dans le cadre du "Dialogue sur l'égalité des salaires".

Le "Dialogue sur l'égalité des salaires" est un projet qui regroupe les associations faîtières d'employeurs et de salarié-e-s, l'Office fédéral de la justice (OJ), le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Le but du Dialogue est d'accélérer l'application de l'égalité, en incitant les entreprises à procéder à un autocontrôle volontaire de leur politique salariale et à éliminer les discriminations le cas échéant [2].

Le projet qui a commencé début 2009 s'est poursuivi jusqu'au 31 décembre 2014. Le " Dialogue sur l'égalité des salaires " n'a pas permis d'atteindre les objectifs escomptés. Seules 51 entreprises ont participé à ce projet sur les 100 prévues au départ. L'évaluation finale a constaté qu'un dialogue sur une base volontaire ne permettait pas de réaliser l'égalité salariale [3].

Le Conseil fédéral a dès lors annoncé dans un communiqué de presse du 22 octobre 2014 qu'il entendait obliger légalement les employeurs à procéder régulièrement à une analyse salariale et à en faire contrôler l'exécution par des tiers. Il a concrétisé cette déclaration dans un projet de modification de la LEg mis en consultation à la fin de l'année 2015. [4]

[1] InfoPers thématique, Logib pour l'administration fédérale, septembre 2009, p. 5.

[2] Site du "Dialogue sur l'égalité des salaires" : <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch/index.cfm?id=6>

[3] Witzleben, Thomazine von, Le dialogue sur l'égalité des salaires. Un projet des partenaires sociaux et de la Confédération. Evaluation finale, rapport du 30 juin 2014, p. 6.

[4] Office fédéral de la justice (OFJ), Rapport explicatif sur l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (loi sur l'égalité, LEg), 2015.

Contrôle de l'égalité dans l'administration cantonale

Parmi les collectivités publiques cantonales qui ont procédé à une analyse de leur propre pratique salariale au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes, on peut mentionner les cantons de Neuchâtel (Département de la justice, de la sécurité et des finances), Valais, Bâle, Berne, Zurich, St-Gall (département de l'intérieur) et Genève, de même que les villes de Berne, Fribourg et Winterthur. Dans le cas du canton de Berne, l'analyse a été effectuée via Logib auprès de 17'000 collaboratrices et collaborateurs. Logib a posé plusieurs difficultés d'utilisation, en particulier en ce qui concerne les informations relatives à la formation, dans la mesure où celles-ci n'étaient pas connues. Afin d'être en mesure de compléter cette donnée, il a été décidé d'effectuer une recherche dans les dossiers individuels. Pour ce faire, le canton de Berne a dû faire appel à des expertes et experts externes afin d'adapter Logib aux effectifs de l'administration cantonale. Au final, l'opération a duré 2,5 ans ; 1,5 an de préparation et 1 an pour l'enregistrement des données, l'analyse et l'élaboration du rapport. Le résultat a démontré un différentiel salarial de 19,3 % en défaveur des femmes. En tenant compte des caractéristiques individuelles de qualification (formation, ancienneté, expérience professionnelle), le résultat de la régression de base a montré un écart de 6,7 %. En tenant compte des facteurs liés au poste de travail (position professionnelle, niveau de qualification requis), le résultat de la régression étendue a mis en évidence une part non explicable de 2,5 %. Les expériences du canton de Berne et de la ville de Fribourg montrent qu'une démarche spécifique doit être menée lorsque les entreprises ne disposent pas de l'ensemble des données requises par Logib. À partir des expériences accumulées depuis le lancement de cet outil, la procédure a été standardisée, de sorte que l'opération est plus rapide et moins coûteuse.

Contrôle de l'égalité dans l'administration vaudoise

L'Etat de Vaud par le Service du personnel a procédé en 2014 à un contrôle de l'égalité salariale au sein de l'ACV à la demande du Conseil d'Etat. Ce dernier a communiqué le 15 septembre 2014 les résultats de cette analyse menée au moyen de l'outil Logib. L'étude a été menée en parallèle par deux bureaux externes qui ont obtenu des résultats pratiquement identiques et montre que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est respectée au sein de l'ACV. En effet, la part discriminatoire – celle qui ne trouve pas de justification objective – de la différence salariale se situe à 3,5%, soit en dessous du "seuil de tolérance" de 5% qui s'applique en cas de contrôle effectué à l'aide de l'outil Logib. Le Conseil d'Etat a salué ce résultat mais a déclaré qu'il ne sera néanmoins pleinement satisfait que lorsque l'égalité sera atteinte dans toutes ses dimensions, donc également en matière de représentation des femmes dans les postes de cadres. En effet, il entend poursuivre sa politique de sorte que l'écart entre femmes et hommes se réduise autant que faire se peut au sein de l'administration.

3.3.2.3 Contrôle de l'égalité dans les marchés publics

Contrôle de l'égalité dans les marchés publics de la Confédération

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) est habilité par l'art. 6 de l'Ordonnance fédérale sur les marchés publics (OMP) à effectuer des contrôles du respect de l'égalité auprès des entreprises candidates à un marché public de la Confédération.

Depuis 2004, le BFEG, sur mandat de la Commission des achats de la Confédération, procède à des

contrôles ponctuels d'entreprises adjudicatrices, en fonction de la taille de l'entreprise et de sa branche d'activité. Il utilise à cet effet la méthode statistique d'analyse validée par le TF, sur laquelle se base Logib.

Entre 2006 et 2012, le BFEG a procédé au contrôle de 21 entreprises. En 2015, la Confédération est passée à une vingtaine de contrôles de marchés en procédure ouverte par année (un marché de construction, un marché de services et un marché de fournitures), aux frais de la Confédération. Les entreprises sont choisies, après l'adjudication du marché, sur la base de la Feuille officielle suisse du commerce. La procédure de contrôle comporte 16 étapes réalisées pour certaines en partenariat avec un-e expert-e externe afin de respecter le principe du double contrôle et garantir une plus grande objectivité. Une fois que l'entreprise a été sélectionnée, elle est informée qu'un contrôle va être effectué et qu'elle doit transmettre toutes les données salariales nécessaires. Le résultat, sous forme d'une expertise, est transmis à la Commission des achats de la Confédération. Le service concerné par le marché décide ensuite si des sanctions sont nécessaires. Dans les faits, lorsque des discriminations sont constatées, la Confédération exige que l'entreprise corrige la situation dans un délai de 9 mois et apporte la preuve que la situation est désormais conforme à la LEg. Si tel n'est pas le cas, le contrat avec la Confédération peut être remis en cause.

Contrôle de l'égalité dans les marchés publics des cantons romands

Jusqu'à fin 2008, dans le Guide romand pour les marchés publics élaboré par la Conférence romande des marchés publics (CROMP), l'égalité entre les femmes et les hommes était intégrée à une annexe générale sur différentes conditions de participation à respecter dans toutes les procédures de marchés publics. En septembre 2008, la Conférence romande de l'égalité (egalite.ch) et la CROMP ont mis au point une nouvelle annexe, l'annexe P6, spécifique à l'égalité entre les sexes, qui demande aux entreprises d'attester sur l'honneur de leur conformité à la LEg lorsqu'elles soumissionnent. Ce nouveau document indique clairement les bases légales, renseigne sur Logib en tant qu'instrument d'auto-contrôle, rappelle que des contrôles peuvent avoir lieu et que le non-respect de l'égalité peut entraîner des sanctions allant d'une amende jusqu'à l'exclusion de la procédure. Les pouvoirs adjudicateurs ont donc la possibilité de joindre, dans leur dossier d'appel d'offre, l'annexe P6. Celle-ci rappelle les bases légales existantes, et en particulier l'Accord intercantonal du 25 novembre 1994 sur les marchés publics (AIMP, RSV 726.91) qui prévoit que l'autorité n'adjuge les marchés qu'aux soumissionnaires respectant l'égalité entre les femmes et les hommes (art. 11 al. 1 let. f AIMP). Cette annexe indique aussi que les soumissionnaires ou adjudicatrices du marché peuvent effectuer un autocontrôle, dans le but de vérifier le respect de l'égalité salariale, grâce à l'outil Logib. Elle précise, en référence aux bases légales intercantionales et cantonales, que le pouvoir adjudicateur se réserve le droit de faire contrôler la juste application de la LEg. A cette fin, il peut exiger, à tout moment, la preuve du respect de l'égalité salariale. Une instance externe aux pouvoirs adjudicateurs, compétente sur le plan cantonal, peut être désignée pour effectuer ce contrôle. Les soumissionnaires ou adjudicatrices sont tenus de fournir sur demande les données nécessaires afin de respecter le principe d'égalité entre femmes et hommes. Ils doivent alors apporter la preuve de leur mise en conformité, dans un délai donné. Sont rappelées les mesures et sanctions qui peuvent être prises conformément au droit cantonal.

En sus de l'annexe P6, la CROMP a introduit dans le Guide romand une nouvelle annexe P7 le 1^{er} octobre 2015. Cette annexe renferme un engagement des entreprises à respecter les conditions de travail fixées par les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) lorsque des prestations sont exécutées à l'étranger. Parmi ces différentes conditions, figure expressément l'égalité de rémunération pour la main-d'œuvre féminine et masculine à travail égal en application de la Convention OIT no 100 du 29 juin 1951. Selon les termes de cette annexe P7 : " En signant ce document, le candidat ou le soumissionnaire confirme sur l'honneur qu'il respecte tous les

principes fondamentaux de l'OIT énumérés ci-dessous et qu'il s'engage à les respecter pendant la procédure de mise en concurrence et durant l'exécution ultérieure du contrat. Par sa signature, le candidat ou le soumissionnaire s'engage à s'assurer que les prestataires qui participent à l'exécution du marché (par exemple : ses sous-traitants) les respectent aussi. En cas d'adjudication prononcée en sa faveur, le candidat ou le soumissionnaire devra produire, sur demande de l'adjudicateur, le présent engagement signé par les différents prestataires qui participent à l'exécution du marché. En cas de non-respect supposé ou avéré de ces principes fondamentaux par le candidat ou le soumissionnaire, ou par l'un des prestataires qui participent à l'exécution du marché, l'adjudicateur se réserve le droit, après vérification, d'exclure le candidat ou le soumissionnaire de la procédure, de révoquer l'adjudication et/ou de résilier le contrat ".

Ces annexes P6 et P7 sont à disposition des pouvoirs adjudicateurs et sont librement accessibles sur le site internet de l'Etat de Vaud (<http://www.vd.ch/themes/economie/marches-publics/guide-romand/guide-romand/#c104457>).[1] Il convient de préciser que le Guide romand pour les marchés publics et ses annexes n'ont pas de force obligatoire, mais sont vivement recommandés par la CROMP. Les pouvoirs adjudicateurs sont donc libres de joindre l'annexe P6 à leur dossier d'appel d'offres et d'utiliser en sus l'annexe P7 lorsque des prestations pourraient être exécutées à l'étranger.

[1] Les annexes P6 et P7 du Guide romand des marchés publics sont jointes en annexes.

Contrôle de l'égalité dans les marchés publics du canton de Berne

A ce jour, le canton de Berne et la ville de Berne exercent déjà un contrôle de l'égalité dans les marchés publics. Le canton a initié un projet, suite à la recommandation en 2007 du Collège consultatif en marchés publics du canton de Berne, afin de clarifier les conditions d'un ancrage de Logib en tant qu'instrument d'autocontrôle dans son système de soumissions. Pendant la période test du canton de Berne, le contrôle a concerné huit entreprises.

Jusqu'à l'introduction du projet pilote, la pratique du canton de Berne était la même que celle encore pratiquée à ce jour dans le canton de Vaud, seule une déclaration sur l'honneur de respect de l'égalité devait être signée par les soumissionnaires.

Le projet pilote bernois a débuté en 2011 par une première phase qui a permis d'effectuer les clarifications juridiques et méthodologiques nécessaires pour l'utilisation de Logib dans les procédures de marchés publics comme preuve du respect de l'égalité.

La deuxième phase devait permettre de montrer si l'effort demandé aux entreprises pour l'utilisation de Logib s'avérait acceptable et si les résultats fournis étaient parlants et faciles à vérifier par les services en charge des marchés publics. Il était prévu que les entreprises ayant au moins 50 salarié·e·s et une mixité minimale de 20% du personnel, soumissionnant à des marchés de plus de CHF 250'000.- de la Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie et de l'Office informatique devaient remettre les résultats de Logib pour participer aux appels d'offre. Dans le cas contraire, elles pouvaient être exclues de la procédure, à l'instar des entreprises dont les résultats auraient été incomplets ou manipulés. Les résultats devaient être valables une année. Les entreprises de plus petite taille, ne pouvant fournir ce justificatif, étaient susceptibles de faire l'objet d'un contrôle ponctuel. Dans la phase pilote, les entreprises dont les résultats étaient discriminatoires n'auraient encouru aucune sanction en matière de marchés publics. Elles auraient néanmoins su que leur situation devait être régularisée. C'est à la fin de la phase pilote que le canton de Berne devait examiner s'il y avait lieu de procéder à des modifications légales ou réglementaires.

Une motion "Halte aux nouvelles charges administratives", déposée au Grand Conseil bernois en août 2009, a demandé la suspension du projet. Elle a été acceptée le 18 novembre 2009.

Par la suite, la Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie et le Bureau de l'égalité

entre la femme et l'homme ont redéfini avec les partenaires sociaux les modalités du projet pilote. La nouvelle solution comportait deux manières différentes de procéder pour les entreprises répondant à un appel d'offre dans le cadre d'un marché public de la Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie.

La première possibilité invitait les entreprises à inclure spontanément à leur offre la feuille de résultat de l'analyse Logib, ce qui leur permettait de profiter gratuitement d'un soutien. Les différences salariales injustifiées n'avaient aucune influence sur la procédure d'attribution pendant la phase test. Ces entreprises n'étaient pas contrôlées.

La seconde option consistait en un contrôle ponctuel d'entreprises à qui un marché avait été adjugé et qui n'avaient pas opté pour la première possibilité de joindre spontanément le résultat Logib à leur offre.

Le but du projet pilote était de réunir des informations supplémentaires sur la mise en œuvre de Logib dans les marchés publics. Cette phase test a duré du début 2011 jusqu'à fin 2012. Diverses formations continues ont été proposées durant cette phase aux entreprises sur l'utilisation de Logib.

Les expériences de la phase test sont en cours d'évaluation et les décisions sur la suite des opérations en cours de préparation. On sait d'ores et déjà que la Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie continuera de mener des contrôles ponctuels en partenariat avec le Bureau cantonal de l'égalité après adjudication.

Contrôle de l'égalité dans les marchés publics du canton de Vaud

Le Conseil d'État rappelle que les marchés publics constituent près de 8% du produit intérieur brut de la Suisse, soit environ CHF 33,5 milliards par année. Les communes sont responsables d'environ 43% des marchés publics, les cantons de 38% et la Confédération de 19% (référence : 2004) [1].

Les marchés publics se répartissent en trois secteurs : la construction (routes, bâtiments, canalisations, lignes électriques, etc.), les fournitures (matériel scolaire, matériel informatique, équipements hospitaliers, véhicules de police, etc.) et les services (informatiques, financiers, comptables, assurances, sondages, cours de langue, etc.). En fonction du montant du marché et des valeurs seuils fixées par les différentes législations, trois types de procédure sont possibles : les procédures ouvertes, les procédures sur invitation et les procédures de gré à gré.

Les marchés publics ne concernent de loin pas uniquement le domaine de la construction et les procédures ouvertes. A l'heure actuelle, il n'existe pas de statistiques officielles, au plan cantonal ou fédéral, des procédures de marchés publics, que ce soit sur la nature des marchés (construction, fournitures, services), sur leur montant, ou encore sur les types d'entreprises soumissionnant ou sur les pouvoirs adjudicateurs. Aujourd'hui, dans le canton de Vaud, les services de l'Etat sont en charge de près de deux tiers des procédures ouvertes qui ont lieu sur le territoire vaudois. Les procédures ouvertes constitueraient un petit dixième de l'ensemble des procédures et concerneraient majoritairement le secteur de la construction.

Si le monde de la construction présente une moindre mixité, il n'en va pas de même des entreprises actives dans les domaines des services ou des fournitures qui affichent souvent un profil de personnel plus mixte et, pour certaines, comme les assurances par exemple, une taille suffisante pour permettre une analyse statistique. Par ailleurs, seule la procédure ouverte est susceptible de générer des statistiques puisqu'elle impose la publication obligatoire de l'avis d'appel d'offres et de l'adjudication sur la plateforme Internet simap.ch.

Depuis la création de simap.ch, on observe que les procédures ouvertes ont concerné des objets aussi divers que : traitement du linge d'un EMS, achat de véhicules légers, transformation d'un collège, saisie de données, nettoyage de bâtiments, révision d'une caisse de compensation, curage d'un canal, modification d'un giratoire, assurance de personnes, mandat d'audit d'un organisme, mobilier

hospitalier, assurance collective d'indemnités journalières maladie, appareils électriques, etc.

Au final, il convient de rappeler que si les cantons comme la Confédération ont instauré, dans leur loi sur les marchés publics, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes comme "condition de participation" ou "motif d'exclusion", selon le point de vue adopté, c'est non seulement parce qu'il s'agit d'un droit constitutionnel, mais aussi parce que son respect permet de garantir l'égalité de traitement parmi les entreprises soumissionnant à des marchés publics. En effet, l'entreprise discriminatoire aura des charges salariales moindres et pourra pratiquer des prix inférieurs, ce qui entraîne une distorsion de la concurrence.

