

Réponse de la municipalité au postulat de Mme Véronique Villaine intitulé «Pour une certification equal-salary du personnel de la ville»

Date proposée pour la séance de la commission:

Jeudi 7 janvier 2016 à 19h30
Chemin du Montoly n° 1, salle Mont-Blanc (2^{ème} étage)

Municipal responsable: M. Gérald Cretegy

Monsieur le président,
Mesdames, Messieurs les conseillers,

Dans sa séance du 18 juin 2015, le conseil communal acceptait la prise en considération de ce postulat et le transmettait à la municipalité pour étude et rapport. La teneur du postulat de Mme Véronique Villaine est la suivante :

« Suite aux vœux formulés dans le dernier rapport de la commission de gestion sur la gestion du personnel de la commune, je souhaite que la ville entreprenne une démarche en vue d'obtenir une certification « equal-salary ».

Qu'est-ce qu'une certification « equal-salary »

Equal-salary est une certification d'égalité salariale entre femmes et hommes. Elle se fait en collaboration avec l'observatoire universitaire de l'emploi (OUE) de l'université de Genève, un organisme spécialisé dans les questions liées au marché du travail.

Pourquoi obtenir une certification « equal-salary » ?

Gâce à la certification equal-salary, les entreprises peuvent désormais prouver qu'en matière salariale, elles offrent des opportunités égales aux femmes et aux hommes.

A l'interne, une entreprise qui s'engage publiquement à respecter une approche éthique en matière de rémunération renforce la motivation de ses équipes. A l'extérieur, cet engagement augmente l'attractivité de l'entreprise et facilite le recrutement des meilleurs candidats et candidates, tout en améliorant l'image globale de l'organisation.

Comment se déroule la certification ?

La procédure se déploie en deux phases : une phase d'évolution statistique des données salariales, suivie par un audit sur place.

Coûts et informations

Les coûts varient selon la taille de l'entreprise. Une estimation des coûts est proposée en préalable à la démarche de certification.

Des aides financières peuvent être demandées à la Confédération, par le biais du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Toutes les informations utiles quant à cette certification se trouvent sur le site : www.equalsalary.org. »

REPONSE DE LA MUNICIPALITE

Le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution fédérale et concrétisé dans la loi sur l'égalité. Les personnes des deux sexes doivent recevoir une rémunération égale pour un travail équivalent.

La municipalité comprend le message de la postulante et partage avec elle la volonté de poursuivre une politique salariale non discriminatoire en fonction du sexe des collaboratrices et collaborateurs de l'administration communale. Plus qu'une volonté, il s'agit pour la municipalité d'appliquer les dispositions de la Constitution fédérale et de la loi. Des outils s'offrent aujourd'hui aux entreprises publiques et privées afin de vérifier leur propre situation et de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires.

Respect et certification de l'égalité salariale

Les entreprises qui le souhaitent ont le choix entre plusieurs outils pouvant les aider à réaliser l'égalité salariale entre femmes et hommes: un logiciel d'autocontrôle et un label de certification. Ces outils sont reconnus et pilotés par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

A propos d'equal-salary

L'historique

Equal-salary est une certification d'égalité salariale entre femmes et hommes. Elle opère en collaboration avec l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE) de l'Université de Genève, un organisme spécialisé dans les questions liées au marché du travail.

Equal-salary a été créée en 2005. Son postulat de base est simple : elle se propose de prouver, sans divulguer de données confidentielles, qu'une entreprise met en pratique une politique salariale équitable entre les femmes et les hommes, ce qui est bénéfique pour les affaires et motivant pour les collaboratrices et les collaborateurs.

Son développement

Un comité de pilotage réunissant des expertes et des experts de premier plan a fourni les compétences nécessaires au bon développement de la certification. Deux années ont été nécessaires pour résoudre les exigences complexes engendrées par ce postulat et pour développer une procédure de certification solide, applicable aussi bien aux entreprises commerciales qu'aux organisations à but non lucratif ou aux institutions gouvernementales.

Cette période a été suivie par une phase pilote de deux ans destinée à affiner la procédure de certification. Durant cette période, six entreprises sur sept candidates ont obtenu le label equal-salary. Depuis avril 2010, equal-salary est à la disposition de toute entreprise ou organisme intéressé en Suisse ou à l'étranger.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes soutient la certification au moyen des aides financières prévues par la loi sur l'égalité.

La certification

La certification equal-salary est une mesure qui permet aux entreprises de vérifier et d'apporter la preuve de leur politique salariale équitable. Les arguments avancés par le label sont :

- Garantie de confidentialité
- Amélioration de l'image
- Facteur de motivation pour les collaborateurs
- Attirer les meilleurs talents féminins
- Séduire une nouvelle clientèle

Le label s'adresse à toutes les entreprises ou institutions publiques, semi-publiques ou privées employant plus de 50 personnes.

La procédure de certification commence par une évaluation statistique de la politique salariale de l'entreprise candidate et de toutes ses données salariales.

La seconde phase consiste en un audit sur place, durant lequel des interviews sont menées afin de vérifier l'engagement de l'entreprise en faveur d'une politique salariale équitable et sa mise en œuvre dans les processus RH. Durant cette phase, une enquête est également conduite auprès des employées et employés, suivie par des interviews des membres du personnel, afin de mesurer leur perception de la politique salariale de leur entreprise.

