Entrée en vigueur dès le 01.07.2020 (Actuelle)

Document généré le : 11.11.2021

RÈGLEMENT 173.63.1
d'application de 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
(RLVLEg)

du 20 juin 2018

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu l'article 8, alinéas 2 et 3 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 [A]

vu l'article 10, alinéas 2 à 4 de la Constitution vaudoise du 14 avril 2003 [B]

vu l'article 3 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes [C]

vu 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 [D]

vu l'article 5, alinéas 3 et 4 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud [E]

vu le préavis du Département du territoire et de l'environnement

arrête

[A] Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18.04.1999, RS 101

[B] Constitution du Canton de Vaud du 14.04.2003 (BLV 101.01)

[C] Loi fédérale du 24.03.1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1)

[D] Loi du 24.06.1996 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24.03.1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (BLV 173.63)

[E] Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 Promotion de l'égalité entre femmes et hommes

1 Le Conseil d'Etat mène une politique active de promotion de l'égalité entre femmes et hommes.

2 Il adopte des mesures visant à concrétiser dans les faits le principe de l'égalité entre femmes et hommes, notamment au sein de l'administration cantonale vaudoise.

3 Il fait respecter, dans le cadre des marchés publics et des subventions accordées par l'Etat, l'égalité salariale entre femmes et hommes en introduisant des mécanismes de contrôle.

Art. 2 Exemplarité de l'Etat

[1] Le Conseil d'Etat veille notamment, au sein de l'administration cantonale vaudoise, à :

a. garantir l'existence de conditions de travail non discriminatoires, notamment en contrôlant ou faisant contrôler régulièrement l'égalité salariale entre femmes et hommes ;

b. encourager une représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux hiérarchiques et favoriser l'accession des femmes aux postes d'encadrement ;

c. favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales.

Art. 3 Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH)

[1] Le Conseil d'Etat charge le BEFH :

a. de proposer les mesures propres à garantir l'égalité entre femmes et hommes dans l'administration cantonale vaudoise ;

b. d'assurer, en collaboration avec les services concernés, leur mise en oeuvre et leur suivi ;

c. de récolter et d'analyser, en collaboration avec Statistique Vaud et le Service du personnel de l'Etat de Vaud les données cantonales disponibles relatives à l'égalité dans le canton et l'administration cantonale vaudoise ;

d. d'organiser, avec les instances spécialisées, la formation et le perfectionnement sur les questions relatives à l'égalité ;

e. d'examiner les questions et les requêtes des collaborateurs et des collaboratrices relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et, au besoin, d'émettre un préavis qu'il peut transmettre à l'autorité d'engagement.

Art. 4 Groupe de travail interdépartemental

[1] Pour assurer la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des mesures propres à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale vaudoise, le BEFH peut s'appuyer sur un groupe de travail interdépartemental.

Chapitre II Commission de contrôle des marchés publics et des subventions

Art. 5 Nomination et composition

[1] Dans les trois mois suivant le début de chaque législature, et pour la durée de celle-ci, le Conseil d'Etat nomme les membres de la commission de contrôle des marchés publics et des subventions (CoMPS) et leurs suppléants.

[2] La CoMPS comprend cinq membres représentant :

a. le BEFH ;

b. le Centre de compétencessur les marchés publics (CCMP-VD) ;

c. le département en charge des finances ;

d. les associations syndicales ;

e. les associations patronales.

[3] Au moins deux femmes et deux hommes doivent être nommés parmi les membres, respectivement parmi les personnes assurant la suppléance.

[4] Les membres et leurs suppléants peuvent être reconduits.

Art. 6 Fonctionnement

[1] La présidence de la CoMPS revient au membre représentant le BEFH. Elle gère la communication, définit les sujets à traiter ainsi que l'ordre du jour des séances. Le secrétariat de la CoMPS est assuré par le BEFH.

[2] La CoMPS se réunit aussi souvent que nécessaire mais au moins deux fois par an sur convocation de la présidence.