[1] Source : Service Commandes publiques - www.swisstenders.ch

3.3.2.4 Contrôle de l'égalité dans le cadre de subventions

Actuellement, parmi les cantons romands, à notre connaissance, seule la législation du canton du Jura contient une disposition légale qui prévoit expressément que le respect de l'égalité entre femmes et hommes est une condition impérative d'octroi des subventions (art. 7 al 1 de l'Ordonnance relative au contrôle du respect des conditions d'octroi des aides financières en matière de développement économique : "Les conditions d'octroi de l'aide sont réputées non respectées en particulier dans les cas suivants : (...) b) lorsque l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail n'est pas respectée, notamment suite à une discrimination à raison du sexe.").

En outre, le canton de Berne a mis en application des dispositions légales qui permettent d'effectuer un contrôle du respect de l'égalité dans l'octroi des subventions (art. 15 al. 2 de l'Ordonnance sur l'organisation et les tâches de la Chancellerie d'Etat : "Le Bureau de l'égalité assume notamment les tâches suivantes : (...) d) il peut contrôler la pratique du canton en matière de subventions et de soumissions du point de vue de la réalisation par les particuliers de l'égalité de fait entre hommes et femmes").

3.3.3 Lois concernées par la motion

3.3.3.1 Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers)

Ainsi qu'il l'a été mentionné auparavant, la LPers contient, dans son premier chapitre, un dispositif de portée générale sur la politique du personnel et, en particulier, une mention traitant des mesures que le Conseil d'Etat définit pour garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (art. 5 al 3 LPers). Le Conseil d'Etat dispose ainsi déjà de toutes les compétences nécessaires pour répondre à la motion mais un réaménagement de la LPers permettrait de donner davantage de visibilité à l'action du Conseil d'Etat pour la promotion et le soutien à l'égalité.

En conclusion, le Conseil d'Etat estime opportun de déplacer la phrase concernant l'égalité entre les femmes et les hommes de l'art. 5 al. 3 LPers actuel vers un nouvel alinéa 4, afin de regrouper dans le même alinéa la thématique de l'égalité. Une deuxième phrase y est adjointe pour donner davantage de visibilité à l'action du Conseil d'Etat. Celle-ci mentionne expressément la nécessité de vérifier l'égalité salariale par des mesures adéquates.

3.3.3.2 Loi du 24 juin 1996 sur les marchés publics (LMP-VD)

La motionnaire évoque, à plusieurs reprises, comme bases légales à compléter la loi vaudoise du 14 juin 1996 sur les marchés publics (ci-après LMP-VD, RSV 726.01). Le Conseil d'Etat suit la motionnaire concernant la désignation de cette loi. Une modification de la LMP-VD ne se justifie toutefois pas au vu des motifs évoqués ci-après.

Le Conseil d'Etat relève d'abord que la motionnaire fait référence à la situation prévalant à la Confédération. Elle mentionne ainsi l'existence de l'outil Logib mis à disposition par celle-ci. Elle invoque les contrôles effectués par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). A

l'occasion des débats du Grand Conseil de prise en considération de la motion, la motionnaire a précisé sa demande : il s'agirait, comme à la Confédération, d'être en mesure de contrôler dans les faits les déclarations de principe faites par les entreprises.

Le droit fédéral applicable à la Confédération prévoit notamment que l'adjudicateur peut faire effectuer des contrôles en matière d'égalité de traitement entre femmes et hommes et confier cette tâche au BFEG (art. 8 al 1 let. c LMP et 6 OMP). Sur demande, le soumissionnaire doit apporter la preuve qu'il a respecté les dispositions relatives à l'égalité entre femmes et hommes. Dans les faits, depuis 2006, la Confédération a effectué entre trois et six contrôles par année, ceux-ci n'ayant pas porté sur des soumissionnaires, mais sur des entreprises auxquelles le marché avait déjà été adjudgé, soit des adjudicataires. Le BFEG exécute ces contrôles avec un appui externe.

Au niveau romand, la Conférence romande sur les marchés publics (CROMP) a entrepris une uniformisation générale des pratiques et élaboré à cet effet le Guide romand sur les marchés publics. Comme il a déjà été mentionné (cf. 3.3.2.3), la Conférence romande de l'égalité (egalite.ch) et la CROMP ont mis au point une nouvelle annexe, en septembre 2008. L'annexe P6, spécifique à l'égalité entre les sexes, demande aux entreprises d'attester sur l'honneur de leur conformité à la LEg lorsqu'elles soumissionnent. Ce nouveau document indique clairement les bases légales, renseigne sur Logib en tant qu'instrument d'autocontrôle, rappelle que des contrôles peuvent avoir lieu et que le non-respect de l'égalité peut entraîner des sanctions allant d'une amende jusqu'à l'exclusion de la procédure.

L'art. 11 AIMP mentionne expressément l'égalité de traitement entre hommes et femmes, comme principe général de la procédure devant être respecté lors de la passation des marchés, au même titre que la concurrence efficace, la renonciation à des rounds de négociation, l'égalité de traitement de chaque soumissionnaire, et le respect des dispositions relatives à la protection des travailleurs et aux conditions de travail.

L'art. 6 al. 1 let. f LMP-VD reprend le contenu de l'art. 11 AIMP, en prévoyant que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être respectée, en tant que principe général de la passation des marchés publics.

Sur cette base, le RLMP-VD, à son art. 44 al 1, indique, notamment, que les adjudicateurs peuvent contrôler ou faire contrôler le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et que, sur demande, les soumissionnaires doivent en démontrer le respect. Ainsi, pour mettre en œuvre le droit fédéral, il manque uniquement la désignation de l'organe compétent pour effectuer le contrôle.

Le RLMP-VD a été modifié au 1er février 2014 afin notamment que chaque pouvoir adjudicateur insère à l'avenir dans le contrat qu'il conclut avec l'adjudicataire, une peine conventionnelle destinée à assurer le respect des obligations du soumissionnaire et de ses sous-traitants, parmi lesquelles le respect de l'égalité entre hommes et femmes, durant l'exécution du marché. En pratique et en amont de la conclusion du contrat, l'adjudicateur fera figurer la clause type renfermant la peine conventionnelle dans ses documents de soumission ainsi que dans ses conditions générales, pour assurer sa prévisibilité auprès des soumissionnaires.

La motionnaire fait valoir qu'actuellement les entreprises soumissionnaires signent un document dans lequel elles s'engagent sur l'honneur à respecter l'égalité de salaire entre femmes et hommes et qu'aucun contrôle n'est fait quant au respect de ce principe. Elle demande que, "après que le système Logib a été testé dans l'ACV, l'Etat doit inciter les entreprises pouvant l'utiliser à le faire ; les entreprises soumissionnant pour des travaux publics doivent mettre en copie les résultats de Logib plutôt que de ne s'engager que sur l'honneur de leur respect de la LEg". Elle demande qu'un des services de l'Etat soit désigné comme organe compétent pour contrôler l'application de la LEg dans le cadre des marchés publics. Les entreprises visées sont celles pouvant utiliser Logib, étant rappelé que, dans sa version actuelle, cet outil n'est utilisable que par des entreprises ayant au moins 50 salarié-e-s,

dont au moins 10 femmes et 10 hommes. Ces soumissionnaires devraient ainsi mettre en copie les résultats de Logib, au lieu de s'engager uniquement sur l'honneur à respecter l'égalité. Le Conseil d'Etat déduit de ce qui précède que la motionnaire veut au moins obliger de telles entreprises à utiliser l'outil Logib et à mettre en copie les résultats dans leurs soumissions.

Une réglementation aussi détaillée ne pourrait trouver sa place que dans le règlement d'application de la loi et non dans la LMP-VD, une loi ne devant contenir que des principes généraux et abstraits. Par conséquent, la disposition légale correspondante de la LMP-VD prévoit que les dispositions d'exécution de la loi régleront les modalités de fourniture systématique, par les soumissionnaires, des preuves du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au moyen des résultats d'une analyse des salaires, effectuée grâce à une méthode éprouvée.

En réponse à la motionnaire, il conviendrait de modifier l'art. 8 al. 2 LMP-VD Dispositions d'exécution. Celui-ci donne au Conseil d'Etat la compétence d'adopter des dispositions d'exécution sur des point précis énumérés aux lettres a à j.

Il s'agirait alors d'ajouter une lettre k prévoyant l'apport systématique par le soumissionnaire lors de sa candidature de la preuve du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, au moyen des résultats d'une analyse des salaires au regard de l'égalité, effectuée à l'aide d'une méthode éprouvée.

Préavis du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat estime qu'il n'est pas envisageable d'exiger, lors de chaque procédure, la fourniture obligatoire et systématique des résultats de l'autocontrôle. Les principes de l'égalité de traitement entre soumissionnaires et de l'interdiction des discriminations figurent au rang des principes fondamentaux du droit des marchés publics. Imposer à l'ensemble des soumissionnaires la fourniture obligatoire des résultats de l'autocontrôle alors que l'outil Logib qui permet de réaliser ce contrôle n'est dans les faits applicable qu'aux soumissionnaires ayant au moins 50 employé·e·s et une mixité minimale de 20% du personnel, constitue une atteinte à l'égalité de traitement entre soumissionnaires. Comme évoqué précédemment, il n'existe aujourd'hui pas d'outil qui permettrait à toute entité indépendamment de sa taille de procéder à un autocontrôle, seule ou avec l'appui d'un mandataire externe. Pour cette raison déjà, il n'est pas envisageable d'imposer une telle exigence à tous les soumissionnaires dès lors que cette exigence ne viserait concrètement qu'une partie d'entre eux. S'agissant plus particulièrement des marchés ouverts à la concurrence internationale, l'obligation faite aux soumissionnaires étrangers de produire les résultats de l'outil Logib pourrait également revêtir un caractère discriminatoire et être considérée comme une mesure protectionniste à l'égard des soumissionnaires nationaux. Certes il pourrait être envisagé de permettre aux soumissionnaires étrangers d'utiliser un autre outil pour procéder à l'autocontrôle, mais cette solution présenterait d'autres difficultés (fiabilité de l'autocontrôle exécuté à l'étranger, comparabilité des résultats fournis par l'outil étranger avec l'outil Logib, etc.).

Un autocontrôle obligatoire et systématique viendrait de plus s'ajouter à la charge administrative déjà importante qui pèse sur les entreprises désireuses de prendre part à un marché public. En effet, dans la mesure où l'élaboration d'une soumission peut représenter plusieurs semaines de travail – travail qui est engagé à perte si l'entreprise ne remporte pas le marché puisqu'elle n'est pas indemnisée pour sa participation à la procédure – procéder en sus à l'autocontrôle au moyen de l'outil Logib constituerait un surcroît de travail potentiellement important pour les entreprises. Or, même s'il est en soi envisageable que les pouvoirs adjudicateurs rallongent les délais de remise des offres pour permettre aux soumissionnaires de procéder à ces autocontrôles, un rallongement de la durée des procédures entrera dans la majorité des cas en collision avec l'intérêt des adjudicateurs à adjudger rapidement leurs marchés. Pire, l'exigence d'un autocontrôle systématique pourrait décourager les entreprises à soumissionner alors qu'il est dans l'intérêt de l'adjudicateur d'obtenir un grand nombre d'offres lorsqu'il ouvre un marché à la concurrence. On constate en effet déjà une faible participation de

soumissionnaires à des appels d'offres organisés dans certains domaines comme ceux de la construction et de l'informatique. Il convient également de garder à l'esprit que le résultat d'un autocontrôle délivré par une entreprise ne signifie pas encore que ladite entreprise respecte l'égalité de traitement salarial entre femmes et hommes. Il faudrait encore que les pouvoirs adjudicateurs contrôlent les preuves fournies par les soumissionnaires. Or, contrôler ces preuves impliquerait un volume de travail considérable, devant être effectué par des personnes compétentes en la matière et spécialisées dans les analyses statistiques de l'égalité salariale. La plupart des adjudicateurs, notamment les communes qui attribuent environ 25% des marchés vaudois, ne disposent pas de tel-le-s spécialistes. Il existe environ 800 adjudicateurs (services de l'Etat, communes, collectivités assumant des tâches d'intérêt public, entités subventionnées) dans le canton de Vaud qui passent des marchés de différente nature (fournitures, services, travaux de gros œuvre et de second œuvre). Imposer un auto-contrôle systématique à toutes les entreprises qui participent aux marchés organisés par ces 800 adjudicateurs vaudois impacterait une part très importante du tissu économique vaudois. Enfin, les délais étant souvent très serrés, les adjudicateurs ne possèdent pas le temps nécessaire pour faire effectuer cette analyse. Dans les marchés publics ouverts à la concurrence internationale, la vérification des autocontrôles effectués à l'étranger sur la base d'outils potentiellement différents de l'outil Logib posera, comme déjà évoqué, certaines difficultés. Ainsi, il ne sera matériellement pas possible aux pouvoirs adjudicateurs de contrôler les preuves fournies par les soumissionnaires et il pourrait être considéré comme contraire au principe de la proportionnalité d'exiger la fourniture obligatoire est systématique des résultats de l'autocontrôle.

C'est pour ces raisons que le Conseil d'Etat recommande au Grand Conseil de ne pas entrer en matière sur la modification de la LMP-VD telle que prévue dans le projet.

3.3.3.3 Loi du 22 février 2005 sur les subventions (LSubv)

Les art. 2 à 6 de la loi du 22 février 2005 sur les subventions (LSubv) régissent les principes généraux de la loi sur les subventions qui sont ceux de l'absence du droit à une subvention, de la légalité, de l'opportunité, et de la subsidiarité. Ces principes s'appliquent notamment à l'octroi de toutes les subventions. La loi ne prévoit en revanche pas expressément que des subventions ne peuvent être accordées qu'à des entités qui respectent l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. En d'autres termes, de par le droit constitutionnel et supérieur, ces entités ont déjà l'obligation de respecter cette égalité mais la formulation actuelle de la LSub ne fait pas du respect effectif de cette obligation légale une condition générale et systématiquement contraignante pour l'octroi des subventions.

La motion expose l'idée que le respect de l'égalité salariale, découlant des Constitutions fédérale et cantonale ainsi que de la LEg, pourrait aussi être amélioré et mieux contrôlé par la voie des procédures d'octroi des subventions.

Sur la base de cette réflexion, la motionnaire émet ainsi le souhait que l'Etat incite les entités qui sollicitent des subventions à procéder à l'examen de leur masse salariale sous l'angle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, la motionnaire cite, parmi les mesures complémentaires susceptibles d'encourager ces entités dans cette démarche, le fait de n'octroyer des subventions qu'à celles qui apportent la preuve, au moyen d'un outil comme Logib, du respect de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Pour information, un établissement de droit public subventionné, l'Etablissement vaudois d'accueil aux migrants (EVAM) a réalisé, à titre pilote et en collaboration avec le BEFH, une analyse de sa politique salariale sous l'angle du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, en utilisant l'outil Logib. L'EVAM a eu la possibilité de se faire assister dans ses démarches par le Bureau BASS créateur de l'outil. S'agissant d'une expérience pilote, les frais liés à l'accompagnement par le bureau

BASS ont été pris en charge par le biais du budget du BEFH. L'analyse s'est déroulée au cours du deuxième semestre 2009.

L'EVAM, qui emploie environ 270 collaboratrices et collaborateurs, a rencontré peu de difficultés d'application, bien qu'il ait dû procéder à certaines adaptations de sa base de données relative au personnel. La participation à la démarche a nécessité au total 6.5 jours de travail (ressources humaines et informatique), consacrés essentiellement à la mise à jour de sa base de données.

Sur le plan de la procédure, l'EVAM constate que l'analyse, lorsqu'elle est effectuée pour la première fois, demande un certain investissement en temps ; il regrette que l'outil Logib et les documents explicatifs l'accompagnant ne soient pas plus conviviaux. Toutefois, il considère que cet investissement est supportable à court terme et utile à long terme, puisqu'il débouche sur une base de données fonctionnelle.

Sur le plan des résultats, l'analyse a montré un différentiel global d'environ 5,2% et un écart non explicable, et donc considéré comme discriminatoire, d'environ 1,8%.

Le Conseil d'Etat comprend de la motion que les modifications de la LSubv à envisager sont les suivantes :

- a. Le respect du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes est une condition pour l'octroi des subventions.
- b. Les entités qui sollicitent des subventions de la part de l'Etat doivent apporter la preuve du respect de cette condition au moment où elles sollicitent la subvention.
- c. Cette preuve est apportée au moyen des résultats d'une analyse de la masse salariale basée sur une méthode éprouvée.

Le projet de modification de la LSubv, tel que souhaité par la motionnaire, inscrit le principe du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes comme condition d'octroi d'une subvention dans un nouvel article 3 bis LSubv.

A ce jour, l'outil Logib ne peut être utilisé que par des structures dont le nombre de salariés-e-s est supérieur à 50 et dont la mixité est suffisante. Toutefois, ainsi qu'il l'a été mentionné auparavant, la Confédération teste en ce moment un outil qui permettra, à moyen terme, aux structures dont le nombre de salarié-e-s est inférieur à 50 d'effectuer également un contrôle du respect de l'égalité salariale. Un tel outil sera aussi utilisable par les entités subventionnées (art. 3 bis al. 2 LSubv).

L'al. 3 de l'art. 3 bis LSubv prévoit qu'un délai peut être accordé pour la mise en conformité. En effet, il doit être tenu compte du fait que certains bénéficiaires de subventions, comme par exemple les établissements médico-sociaux, sont indispensables à l'exécution de tâches publiques et que dans de tels cas de figure, la suppression immédiate d'une subvention aurait des conséquences dramatiques.

