

N° 13/3.18

RÉPONSE AU [POSTULAT DU GROUPE SPI](#) "POUR UNE CERTIFICATION « EQUAL-SALARY » DU PERSONNEL DE LA VILLE.

---



**Municipalité en corps**

**Rapport présenté au Conseil communal en séance du 28 mars 2018**

**Première séance de commission : le mardi 17 avril 2018 à 18 h 30, à la salle des Commissions, 1<sup>er</sup> étage de l'Hôtel de Ville**

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>1</b>	<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>BASE LÉGALE, CADRE RÉGLEMENTAIRE .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>CONSTAT .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>MÉTHODOLOGIES.....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>PERSONNEL DE LA VILLE DE MORGES EN QUELQUES CHIFFRES.....</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>CALENDRIER D'ACTION.....</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>ASPECTS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE .....</b>	<b>6</b>
<b>8</b>	<b>CONCLUSIONS .....</b>	<b>6</b>

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

## 1 PRÉAMBULE

Par la présente, la Municipalité répond au postulat du Groupe SPI "Pour une certification « equal-salary » du personnel de la ville" déposé lors de la séance du Conseil communal du 2 mars 2016.

Le postulat demande d'entreprendre des démarches pour certifier la commune de Morges employeur « equal-salary », prouvant ainsi qu'elle met en pratique une politique salariale équitable entre les femmes et les hommes. Les postulants précisent qu'une telle certification se révèle bénéfique pour les activités et motivant pour les collaboratrices et les collaborateurs.

Ce thème retient l'attention au plus haut niveau des institutions en Suisse. En effet, Monsieur le Conseiller fédéral Alain Berset considère qu'en matière de promotion de l'égalité salariale, le secteur public se doit de montrer l'exemple. Pour ce faire, il a lancé une charte pour l'égalité salariale dans le secteur public en partenariat avec les cantons et les communes. En octobre 2017, il annonçait, lors de la 3<sup>ème</sup> rencontre nationale concernant le rôle du secteur public dans la promotion de l'égalité salariale entre femmes et hommes, que 20 communes avaient d'ores et déjà signé la charte.

Dans sa détermination, la Municipalité a confirmé que l'égalité des salaires entre femmes et hommes est un enjeu important. La ville est dotée de conditions cadres permettant de remplir cet objectif de par la Convention collective de travail ainsi que la politique du personnel. Néanmoins à ce jour, aucune analyse statistique n'a été effectuée afin de prouver que l'égalité est bel et bien appliquée.

## 2 BASES LÉGALES, CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le cadre réglementaire lié à la question de l'égalité salariale est le suivant :

- Article 8 alinéa 3 de la Constitution fédérale :  
*"L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale"*
- Article 3 alinéa 1 et 2 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) :  
*"Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement.  
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."*

Un projet de révision de la LEg est actuellement en cours. Il prévoit que l'analyse de l'égalité des salaires devienne obligatoire, tous les 4 ans. Par ailleurs, l'analyse devrait être vérifiée par une entité tierce.

- Convention collective de la ville de Morges, page 5 :  
*"L'égalité homme/femme, telle que définie par la Constitution fédérale, doit être respectée avec chaque article de la présente convention."*
- Politique du personnel de la ville de Morges, article 11 :  
*"Nous pratiquons une politique de rémunération équitable et compétitive. Pour un travail égal, un homme et une femme reçoivent un salaire égal."*

Notre échelle des salaires prend en compte les critères suivants : la norme moyenne des autres administrations de même importance, les salaires recommandés par les organisations professionnelles, les exigences du poste, les responsabilités, l'ancienneté, l'indice du coût de la vie ainsi que les possibilités financières de la Commune.

### 3 CONSTAT

Une fiche d'information diffusée le 22 août 2017 par le bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) rappelle qu'il existe dans le secteur public un écart de salaires moyen de 16.6% entre femmes et hommes (données 2014). Cette différence s'explique par des facteurs objectifs tels que la position professionnelle, l'ancienneté ou le niveau de formation. Il subsiste toutefois un écart inexpliqué de 7% au détriment des femmes, qui correspond à une perte de salaire mensuelle estimée à 608 francs.