[3] Elle décide à la majorité simple. En cas d'égalité des voix, la présidence tranche.

[4] Ses membres sont indemnisés selon les règles applicables aux commissions cantonales.

Art. 7 Financement

[1] L'Etat alloue à la CoMPS les ressources permettant de mener à bien ses missions, notamment de faire réaliser les contrôles et d'en assurer le suivi.

Art. 8 Secret de fonction

[1] Les membres et autres personnes assistant aux séances de la CoMPS sont soumis au secret de fonction.

Chapitre IIbis Analyse de l'égalité des salaires [1]

Section I Analyse de l'égalité des salaires au sein de l'Etat de Vaud [1]

Art. 8a Méthode d'analyse [1]

[1] L'analyse de l'égalité des salaires au sein du personnel de l'Etat de Vaud est effectuée sous la responsabilité du service en charge du personnel.

[2] L'analyse de l'égalité des salaires est effectuée avec l'outil d'analyse standard mis à disposition gratuitement par la Confédération.

[3] Des analyses complémentaires sur les données peuvent être effectuées à la demande du Conseil d'Etat ou sur proposition du service en charge du personnel tout en garantissant la sécurité et la protection des données personnelles des travailleurs.

---

[1] Modifié par le règlement du 24.06.2020 entré en vigueur le 01.07.2020

Section II Vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires [1]

Art. 8b Vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires du personnel de l'État de Vaud [1]

[1] La vérification de l'analyse de l'égalité des salaires du personnel de l'État de Vaud est sous la responsabilité du service en charge du personnel.

[2] Le service en charge du personnel charge une entreprise de révision agréée de la vérification au sens de l'article 13d, alinéa 1 LEg.

[3] L'entreprise qui dirige la révision vérifie que l'analyse de l'égalité des salaires, au sens de l'article 7 alinéa 2 de l'Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires, a été effectuée correctement au plan formel et établit un rapport à l'intention de la direction du service en charge du personnel dans un délai d'un an après que l'analyse a été effectuée.

[4] Le Conseil d'Etat publie :

a. les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité des salaires ;

b. la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires.

[5] Les résultats détaillés de l'analyse et la vérification sont publiés à l'interne et à l'externe par les canaux appropriés. Le Conseil d'Etat en définit le mode de diffusion.

Art. 8c Vérification formelle de l'analyse du personnel des établissements cantonaux de droit public [1]

[1] Les établissements de droit public qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs font vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant. Ils peuvent faire appel, au choix:

a. à une entreprise de révision agréée au sens de la loi du 16 décembre 2005 sur la surveillance de la révision;

b. à une organisation au sens de l'article 7 LEg ou à une représentation des travailleurs au sens de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation.

[2] Lorsque la vérification a été confiée à une entreprise de révision agréée, les personnes qui dirigent la révision vérifient que l'analyse de l'égalité des salaires, au sens de l'article 7 alinéa 2 de l'Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires, a été effectuée correctement au plan formel et établissent un rapport à l'intention de la direction dans un délai d'un an après que l'analyse a été effectuée.

[3] Lorsque la vérification a été confiée à une organisation au sens de l'article 7 LEg ou à une représentation des travailleurs, l'employeur conclut avec l'organisation au sens de l'article 7 LEg ou la représentation des travailleurs une convention sur la marche à suivre pour la vérification et la remise du rapport à la direction de l'entreprise.

[4] Les employeurs publient les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité des salaires et de sa vérification.

---

[1] Modifié par le règlement du 24.06.2020 entré en vigueur le 01.07.2020

[5] Les résultats détaillés de l'analyse et de la vérification sont publiés à l'interne et à l'externe par les canaux appropriés. Les employeurs en définissent le mode de diffusion.

Chapitre III Dispositions finales

Art. 9 Abrogation

[1] Le règlement du 23 décembre 2004 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale vaudoise est abrogé.

Art. 10

[1] Le Département du territoire et de l'environnement est chargé de l'exécution du présent règlement qui entre en vigueur le 1er juillet 2018.