En vertu du principe de la non-rétroactivité, le Conseil d'Etat précise que cette nouvelle condition et l'exigence de preuve y relative ne seront applicables qu'aux décisions d'octroi de subventions rendues et aux conventions de subventionnement conclues après l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions.

Préavis du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat souhaite rappeler que l'Etat octroie plusieurs milliers de subventions par année. Les bénéficiaires peuvent tout aussi bien être des personnes physiques que des personnes morales, étant entendu que ces dernières peuvent revêtir des formes juridiques très diverses (établissements et fondations de droit public, associations et fondations de droit privé, sociétés anonymes ou coopératives de droit privé, etc.) et être de taille très variable en termes de budget de fonctionnement ou de nombre d'employé-e-s. Par ailleurs, en ce qui concerne les subventions en elles-mêmes, il peut tout aussi bien s'agir de subventions récurrentes à l'exploitation, de subventions à l'exploitation, en particulier de garanties ou de prêts ou d'aides ponctuelles pour des projets particuliers. Les montants individuels y

relatifs peuvent tout aussi bien se chiffrer en milliers qu'en millions, voire en centaines de millions de francs.

Il en résulte que telle que formulée, la proposition de la motionnaire pose un problème de mise en œuvre pratique d'une certaine importance et ce, autant pour l'Etat que pour les subventionnés.

Du point de vue des subventionnés, il doit ainsi notamment être tenu compte du fait que, même si un outil tel que Logib peut être utilisé gratuitement, l'entreprise doit souvent commencer par adapter et compléter sa base de données relative au personnel et peut avoir besoin, pour ce faire, de s'adjoindre l'assistance d'un-e spécialiste externe, démarches qui représentent un investissement en temps de durée variable et qui présentent un certain coût. Il en résulte notamment que certaines entités subventionnées risquent de solliciter une augmentation ponctuelle de la subvention étatique pour couvrir les frais engendrés par la démarche de contrôle visant à fournir la preuve du respect de l'égalité salariale. Toutefois, une politique du personnel égalitaire peut aussi engendrer une économie pour les entités, notamment par la fidélisation du personnel féminin.

En ce qui concerne l'Etat, cela suppose d'être en mesure d'analyser et de contrôler les preuves fournies par les bénéficiaires de subventions dans plusieurs milliers de dossiers par année et de devoir mettre en place des processus (notamment d'émettre des réserves dans les actes d'octroi des subventions) pour ne pas bloquer les processus de subventionnement en cours.

En conséquence, si le Conseil d'Etat est favorable à l'idée de promouvoir activement le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par le biais des procédures d'octroi des subventions et admet que la mesure ne saurait être efficace sans faire l'objet d'un certain contrôle, il estime par contre que le fait d'adopter une disposition légale qui introduit l'exigence de la preuve systématique du respect de l'égalité au moment de la demande de subvention est une mesure disproportionnée et trop lourde à mettre en œuvre.

Au vu de ce qui précède, le Conseil d'Etat invite le Grand Conseil à ne pas entrer en matière sur le projet de modification de la LSubv tel que demandé par la motionnaire.

3.3.4 Entité compétente pour le contrôle du respect de l'égalité - modification de la LVLEg

Comme base légale pouvant déterminer l'autorité compétente en matière de contrôle de l'égalité, la motion cite, à plusieurs reprises, la loi sur l'emploi, dans la mesure où le Service de l'emploi (DECS) est le service en charge du contrôle du marché du travail et de la protection des travailleuses et travailleurs.

Bien que la motion ne les cite pas, il conviendra d'examiner si d'autres services ou entités stratégiques peuvent être compétents pour exercer ce contrôle. On pense au Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (DTE), à Statistique Vaud (DFIRE) ou encore au Centre de compétences sur les marchés publics du canton de Vaud (DIRH).

Dans le cas où le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) serait compétent, il conviendrait de modifier la Loi du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg, RSV 173.63). En ce qui concerne le Service de l'emploi (SDE), il conviendrait de modifier la loi sur l'emploi (LEmp, RSV 822.11) et pour Statistique Vaud (STATVD) la loi sur la statistique cantonale (LStat, RSV 431.01). Quant au Centre de compétence sur les marchés publics, il conviendrait d'adapter la LMP-VD.

Bien que le contrôle de l'égalité dans les marchés publics soit prévu par les dispositions intercantionales (AIMP) et cantonales (LMP-VD), aucune disposition ne donne cette compétence à une entité en particulier. Quant aux subventions, la LSubv ne prévoyant pas expressément le respect de l'égalité salariale, aucun organisme n'est désigné pour assurer ce respect.

La mission générale du Bureau de l'égalité, selon l'article 4 LVLEg, est d'encourager la réalisation

dans les faits de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines ainsi que de s'employer à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte. (al. 2 lit. c). Par ailleurs, ledit Bureau est également le service en charge de réaliser toutes les autres tâches que le Conseil d'Etat pourrait développer en vue de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes (art. 4 al. 2 lit. d). La formulation de l'art. 4 est suffisamment large pour comprendre dans les tâches du BEFH un contrôle de l'égalité salariale, mais la LVLEg n'attribue pas expressément cette compétence spécifique au BEFH, lequel ne peut dès lors pas agir *proprio motu*.

Préavis du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat constate que la désignation d'un service cantonal compétent pour effectuer le contrôle des entreprises adjudicataires, comme prévu au niveau fédéral (art 6 OMP), serait de nature à garantir le respect de l'égalité. Il propose de répondre à la demande de la motionnaire en désignant une entité au sein de l'Etat comme organe compétent pour contrôler l'application de la LEg.

L'entité compétente désignée pour contrôler les preuves du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les marchés publics ou des subventions aura pour mission d'analyser les preuves fournies, de contrôler les documents remis et leur pertinence. Elle sera en charge de réaliser un rapport au regard de l'égalité, qui sera transmis, s'il s'agit d'un marché public, à l'adjudicataire objet du contrôle et au pouvoir adjudicateur qui a organisé la procédure marchés publics, ainsi qu'à l'Autorité cantonale de surveillance des marchés publics. Pour une subvention, le rapport serait adressé à l'entité susceptible de la recevoir ainsi qu'au service pourvoyeur. Par ailleurs, les adjudicateurs vaudois et les services qui allouent des subventions pourront en tout temps interroger une base de données en ligne sécurisée pour savoir si une entreprise a fait l'objet d'un contrôle et quel en a été le résultat. En cas de non-respect de l'égalité de traitement salarial, ce rapport contiendra des propositions de mesures correctives assorties d'un délai pour leur mise en œuvre ainsi qu'un rappel des sanctions que peut encourir l'entreprise ou l'organisme/institution subventionné-e si elle ne se met pas en conformité avant l'échéance du délai.

En ce qui concerne les marchés publics, les sanctions et mesures susceptibles d'être prononcées relèveront, en premier lieu, du pouvoir adjudicateur (exclusion de l'offre, activation de la peine conventionnelle) qui dispose d'un pouvoir d'appréciation à cet égard et, en second lieu, de l'Autorité cantonale de surveillance (amende administrative et/ou exclusion de tout nouveau marché pour une certaine durée selon la gravité de l'infraction).

En ce qui concerne les subventions, l'autorité peut supprimer ou réduire la subvention ou en exiger la restitution totale ou partielle. Un intérêt peut être requis du bénéficiaire.

3.3.4.1 Service de l'emploi

Comme base légale pouvant déterminer l'autorité compétente en matière de contrôle de l'égalité, la motion cite, à plusieurs reprises, la loi sur l'emploi, dans la mesure où le Service de l'emploi (SDE) est le service en charge du contrôle du marché du travail et de la protection des travailleuses et travailleurs.

Il s'avère que ce service vérifie bien l'application de la loi sur le travail (durée du travail, santé et sécurité au travail, etc.) et exécute des mandats de prestations fédéraux dans le domaine des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et de la lutte contre le travail au noir. Toutefois, il ne dispose d'aucune compétence en matière de droit privé ni d'aucun instrument juridique, à l'exception de la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (loi sur les travailleurs détachés, LDét), qui lui permettrait de vérifier et d'imposer le respect de la LEg. La LDét prévoit en effet que les entreprises étrangères qui détachent des travailleuses ou des travailleurs

doivent garantir à ces personnes des conditions conformes aux règles internes du marché du travail et notamment à la LEg.

Par conséquent, le SDE ne peut intervenir dans une procédure de marchés publics ou d'octroi des subventions que lorsqu'une entreprise étrangère y est engagée, et ce, au titre des "mesures d'accompagnement". Il est cependant prêt à offrir un soutien interne et une expertise aux différents services impliqués dans le contrôle de l'égalité.

3.3.4.2 Statistique Vaud

Statistique Vaud (STATVD) a pour mission de traiter et produire l'information statistique publique cantonale. En ce sens, les tâches requises pour l'évaluation du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sens du présent projet de loi ne constituent pas une activité statistique telle que définie à l'art. 1 du Règlement d'application de la loi du 15 septembre 1999 sur la statistique cantonale. STATVD ne peut donc pas exercer d'activité de contrôle, de quelque façon que ce soit.

3.3.4.3 Centre de compétence sur les marchés publics

Le Centre de compétence sur les marchés publics (CCMP-VD) soutient et informe les acteurs des marchés publics dans le canton de Vaud, en particulier les adjudicateurs. Il administre au niveau cantonal le site simap.ch.

En ce qui concerne les aspects juridiques, le CCMP-VD répond à des questions juridiques d'ordre général posées par les entités adjudicatrices en relation avec le domaine des marchés publics. Son appui n'est pas en lien direct avec les questions d'égalité et il n'a pas les compétences pour assister, former et soutenir les adjudicateurs et soumissionnaires aux questions relevant de l'égalité salariale et de l'application de la LEg. Toutefois, dans le cadre d'un contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics, le Conseil d'Etat relève que l'expertise du CCMP-VD dans ce domaine est nécessaire.

3.3.4.4 Département des finances et des relations extérieures

Le SG-DFIRE apprécie la cohérence et la pertinence des inventaires consolidés des subventions reçus des départements et vérifie l'exhaustivité des montants sur la base des comptes annuels. Il identifie les subventions multiples versées par plusieurs services et informe les services concernés. Finalement, il consolide l'ensemble des inventaires consolidés départementaux dans un rapport annuel à l'attention du Conseil d'Etat.

Le SG-DFIRE est donc le centre névralgique de l'Etat de Vaud en matière de subventions. Partant, sa connaissance en la matière est nécessaire à un contrôle efficace des subventions. En revanche, il paraît difficilement envisageable de le charger de la totalité des contrôles qui concernent également les marchés publics.

3.3.4.5 Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes

La mission générale du BEFH, selon l'article 4 LVLEg, est d'encourager la réalisation dans les faits de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines ainsi que de s'employer à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte. L'action du BEFH se déploie de manière transversale et, de ce fait, peut aussi bien exercer sa compétence d'expert en matière d'égalité et de la LEg aux marchés publics et aux subventions.

En matière de contrôle de l'égalité salariale à l'intérieur de l'ACV, le BEFH est informé et collabore aux travaux conduits par le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV).

On rappelle que l'art. 4 de la LVLEg donne au BEFH la mission générale d'encourager la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et de s'employer à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte.

A cet effet, l'al. 2 de l'art. 4 LVLEg lui permet de mettre sur pied et de coordonner des mesures actives en vue d'encourager l'égalité, et lui donne compétence de réaliser toutes autres tâches confiées par le Conseil d'Etat en vue de la promotion de l'égalité.

Le contrôle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes entre dans les missions et le champ d'expertise du BEFH. Dans le cas des marchés publics, le processus de contrôle requiert cependant une expertise économétrique approfondie dont le BEFH ne dispose pas aujourd'hui.

3.3.4.6 Commission de contrôle

Au vu des compétences nécessaires à un contrôle efficace, le Conseil d'Etat est d'avis qu'une commission de contrôle doit être instituée. Cette commission sera composée, d'une part, de représentants des partenaires sociaux et, d'autre part, de membres du BEFH, du DTE, du DIRH ainsi que du DFIRE.

Elle devra être dotée des moyens, compétences et ressources nécessaires pour mener à bien les contrôles.

Le fondement de cette commission sera inscrit dans la LVLEg. Cela présente deux avantages. Le premier est que ce contrôle s'inscrit dans la loi topique sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le second est que cela permet d'inclure en une disposition le contrôle des marchés publics et des subventions, ce qui nécessiterait deux dispositions, quasi identiques, si la commission devait être instituée dans la LMP-VD et dans la LSubv.

3.3.4.7 Commentaire des articles 4b et 4c LVLEg

Un nouvel article 4b est introduit dans la LVLEg, lequel confère une compétence d'investigation à une Commission de contrôle composée, d'une part, de représentants des partenaires sociaux et, d'autre part, de membres du BEFH, du DTE, du DIRH ainsi que du DFIRE.

Cette disposition permet de ne pas modifier la LMP-VD, laquelle comprend déjà à son art. 6 let. f l'obligation du respect de l'égalité, mais assurera sa mise en œuvre.

Cette nouvelle disposition permet à la Commission de contrôle de procéder au contrôle systématique du respect de l'égalité salariale auprès des entreprises adjudicataires dans le cadre des marchés publics et auprès des entités subventionnées au regard des subventions accordées, toujours sur la base d'un autocontrôle à fournir systématiquement en premier lieu par l'entité concernée. La Commission de contrôle vérifie les autocontrôles fournis par toutes les entreprises adjudicataires dans le cadre de marchés publics ainsi que par toutes les entités subventionnées par l'Etat. La Commission de contrôle peut effectuer cette tâche en interne ou collaborer avec des expert·e·s externes, dans les dossiers particulièrement complexes.

La Commission de contrôle doit être pourvue de moyens, compétences et ressources nécessaires pour mener à bien les contrôles. Les détails concernant la composition, les attributions et le fonctionnement détaillé feront l'objet d'un règlement. Toutefois, la procédure de contrôle fait d'ores et déjà l'objet d'une base légale à l'article 4c nouveau. Les commentaires détaillés de cette disposition figure sous ch. 3.4.1 ci-dessous.

Si le Conseil d'Etat propose de donner la compétence du contrôle des marchés publics et des subventions en ce qui concerne le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à une Commission de contrôle, il recommande néanmoins au Grand Conseil de ne pas entrer en matière en ce qui concerne le caractère systématique des contrôles pour les mêmes raisons que celles évoquées aux points 3.3.3.2. et 3.3.3.3 ci-dessus.

3.4 CONTRE-PROJET DU CONSEIL D'ETAT A LA MOTION FREYMOND CANTONE ET REPONSE A LA MOTION LIO

3.4.1 Introduction des nouveaux art. 4b et 4c LVLEg

Comme mentionné ci-dessus, la motion Freymond Cantone demande à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes soit une condition d'octroi de subventions et des marchés publics. La motion Lio exprime la même demande en ce qui concerne les subventions. Or, il a été démontré que la mise en œuvre de ces nouvelles exigences est complexe et que les conséquences financières et organisationnelles sont importantes. Pour cette raison, le Conseil d'Etat propose un contre-projet qui répond en partie à la motion tout en limitant les conséquences du projet lui-même. Le contre-projet propose que des contrôles soient réalisés par une Commission, laquelle sera composée, d'une part, de représentants des partenaires sociaux et, d'autre part, membres du BEFH, du DTE, du DIRH ainsi que du DFIRE. Le but de cette Commission sera d'encourager les entreprises à respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et, au besoin, de décider de mesures correctives adéquates. Les contrôles effectués par la Commission seront ponctuels et réalisés *a posteriori* pour ce qui est des marchés publics ; pour ce qui est des subventions, il en ira de même, avec la possibilité de vérifier les autocontrôles exigés de certaines entités bénéficiaires (voir ci-après).

3.4.1.1 Commentaire des articles 4b et 4c LVLEg

Le commentaire concernant l'art. 4b LVLEg est ici le même que celui exposé ci-dessus (cf. 3.3.4.7), à l'exception du fait que le contrôle de l'égalité salariale tel que prévu par le contre-projet est un contrôle ponctuel.

Quant à l'art. 4c LVLEg, il règle la procédure de contrôle. Il est prévu que la Commission de contrôle exerce un contrôle similaire à celui du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG au niveau fédéral, soit un contrôle ponctuel, en principe sur la base d'un tirage au sort, de trois à six entreprises adjudicataires et de trois à six entités subventionnées chaque année. La Commission de contrôle peut effectuer cette tâche en interne ou collaborer avec des experts externes.

En ce qui concerne les marchés publics, la procédure de contrôle se déroulerait de la manière suivante:

La Commission de contrôle commence par désigner une entreprise adjudicataire en principe par tirage au sort. Elle procède ensuite ou fait procéder en mandatant un expert externe à la vérification de l'égalité de traitement salarial entre femmes et hommes auprès de cette entreprise. Si le contrôle effectué par la Commission de contrôle et/ou l'expert externe est positif (pas de violation de l'égalité salariale), la Commission de contrôle en informe l'adjudicateur et fait figurer l'adjudicataire contrôlé sur la liste des entreprises contrôlées conformes.

