



Préavis au Conseil communal

Proposition de signature de la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public.

Réponse de la Municipalité au postulat de Mme la Conseillère communale Pauline Monod demandant la signature de la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public et de (continuer à) la respecter.

Ressources humaines

Maurice Mischler, Syndic

Préavis n°16/2019

Préavis adopté par la Municipalité le 29.04.2019



Table des matières

1	Objet du postulat	2
2	Développement.....	3
3	Situation actuelle	4
4	Mesures complémentaires à prévoir.....	6
5	Aspects du développement durable.....	7
6	Conclusion.....	8

1 Objet du postulat

Lors de la séance du Conseil communal du 25 septembre 2018, Madame la Conseillère communale Pauline Monod a déposé un postulat dont la teneur est la suivante :

Monsieur le Président, Chères et chers collègues, Messieurs les Municipaux,

Au préalable, je tiens à déclarer mes intérêts, je suis une femme. Mais je ne vous apprends rien. Et je ne dévoile aucun scoop lorsque je vous annonce qu'il est probable, si rien ne change, qu'un jour, je gagne 18.1% de moins qu'un de mes collègues masculins et que 42% de l'écart salarial restent inexpliqués et recouvrent une discrimination salariale potentielle liée au sexe.

L'égalité entre femmes et hommes, de droit et de fait, est un principe fondamental de la Constitution fédérale et une valeur essentielle de notre société. Ce droit est ancré dans la Constitution depuis 37 ans et la loi sur l'égalité est en vigueur depuis plus de 22 ans. Mais dans les faits, on est encore loin de l'égalité. Et, permettez-moi une parenthèse, mais quand, hier, le Conseil national entre en matière par 107 voix contre 85 et 2 abstentions sur la révision de la loi sur l'égalité, et qu'ainsi 85 conseillers nationaux votent, contre l'entrée en matière, et qu'aujourd'hui, ils votent une loi bien plus édulcorée que le projet du Conseil fédéral, il semble qu'une bonne partie de nos représentant.e.s ne sont pas suffisamment préoccupé.e.s par le sujet.

En septembre 2016, le conseiller fédéral Alain Berset a lancé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public en partenariat avec les cantons et les communes. À ce jour, 14 cantons, 50 communes et la Confédération l'ont signée. Dans le canton de Vaud, Renens, Nyon, Aigle, Montreux, Vevey et St-Légier l'ont signée.

Cette charte réaffirme la détermination de rendre effectif le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail de valeur égale.

Les signataires prennent les engagements suivants :

- 1. Sensibiliser à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) leurs collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, mais aussi dans le recrutement, la formation et la promotion professionnelle.*
- 2. Réaliser, au sein de l'administration publique, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.*
- 3. Encourager, au sein des entités proches des pouvoirs publics, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.*
- 4. Faire respecter, dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions, l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle.*



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

Les pouvoirs publics jouent un rôle d'exemple dans la promotion de l'égalité salariale. En signant la Charte, les autorités appuient la mise en œuvre de l'égalité salariale dans leur champ d'influence, en tant qu'employeurs, lors d'appels d'offres publics ou en tant qu'organes attribuant des subventions. Cet engagement commun doit aussi envoyer un signal aux employeurs, privés comme publics.

Samedi 22 septembre, quelque 20'000 personnes ont défilé à Berne pour exiger l'égalité des salaires. Le même jour, Epalinges recevait le label cité de l'énergie grâce à sa politique durable en matière d'environnement, de transport et d'énergie. Il me paraît opportun que notre Commune s'engage aussi dans d'autres combats et montre l'exemple en matière d'égalité.

Par le biais d'un postulat, je demande ainsi à la Municipalité de signer la "Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public" et, bien, entendu, de continuer à la respecter, ne doutant pas et espérant que ça soit déjà le cas.

2 Développement

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), entrée en vigueur le 1er juillet 1996, vise à rendre effectif le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale inscrit dans la Constitution (art. 8).

