



Le secteur public sur la voie de l'égalité salariale

Mise en œuvre de la Charte pour l'égalité salariale : quelques exemples des cantons, des communes et des entreprises parapubliques

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Impression

Titre

Le secteur public sur la voie de l'égalité salariale

Mise en œuvre de la Charte pour l'égalité salariale: quelques exemples des cantons, des communes et des entreprises parapubliques

Photo

Adobe Stock

Design graphique

Heyday Konzeption und Gestaltung GmbH

www.heyday.ch

Éditeur et distribution

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne

ebg@ebg.admin.ch

www.ebg.admin.ch

Berne, octobre 2021

Cette publication a été réalisée en collaboration avec les cantons, villes, communes et entreprises publiques présentés. Le BFEG remercie les administrations et les entreprises qui ont partagé la mise en œuvre de leurs mesures en faveur de l'égalité salariale et ont ainsi apporté une précieuse contribution à ce rapport. Les évaluations et les opinions qui y figurent correspondent aux points de vue des personnes représentées.

Contenu

Avant-propos	5
1. Cantons	
1.1 Canton de Bâle-Ville	8
1.2 Canton de Berne	10
1.3 République et Canton du Jura	12
1.4 République et Canton du Tessin	14
1.5 Canton de Vaud	16
1.6 Canton du Valais	18
2. Villes	
2.1 Ville de Berne	22
2.2 Ville de Fribourg	24
2.3 Ville de Lausanne	26
2.4 Ville de Neuchâtel	28
2.5 Ville de Winterthour	30
2.6 Ville de Zurich	32
3. Communes	
3.1 Commune de Riddes VS	36
3.2 Municipalité de Diessenhofen TG	38
3.3 Commune d’Ernen VS	38
3.4 Chef-lieu du canton de Glaris GL	39
3.5 Commune de Lavertezzo TI	39
4. Organisations proches du secteur public	
4.1 Groupe BKB: Banque cantonale bâloise et Banque Cler	42
4.2 BERNMOBIL	44
4.3 PUBLICA	46
4.4 Ensemble Hospitalier de la Côte	48
5. Charte pour l’égalité salariale	
5.1 Charte pour l’égalité salariale dans le secteur public et dans les organisations proches du secteur public	51
5.2 Liste des signataires	52
Glossaire	54

Avant-propos

Depuis 40 ans, la Constitution garantit aux femmes comme aux hommes le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Pourtant, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'élève à 19 % en moyenne, dont 45,4 % ne peuvent être expliqués par des facteurs objectifs. Pour les femmes, cela représente une perte de salaire de 686 francs par mois.

Le Conseil fédéral attache une grande importance à supprimer cette discrimination. Il en a même fait un objectif central de la stratégie Égalité 2030, qu'il a adoptée au printemps 2021. L'indépendance économique des femmes doit être renforcée par des mesures globales. La mise à disposition de Logib en fait partie. Cet outil web permet à toutes les entreprises de Suisse de réaliser facilement et gratuitement une analyse de l'égalité salariale.

Le secteur public a un rôle clé à jouer dans la promotion de l'égalité au travail, raison pour laquelle nous avons lancé la Charte sur l'égalité salariale dans le secteur public il y a cinq ans. En signant cette charte, 17 cantons, 120 communes, 67 entreprises parapubliques et la Confédération ont confirmé leur engagement en faveur de l'égalité salariale et de sa mise en œuvre dans leur sphère d'influence.

Depuis le lancement de la charte, un large éventail d'administrations et d'entreprises ont intensifié leur engagement dans toute la Suisse. La présente publication a vocation à présenter les bonnes pratiques et les expériences menées dans les cantons, les villes, les petites communes et les entreprises parapubliques. Gageons qu'elles serviront à la fois de source d'inspiration et de guide à l'ensemble du secteur public, afin que la promesse de l'égalité salariale devienne enfin réalité.

Alain Berset, conseiller fédéral
Chef du Département fédéral de l'intérieur

1. Cantons

1.1 Canton de Bâle-Ville

Environ 200 000 habitant-e-s

Respect de l'égalité salariale dans le cadre de marchés publics et/ou de subventions

Mécanismes de contrôle

Dans le cadre des marchés publics:

- Autodéclaration
- Contrôles

Depuis le 1^{er} mai 2021 et sur la base de l'expérience acquise au cours d'un projet pilote, le canton de Bâle-Ville a rendu l'autodéclaration obligatoire dans le cadre des marchés publics. Il exige des entreprises soumissionnaires qu'elles présentent un justificatif du respect de l'égalité salariale interne. Des contrôles ponctuels sont effectués afin d'assurer le réel respect des exigences. Les entreprises de moins de 50 employé-e-s doivent aussi produire une autodéclaration mais sont exemptées de l'obligation de justificatif ainsi que des contrôles ponctuels jusqu'en avril 2022.