Si le contrôle est en revanche négatif (violation de l'égalité salariale), la Commission de contrôle informe l'adjudicateur de ce constat (ce qui permettra, le cas échéant, à l'adjudicateur d'activer la peine conventionnelle insérée dans le contrat conclu avec l'adjudicataire) et fixe, par décision, à l'adjudicataire contrôlé non conforme un délai raisonnable pour entreprendre des mesures correctives en le rendant attentif aux sanctions qu'il encourt à défaut. Les modalités relatives à ce délai feront l'objet du règlement prévu à l'art. 4b al. 3 LVLEg. A l'issue du délai imparti par la Commission de contrôle, l'adjudicataire non conforme doit prouver qu'il s'est mis en conformité. Il pourra le faire en produisant un rapport d'un expert mandaté et payé par ses soins. Il est prévu que la Commission de contrôle transmette son rapport au pouvoir adjudicateur ainsi qu'à l'Autorité cantonale de surveillance des marchés publics et/ou au service pourvoyeur de la subvention. Le but de cette transmission est de permettre au pouvoir adjudicateur de prendre des mesures et, le cas échéant, d'activer la peine conventionnelle insérée dans le contrat conclu avec l'adjudicataire lorsque le contrôle révèle que ce

dernier n'est pas conforme. Cette transmission permet également au service pourvoyeur de la subvention de prendre des mesures à l'encontre de l'entité subventionnée. Cette démarche permet de rendre efficient le contrôle du respect de l'égalité salariale en rendant les informations contenues dans ces rapports accessibles aux autorités concernées.

Si l'adjudicataire non conforme prouve qu'il a rétabli une situation conforme au droit, la Commission de contrôle fait figurer l'adjudicataire contrôlé sur la liste des entreprises contrôlées conformes. Si l'adjudicataire ne s'est pas mis en conformité à l'issue du délai, il est placé sur la liste des entreprises non conformes tenue par la Commission de contrôle et dénoncé à l'Autorité cantonale de surveillance des marchés publics qui pourra, le cas échéant, prononcer une amende jusqu'à 10% du prix final de l'offre et/ou l'exclusion de tout nouveau marché pour une durée maximale de cinq ans. La Commission de contrôle veillera à ce que tout adjudicateur puisse obtenir les données relatives à un soumissionnaire déterminé. A cet effet, elle mettra en place une procédure sécurisée d'interrogation des données en ligne. Cette procédure permettra d'assurer qu'une entreprise ou une entité subventionnée qui ne respecte pas la LEg ne puisse se voir attribuer des marchés publics par un adjudicateur vaudois ou des subventions par les services de l'Administration cantonale vaudoise.

A noter que les représentants des partenaires sociaux membres de la Commission de contrôle auront une voix décisionnelle, au même titre que les membres représentants de l'administration cantonale, s'agissant du contrôle des marchés publics.

En ce qui concerne les subventions, la procédure de contrôle se déroulerait de la manière suivante:

Le contrôle suivra la même procédure que pour les marchés publics. L'utilisation de l'outil Logib a pour conséquence que le seuil de 5% trouvera également application lors du contrôle des subventions. S'ajoute toutefois la particularité de l'autocontrôle systématique des entités subventionnées à partir du seuil de CHF 5 millions.

Si l'entité subventionnée ne s'est pas mise en conformité à l'issue du délai, elle est placée sur une liste des entités non conformes. La Commission de contrôle la dénonce au service pourvoyeur qui pourra le cas échéant supprimer ou réduire la subvention, ou en exiger la restitution totale ou partielle. Un intérêt peut être requis du bénéficiaire.

Dans ce domaine des subventions, les représentants des partenaires sociaux membres de la Commission auront une voix consultative, dès lors que l'attribution ou non de subventions étatiques est une tâche dévolue formellement à l'administration cantonale sous l'autorité du gouvernement.

Enfin, des délais transitoires de deux ans à compter de l'entrée en vigueur des articles 4bet 4c sont prévus afin de permettre aux entreprises qui participent à des marchés publics et à celles qui sollicitent des subventions, de se mettre en conformité avant le début des contrôles (art. 2 de la loi modifiante). Concrètement, les entreprises qui participent à des marchés publics devront profiter du délai transitoire pour procéder à un auto-contrôle Logib et, suivant le résultat de ce dernier, pour modifier les éléments pertinents de leur organisation interne afin de se mettre en conformité avant le début des contrôles.

Les décisions prises à l'encontre des entreprises ne respectant pas l'égalité salariale peuvent être attaquées selon les voies de recours usuelles, soit à la CDAP du Tribunal cantonal.

Des actions de communication seront entreprises par le BEFH, le Centre de compétences sur les marchés publics, les services adjudicateurs de l'Etat et ceux qui octroient des subventions, afin de sensibiliser les acteurs (entreprises, communes, etc.) sur la mise en œuvre du contrôle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

3.4.2 Réponse à la motion Lena Lio - modification de l'art. 3 LSubv

Comme déjà mentionné, la LSubv ne prévoit pas expressément le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes comme condition à l'octroi de subventions, bien que le droit constitutionnel et supérieur en impose déjà le principe.

C'est pourquoi, en réponse à la motion Lena Lio et comme contre-projet à la motion Freymond Cantone, le Conseil d'Etat propose une modification correspondante de la LSubv. Un nouvel al. 2 à l'art. 3 LSubv, mentionnant que "*Les entités subventionnées doivent également respecter le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.*" est ainsi proposé.

L'égalité entre les femmes et les hommes devient donc explicitement une condition d'octroi des subventions. Formulée de cette manière, cette modification n'engendre aucune contrainte supplémentaire pour les entités subventionnées puisque ces dernières ont d'ores et déjà l'obligation de respecter, dans les rapports de travail et en particulier sur le plan salarial, l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin de s'assurer de la mise en oeuvre de cette disposition, le règlement prévoira un autocontrôle systématique pour les entités subventionnées pour un montant supérieur à CHF 5 millions annuel.

En conclusion, le Conseil d'Etat propose comme contre-projet à la motion Freymond Cantone d'adopter les modifications de la LSubv présentées dans le cadre de la réponse à la motion Lena Lio.

3.4.3 Résumé de la réponse à la motion Freymond Cantone et préavis du Conseil d'Etat

Le tableau ci-dessous résume la position du Conseil d'Etat en ce qui concerne la réponse à la motion Freymond Cantone et Lena Lio. Il propose en effet d'entrer en matière sur la modification de la LPers ainsi que de la LVLEg dans la mesure où le Conseil d'Etat octroie la compétence du contrôle du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans le domaine des marchés publics et des subventions à une Commission de contrôle, laquelle sera composée, d'une part, de représentants des partenaires sociaux et, d'autre part, de collaborateurs et de collaboratrices du BEFH, du SG-DTE, du SG-DIRH ainsi que du SG-DFIRE.

En revanche, le Conseil d'Etat propose de rejeter le projet de modification de la LVLEg et de la LMP-VD en ce qui concerne d'une part, l'obligation de fournir l'autocontrôle systématique des entreprises et d'autre part le contrôle systématique des adjudicataires de marchés publics vaudois. Il recommande au Grand Conseil d'accepter le contre-projet qui prévoit de modifier la LVLEg pour permettre à la Commission de contrôle d'instaurer des contrôles ponctuels afin d'inciter les acteurs économiques à respecter le principe de l'égalité salariale. Quant à la LSubv, elle est modifiée dans le cadre de la réponse à la motion Lena Lio. Cette modification est intégrée dans le contre-projet qui explicite le respect du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes comme condition pour l'octroi d'une subvention.

3.4.4 Tableau récapitulatif

	Réponse à la motion <u>Freymond Cantone</u>	Préavis du Conseil d'Etat	Contre-projet à la motion <u>Freymond Cantone</u> et réponse à la motion <u>Lena Lio</u>
<u>LPers</u>	Nouvel art. 5al. 4 Donner davantage de visibilité à l'action du Conseil d'Etat pour la promotion et le soutien à l'égalité salariale.	Entrée en matière	
<u>LMP-VD</u>	Nouvel art. 8al. 2 let. k Apporter la preuve du respect de l'égalité salariale comme condition générale et systématiquement contraignante pour l'octroi d'un marché public.	Non entrée en matière	
<u>LSubv</u>	Nouvel art. 3bis Apporter la preuve du respect de l'égalité salariale comme condition générale et systématiquement contraignante pour l'octroi de subventions.	Non entrée en matière	Nouvel al. 2 à l'art. 3 Insertion du principe général du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes comme condition à l'octroi de subvention.
<u>LVLEg</u>	Nouvel art. 4b et 4c Contrôle systématique par une commission ad hoc de l'application de la <u>LEg</u> dans le cadre de la <u>LSubv</u> et de la <u>LMP-VD</u> .	Non entrée en matière	Nouvel art. 4b et 4c Une Commission de contrôle (partenaires sociaux, BEFH, SG-DTE, SG-DIRH, SG-DFIRE) effectue des contrôles ponctuels auprès des entreprises adjudicataires et des entités subventionnées. Le résultat du contrôle figure dans une base de données sécurisée à laquelle seuls les services de l'Etat et les communes ont accès.

3.5 CONSEQUENCES DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA MOTION FREYMOND CANTONE

3.5.1 Légales et réglementaires (y.c. eurocompatibilité)

Pas d'autres modifications légales que celles proposées dans les projets de loi.

En cas d'adoption du projet de modification de la LVLEg proposé dans le sens de la motion, le RLMP-VD préciserait les modalités d'application du nouvel art. 8 al. 2 let. k LMP-VD, et en particulier le fait que les soumissionnaires doivent mettre en copie les résultats de Logib dans leur dossier de soumissions.

L'art. 44 RLMP-VD serait complété d'un alinéa 4 dans ce sens que la commission de contrôle prévue par la LVLEg est l'instance compétente pour contrôler le respect de l'égalité entre hommes et femmes par les soumissionnaires.

Le Règlement d'application de la loi sur les subventions (RLSubv) précisera les modalités d'application du nouvel art. 3bis LSubv.

3.5.2 Financières (budget ordinaire, charges d'intérêt, autres)

3.5.2.1 Commission de contrôle

L'instance de contrôle désignée par les projets de loi modifiant la LMP-VD et la LSubv est une commission dont les membres seront des représentants des partenaires sociaux ainsi que de différents services. Toutefois, au vu du volume très important de vérifications à effectuer (puisque'il s'agit de la totalité des entreprises adjudicataires ou des entités subventionnées), des implications financières sont à prévoir, essentiellement sous la forme de coûts de personnel, précisés au point 3.5.4. Une part du travail pourrait devoir être mandatée à l'externe, en particulier pour des dossiers complexes nécessitant un appui auprès de bureaux experts.

Les coûts induits par le personnel supplémentaire nécessaire à un dispositif de contrôle systématique s'élèvent à CHF 306'702.-, soit 2 ETP.

Le coût des mandats externes dépassera les disponibilités des différents services impliqués. Un montant de CHF 75'000.- annuels doit dès lors être prévu.

3.5.2.2 Autres services

Le contrôle de l'égalité au sein de l'Administration cantonale vaudoise, comme auprès des soumissionnaires ou des entités subventionnées n'entraîne aucune incidence financière supplémentaire, dans la mesure où il s'inscrit dans le cadre général des missions des différents services touchés.

L'examen des conditions de participation auprès des soumissionnaires, comme le contrôle du respect des conditions d'octroi des subventions, entre déjà dans les attributions des différents services de l'Etat.

3.5.2.3 Application de l'art. 163 al. 2 Cst-VD

Le Conseil d'Etat considère que les projets de loi proposés dans l'EMPL engendrent des charges qui peuvent être qualifiées – partiellement en tout cas – de nouvelles, au sens de l'art. 163 al 2 Cst-VD. En effet, leur principe, leur ampleur et le moment où elles peuvent être engagées ne sauraient être considérés comme étant totalement imposés par une disposition légale en vigueur ou par l'exécution d'une tâche publique préexistante.

Cela étant, l'art. 163 Cst-VD ne s'applique qu'aux projets de loi présentés par le Conseil d'Etat lui-même, ce qui exclut les initiatives parlementaires et populaires sur lesquelles le Conseil d'Etat ne présente qu'un préavis. Ce principe peut, dans certains cas, être étendu aux projets résultant de motions, dans la mesure où ceux-ci ne font que retranscrire la volonté de la ou du motionnaire, tant sur le fond du projet que sur les dépenses qu'il engendre.

Ainsi, à titre exceptionnel, on peut admettre que lorsque la motion est contraignante à la fois pour le principe d'une dépense, pour sa quotité et pour le moment auquel elle doit être engagée, le projet de loi y relatif est en fait proposé par le Grand Conseil et non par le Conseil d'Etat, ce qui libère celui-ci de son obligation de présenter des mesures compensatoires en cas de charges nouvelles.

En l'espèce, le Conseil d'Etat observe que les charges engendrées par les projets de loi ne vont pas au-delà des exigences de la motionnaire tant sur le principe que sur la quotité et le moment.

Par conséquent, et bien que les charges engendrées par les projets résultant de la motion puissent être qualifiées de nouvelles au sens de l'art. 163 al. 2 Cst-VD, le Conseil d'Etat estime qu'il n'est pas soumis à l'obligation de présenter simultanément des mesures compensatoires.

3.5.3 Conséquences en termes de risques et d'incertitude sur les plans économique et financier

Il pourrait résulter du contrôle des entités subventionnées que certaines d'entre elles sollicitent une augmentation ponctuelle de la subvention étatique pour couvrir les frais engendrés par la démarche de contrôle visant à fournir la preuve du respect de l'égalité salariale. Toutefois, on peut aussi estimer que le coût de la démarche sera absorbé par le budget ordinaire de l'entité. Il est donc totalement impossible, en l'état, de chiffrer les impacts financiers d'une telle démarche sur l'ensemble des subventions octroyées par l'Etat de Vaud. Toutefois, comme il l'a été indiqué, des subventions peuvent être demandées au Bureau fédéral de l'égalité lorsque le contrôle nécessite l'aide d'un-e spécialiste externe.

3.5.4 Personnel

3.5.4.1 Commission de contrôle

Le projet tel que découlant de la motion, soit avec un contrôle systématique des marchés publics et des subventionnements, engendre essentiellement des coûts de personnel. Il sera nécessaire de bénéficier de 2 ETP d'une collaboratrice ou d'un collaborateur spécialiste dans les analyses statistiques de l'égalité salariale. L'ancrage de ces postes dans l'organigramme de l'Etat restera à déterminer.

Cela représente un coût total brut employeur d'environ CHF 306'702.- par année, comprenant l'ensemble des charges sociales (AVS, AC, allocations familiales, caisse de pension, accident, etc.).

3.5.4.2 Autres services

Les tâches découlant du contrôle de l'égalité seront absorbées par les effectifs actuels.

3.5.5 Communes

Les communes, en tant que pouvoir adjudicateur, devront prévoir des mesures de contrôle de l'égalité de traitement auprès des soumissionnaires. Elles pourront, à cette fin, solliciter la commission de contrôle pour vérifier les autocontrôles fournis par l'ensemble des soumissionnaires.

3.5.6 Environnement, développement durable et consommation d'énergie

Le projet de loi résultant de la motion va dans le sens du développement durable. Il répond ainsi à l'engagement de l'Etat de Vaud pour le développement durable (Agenda 21) figurant dans le programme de législature :

Objectif n° 4 : Intégration de chacun dans la société et le monde du travail.

Il est essentiel, pour la cohésion du canton, que chacun puisse trouver un travail lui permettant de subvenir à ses besoins. Pour cela, il faut une économie diversifiée, et les conditions-cadres permettant notamment aux parents de concilier vie familiale et professionnelle, ainsi que la promotion des principes d'égalité des droits et d'égalité des chances, notamment entre les hommes et les femmes.

3.5.7 Programme de législature (conformité, mise en œuvre, autres incidences)

Mesure 3.4. Favoriser le bon équilibre du marché du travail et lutter contre ses distorsions, prévenir les risques d'exclusion sociale et professionnelle, promouvoir l'égalité des genres :

- Promouvoir l'égalité des genres par des actions de sensibilisation orientées en particulier vers l'égalité salariale.

Mesure 5.2. Faire de l'Etat un employeur de référence pour une fonction publique efficace :

- Garantir l'égalité entre hommes et femmes (par des mesures salariales et d'organisation : places d'accueil pour les enfants des collaborateurs, télétravail, etc.) ; favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes de l'administration, y compris à celles des Hautes Ecoles (professorat), par

des mesures incitatives et au besoin au moyen d'objectifs chiffrés.

3.5.8 Loi sur les subventions (application, conformité)

Attribution des subventions conforme au droit supérieur.

3.5.9 Constitution (conformité, mise en oeuvre, autres incidences)

Mise en application de l'art. 10 de la Constitution cantonale :

Art.10 Egalité

¹Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.

²Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son état civil, de son mode de vie, de son patrimoine génétique, de son aspect physique, de son handicap, de ses convictions ou de ses opinions.

³La femme et l'homme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail.

⁴La femme et l'homme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

3.5.10 Plan directeur cantonal (conformité, mise en oeuvre, autres incidences)

Néant.

3.5.11 RPT (conformité, mise en oeuvre, autres incidences)

Néant.

3.5.12 Simplifications administrative

Néant.

3.5.13 Autres

Néant.

3.6 CONSEQUENCE DU CONTRE-PROJET A LA MOTION FREYMOND CANTONE ET DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA MOTION LENA LIO

3.6.1 Légales et réglementaires (y.c. eurocompatibilité)

Pas d'autres modifications légales que celles proposées par le contre-projet.