Les indicateurs statistiques montrent toutefois que l'égalité salariale n'est pas réalisée dans les faits. Les chiffres 2016 indiquent que par rapport à celle d'un homme, la fiche de salaire d'une femme est inférieure en moyenne de 1'455 francs, soit de 18,3 %, par mois. 56 % de cette différence s'expliquent par des facteurs objectifs tels que la position professionnelle ou le niveau de formation. 44 % de l'écart de salaire ne s'expliquent pas par des facteurs objectifs et recouvrent une potentielle discrimination salariale.

Les partenaires sociaux et la Confédération avaient lancé un projet de "dialogue sur l'égalité salariale", qui a duré de 2009 à 2014, pour accélérer le processus engagé en faveur de l'égalité salariale dans une approche pragmatique. Les mesures volontaires n'ayant pas permis d'atteindre le but fixé, le Conseil fédéral a décidé de mettre en œuvre l'égalité salariale inscrite dans la Constitution à l'aide de mesures étatiques supplémentaires. La modification de la LEg que le Parlement a adoptée le 14 décembre 2018 oblige les entreprises de 100 employés ou plus à procéder tous les quatre ans à une analyse de leur grille des salaires et à faire vérifier celle-ci par une société externe.

Afin de contribuer à faire avancer les pratiques en la matière, les pouvoirs publics jouent un rôle d'exemple dans la promotion de l'égalité salariale. En septembre 2016, le conseiller fédéral Alain Berset a ainsi lancé la « Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public » en partenariat avec les cantons et les communes.

Par la signature de cette charte, les autorités peuvent soutenir la mise en œuvre de l'égalité salariale dans leur champ d'influence, ceci soit en tant qu'employeurs, en tant qu'adjudicateurs de marchés publics ou encore en tant qu'organes attribuant des subventions. Par cet engagement, un signal est adressé aux employeurs tant privés que publics. À ce jour, 16 cantons, 64 communes ainsi que la Confédération l'ont signée :



Le Canton de Vaud considère comme essentielle la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en matière salariale. Il s'engage pour l'égalité à travers des actions concrètes comme la signature de la charte sur l'égalité salariale dans le secteur public, la réalisation d'autoanalyses de sa pratique salariale ou encore la mise en place de contrôles dans les marchés publics et les subventions.

Le législatif vaudois a décidé de permettre à l'Etat de Vaud d'agir au sein des entités qui collaborent avec lui par le biais de contrats ou de subventions. À partir de 2020, une commission dotée de compétences d'investigation pourra contrôler le respect de l'égalité salariale par les entreprises obtenant un marché public et les entités subventionnées.

La Commune d'Epalinges, avec l'introduction d'un congé paternité de 20 jours pour ses collaborateurs, a tout récemment marqué sa volonté de faire partie des employeurs exemplaires et d'offrir des conditions favorisant, notamment, l'égalité entre femmes et hommes.

La signature de la charte pour l'égalité salariale permettra d'effectuer un pas supplémentaire dans ce sens. Epalinges rejoindra ainsi le rang d'autres communes vaudoises signataires de la charte.

3 Situation actuelle

Au sein de l'administration communale d'Epalinges, plusieurs points listés dans la charte sont d'ores et déjà suivis, à savoir :

1. Une analyse des salaires effectuée en février 2019 a permis de déterminer que l'égalité salariale est respectée au sein de l'administration communale d'Epalinges.

Cette analyse a été menée au moyen du logiciel Logib, adapté aux entreprises ayant 50 employé·e·s au moins. Basé sur le modèle d'analyse standard, il permet d'identifier des discriminations salariales systématiques au sein d'une entreprise. Ce modèle reconnu et éprouvé est utilisé pour contrôler l'égalité des salaires dans les marchés publics de la Confédération.