Dans ce document il est également rappelé que les systèmes de salaires modernes avec des classes de salariales bien définies ne garantissent pas une totale équité. Les distorsions existent. Celles-ci peuvent nuire à l'image et peuvent également avoir un impact financier, si, suite à une plainte, des salaires de collaboratrices doivent être versés avec un effet rétroactif de 5 ans.

Il existe principalement un biais pouvant induire les éventuelles inégalités salariales. Le salaire à l'embauche est fixé de manière à tenir compte des compétences acquises par la collaboratrice ou le collaborateur de par sa formation initiale et son expérience. Dans le système en vigueur à la Ville de Morges, elle/il occupe une fonction « enclassée » dans l'une des 9 classes de la grille de rémunération et est colloqué dans la fourchette des 40 échelons par classe de salaire. Le salaire initial dépend donc de la formation professionnelle et des années d'expérience en relation avec la fonction occupée, prises en compte pour fixer l'échelon. La classe de salaire quant à elle est prédéfinie pour chaque fonction et figure dans la description de fonction. Ceci est de la compétence de la Municipalité. Le Service des ressources humaines établit et soumet en Municipalité le salaire initial (en précisant la classe et l'échelon) selon une procédure interne similaire à d'autres administrations, en prenant soin d'effectuer un double contrôle (deux personnes font une simulation et comparent le résultat afin qu'il soit cohérent et conforme).

Le Service des ressources humaines de la Ville de Morges s'est doté d'un système de contrôle interne visant à garantir la fixation du salaire initial le plus équitable pour chaque nouvelle collaboratrice et nouveau collaborateur. Il faut noter qu'aucune plainte n'a été déposée, depuis la mise en vigueur de la Convention collective de travail de la ville de Morges, pour inégalité de salaire entre femmes et hommes. Néanmoins, aucune analyse n'a été effectuée à ce jour. Il n'existe donc pas de preuve formelle quant au strict respect des dispositions fédérales en la matière.

### 4 MÉTHODOLOGIES

Il existe un instrument permettant d'effectuer un auto-contrôle de l'égalité salariale. Il s'agit de l'application Logib qui a été mise à disposition par la Confédération en 2006. Il n'exige pas un logiciel spécifique et est basé sur l'application Excel. Il peut être utilisé par les entreprises employant plus de 50 employé-e-s. Le modèle statistique sur lequel s'appuie Logib a été analysé en profondeur en 2015 dans le cadre d'une étude scientifique qui a confirmé qu'il était adapté. (dixit Dr Steve Binggeli, économiste BFEG.)

L'instrument Logib est méthodologiquement basé sur l'analyse de régression. En Suisse, l'analyse de statistiques entre plusieurs variables est acceptée par les tribunaux pour traiter les cas liés à l'égalité salariale. Le salaire (en tant que variable dépendante) est expliqué par des facteurs ayant un effet sur le salaire (variables indépendantes). Cette analyse est utilisée lors du contrôle des marchés publics de la Confédération, le modèle s'applique avec un seuil d'incertitude de 5%. Logib met en évidence une discrimination systématique ou globale. En revanche il n'identifie pas la discrimination individuelle. Cette démarche est gratuite, et nécessiterait environ 5 jours de travail d'un-e spécialiste RH, à l'interne. Néanmoins, ne disposant pas encore d'un nouvel outil de paie et d'un Système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH), il est possible que l'accessibilité des données ne soit pas aisée et rende ce travail plus long.

Il existe par ailleurs des certifications, comme « Fair compensation » effectuée avec la SQS, association suisse pour système de qualité et de management, ainsi que « equal-salary », effectuée en association avec PwC, PricewaterhouseCoopers, en ce qui concerne la phase d'audit.

La certification « equal-salary » a l'avantage d'identifier les biais et permet de mettre sur pied des mesures correctives, si nécessaire. Elle est effectuée par un cabinet spécialisé dans les audits, PwC. Selon le directeur des ressources humaines des Retraites Populaires, société vaudoise entrant dans sa 7<sup>ème</sup> année de certification, cette démarche apporte bien plus qu'une analyse des salaires sous l'angle de l'égalité, mais également un questionnement de fond sur l'égalité des chances. Cette certification a un coût mais la valeur ajoutée est réelle selon lui.

Vraisemblablement, la certification apporterait à la Ville de Morges des avantages à l'interne et pourrait contribuer à la rétention du personnel. En revanche, une amélioration de l'image de la Ville en tant qu'employeur garantissant l'égalité des salaires ne semble pas un objectif, la situation actuelle n'étant pas un frein pour les candidates.