3.6.2 Financières (budget ordinaire, charges d'intérêt, autres)

3.6.2.1 Commission de contrôle

Le contre-projet proposé n'engendre pas de coûts supplémentaires. La charge de travail pourra être absorbée par les ressources disponibles et les éventuels mandats externes pour mener à bien les contrôles par les budgets ordinaires.

3.6.2.2 Autres services

Aucune.

L'examen des conditions de participation auprès des soumissionnaires entre déjà dans les attributions des différents adjudicateurs. C'est également le cas pour les services de l'Etat allouant des subventions.

3.6.2.3 Application de l'art. 163 al. 2 Cst-VD

En l'espèce, le Conseil d'Etat observe que le contre-projet n'engendre pas de coûts supplémentaires.

3.6.3 Conséquences en terme de risques et d'incertitude sur les plans économique et financier

Néant.

3.6.4 Personnel

3.6.4.1 Commission de contrôle

La mise en oeuvre du contre-projet sera assurée par le personnel actuel des différents services impliqués.

3.6.4.2 Autres services

Les tâches découlant du contrôle de l'égalité seront absorbées par les effectifs actuels.

3.6.5 Communes

Les communes, en tant que pouvoir adjudicateurs soumis au droit vaudois des marchés publics, pourront interroger la base de données en ligne sécurisée mise en place par la commission de contrôle pour savoir si une entreprise ou entité a fait l'objet d'un contrôle et quel en a été le résultat.

3.6.6 Environnement, développement durable et consommation d'énergie

Le projet de loi résultant de la motion va dans le sens du développement durable. Il répond ainsi à l'engagement de l'Etat de Vaud pour le développement durable (Agenda 21) figurant dans le programme de législature :

Objectif n° 4 : Intégration de chacun dans la société et le monde du travail.

Il est essentiel, pour la cohésion du canton, que chacun puisse trouver un travail lui permettant de subvenir à ses besoins. Pour cela, il faut une économie diversifiée, et les conditions-cadres permettant notamment aux parents de concilier vie familiale et professionnelle, ainsi que la promotion des principes d'égalité des droits et d'égalité des chances, notamment entre les hommes et les femmes.

3.6.7 Programme de législature (conformité, mise en oeuvre, autres incidences)

Mesure 3.4. Favoriser le bon équilibre du marché du travail et lutter contre ses distorsions, prévenir les risques d'exclusion sociale et professionnelle, promouvoir l'égalité des genres :

- Promouvoir l'égalité des genres par des actions de sensibilisation orientées en particulier vers l'égalité salariale.

Mesure 5.2. Faire de l'Etat un employeur de référence pour une fonction publique efficace :

- Garantir l'égalité entre hommes et femmes (par des mesures salariales et d'organisation : places d'accueil pour les enfants des collaborateurs, télétravail, etc.) ; favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes de l'administration, y compris à celles des Hautes Ecoles (professorat), par des mesures incitatives et au besoin au moyen d'objectifs chiffrés.

3.6.8 Constitution (conformité, mise en oeuvre, autres incidences)

Mise en application de l'art. 10 de la Constitution cantonale :

Art.10 Egalité

¹Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.

²Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son état civil, de son mode de vie, de son patrimoine génétique, de son aspect physique, de son handicap, de ses convictions ou de ses opinions.

³La femme et l'homme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail.

⁴La femme et l'homme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

3.6.9 Plan directeur cantonal (conformité, mise en oeuvre, autres incidences)

Néant.

3.6.10 RPT (conformité, mise en oeuvre, autres incidences)

Néant.

3.6.11 Simplifications administratives

Néant.

3.6.12 Autres

Néant.

3.7 CONCLUSION

Au vu de ce qui précède, le Conseil d'Etat a l'honneur de proposer au Grand Conseil:

I. de prendre acte de la réponse à la motion Fabienne Freymond Cantone demandant de mieux faire respecter l'égalité entre les femmes et les hommes.

II. de prendre acte de la réponse à la motion Lena Lio et consorts - Pour des subventions cantonales respectueuses de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

III. de ne pas entrer en matière sur les projets de lois modifiant la loi sur les marchés publics (LMP-VD) et la loi sur les subventions (LSubv) introduisant un contrôle systématique.

IV. d'entrer en matière et d'adopter le projet de loi modifiant la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers).

V. d'entrer en matière et d'adopter, en guise de contre-projet à la motion Freymond Cantone et en guise de réponse à la motion Lena Lio, le projet de loi modifiant la loi sur les subventions (LSubv) et le projet de loi modifiant la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg) permettant un contrôle ponctuel.

4 RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT SUR LA MOTION MICHÈLE GAY VALLOTTON ET CONSORTS VISANT À GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES PAR LE BIAIS D'UNE COMMISSION TRIPARTITE

4.1 RAPPEL DE LA MOTION

Le 14 juin 2011, la députée Michèle Gay Vallotton a déposé au Grand Conseil une motion "visant à garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes par le biais d'une commission tripartite", laquelle a été développée le 21 juin 2011:

Les commissions tripartites sont chargées de contrôler dans chaque canton les salaires et les conditions de travail. Cette organisation est entrée en force dans le cadre des mesures d'accompagnement à l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'Union européenne. La loi sur l'emploi du 5 juillet 2005 institue la commission tripartite vaudoise et le règlement d'application du 7 décembre 2005 en précise les attributions, la composition et le fonctionnement. Cette commission est composée de représentant-e-s de l'Etat, des employeurs et des employé-e-s. Sa principale mission est l'observation générale du marché du travail ; en 2010, elle a contrôlé plus de 2200 entreprises dans le canton de Vaud. Pour permettre ce travail, les inspecteurs ont accès aux informations telles que les certificats de salaire ; la commission tripartite établit le plan d'action annuel de ces contrôles et elle est saisie des situations problématiques. La qualité du travail de cette commission est

aujourd'hui unanimement reconnue et s'avère nécessaire.

Dans les faits, la surveillance générale du marché du travail correspond à garantir dans chaque région de Suisse l'application du principe d'un "même salaire pour un travail identique effectué au même endroit". Or, dans le canton de Vaud, le salaire des femmes est en moyenne de 17,2% inférieur à celui des hommes. Lorsqu'elles occupent un poste de cadre, cet écart augmente à 21,3%. Si la loi sur l'égalité prévoit des dispositions pour permettre aux personnes discriminées de faire valoir leurs droits, force est de constater plus de 15 ans après son entrée en vigueur que le dispositif ne remplit pas toutes nos attentes. Pour la première fois depuis l'introduction de la loi sur l'égalité (LEg) en 1996, la différence de salaire entre hommes et femmes a augmenté fin 2009. Ces constats contredisent clairement le principe constitutionnel de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Il convient dès lors de renforcer la garantie de son application et de prendre des mesures pour que l'égalité salariale devienne une réalité.

Pour atteindre cet objectif, nous demandons par la présente motion que la surveillance tripartite du marché du travail soit étendue à la lutte contre la discrimination salariale en fonction du sexe. Les inspecteurs du marché du travail qui ont accès aux comptabilités salariales pourront ainsi également oeuvrer en vue de garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes. Des outils mis en place par le Bureau fédéral de l'égalité sont désormais à disposition de ces inspecteurs. Ce travail peut, à notre avis, être effectué par la commission tripartite chargée des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ou par une structure tripartite dévolue exclusivement à la garantie de l'égalité salariale.

Je souhaite développer et demande le renvoi de cette motion à une commission.

Cheseaux-sur-Lausanne, le 14 juin 2011 (signé) Michèle Gay Vallotton

4.1.1 Prise en considération de la motion

La motion a été renvoyée à une commission le 21 juin 2011, suite à des débats nourris au Grand Conseil. La séance de commission a eu lieu le 15 septembre 2011. Le rapport favorable de la commission a été communiqué au Grand Conseil dans sa séance du 21 février 2012. Le Grand Conseil a renvoyé la motion au Conseil d'Etat.

4.1.2 Procédure de traitement de la motion

4.1.2.1 Loi sur le Grand Conseil (LGC) - art. 126

La motion est une proposition soumise au Grand Conseil chargeant le Conseil d'Etat de présenter un projet de loi ou de décret (art. 120 LGC). Selon l'art. 126 al. 1 LGC, une fois que la motion est acceptée par le Grand Conseil, elle est impérative pour le Conseil d'Etat, qui doit présenter un projet de loi stricto sensu dans le sens demandé.

Les motions peuvent indiquer expressément les lois à modifier. Dans le cas contraire, et dans le but d'identifier avec exactitude les lois concernées, le Conseil d'Etat doit faire un travail d'exégèse des différents documents à sa disposition, afin de déterminer la volonté de la ou du motionnaire. Outre les propositions de modifications légales demandées, le Conseil d'Etat peut, dans sa réponse à la motion, proposer au Grand Conseil un contre-projet (art.126 al 2 LGC) ou demander au Grand Conseil de ne pas entrer en matière sur le projet.

4.1.2.2 Groupe de travail

Le Conseil d'Etat a confié le traitement de la motion au Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH), avec l'appui du Service de l'emploi (SDE).

4.2 ETAT DES LIEUX

4.2.1 Au niveau fédéral

Lors des débats au Parlement fédéral au sujet de la LEg, le législateur a décidé de privilégier un contrôle individuel et privé par les employé·e·s de la LEg et a ainsi volontairement écarté l'idée de doter le Bureau fédéral de l'égalité (BFEG) d'un pouvoir de contrôle.

A la suite de la motion 02.3142 du 22 mars 2002 de Madame la députée Vreni Hubmann, transformée en postulat, le Conseil fédéral s'est déclaré prêt à examiner la demande de la motionnaire dans le cadre d'une évaluation approfondie de l'efficacité de la loi sur l'égalité.

Le rapport de la communauté de travail mandatée, rendu en 2006, recommandait alors déjà "de doter des autorités publiques de compétences d'investigation et d'intervention" (p. 3091s.) qui permettraient "des contrôles plus systématiques et les entreprises seraient en mesure de régler d'éventuels problèmes de discrimination avant d'être sanctionnées" (p. 3092). Toutefois, la communauté de travail a constaté que la mise en place et le fonctionnement d'une telle institution impliquerait des changements que "le Conseil fédéral estime [...] actuellement politiquement inopportun d'envisager" (p. 3092).[1]

La question n'a depuis cessé d'être soulevée.[2]

Par ailleurs, il convient de relever que le Conseil fédéral a inscrit à son programme de législature 2015-2019 un objectif relatif à l'égalité des sexes.

Afin d'aller de l'avant dans la mise en œuvre de la LEg et le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le Conseil fédéral a confié au Bureau fédéral de l'égalité la réalisation d'une étude sur les instruments de contrôle étatique pour la réalisation de l'égalité salariale.

Cette nouvelle étude comportait deux volets. Un premier volet juridique avec une grande partie consacrée au droit comparé (ce volet est confié à l'Institut suisse de droit comparé de l'Université de Lausanne) ainsi qu'un volet économique (confié à la société Interface et à l'Université de Berne).[3]
[4]

Le bilan final du projet pilote de "Dialogue sur l'égalité des salaires" ayant montré que les démarches volontaires des employeurs ne constituaient pas un outil suffisant pour réaliser l'égalité salariale, le Conseil fédéral a décidé le 22 octobre 2014 de prendre de nouvelles mesures. En novembre 2015, il a présenté un projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui prévoit d'obliger les employeurs à procéder régulièrement à une analyse des salaires de leurs entreprises. L'avant-projet de modification a été mis en consultation jusqu'en mars 2016.[5]

[1] Rapport relatif à l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité en exécution de la motion Vreni Hubmann 02.3142, transmise par le Conseil national sous la forme de postulat le 21 juin 2002 (FF 2006 3061) et débats à ce sujet au Conseil national (BO CN 2007 126 et suivants).

[2] Garantir l'égalité salariale par le biais des commissions tripartites (Initiative parlementaire 12.443), Egalité salariale. Création d'une autorité habilitée à investiguer et à tenter une action (Initiative parlementaire 11.445), Création d'une commission indépendante chargée de réaliser l'égalité salariale (Initiative parlementaire 11.404).

[3] Institut suisse de droit comparé, Avis sur les mesures étatiques en matière de discrimination salariale hommes-femmes en droit allemand, anglais, australien, autrichien, belge, canadien, danois, espagnol, français, italien, luxembourgeois, néerlandais, suédois et en droit des Etats-Unis, septembre 2013.

[4] Müller, Franziska, Itin, Ariane, Schwenkel, Christof, Wytttenbach, Judith et Adrian Ritz, Instruments étatiques de contrôle et de mise en application permettant de réaliser l'égalité des salaires, octobre 2013.

[5] Office fédéral de la justice (OFJ), Rapport explicatif sur l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg), 2015.

4.2.2 Au niveau cantonal

A ce jour, aucun canton n'a légiféré sur la surveillance du respect de l'égalité salariale et de l'application de la LEg par les entreprises privées.

Les cantons ayant décidé de procéder à un contrôle l'ont instauré par le biais du contrôle des marchés publics et/ou des subventions.

4.3 LOIS CONCERNEES

4.3.1 Loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp)

La loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp) traite à ses articles 6 et 7 de la Commission cantonale tripartite pour l'emploi, laquelle a pour devoir de formuler des propositions au Conseil d'Etat sur toutes les questions liées au marché du travail et à la politique de l'emploi. L'énumération des domaines faisant suite aux lettres a à g de l'article 7 ne comprend pas expressément l'égalité (salariale) entre les femmes et les hommes, mais il ne s'agit pas d'une énumération exhaustive. La discrimination (salariale) entre les femmes et les hommes pourrait être comprise sous la lettre g) "la lutte contre toute forme de discriminations dans le domaine de l'emploi".

Toutefois, ce sont les commissions tripartites cantonales ALCP de l'art. 68 LEmp que la motion met en avant et sur lesquelles la motionnaire a insisté pendant les débats.

La Commission tripartite cantonale de l'art 68 LEmp a été instituée suite à l'Accord sur la libre circulation des personnes avec l'Union européenne comme mesure d'accompagnement au sens de l'art. 360b al. 1 CO.

La composition, les attributions et les modalités de fonctionnement de la commission tripartite cantonale ALCP sont définies dans le Règlement d'application de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (REmp) aux art. 32 et suivants.

4.3.2 Loi du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg)

L'art. 4 LVLEg donne au Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes la mission générale d'encourager la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et de s'employer à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte.

A cet effet, l'al. 2 de l'art. 4 LVLEg lui permet de mettre sur pied et de coordonner des mesures actives en vue d'encourager l'égalité, et lui donne compétence de réaliser toutes autres tâches confiées par le Conseil d'Etat en vue de la promotion de l'égalité.

4.4 REPOSE A LA MOTION

La motion demande une surveillance tripartite afin de lutter contre la discrimination salariale en fonction du sexe.

Après avoir détaillé les circonstances de l'entrée en force des commissions tripartites dans le cadre des mesures d'accompagnement à l'accord de la libre circulation des personnes avec l'Union européenne, la motion donne comme exemple de surveillance le travail effectué par ces commissions tripartites cantonales ALCP, lesquelles, de par leur rôle de contrôle du dumping salarial, sont dotées de pouvoirs d'enquête et d'investigation qui leur permettent notamment de solliciter des employeurs la transmission de documents salariaux concernant leur personnel.

Il ne ressort pas de manière évidente de la motion si ce sont justement les commissions tripartites

cantonales ALCP, la Commission cantonale tripartite pour l'emploi (art. 6 LEmp) ou une Commission à créer qui devrait être dotée de cette nouvelle tâche de surveillance, laquelle n'est pas non plus déterminée (proposition, enquête, décision ou encore sanction).

Ni le texte de la motion ni les débats intervenus en commission et au Grand Conseil ne permettent de déterminer clairement quelles compétences précises l'organisme nouvellement chargé de lutter contre les discriminations salariales entre femmes et hommes devrait avoir si ce n'est par la comparaison aux commissions tripartites, impliquant au moins la compétence d'enquêter (d'office ou sur dénonciation) dans les entreprises et d'exiger de leur part la production des pièces utiles.

4.4.1 Les commissions tripartites ALCP

Ainsi qu'il l'a déjà été rappelé, les commissions tripartites ALCP ont été instituées à titre de mesure d'accompagnement de l'Accord sur la libre circulation des personnes par l'adoption de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét) et les art. 360a à 360f du Code des obligations (CO).

En effet, le pouvoir de contrôle des commissions tripartites ALCP est défini d'une part à l'art. 360b al. 5 CO et d'autre part à l'art. 7 al. 2 à 4 de la loi sur les travailleurs détachés du 8 octobre 1999 (LDét).

L'al. 5 de l'art. 360b CO, lequel fonde les commissions tripartites ALCP, précise que pour mener à bien leurs tâches, "les commissions tripartites ont, dans les entreprises, le droit d'obtenir des renseignements et de consulter tout document nécessaire à l'exécution de l'enquête".

L'art. 7 al. 2 à 4 LDét précise également les modalités du contrôle : "Sur demande, l'employeur remet aux organes visés à l'al. 1 tous les documents attestant que les conditions de travail et de salaire des travailleurs sont respectées. Ces documents doivent être présentés dans une langue officielle. Si les documents nécessaires ne sont pas ou plus disponibles, l'employeur doit établir le respect des dispositions légales à moins qu'il ne puisse démontrer qu'il n'a commis aucune faute dans la perte des pièces justificatives. L'employeur doit accorder en tout temps aux organes de contrôle le libre accès au lieu de travail et aux locaux administratifs".

Il ressort du droit fédéral que les commissions tripartites ALCP ne peuvent faire usage de leurs pouvoirs que dans la lutte contre la sous-enchère salariale, au sens où l'art. 360a CO entend cette notion.