Le calcul s'effectue au moyen d'une analyse de régression. Sont pris en compte des facteurs objectifs permettant de prédire le salaire, parmi lesquels des caractéristiques individuelles dites de capital humain (formation, expérience professionnelle potentielle, années de service) et d'autres facteurs liés au poste de travail (niveau de compétences au sein de l'entreprise, position professionnelle).



Le résultat de l'analyse démontre un écart salarial non expliqué de 1.1%. Ce résultat se situe en-dessous du seuil de tolérance de 5% et en-dessous des écarts constatés auprès d'autres communes du canton. Voici le bilan ressortant de l'analyse :

	Régression standard
	Sont prises en considération des caractéristiques personnelles - années de formation - années (potentielles) de vie active - années de service des caractéristiques liées au poste - niveau de compétences - position professionnelle
Mois de référence/Année de référence	2/2019
A conditions par ailleurs égales, les femmes gagnent	1.1% de moins
L'égalité salariale au sens strict entre femmes et hommes	est respectée
Le seuil de tolérance de 5%, appliqué dans le cadre des marchés publics	est respecté
R2	0.866
Interprétation de R2	La variabilité des salaires est expliquée à 87% par le modèle

2. Dans le cadre des marchés publics, les soumissionnaires doivent remettre le document « Engagement à respecter l'égalité entre hommes et femmes – annexe P6 » signé. Il s'agit d'un document faisant partie des annexes officielles du Guide romand pour les marchés publics.

Conformément à la Loi sur les marchés publics, art. 5, et l'accord intercantonal sur les marchés publics, des valeurs-seuils sont définies. Il s'agit de montants d'adjudication au-delà desquels la procédure prévue dans la loi doit être respectée. L'engagement sur l'honneur susmentionné en fait partie.

3. Lors de la fixation du niveau de rémunération, en particulier dans le cadre de nouveaux engagements, le salaire est fixé sur des critères objectifs (expérience, niveau de formation, niveau de compétence) et l'équité interne est vérifiée, en s'appuyant sur l'échelle de traitement de l'administration communale.

Au-delà de la charte et de la question de l'égalité salariale, l'égalité entre femmes et hommes est à considérer.

L'analyse des effectifs de la Commune (42 femmes et 47 hommes sans compter les apprentis, auxiliaires et temporaires) est à ce titre intéressante. Si la répartition entre femmes et hommes est équilibrée au niveau des chefs de service, c'est moins le cas au niveau des postes d'encadrement. Voici la **répartition entre niveaux de postes** pour les femmes et les hommes :





Aussi, l'égalité des chances peut être mise à mal par des taux d'activité réduits. Par exemple, une personne à temps partiel pourrait voir moins d'opportunités de promotion se présenter à elle. Il est dès lors intéressant de comparer la **répartition des taux d'activité** entre femmes et hommes au niveau de l'Administration communale :



Ces données laissent apparaître des défis et opportunités afin de favoriser l'égalité entre femmes et hommes. Elles résultent d'un historique. La fidélité du personnel communal, tout en étant souhaitable et positive, requière d'inscrire les actions dans le temps : certaines mesures ne pourront se prendre qu'à moyen ou long terme.

4 Mesures complémentaires à prévoir

Les actions complémentaires à mettre en place en tant que signataire de la charte consisteront pour notre Commune à :

1. Sensibiliser de manière plus systématique les cadres impliqués dans la fixation des rémunérations, la formation et la promotion professionnelle à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et aux biais pouvant nous influencer nos choix, propos et décisions indépendamment de notre volonté.

À ce titre, la distinction entre discrimination directe et indirecte est par exemple particulièrement intéressante. La discrimination directe se fonde directement sur le critère du sexe (exemple: l'employeur ne verserait de 13^e salaire qu'aux hommes). La discrimination indirecte est quant à elle fondée sur un critère qui n'est apparemment pas le sexe, mais dont l'application a pour résultat de discriminer essentiellement un sexe par rapport à l'autre (exemple: l'employeur ne verserait pas de 13^e salaire aux personnes à temps partiel, or la majorité des personnes à temps partiel sont des femmes). La discrimination indirecte est, dans les entreprises de manière générale, plus fréquente que la discrimination directe. Elle est moins directement visible et nécessite une analyse et une attention particulières.