## 5 PERSONNEL DE LA VILLE DE MORGES EN QUELQUES CHIFFRES

Répartition femmes/hommes (au 31 décembre) :

	2016	2017
Femmes	151	152
Hommes	125	129
Nombre de collaborateurs/trices soumis à la CCT	276	281

Les femmes représentent 54 % des effectifs et parmi les 9 chefs de service que compte la Ville de Morges, 5 sont des femmes.

## 6 CALENDRIER D'ACTION

Fort de ce qui précède, la Municipalité va dans un premier temps procéder à la révision de la Convention collective, avec les partenaires sociaux. Puis, une fois le système de rémunération consolidé, le Service des ressources humaines procédera à un auto-contrôle à l'aide de l'outil Logib. Cette analyse nécessitera l'équivalent de 5 jours de travail d'une spécialiste en ressources humaines, à l'interne. Cette analyse permettra de quantifier les éventuels écarts de rémunération inexpliqués en pourcent, toutes choses restant égales par ailleurs. Le résultat de cette analyse sera porté à la connaissance du Conseil communal.

Suite à ces deux phases, et pour autant que cela soit nécessaire, la certification (évaluée à CHF 28'800.00 et qui ne comprend pas les frais de mission et la TVA) sera réalisée, sur décision de la Municipalité. Le montant nécessaire sera alors porté au budget de fonctionnement de l'année concernée. Il est important de rappeler que l'audit nécessaire à l'obtention du label peut mettre en lumière des inégalités qu'il s'agira de corriger, par l'ajustement des certaines rémunérations.

## 7 ASPECTS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

À l'issue d'un important processus de négociation, les 193 Etats membres des Nations Unies, dont la Suisse, ont approuvé, en septembre 2015 à New York, un ambitieux programme de développement durable, l'Agenda 2030. Ce nouveau cadre de référence comporte 17 Objectifs de développement durable (ODD), succédant aux Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Les 17 objectifs de développement durable (ODD) et leurs 169 cibles (sous-objectifs) forment la clé de voûte de l'Agenda 2030. Ils tiennent compte équitablement de la dimension économique, de la dimension sociale et de la dimension environnementale du développement durable. Les ODD doivent être atteints par tous les États membres de l'ONU d'ici à 2030. Cela signifie que tous les pays sont appelés à relever conjointement les défis urgents de la planète. La Suisse est elle aussi appelée à réaliser ces objectifs sur le plan national.

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des défis majeurs du développement humain dans le monde. L'égalité, est non seulement une question politique et éthique, mais aussi une garantie de l'efficacité des politiques de développement. En renforçant les droits des femmes, c'est l'humanité entière qui progresse. La réponse à ce postulat conforte la Municipalité dans sa volonté de tendre vers l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

## 8 CONCLUSIONS

La Municipalité souhaite s'assurer que la politique salariale de la Ville de Morges est mise en pratique de manière à garantir l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes.

Procédant par ordre et par priorité, la certification sera passé si nécessaire, après la révision de la convention collective de travail comprenant les modifications éventuelles du système de rémunération sur la base du rapport d'une société spécialisée et également après avoir procédé à l'auto-analyse à l'aide de l'outil gratuit Logib mis à disposition par le bureau fédéral de l'égalité.

La certification « equal-salary » sera effectuée à la condition que la résultat Logib soit insatisfaisant, à savoir que, à conditions par ailleurs égales, les femmes gagnent 5% de moins que les hommes.

Par le présent rapport, la Municipalité estime avoir répondu à l'objectif recherché en procédant à une auto-analyse des rémunérations, permettant de se montrer exemplaire en matière d'égalité des salaires entre les femmes et les hommes.

Vu ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

### LE CONSEIL COMMUNAL DE MORGES

- vu le rapport de la Municipalité,
- après avoir pris connaissance du rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

#### décide :

1. de prendre acte du présent rapport;
2. de dire qu'il est ainsi répondu au postulat du Groupe SPI "Pour une certification « *equal-salary* » du personnel de la ville".

**Adopté par la Municipalité dans sa séance du 5 mars 2018.**

le syndic

le secrétaire

Vincent Jaques

Giancarlo Stella