La lutte contre les discriminations salariales entre femmes et hommes n'est pas un domaine dans lequel les commissions tripartites cantonales ALCP sont appelées à intervenir au titre des mesures de surveillance de la mise en oeuvre de la libre circulation, si ce n'est très incidemment.

Il n'est pas possible de s'appuyer sur les pouvoirs d'investigation dont disposent déjà les commissions tripartites ALCP en vertu du droit fédéral et de se contenter de leur donner une finalité supplémentaire.

En effet, le droit fédéral ne réserve pas aux cantons la possibilité d'étendre le champ d'action des commissions tripartites ALCP.

Puisque la motion ne s'arrête pas sur les commissions tripartites ALCP, il semble dès lors préférable et moins compliqué d'envisager une solution fondée sur l'intervention d'un organisme régit par le seul droit cantonal.

4.4.2 Organismes de droit cantonal

4.4.2.1 Commission cantonale tripartite pour l'emploi ou commission de contrôle ad hoc

La motion suggère la création d'une structure tripartite dévolue exclusivement à la garantie de l'égalité salariale ou de doter une structure déjà existante de cette tâche dans les limites de compétences du canton.

Sous réserve pour le canton de pouvoir légiférer librement en la matière, deux possibilités semblent

s'offrir quant à l'organisme pouvant effectuer ce contrôle.

Premièrement, la Commission cantonale tripartite pour l'emploi. En l'état, elle a pour fonction d'émettre des propositions au Conseil d'Etat. L'égalité salariale entre dans les questions qu'elle aborde au sens de l'art. 7 al. 1 let. g LEmp : "la lutte contre toute forme de discrimination dans le domaine de l'emploi".

Il faut relever qu'elle n'a toutefois aucun pouvoir d'investigation et n'est pas spécialisée dans les questions relevant de l'égalité salariale et dans l'application de la LEg.

L'autre solution serait d'attribuer ce pouvoir de contrôle à une entité de l'Etat créée à cette fin, telle que par exemple la commission prévue au point 3.4.1.1 du présent exposé des motifs, dans le cadre du contre-projet à la motion Freymond Cantone et réponse à la motion Lio.

4.4.2.2 Compétence du Canton pour légiférer

Afin de pouvoir édicter la LEg, la Confédération a fondé sa compétence en matière d'égalité salariale sur trois dispositions en plus de l'ancien art. 2 al. 2 aCst (actuellement art. 8 al. 3 Cst) :

- l'art. 64 aCst. (auquel correspond l'art. 122 Cst), lui conférant le pouvoir de légiférer dans le domaine du droit civil, comprenant les rapports de travail de droit privé ;
- l'art. 34ter aCst. (auquel correspond l'art. 110 Cst), lui permettant d'adopter des lois visant à la protection des travailleurs du secteur privé comme du secteur public ;
- enfin, l'art. 85 aCst. (remplacé aujourd'hui par l'art. 173 Cst), fondant la compétence de l'Assemblée fédérale pour régler le statut du personnel fédéral.

Ces dispositions ont permis de rédiger un dispositif légal de protection contre les discriminations et de mise en œuvre de l'égalité salariale qui puisse trouver application tant dans les entreprises privées que dans le secteur public.

Bien que la question d'un contrôle de l'égalité par le Bureau fédéral ait été débattue au Parlement fédéral, il a finalement été décidé de laisser le contrôle de l'application de la LEg, du moins dans le secteur privé, à l'initiative personnelle des personnes concernées. Il appartient donc aux victimes de discrimination (ou de harcèlement sexuel) d'agir pour faire valoir leur droit en justice si elles ne peuvent trouver réparation par un règlement à l'amiable de la discrimination dont elles sont victimes. Il s'agit ainsi non pas d'un défaut d'initiative des autorités fédérales, mais bien de la conséquence d'une décision politique.

Il convient de relever qu'en ce qui concerne la réalisation de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour les salarié-e-s du secteur public cantonal et communal, la Confédération ne semble pas avoir prétendu déterminer de manière exhaustive les moyens contraignants pour atteindre l'objectif de la LEg. Ainsi il est possible pour les collectivités publiques d'aller plus loin dans la protection et la mise en œuvre que ce qui est prévu dans la LEg qui ne prévoit pour le secteur public que des normes minimales.

En revanche, il n'en va pas de même pour le secteur privé. En effet, ainsi qu'il l'a été dit, le législateur fédéral a volontairement écarté la possibilité d'un contrôle institutionnel des entreprises privées. Il apparaît donc que le Parlement fédéral entendait régler dans la loi de façon complète la question des moyens d'actions à disposition des salarié-e-s du secteur privé. Il peut donc être juridiquement soutenu que la LEg se montre exclusive de toute intervention complémentaire des cantons dans le domaine privé en vertu du principe de primauté du droit fédéral (art. 49 al. 1 Cst).

De plus, même dans l'hypothèse où le canton n'aurait pas perdu toute compétence législative résiduelle, il se pourrait aussi qu'en créant l'organisme prévu par la motion, il agisse d'une manière contraire au sens ou à l'esprit du droit fédéral, lequel opte pour une approche libérale des relations de travail de droit privé, dans laquelle les immixtions d'autorités administratives sont l'exception, non la

règle. Dans ces conditions, sachant qu'il est difficile de prononcer un jugement catégorique en la matière car les problèmes d'interprétation de la volonté de l'Assemblée fédérale peuvent par nature aboutir à des solutions divergentes, il existe un risque indéniable que l'Etat de Vaud viole le principe de primauté du droit fédéral (art. 49 Cst) en légiférant dans le sens voulu par la motion, si l'on retient que cette dernière tend à l'octroi de compétences d'investigation et d'intervention étendues à la commission choisie pour lutter contre les inégalités salariales entre femmes et hommes.

Toutefois, tenu par l'art. 126 al. 1 LGC, un projet prévoyant une surveillance du respect de l'égalité salariale au sens de la LEg est proposé.

Afin d'éviter les difficultés en lien avec la création d'une nouvelle structure et pour optimiser les compétences déjà présentes au sein de l'ACV, le projet prévoit de confier ce contrôle à la Commission de contrôle mise en place dans le cadre du projet comme du contre-projet à la motion Freymond Cantone.

Toutefois, si cette option devait être retenue, il conviendrait de modifier la réponse à la motion Freymond Cantone de telle sorte que la précision des marchés publics et des subventions soit supprimées afin que la disposition ait une portée générale pour toutes les entreprises.

4.5 PREAVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat souligne le risque important en l'espèce de légiférer dans un domaine qui pourrait présenter une violation du principe de primauté du droit fédéral.

Le Conseil d'Etat est d'avis qu'il convient de surseoir à se prononcer sur une modification telle que prévue dans le projet, laquelle dépasse la compétence législative cantonale.

Il apparaît plus pertinent de commencer par un contrôle ponctuel du respect de la LEg dans les entreprises privées par le biais des marchés publics et des subventions. Le dispositif prévu au chapitre 3.4. du présent exposé des motifs en tant que contre-projet à la motion Freymond Cantone et réponse à la motion Lio s'inscrit dans l'esprit de la motion Gay Vallotton en instituant une commission de contrôle qui procédera au contrôle du respect de l'égalité salariale dans des entreprises du secteur privé, en tant qu'adjudicataires d'un marché public vaudois. L'intégration prévue des partenaires sociaux dans le processus de contrôle respecte également l'esprit de la motion qui souhaitait voir se créer des commissions tripartites. Le Conseil d'Etat considère que la perspective de tels contrôles contribuera à initier, parmi les entreprises qui déposent des soumissions pour des marchés publics vaudois dans un premier temps, une dynamique favorable d'autocontrôle et de mise en conformité aux dispositions constitutionnelles et légales sur l'égalité.

Cette approche permettra à l'Etat, à travers la commission de contrôle des marchés publics et des subventions, de mettre en place une procédure fiable et efficiente avec un engagement de moyens financiers et de ressources en personnel modeste. La méthode et les processus employés seront ainsi éprouvés. Sur cette base, le champ d'action pourra être étendu en direction d'un contrôle plus général si celui-ci devait être rendu possible par le droit fédéral.

Le Conseil d'Etat propose donc au Grand Conseil de ne pas entrer en matière sur la Motion Gay Vallotton, mais d'adopter le contre projet à la Motion Freymomd Cantone qui institue une Commission de contrôle de l'égalité salariale dans les procédures de marchés publics et de subventions.

4.6 RESUME DE LA MOTION – PREAVIS DU CONSEIL D'ETAT

	Réponse à la motion Gay Vallotton	Préavis du Conseil d'Etat
LVLEg	Nouvel article 4b La Commission tripartite contrôle l'égalité salariale au sein des entreprises vaudoises.	Non entrée en matière

4.7 CONSEQUENCES DU PROJET DE LOI REpondant A LA MOTION

4.7.1 Légales et réglementaires (y.c. eurocompatibilité)

Pas d'autres modifications légales que celle proposée dans le projet de loi.

4.7.2 Financières (budget ordinaire, charges d'intérêt, autres)

4.7.2.1 Commission de contrôle

Le projet tel que découlant de la motion, soit avec un contrôle systématique des marchés publics et des subventionnements, engendre essentiellement des coûts de personnel. Il sera nécessaire de bénéficier de 2 ETP d'une collaboratrice ou d'un collaborateur spécialiste dans les analyses statistiques de l'égalité salariale. L'ancrage de ces postes dans l'organigramme de l'Etat restera à déterminer.

Cela représente un coût total brut employeur d'environ CHF 306'702.- par année, comprenant l'ensemble des charges sociales (AVS, AC, allocations familiales, caisse de pension, accident, etc.).

La Commission de contrôle ad hoc désignée par les projets de loi modifiant la LVLEg devra pouvoir s'appuyer sur des ressources spécifiques. Le projet tel que découlant de la motion engendre donc essentiellement des coûts de personnel, précisés au point 4.7.4.1. On estime aussi qu'une part du travail pourrait devoir être mandatée à l'externe, en particulier pour des dossiers complexes nécessitant un appui auprès de bureaux experts, pour un montant d'environ CHF 5'000.- par entreprise, soit environ CHF 75'000.- par an.

Les coûts induits sont les suivants : 2 postes de travail CHF 306'702.- et mandats CHF 75'000.-.

4.7.2.2 Autres services

Aucune.

La participation des autres services à la commission de contrôle de l'égalité au sein des entreprises sera assurée avec les ressources existantes.

4.7.2.3 Application de l'art. 163 al. 2 Cst-VD

Le Conseil d'Etat considère que les projets de lois proposés dans l'EMPL engendrent des charges qui peuvent être qualifiées – partiellement en tout cas – de nouvelles, au sens de l'art. 163 al. 2 Cst-VD. En effet, leur principe, leur ampleur et le moment où elles peuvent être engagées ne sauraient être considérés comme étant totalement imposés par une disposition légale en vigueur ou par l'exécution d'une tâche publique préexistante.

Cela étant, l'art. 163 Cst-VD ne s'applique qu'aux projets de loi présentés par le Conseil d'Etat lui-même, ce qui exclut les initiatives parlementaires et populaires sur lesquelles le Conseil d'Etat ne présente qu'un préavis. Ce principe peut, dans certains cas, être étendu aux projets résultant de motions, dans la mesure où ceux-ci ne font que retranscrire la volonté de la ou du motionnaire, tant sur le fond du projet que sur les dépenses qu'il engendre.

Ainsi, à titre exceptionnel, on peut admettre que lorsque la motion est contraignante à la fois pour le principe d'une dépense, pour sa quotité et pour le moment auquel elle doit être engagée, le projet de loi

y relatif est en fait proposé par le Grand Conseil et non par le Conseil d'Etat, ce qui libère celui-ci de son obligation de présenter des mesures compensatoires en cas de charges nouvelles.

En l'espèce, le Conseil d'Etat observe que les charges engendrées par les projets de loi ne vont pas au-delà des exigences de la motionnaire tant sur le principe que sur la quotité et le moment.

Par conséquent, et bien que les charges soient nouvelles, le Conseil d'Etat estime qu'il n'est pas soumis à l'obligation de présenter simultanément des mesures compensatoires.

4.7.3 Conséquences en terme de risques et d'incertitude sur les plans économique et financier

Il n'y a pas de risque économique ou financier découlant de l'initiative, si ce n'est la charge financière que représentent les ETP nécessaires à effectuer les contrôles découlant de la motion.

En ce qui concerne les entreprises, il est au contraire avéré que l'inégalité salariale a pour effet de créer un climat de concurrence déloyale entre les entreprises respectueuses de la LEg, et les entreprises ayant une pratique salariale illégale. C'est pourquoi la loi fédérale sur la concurrence déloyale (LCD) interdit les discriminations fondées sur le sexe en tant que pratiques déloyales (art. 7 LCD).

4.7.4 Personnel

4.7.4.1 Commission de contrôle

Le projet tel que découlant de la motion engendre essentiellement des coûts de personnel évalués à 2 ETP de collaboratrices ou de collaborateurs spécialiste dans les analyses statistiques de l'égalité salariale.

Cela représente un coût total brut employeur d'environ CHF 306'702.- par année, comprenant l'ensemble des charges sociales (AVS, AC, allocations familiales, caisse de pension, accident, etc.).

4.7.4.2 Autres services

Les tâches découlant du contrôle de l'égalité ne concernent aucun autre service.

4.7.5 Communes

Les communes ne sont pas concernées par le contrôle à effectuer auprès des entreprises.

4.7.6 Environnement, développement durable et consommation d'énergie

Le projet de loi résultant de la motion va dans le sens du développement durable. Il répond ainsi à l'engagement de l'Etat de Vaud pour le développement durable (Agenda 21) figurant dans le programme de législature.

Objectif n° 4 : Intégration de chacun dans la société et le monde du travail.

Il est essentiel, pour la cohésion du canton, que chacun puisse trouver un travail lui permettant de subvenir à ses besoins. Pour cela, il faut une économie diversifiée, et les conditions-cadres permettant notamment aux parents de concilier vie familiale et professionnelle, ainsi que la promotion des principes d'égalité des droits et d'égalité des chances, notamment entre les hommes et les femmes.

4.7.7 Programme de législature (conformité, mise en oeuvre, autres incidences)

Mesure 3.4. Favoriser le bon équilibre du marché du travail et lutter contre ses distorsions, prévenir les risques d'exclusion sociale et professionnelle, promouvoir l'égalité des genres :

- Promouvoir l'égalité des genres par des actions de sensibilisation orientées en particulier vers l'égalité salariale.

Mesure 5.2 Faire de l'État un employeur de référence pour une fonction publique efficace : Garantir l'égalité entre les hommes et les femmes.

- Garantir l'égalité entre hommes et femmes (par des mesures salariales et d'organisation : places d'accueil pour les enfants des collaborateurs, télétravail, etc.) ; favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes de l'administration, y compris à celles des Hautes Ecoles (professorat), par des mesures incitatives et au besoin au moyen d'objectifs chiffrés.

4.7.8 Loi sur les subventions (application, conformité)

Néant.

4.7.9 Constitution (conformité, mise en oeuvre, autres incidences)

Mise en application de l'art. 10 de la Constitution cantonale :

Art.10 Egalité

¹Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.

²Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son état civil, de son mode de vie, de son patrimoine génétique, de son aspect physique, de son handicap, de ses convictions ou de ses opinions.

³La femme et l'homme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail.

⁴La femme et l'homme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

4.7.10 Plan directeur cantonal (conformité, mise en oeuvre, autres incidences)

Néant.

4.7.11 RPT (conformité, mise en oeuvre, autres incidences)

Néant.

4.7.12 Simplifications administratives

Néant.

4.7.13 Autres

Néant.

4.8 CONCLUSION

Au vu de ce qui précède, le Conseil d'Etat a l'honneur de proposer au Grand Conseil:

I. de prendre acte de la réponse à la motion Michèle Gay Vallotton visant à garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes par le biais d'une commission tripartite.

II. de ne pas entrer en matière sur le projet de loi ci-après, élaboré conformément à la motion précitée.

5 RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU POSTULAT CESLA AMARELLE ET CONSORTS DEMANDANT UNE INTENSIFICATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN POUR L'ÉGALITÉ ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ETAT EN 2004

5.1 RAPPEL DU POSTULAT

Les résultats de l'enquête menée en 1999 par le BEFH en collaboration avec le SCRIS auprès de l'Administration cantonale vaudoise a démontré que la position des femmes à l'Etat est globalement moins bonne que celle des hommes du point de vue des classes de traitement et de la position hiérarchique (malgré des qualifications supérieures) ainsi que de la conciliation travail et famille. A la suite de cette enquête, le Conseil d'Etat a adopté fin 2004 un Plan pour l'égalité dans l'ACV constitué de sept mesures ainsi qu'un règlement (Régal). [1]

En 2009, il ressort qu'une nouvelle étude aurait été mandatée par le BEFH à laquelle un nombre important de collaborateurs de l'Etat a participé. Bien que les résultats de cette étude ne soient pas connus à notre connaissance, certains faits sont connus. Depuis 2004, il semble que les femmes optent toujours davantage pour un travail à temps partiel et que, de leur côté, les hommes exercent toujours davantage le plein temps (le taux d'activité était pourtant déjà de 93,2% en 2002 pour les hommes). Il semble que cette donne ait même empiré au cours de ces dernières années. Pour des raisons qui nous sont inconnues et alors que ces informations relèvent de l'intérêt général, le Conseil d'Etat n'a toujours pas — à notre connaissance — publié les résultats de cette nouvelle étude et n'a pas communiqué ses intentions en la matière.