2. Dans le cadre de la révision du Statut du personnel communal, il s'agira d'introduire des principes directeurs favorisant l'égalité entre femmes et hommes. Aussi, ce sera l'occasion de s'assurer que la Commune offre des conditions et avantages sociaux non discriminants et que les formulations adoptées sont neutres.
3. Conduire une analyse tous les 4 ans du respect de l'égalité salariale au moyen du logiciel Logib ou tout autre standard reconnu. Une périodicité de 4 ans est préconisée et pertinente pour une structure telle que celle de la Commune, avec un personnel stable et un système de rémunération structuré.



4. Encourager la conduite d'une analyse régulière du respect de l'égalité salariale au sein des entités proches de la Commune telles que l'AAEE et d'éventuelles autres associations intercommunales.
5. Participer au monitoring effectué par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Il s'agit de communiquer les résultats de l'analyse sur l'égalité salariale menée au moyen du logiciel Logib, de faire part des mécanismes de contrôle mis en place et d'informer sur d'autres mesures éventuelles adoptées.
6. En outre, la Municipalité souhaite faire un pas supplémentaire pour promouvoir le respect de l'égalité salariale auprès des partenaires et fournisseurs. Aussi, pour des entreprises obtenant un mandat important ou bénéficiant d'un partenariat avec la Commune qui se prolonge sur plusieurs années, il sera parfois exigé qu'elles nous remettent la preuve du respect de l'égalité salariale (et pas uniquement le document d'engagement sur l'honneur).

5 Aspects du développement durable

Une analyse a été conduite au moyen de l'outil mis à disposition par l'Unité de développement durable de l'État de Vaud (www.boussole21.ch). Cet outil permet une analyse sur 19 critères sous-tendant les 3 dimensions du développement durable.

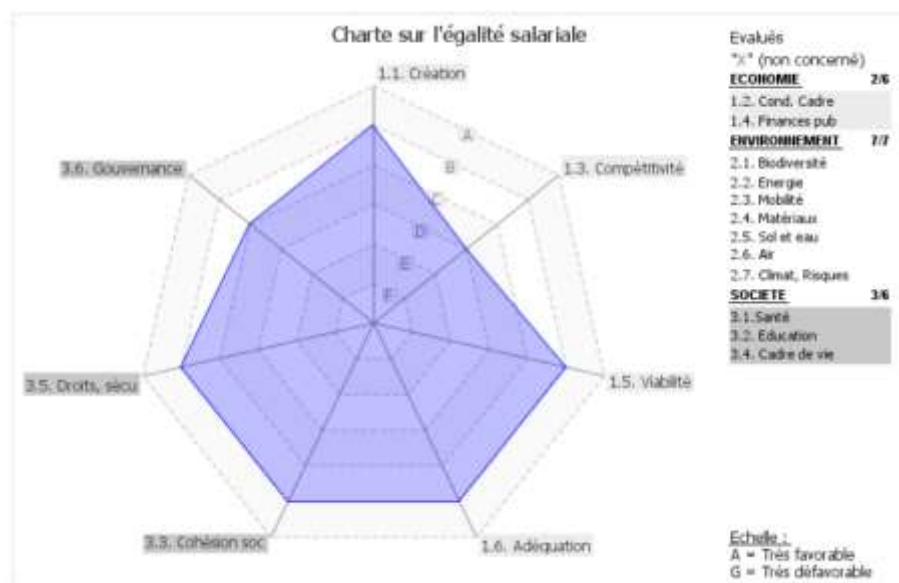
L'impact de chacun des critères est évalué selon l'échelle de notation suivante :