Une fois que ces deux phases ont été conclues et que toutes les exigences ont été remplies, l'entreprise est certifiée pour une période de trois ans et obtient le label equal-salary. Durant cette période, l'entreprise doit se soumettre à deux audits de contrôle, permettant de s'assurer qu'elle respecte les recommandations d'amélioration établies par les auditeurs.

Le coût de cette opération est estimé à 30'700 fr.

A l'heure actuelle 16 entreprises suisses sont certifiées pour cette fondation privée. Une seule administration communale en fait partie à savoir la ville de Fribourg

L'autocontrôle

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) propose un logiciel LOGIB à disposition des entreprises qui souhaitent savoir si leur politique salariale respecte l'égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs peuvent ainsi faire eux-mêmes le point sur la situation. Adapté aux entreprises de plus de 50 salarié-e-s, ce logiciel permet d'effectuer l'évaluation une fois les données salariales saisies.

Situation à la ville de Gland

La ville de Gland occupe actuellement 82 collaborateurs fixes à temps complet ou partiel répartis comme suit :

Services	Femmes	Hommes
Secrétariat municipal	6	6
Secrétariat municipal - greffe - logement	3	2
RH	2	
Communication	1	1
Informatique		2
Sports		1
Bâtiment - Urbanisme	3	13
Administration - technique	3	4
Concierge		9
Bourse	3	1
Culture	2	2
Théâtre		2
Infrastructures et environnement	1	24
Administratif et technique	1	5
Voirie		12
Espaces Verts		5
Déchèterie		2
Jeunesse	8	1
Bibliothèque	5	
Population	6	6
Administration	1	1
Contrôle des habitants	4	1
Assistant de sécurité publique	1	4
TOTAL	29 soit 35 %	53 soit 65 %

Par fonctions :

Fonction	Femmes	Hommes
Chefs de service	1	6
Cadres	7	9
Administration	21	13
Technique	0	25

Commentaires :

L'on constate :

- Une présence féminine importante dans les métiers administratifs.
- Une présence masculine très marquée dans les métiers techniques.
- Un quasi équilibre de la répartition hommes/femmes dans les rôles de cadre.
- Une présence masculine importante au niveau des chefs de service. Cette situation actuelle s'explique notamment par le fait que 3 chefs de service ont plus de 10 ans d'activité et que les dernières mises en postulation n'ont pas suscité de candidature féminine.

Egalité de salaires

Un nouveau règlement du personnel communal est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Celui-ci est complété par une classification des fonctions et une échelle des traitements. Cette classification fixe la classe de salaire de la fonction à laquelle elle s'applique indifféremment pour une femme ou un homme.

En collaboration avec les ressources humaines, la municipalité applique ce principe de parité lors des engagements de personnes de qualifications égales.

Auxiliaires

Les auxiliaires sont rémunérés avec un tarif horaire fixe identique pour les femmes et les hommes.

Position de la municipalité

La plupart des entreprises qui utilisent la certification equal-Salary en Suisse emploient plus de deux cents collaborateurs et collaboratrices. Le rapport coût/prestation paraît élevé, soit près de CHF 500.- par membre du personnel communal. Certes, equal-Salary étend sa certification au-delà de l'aspect salarial, comme l'égalité des chances dans le recrutement. Cependant, la très grande variété des métiers pratiqués dans notre administration communale implique que le recrutement est orienté vers la capacité et la formation des candidats ainsi que vers la capacité du marché de l'emploi à répondre aux besoins de notre administration. La pertinence d'une enquête sur l'égalité des chances est très faible.

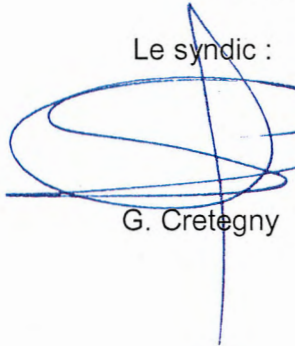
Ainsi, pour les motifs invoqués ci-dessus, la municipalité n'entend pas engager une procédure de certification equal salary.

Par contre, à titre de contrôle permanent, elle entend mettre en place une auto analyse par l'intermédiaire du logiciel préconisé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Cette démarche correspondra à la modification de la loi sur l'égalité voulue par le Conseil fédéral qui prévoit d'obliger les employeurs occupant au moins 50 travailleurs à effectuer tous les quatre ans à l'interne une analyse des salaires, à la faire vérifier par un organe de contrôle externe et à informer les travailleurs du résultat du contrôle.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

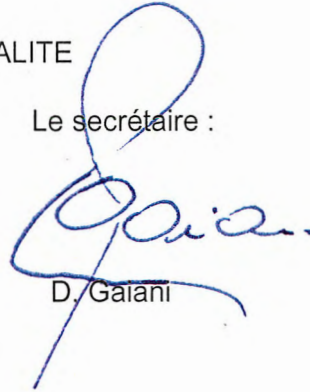
Le syndic :



G. Cretegnny



Le secrétaire :



D. Galani