Entrée en vigueur en 1996, la loi fédérale sur l'égalité (LEg) a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle et interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Toutefois, l'adoption de ces principes ne parvient pas à réduire la ségrégation sexuelle sur le marché du travail, qui reste omniprésente dans de nombreux domaines. A l'heure actuelle, aucune solution n'est apportée aux femmes face aux barrières structurelles dites "dures" de la culture d'entreprise telles que les limites d'âge pour l'accès à des postes supérieurs, l'impossibilité d'interrompre ou de réduire temporairement son activité, la grande disponibilité exigée pour les cadres supposant des obligations familiales réduites, etc. Ces discriminations ne sont pas des restes d'une société patriarcale en voie d'extinction. Elles se construisent et se renforcent à l'ombre des mutations technologiques et des nouvelles formes d'emploi. Les femmes n'ont pas non plus d'emprise directe face aux discriminations dites "douces" telles que le langage sexiste sur les lieux de travail et le report des conceptions patriarcales sur l'ensemble des femmes dans l'entreprise.[2] Le modèle nordique démontre que pour une réalisation effective de l'égalité, il est absolument indispensable de prendre des mesures positives visant à promouvoir l'égalité dans le monde du travail, dans le domaine du droit social et de la famille. Toute l'évolution du droit suédois révèle que ce ne sont pas tant les lois luttant contre les discriminations que les politiques globales positives instituées en faveur de l'égalité, sur le plan matériel, qui contribuent à l'intégration des femmes dans la vie active. Seules des démarches concrètes, actives et volontaristes peuvent permettre une amélioration des conditions de travail des femmes.

Parce que l'Etat est le plus grand employeur du canton et parce que les mesures en faveur des femmes relèvent de l'intérêt général, le Conseil d'Etat est tenu d'agir, surtout s'il détient des informations qui démontrent que la situation ne va pas en s'améliorant. Au vu de ce qui précède et dans le but de concrétiser les normes d'égalité dans la réalité, nous demandons par voie de postulat au Conseil d'Etat l'intensification de la mise en oeuvre du Plan pour l'égalité qu'il a adopté fin 2004, l'établissement de nouveaux objectifs de mixité au sein de l'ACV et la transparence sur les rapports récents décrivant les écarts entre femmes et hommes et les ratio de femmes promues dans l'ACV.

Souhaite développer et demande le renvoi en commission.

Lausanne, le 14 juin 2011 (Signé) Cesla Amarelle et 23 cosignataires

[1] Règlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale vaudoise (Régel) du 23 décembre 2004, RSV 173.63.1. Les sept mesures du Plan pour l'égalité concernent l'aménagement du temps de travail et du modèle d'horaire à l'année, la promotion du temps partiel pour les hommes, l'augmentation de la proportion de femmes aux postes de cadre par des mesures sur l'engagement et la promotion et par la création d'un réservoir de relève féminine, développement des postes partagés "job sharing", mise à jour, analyse et publication des données statistiques sur la situation des femmes dans l'ACV, information sur la politique d'égalité dans l'ACV, rédaction épïcène (directive DRUIDE).

[2] Pour un exemple récent de sexisme au sein de l'administration vaudoise, cf. Police NEWS n° 80 de mai 2011, p. 1, http://reformepolice.ch/uploads/images/newsletters/POLICE_NEWS_08_650px.jpg.

5.2 BREF EXPOSE DU PROBLEME ET DES ENJEUX

L'étude *Conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'administration cantonale vaudoise*, réalisée en 1999 par le SCRIS (devenu STATVD) en collaboration avec le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH), a fourni un état des lieux des situations d'inégalités au sein de l'ACV. Sur la base du rapport d'enquête, le Conseil d'Etat a adopté en 2004 un Règlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Rég. RS 173.63.1) qui précise l'action de l'Etat dans le domaine de l'égalité des chances dans l'administration. Ce faisant, le Conseil d'Etat a exercé la compétence qui lui a été octroyée par le Grand Conseil à l'article 5 alinéa 3 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD) qui prévoit qu'"il définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes".

Pour mémoire, le Conseil d'Etat s'est donné trois tâches afin de réaliser cet objectif. Le Conseil d'Etat veille à :

- garantir l'existence de conditions de travail non discriminatoires ;
- encourager une représentation équitable des deux sexes dans tous les secteurs et à tous les niveaux hiérarchiques ;
- favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales.

A cette occasion, le Conseil d'Etat a chargé le BEFH de proposer des mesures propres à garantir l'égalité des chances et d'assurer, en collaboration avec les services concernés, leur mise en œuvre et leur suivi. La loi sur le personnel prévoit également que le Service du personnel (SPEV) édicte les instructions techniques nécessaires à l'application de la LPers et de ses règlements et s'assure de l'application des normes, notamment aux plans de l'équité et de l'égalité de traitement (article 8 al. 1 let a).

Conjointement à l'adoption du Rég. l'Etat de Vaud s'est doté d'un Plan pour l'égalité comprenant 7 mesures spécifiques : aménagement du temps de travail, temps partiel pour les hommes, augmentation du nombre de femmes cadres, partage du poste de travail, statistiques ventilées par sexe, communication sur le Plan de l'égalité, encouragement de la rédaction épicienne.

Ce Plan a fait l'objet d'un Bilan en 2012 par le BEFH, publié au chapitre 6 du rapport de recherche sur les cadres de l'ACV intitulé *L'égalité parmi les cadres de l'Administration cantonale vaudoise* (ci-après RECADRE), qui montre les avancées réalisées et les domaines qui doivent encore faire l'objet d'une attention particulière.

RECADRE a été menée par une équipe de recherche de l'Université de Lausanne auprès de plus de 1000 cadres de l'administration cantonale entre octobre 2009 et septembre 2010. Selon le mandat du Bureau de l'égalité confié à l'Université de Lausanne (Centre de recherche LINES), l'étude devait :

- mettre à jour les obstacles que rencontrent les cadres (femmes et hommes) au cours de leur trajectoire professionnelle et ceci notamment à partir de leurs perceptions subjectives ;
- distinguer s'ils sont similaires pour les deux sexes et préciser leur nature ;
- dégager les stratégies qu'elles et ils ont mis en place pour tenter de dépasser ces difficultés ;
- identifier les mesures qui peuvent favoriser une égalité dans les faits.

Cette enquête avait en outre pour objectif secondaire d'identifier les éventuelles évolutions de la situation des femmes et des hommes de l'ACV depuis 1999, date de la première enquête auprès de l'ensemble du personnel de la fonction publique vaudoise.

La recherche RECADRE est la première recherche d'ampleur en Suisse romande sur cette catégorie du personnel des administrations publiques sous l'angle de l'égalité.

Les résultats de l'enquête ont été largement diffusés. En substance, on peut y lire que si l'on note une augmentation du nombre de femmes dans les positions de "cadres inférieurs" et "intermédiaires", les

directions des services restent majoritairement en mains masculines.

Il est également constaté que l'annualisation du temps de travail ainsi que le temps partiel masculin sont insuffisamment développés.

Ces différents éléments témoignent du fait que l'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'ACV demande à être poursuivie pour que les objectifs fixés dans la LVLEg et la LPers soient atteints.

La recherche RECADRE montre très clairement que les sept actions proposées dans le Plan de l'égalité de 2004 sont toujours pertinentes.

5.3 PROJETS ACTUELS

5.3.1 Equilibre vie professionnelle et vie privée

En décembre 2010, le Conseil d'Etat avait décidé d'entamer une phase pilote de mise en œuvre du télétravail d'une année dont le résultat a été l'objet d'une étude par le SPEV. Il en ressort un constat favorable pour le télétravail, lequel permet un aménagement du temps de travail satisfaisant habituellement tant les bénéficiaires que leurs supérieur·e·s direct·e·s. Les bénéficiaires relèvent un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et les supérieur·e·s ont remarqué une meilleure motivation notamment.

Après avoir pris acte du résultat positif de la phase pilote, le Conseil d'Etat a décidé d'étendre le télétravail à l'ensemble des services qui souhaitent l'introduire. Cette mesure s'inscrit d'ailleurs dans la mesure 5.2 du programme de législature 2012-2017.

Il est important de souligner que le télétravail n'est pas imposé aux services de l'ACV. Il s'agit d'une démarche volontaire des collaborateurs et collaboratrices, laquelle est transmise à leur supérieur·e. Il appartient ensuite à la cheffe ou au chef de service de discuter de la possibilité de répondre favorablement ou non à la demande qui lui a été adressée. La décision de permettre le télétravail dépend de plusieurs paramètres, dont l'organisation et les besoins du service, la nature de l'activité ou encore la faisabilité technique.

Le télétravail permet une plus grande souplesse dans l'aménagement du travail et favorise ainsi la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, entre autres grâce au temps économisé par l'absence de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Par ailleurs, les services ont la possibilité d'opter pour l'annualisation du temps de travail. L'objectif est de permettre également, comme le télétravail, de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en assurant un service public de qualité.

L'annualisation du temps de travail prévoit, dans les grandes lignes, que chaque collaboratrice et chaque collaborateur puisse accomplir à sa convenance les heures de travail dues sur l'année. Autrement dit, il s'agit de la suppression du temps bloqué en dehors des plages fixes qui sont habituellement de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 16h30.

Finalement, les services sont incités à mettre au concours les postes avec un taux d'activité à définir au moment de l'engagement, et pouvant éventuellement varier dans le temps (en règle générale 80-100%). Certains départements ont d'ores et déjà généralisé cette pratique pour les postes de cadre. S'adressant tant aux hommes qu'aux femmes, et associée aux autres modalités d'organisation du travail, cette possibilité vise à permettre concrètement une meilleure conciliation entre les différents aspects de la vie privée et familiale et l'activité professionnelle.

5.3.2 Représentation plus égalitaire des deux sexes dans tous les domaines d'activité et niveaux hiérarchiques

En rédigeant le règlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes en 2004 (ci-après Régal) le Conseil d'Etat a prévu, notamment, de veiller à encourager une représentation équitable des deux sexes dans tous les secteurs et à tous les niveaux hiérarchiques de l'ACV (art. 2 lit. b).

Il s'agit là également d'une mesure prévue par le Plan de l'égalité adopté la même année que le Régal, à savoir une augmentation de la proportion de femmes aux postes de cadre par des mesures sur l'engagement et la promotion et par la création d'un réservoir de relève féminine.

Ce projet est également exprimé par le Conseil d'Etat dans son Programme de législature 2012-2017 à la mesure 5.2 Faire de l'Etat un employeur de référence pour une fonction publique efficace, de "garantir l'égalité entre hommes et femmes [...] ; favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes de l'administration, y compris à celles des Hautes Ecoles (professorat), par des mesures incitatives et au besoin au moyen d'objectifs chiffrés".

La recherche RECADRE précitée comprend un examen des obstacles rencontrés par les cadres au cours de leur carrière et fournit des recommandations favorisant l'égalité dans les faits.

Alors même que les femmes sont au bénéfice de formations élevées, elles sont encore minoritaires aux postes de cadre supérieur dans l'ACV. Cela s'explique notamment par le fait que les femmes et les hommes ne sont pas égaux quant à l'accession et à l'impact des réseaux. Les relations entre pairs constituent un moyen "pour soutenir des logiques de carrière. [Elles] permettent d'asseoir sa réputation, ce qui est essentiel pour avancer ; il est donc important de faire partie de certains groupes." [1].

Ainsi, le Conseil d'Etat encourage les carrières féminines afin d'augmenter le nombre de femmes cadres à travers différentes actions comme la participation paritaire des femmes et des hommes aux formations de management et à la démarche Développement des compétences cadres "DCC" (voir ci-dessous sous point 3.4). Le Conseil d'Etat a par ailleurs tenu compte de la double filière de cadres (cadres experts, majoritairement féminins et cadres de management, majoritairement masculins), mise en lumière par l'étude RECADRE, lorsqu'il a défini la notion de cadre. Cette identification précise de la fonction d'encadrement favorise la définition de mesures visant une meilleure représentation des femmes dans les postes stratégiques.

[1] Landrieux-Kartochian, Sophie, (2003), *Au-delà du plafond de verre ? L'introduction de la dimension genre dans les politiques de gestion des ressources humaines*, Les Cahiers du CERGOR, n°03/01, Paris, pp.10-11.

5.3.3 Egalité salariale

Le Service du personnel a effectué, en septembre 2014, un autocontrôle de l'égalité salariale au sein de l'administration cantonale vaudoise. L'outil de diagnostic Logib a été utilisé pour déterminer si des hommes et des femmes ayant les mêmes caractéristiques de qualification et ayant le même type de poste de travail reçoivent le même salaire.

L'analyse montre que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est respectée au sein de l'ACV : en effet, la part discriminatoire – celle qui ne trouve pas de justification objective – de la différence salariale se situe à 3,5%, soit en dessous du "seuil de tolérance" de 5% qui s'applique dans le cadre des contrôles des marchés publics réalisés par la Confédération. Le Conseil d'Etat entend poursuivre sa politique de sorte que cet écart diminue autant que faire se peut (cf. 3.3. ss).

[1] Rapport du Conseil d'Etat sur la politique des Ressources Humaines 2011-2015, août 2010, pp. 33-35.

5.4 CONCLUSION

Le Conseil d'Etat est conscient que les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'ACV doivent être poursuivies afin que les objectifs fixés dans la LVLEg et la LPers soient atteints. Des mesures telles que le télétravail ou l'annualisation du temps de travail sont encouragées dans le but de concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en assurant un service public de qualité. Le contre-projet à la motion Freymond-Cantone propose aussi des modifications légales favorisant le respect du principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Enfin, le Conseil d'Etat rappelle que l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'ACV est un objectif du programme de législature 2012-2017 et que des mesures sont mises en place afin de l'atteindre.

6 REPONSE DU CONSEIL D'ETAT À L'INTERPELLATION APOTHÉLOZ ET CONSORTS : DEMANDE DES PRÉCISIONS QUANT AU RESPECT DE LA LOI SUR L'ÉGALITÉ AU SEIN DES ORGANISMES CONVENTIONNÉS

6.1 RAPPEL DE L'INTERPELLATION

Le 20 mars 2012, la députée Stéphanie Apothéloz a déposé au Grand Conseil une interpellation " Demande de précisions quant au respect de la loi sur l'égalité au sein des organismes conventionnés ", laquelle a été développée le 27 mars 2012:

Béatrice [1], ingénieure, travaille depuis mars 2009 pour un organisme émanant et partiellement financé par les pouvoirs publics. Fin 2010, elle constate que son salaire est, en moyenne, de 1'500 fr. inférieur à celui de ses collègues masculins. Pourtant ils n'ont pas plus de responsabilité, ni plus de diplôme, ni même plus d'années d'expérience qu'elle.

Pendant plusieurs mois, Béatrice discute avec sa hiérarchie et tente de trouver une solution à l'interne. Sans succès. En mai 2011, Béatrice dépose donc une requête en conciliation au Tribunal de prud'hommes de Lausanne. La conciliation échoue au mois de septembre 2011. Elle décide alors de déposer une plainte pour inégalité salariale selon la loi sur l'égalité (LEg) en novembre.

Ce faisant, Béatrice fait usage des droits que lui confère la LEg et cela après avoir consulté le bureau de l'égalité, qui l'a, estimant le dossier solide, encouragée à agir.

Le résultat est le suivant:

A l'interne, les pressions se multiplient jusqu'au licenciement, qui lui a été annoncé à la fin du mois de janvier 2012. Un nouveau cahier des charges est en cause. Sans préjuger de l'issue juridique de cette affaire, rappelons que la LEg protège la plaignante du licenciement tout au long de la procédure..., en tout cas en théorie.

La première audience au Tribunal de prud'hommes ne porte pas sur le fond, mais uniquement sur cette question du licenciement, dont la plaignante a demandé l'annulation (art. 10 LEg). Initialement prévue pour le 15 mars, cette audience a été reportée à la fin du mois. En effet, l'employeur ne reconnaît pas sa qualité de partie... Ce sont maintenant les huit cantons latins —responsables de la convention menant à la création de cet organisme — qui sont cités à l'audience. Ceux-ci se voient dès lors accusés d'implication dans le licenciement d'une plaignante LEg.

Attachés à la séparation des pouvoirs et sans préjuger des résultats de l'instruction, nous demandons au Conseil d'Etat :

- 1. De quels moyens le canton dispose-t-il pour s'assurer que les organismes conventionnés respectent la loi sur l'égalité ?*
- 2. Quelle est la pratique en la matière (notamment la fréquence et la nature des contrôles) ?*
- 3. Quelle est l'appréciation politique du Conseil d'Etat quant à la situation de l'employée ?*
- 4. A la lumière du cas précité, le Conseil d'Etat entend-t-il modifier le cadre légal et réglementaire*

afférent pour éviter qu'une telle affaire se reproduise ?

Souhaite développer.

Lausanne, le 20 mars 2012, (Signé) Stéphanie Apothéloz

[1] Béatrice est un prénom d'emprunt... emprunté à l'article du 24 heures du 23 février dernier

6.2 REPONSES AUX QUESTIONS POSEES DANS LE CADRE DE L'INTERPELLATION

1. De quels moyens le canton dispose-t-il pour s'assurer que les organismes conventionnés respectent la loi sur l'égalité ?