A	Très favorable
B	Favorable
C	Favorable avec quelques réserves
D	Moyen
E	Défavorable avec quelques points favorables
F	Défavorable
G	Très défavorable
X	Pas concerné

L'évaluation a permis de mettre en évidence plusieurs impacts favorables :

Economie	Environnement	Société
1.1. Création et distribution de richesses	2.1. Diversité biologique et espace naturel	3.1. Santé et prévention
1.2. Conditions cadre pour l'économie	2.2. Energie	3.2. Formation, éducation, activités sportives et culturelles
1.3. Compétitivité de l'économie et innovation	2.3. Mobilité et territoire	3.3. Cohésion sociale
1.4. Finances publiques	2.4. Consommation de matériaux et recyclage	3.4. Cadre de vie et espace public
1.5. Faisabilité et viabilité du projet	2.5. Gestion et qualité du sol et de l'eau	3.5. Droits et sécurité
1.6. Conformité et adéquation aux besoins	2.6. Qualité de l'air extérieur et intérieur	3.6. Gouvernance, vie politique et associative
	2.7. Changement climatique et risques	

Voici également une présentation « en étoile » de ces impacts :



Les éléments sous-tendant les 7 critères retenus sont les suivants :

1.1. Création et distribution de richesse :

Est ici prise en compte la contribution de ce projet à maintenir des places de travail bien rémunérées et instaurer une politique salariale équitable.

1.3. Compétitivité de l'économie et innovation

La mise en place de mesures afin de renforcer l'égalité entre femmes et hommes au sens large peut amener à augmenter la qualification des employés. Le contrôle de l'égalité salariale quant à lui renforce la transparence de l'information et la bonne gouvernance dans la gestion d'entreprise.

1.5. Faisabilité et viabilité du projet

Ce projet est faisable et viable à moyen terme. Il n'implique pas de charges d'exploitation importantes ni de risques particuliers, et prend en compte les contraintes légales en amont.

1.6. Conformité et adéquation aux besoins

Les actions prévues sont en parfaite adéquation avec la politique plus large de la Commune, à l'interne en termes de gestion des ressources humaines et à l'externe en tant que Commune responsable. Elles vont dans le sens d'une recherche d'amélioration continue, et les potentiels identifiés peuvent être mis en œuvre de manière concrète.

3.3. Cohésion sociale

Ce projet peut renforcer l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, la (ré)insertion dans le monde du travail et la mixité sociale.

3.5. Droits et sécurité

Avec le thème de l'égalité entre femmes et hommes et de l'égalité des chances, l'on se trouve avec ce critère au cœur du sujet. La stabilité sociale s'en trouve favorisée.

3.6. Gouvernance, vie politique et associative

Le degré d'acceptabilité du projet est élevé, ce qui permet un sentiment d'appropriation tant au niveau des collaborateurs de la Commune que de son environnement. Pour les prestataires qui seront contrôlés, cela peut par contre amener une contrainte plus ou moins bien reçue. La raison



d'être et les objectifs supérieurs de cette contrainte s'inscrivant toutefois dans le cadre du développement durable, cela ne peut que renforcer au sens large le positionnement de la Commune comme employeur et partenaire économiquement et socialement responsable.

6 Conclusion

Au vu de ce qui précède, la Municipalité demande au Conseil communal de bien vouloir prendre la décision suivante :

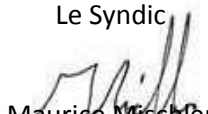
LE CONSEIL COMMUNAL D'EPALINGES

- vu le préavis n°16/2019 de la Municipalité du 29.04.2019 ;
- entendu le rapport de la Commission nommée pour examiner ce dossier ;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;

décide

de prendre acte de la réponse de la Municipalité au postulat de Mme la Conseillère communale Pauline Monod demandant la signature de la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public et de (continuer à) la respecter.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic

Maurice Mischler



La Secrétaire

Sarah Miéville