La LEg a pour but d'assurer une égalité entre les femmes et les hommes dans les rapports de travail régis par le code des obligations et par le droit public. Il convient toutefois de relever que si l'avant-projet de la LEg prévoyait la compétence pour le Bureau fédéral de l'égalité de procéder à des enquêtes au sein des entreprises privées et d'émettre des recommandations, la LEg ne comporte pas cette mesure. Le législateur a opté pour une approche fondée sur l'initiative privée, c'est-à-dire que le contrôle et le respect de la LEg reposent sur les travailleuses et les travailleurs concerné-e-s, lesquels doivent agir eux-mêmes contre les discriminations.

Actuellement, à notre connaissance, seule la législation du canton du Jura prévoit une disposition sur le contrôle de l'égalité dans l'octroi des subventions (art. 7 al. 1 Ordonnance relative au contrôle du respect des conditions d'octroi des aides financières en matière de développement économique : Les conditions d'octroi de l'aide sont réputées non respectées en particulier dans les cas suivants : (...) b) lorsque l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail n'est pas respectée, notamment suite à une discrimination à raison du sexe).

En outre, le canton de Berne réfléchit à la mise en application des dispositions légales qui permettent déjà d'effectuer un contrôle du respect de l'égalité dans l'octroi des subventions (art. 15 Ordonnance sur l'organisation et les tâches de la Chancellerie d'Etat : "Le Bureau de l'égalité assume notamment les tâches suivantes : (...) lettre d) il peut contrôler la pratique du canton en matière de subventions et de soumissions du point de vue de la réalisation par les particuliers de l'égalité de fait entre hommes et femmes").

En réponse à la motion de Madame la députée Freymond Cantone, le Conseil d'Etat a prévu d'instaurer un contrôle ponctuel des organismes subventionnés par l'Etat. Ce contrôle, qui sera inscrit dans la LSuby, permettra au canton de s'assurer du respect de la LEg au sein des entités subventionnées.

2. Quelle est la pratique en la matière (notamment la fréquence et la nature des contrôles) ?

Ainsi qu'il l'a été mentionné, jusqu'à ce jour, le cadre légal ne permet pas un contrôle étatique du respect de la LEg dans les entreprises. Seules les dispositions légales sur les marchés publics prévoient explicitement un respect obligatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes des entreprises adjudicataires. C'est pour palier ce manque que le Conseil d'Etat propose d'introduire la possibilité de pratiquer un contrôle ponctuel des organismes subventionnés ainsi que des entreprises par le biais des marchés publics.

Il existe en outre déjà des mesures incitatives. A ce jour, plusieurs établissements semi-publics ont procédé à un auto-contrôle de l'égalité salariale. L'Etablissement vaudois d'accueil aux migrants (EVAM), établissement de droit public subventionné, a réalisé, à titre pilote et en collaboration avec le BEFH, une analyse de sa pratique salariale sous l'angle du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, en utilisant l'outil Logib. L'EVAM a eu la possibilité de se faire assister dans ses démarches par le Bureau BASS, à l'origine de l'outil. S'agissant d'une expérience pilote, les frais liés à l'accompagnement par le bureau BASS ont été pris en charge par le biais du budget du BEFH. L'analyse s'est déroulée au cours du deuxième semestre 2009.

Certaines collectivités publiques ou entreprises privées ont même été au-delà en procédant à la certification Label Equal-Salary (www.equal-salary.ch). Ce label résulte d'un audit réalisé par la Société générale de surveillance (SGS) et basé sur l'analyse statistique de régression des salaires dans l'entreprise concernée. Il s'adresse aux entreprises qui bénéficient d'une politique salariale définie et qui comptent au moins 50 collaboratrices et collaborateurs, dont 10 de chaque sexe. Lors de l'audit, elles doivent prouver l'engagement de la direction en matière d'égalité salariale ainsi que la mise en application de cette stratégie aux niveaux des processus des ressources humaines. Cette certification est payante (entre CHF 10'000 et CHF 40'000 environ) et basée sur le volontariat. Plusieurs organismes, privés et publics, ont choisi cette option. En 2011, les Retraites Populaires ainsi que l'Etablissement cantonal d'assurance (ECA) ont reçu une telle certification. En 2016, la caisse cantonale vaudoise de compensation AVS (CCA VS) a aussi reçu ce label. Le Bureau de l'égalité s'emploie à faire connaître ces différentes possibilités auprès des employeurs privés et publics.

3. Quelle est l'appréciation politique du Conseil d'Etat quant à la situation de l'employée ?

Selon sa pratique constante, le Conseil d'Etat ne se prononce pas sur les situations individuelles. Il s'agit là d'un respect du principe de la séparation des pouvoirs selon lequel, les situations individuelles ressortent du pouvoir judiciaire, plus particulièrement des tribunaux.

Le Conseil d'Etat rappelle que le Bureau de l'égalité, selon l'art. 4 al. 2, lit. b et 5 LVLEg, a pour mission de conseiller non seulement les particuliers, les autorités ainsi que les entreprises sur les questions liées à la LEg, mais aussi toute personne qui s'estime victime d'une discrimination au sens de la LEg. Celles-ci peuvent s'adresser directement au BEFH afin d'obtenir des informations et des premiers conseils juridiques et être orientées de manière efficace.

4. A la lumière du cas précité, le Conseil d'Etat entend-t-il modifier le cadre légal et réglementaire afférent pour éviter qu'une telle affaire se reproduise ?

Afin d'assurer une exemplarité dans l'application de la LEg par le secteur public, le Conseil d'Etat s'est engagé formellement à effectuer un auto-contrôle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein de l'ACV dans son Rapport sur la politique des Ressources Humaines 2011-2015. Cette analyse a été effectuée en 2014 en utilisant l'outil Logib et a montré que l'égalité salariale est respectée au sein de l'ACV, la part discriminatoire – celle qui ne trouve pas de justification objective – de la différence salariale se situe à 3,5%, soit en dessous du "seuil de tolérance" de 5% qui s'applique dans le cadre des contrôles des marchés publics réalisés par la Confédération. Le Conseil d'Etat entend poursuivre sa politique de sorte que cet écart diminue autant que faire se peut.

De plus, ainsi qu'il l'a été indiqué ci-dessus, le Conseil d'Etat a proposé un contre-projet concret et réaliste à la motion Freymond Cantone demandant de mieux faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui permettra de contrôler ponctuellement les organismes et entités subventionnés ainsi que les entreprises par le biais des marchés publics.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le xxx.

Le président : Le chancelier :

P.-Y. Maillard V. Grandjean

7 CONCLUSION

Néant.

Texte actuel

Projet

PROJET DE LOI
modifiant la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel
de l'Etat de Vaud RÉPONSE A LA MOTION
FREYMOND CANTONE

du 7 décembre 2016

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de loi présenté par le Conseil d'Etat

décète

Article premier

¹ La loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud est modifiée
comme suit :

Art. 5 Conseil d'Etat

a) Politique du personnel

¹ Le Conseil d'Etat définit la politique du personnel.

² Celle-ci a notamment pour but de créer des conditions de travail adéquates pour favoriser l'engagement de collaborateurs compétents, promouvoir une formation continue, développer un environnement de travail propice à la motivation et à la mobilité professionnelle dans l'optique d'assurer des prestations efficaces et de qualité.

³ Le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la

Art. 5 Conseil d'Etat

a) Politique du personnel

¹ sans changement

² sans changement

³ Le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé

Texte actuel

santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. Il définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Projet

et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing.

⁴ (nouveau) Il définit les mesures propres à garantir l'égalité entre femmes et hommes, notamment celles permettant de vérifier que l'égalité salariale est respectée.

Art. 2

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 7 décembre 2016.

Le président :

P.-Y. Maillard

Le chancelier :

V. Grandjean

Texte actuel

Art. 8 Dispositions d'exécution

¹ Le Conseil d'Etat fixe par voie de règlement les dispositions cantonales d'exécution, des accords intercantonaux et de la présente loi.

² Elles régleront notamment :

- a. la forme des publications obligatoires en matière de marchés publics ;
- b. le recours à des spécifications techniques non discriminatoires ;
- c. les délais minima pour la remise des offres ;
- d. la procédure d'examen des aptitudes des soumissionnaires ;
- e. les critères d'inscription sur des listes permanentes des soumissionnaires qualifiés ;
- f. les critères d'attribution propres à adjuger le marché à l'offre économiquement la plus avantageuse ;
- g. la forme et la motivation sommaire des décisions d'adjudication ;

Projet

PROJET DE LOI
modifiant la loi du 24 juin 1996 sur les marchés publics
RÉPONSE A LA MOTION FREYMOND CANTONE

du 7 décembre 2016

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de loi présenté par le Conseil d'Etat

décrète

Article premier

¹ La loi du 24 juin 1996 sur les marchés publics est modifiée comme suit :

Art. 8 Dispositions d'exécution

¹ sans changement

² Elles régleront notamment :

- a. sans changement
- b. sans changement
- c. sans changement
- d. sans changement
- e. sans changement
- f. sans changement
- g. sans changement
- h. sans changement

Texte actuel

- h. la possibilité d'interrompre, ou le cas échéant de répéter ou renouveler, la procédure de passation en cas de justes motifs uniquement ;
- i. l'archivage ;
- j. la surveillance et l'information des adjudicateurs soumis à la présente loi.

Projet

- i. sans changement
- j. sans changement
- k. (nouveau) l'apport systématique, lors de sa candidature par le soumissionnaire, de la preuve du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, au moyen des résultats d'une analyse des salaires au regard de l'égalité, effectuée à l'aide d'une méthode éprouvée.

Art. 2

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 7 décembre 2016.

Le président :

Le chancelier :

P.-Y. Maillard

V. Grandjean

PROJET DE LOI
modifiant la loi du 22 février 2005 sur les subventions
RÉPONSE A LA MOTION FREYMOND CANTONE

du 7 décembre 2016

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de loi présenté par le Conseil d'Etat

décète

Article premier

¹ La loi du 22 février 2005 sur les subventions est modifiée comme suit :

Art. 3 bis (nouveau)

¹ Les bénéficiaires des subventions doivent respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

² L'entité requérante fournit systématiquement à l'autorité d'octroi la preuve du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, au moyen des résultats d'une analyse des salaires au regard de l'égalité, effectuée à l'aide d'une méthode éprouvée.

³ L'autorité d'octroi peut accorder, si nécessaire, un délai aux bénéficiaires pour se conformer aux exigences qui précèdent.

⁴ Le Conseil d'Etat précise les modalités par voie réglementaire.

Texte actuel

Projet

Art. 2

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 7 décembre 2016.

Le président :

Le chancelier :

P.-Y. Maillard

V. Grandjean

PROJET DE LOI
modifiant la loi du 24 juin 1996 d'application dans le
Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur
l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg) RÉPONSE
A LA MOTION FREYMOND CANTONE

du 7 décembre 2016

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de loi présenté par le Conseil d'Etat

décrète

Article premier

¹ La loi du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes est modifiée comme suit :

Art. 4b **Commission de contrôle des marchés publics et des subventions**

¹ Une Commission de contrôle est instituée pour procéder ou faire procéder systématiquement au contrôle du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes auprès des adjudicataires de marchés publics et des entités qui reçoivent des subventions de l'Etat.

² La Commission de contrôle est composée de représentants de l'Administration cantonale et des partenaires sociaux. Le Conseil d'Etat les désigne.

³ Le Conseil d'Etat précise par voie de règlement la composition, les

Texte actuel

Projet

attributions et le fonctionnement de la Commission de contrôle.

Art. 4c Procédure de contrôle

¹ La Commission de contrôle procède ou fait procéder par un expert externe à la vérification de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein des entreprises adjudicataires de marchés publics et des entités subventionnées.

² S'il ressort du contrôle qu'il y a violation de l'égalité salariale, la Commission de contrôle impartit à l'entreprise ou l'entité contrôlée un délai raisonnable pour adopter des mesures correctives et pour démontrer, à ses frais, qu'elle s'est mise en conformité. Cette décision rappelle les sanctions encourues à défaut d'exécution.

³ Les rapports établis par la Commission de contrôle sont transmis à l'adjudicateur, à l'Autorité cantonale de surveillance des marchés publics et à l'entité qui octroie la subvention.

⁴ La Commission de contrôle tient une liste non publique des entreprises ou entités contrôlées.

⁵ La Commission de contrôle met en place une procédure sécurisée d'interrogation des données en ligne permettant aux services de l'Administration cantonale vaudoise, aux autorités communales ainsi qu'aux autres entités soumises à la législation sur les marchés publics de savoir si une entreprise ou une entité a fait l'objet d'un contrôle et quel en a été le résultat.

Art. 2

¹ Un délai transitoire de deux ans est prévu dès l'entrée en vigueur de l'article 4b afin de permettre aux entreprises de se mettre en conformité avant le début des contrôles.

² Un délai transitoire de deux ans est prévu dès l'entrée en vigueur de l'article 4b afin de permettre aux entités subventionnées de se mettre en conformité avant le début des contrôles.

Texte actuel

Projet

Art. 3

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 7 décembre 2016.

Le président :

Le chancelier :

P.-Y. Maillard

V. Grandjean

Texte actuel

Projet

PROJET DE LOI
modifiant la loi du 22 février 2005 sur les subventions
CONTRE-PROJET A LA MOTION FREYMOND
CANTONE ET RÉPONSE À LA MOTION LENA
LIO

du 7 décembre 2016

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de loi présenté par le Conseil d'Etat

décète

Article premier

¹ La loi du 22 février 2005 sur les subventions est modifiée comme suit

Art. 3 b) Principes généraux

¹ sans changement.

² (nouveau) Les entités subventionnées doivent également respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Art. 2

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur.

Art. 3 b) Principes généraux

¹ Les subventions doivent notamment répondre aux principes de légalité, d'opportunité et de subsidiarité.

Texte actuel

Projet

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 7 décembre 2016.

Le président :

Le chancelier :

P.-Y. Maillard

V. Grandjean

PROJET DE LOI
modifiant la loi du 24 juin 1996 d'application dans le
Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur
l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg)
CONTRE-PROJET A LA MOTION FREYMOND
CANTONE

du 7 décembre 2016

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de loi présenté par le Conseil d'Etat

décrète

Article premier

¹ La loi du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes est modifiée comme suit :

Art. 4b Commission de contrôle des marchés publics et des subventions

¹ Une Commission de contrôle est instituée pour procéder ou faire procéder, ponctuellement, au contrôle du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes auprès des entreprises qui ont obtenu des marchés publics dans le canton et des entités subventionnées par l'Etat.

² La Commission de contrôle est composée de représentants de l'Administration cantonale et des partenaires sociaux que le Conseil d'Etat

Texte actuel

Projet

désigne. Les partenaires sociaux disposent d'une voix consultative s'agissant du contrôle des entités subventionnées.

³ Le Conseil d'État précise par voie de règlement la composition, les attributions et le fonctionnement de la Commission de contrôle.

Art. 4c Procédure de contrôle

¹ La Commission de contrôle désigne, en principe par tirage au sort, les entreprises adjudicatrices de marchés publics ou entités subventionnées qui seront contrôlées. Elle procède ensuite ou fait procéder par un expert externe à la vérification du respect de l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes.

² S'il ressort du contrôle que l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes n'est pas respectée, la Commission de contrôle impartit à l'entreprise ou l'entité contrôlée un délai raisonnable pour adopter des mesures correctives et pour démontrer, à ses frais, qu'elle s'est mise en conformité. Cette décision rappelle les sanctions encourues à défaut d'exécution.

³ Les rapports établis par la Commission de contrôle sont transmis à l'adjudicateur, à l'Autorité cantonale de surveillance des marchés publics et à l'entité qui octroie la subvention.

⁴ La Commission de contrôle tient une liste non publique des entreprises ou entités contrôlées.

⁵ La Commission de contrôle met en place une procédure sécurisée d'interrogation des données en ligne permettant aux services de l'Administration cantonale vaudoise, aux autorités communales ainsi qu'aux autres entités soumises à la législation sur les marchés publics de savoir si une entreprise ou une entité a fait l'objet d'un contrôle et quel en a été le résultat.

Texte actuel

Projet

Art. 2

¹ Un délai transitoire de deux ans est prévu dès l'entrée en vigueur de l'article 4b afin de permettre aux entreprises de se mettre en conformité avant le début des contrôles.

² Un délai transitoire de deux ans est prévu dès l'entrée en vigueur de l'article 4b afin de permettre aux entités subventionnées de se mettre en conformité avant le début des contrôles.

Art. 3

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 7 décembre 2016.

Le président :

Le chancelier :

P.-Y. Maillard

V. Grandjean

PROJET DE LOI
modifiant la loi du 24 juin 1996 d'application dans le
Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur
l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg) RÉPONSE
A LA MOTION GAY VALLOTTON

du 7 décembre 2016

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de loi présenté par le Conseil d'Etat

décrète

Article premier

¹ La loi du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes est modifiée comme suit :

Art. 4b Commission de contrôle des marchés publics et des subventions

¹ La Commission de contrôle procède ou fait procéder au contrôle du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes auprès des entreprises.

² La Commission de contrôle tient une liste des entreprises ou entités contrôlées.

³ Le Conseil d'État précise par voie de règlement la composition, les attributions et le fonctionnement de la Commission de contrôle.

Texte actuel

Projet

Art. 2

¹ Un délai transitoire de deux ans est prévu dès l'entrée en vigueur de l'article 4b afin de permettre aux entreprises de se mettre en conformité avant le début des contrôles.

Art. 3

¹ Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 7 décembre 2016.

Le président :

Le chancelier :

P.-Y. Maillard

V. Grandjean