Depuis mai 2021, les entreprises soumissionnaires de marchés publics du canton doivent produire une autodéclaration et un justificatif de respect de l'égalité salariale. Les entreprises au bénéfice d'un contrat public peuvent faire l'objet de contrôles. Ces mesures s'appliquent aux procédures ouvertes et sélectives dans le secteur des marchés publics et privés ainsi qu'aux procédures sur invitation et aux procédures de gré à gré au-delà de la valeur seuil.

Les entreprises occupant moins de 50 personnes sont temporairement libérées du justificatif. Durant une période d'introduction d'une année, le canton renonce en effet aux contrôles ponctuels, le Module 2 de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib n'étant disponible que depuis peu. Les dispositions d'exemption seront levées et les mesures adaptées dès mai 2022.

Enfin, sont reconnus comme justificatifs les auto-analyses via Logib, celles faites par des tiers ainsi que les rapports de contrôles effectués par une commune, un canton ou la Confédération.

Autodéclaration et contrôles aléatoires dans toutes les entreprises

Mise en œuvre

Le Service de l'égalité du canton est responsable des contrôles de l'égalité salariale. Il effectue un échantillonnage aléatoire sur la base des autodéclarations et des justificatifs. Ensuite, il informe le service d'achat responsable et déclenche le contrôle auprès de l'entreprise à inspecter. Le contrôle effectif des données salariales est réalisé par un-e spécialiste externe, conformément au processus de contrôle standardisé du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG.

Si l'inspection est réussie, le rapport est envoyé à l'entreprise avec une lettre l'informant de la fin du processus. Le bureau d'achat responsable est aussi informé. En cas d'échec du contrôle, l'entreprise a 12 mois pour fournir une preuve attestant qu'elle respecte les exigences en matière d'égalité salariale. Passé ce délai ou si les exigences ne sont toujours pas respectées, des sanctions peuvent être prononcées.

Sur accord des entreprises intéressées, le canton de Bâle-Ville partage ses données avec la Confédération, les cantons et les communes afin d'éviter une éventuelle redondance des contrôles. Il est aussi en contact avec d'autres services spécialisés.

Expériences et perspectives

Le canton de Bâle-Ville accorde une grande importance à la promotion de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il effectue des analyses régulières de l'égalité salariale au sein de son personnel depuis de nombreuses années. Dans ce contexte et en vue de réduire l'écart salarial subsistant encore dans son administration, le Conseil d'Etat a revu les modalités de calcul de l'échelon, dans le sens d'une meilleure prise en compte de l'expérience issue du travail familial ou du travail à temps partiel. L'égalité des chances en interne est systématiquement promue. Le canton remplit ainsi sa fonction de modèle en tant qu'employeur.

D'autre part, le canton de Bâle-Ville est l'un des premiers à avoir pris des mesures dans les marchés publics. L'introduction de l'autodéclaration et du justificatif a entraîné une large sensibilisation des entreprises sur l'égalité salariale et permis l'implémentation d'un système très efficace. Cette sensibilisation a encore été renforcée par l'organisation de séances d'information pour les entreprises et le lancement de diverses actions de communication.

D'autres mesures sont en cours de clarification dans le canton de Bâle-Ville. Au travers d'une motion validée l'été 2020, le Parlement a en effet chargé le Conseil d'Etat d'élaborer un projet de loi obligeant toutes les organisations qui occupent un effectif d'au moins 50 personnes à réaliser régulièrement une analyse de l'égalité salariale. Le canton va en outre examiner la possibilité d'introduire, pour les bénéficiaires de subventions publiques, des mesures de contrôle similaires à celles en vigueur dans les marchés publics.

Contact et renseignements

Livia Büchler, collaboratrice scientifique et responsable de projet, Service de l'égalité entre femmes et hommes
061 267 65 61, livia.buechler@bs.ch

Informations complémentaires

Contrôles de l'égalité salariale dans les marchés publics du canton de Bâle-Ville:
www.gleichstellung.bs.ch/erwerbsarbeit-familie/lohngleichheit/lohngleichheit-beschaffungswesen.html

Canton de Bâle-Ville en tant qu'employeur:
www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/chancengleichheit.html

1.2 Canton de Berne

Environ 1 043 100 habitant-e-s

Respect de l'égalité salariale dans le cadre de marchés publics et/ou de subventions

Mécanismes de contrôle

Dans le cadre des marchés publics:

- Autodéclaration

Dans le cadre des subventions:

- Autodéclaration
- Contrôles

Contrôles de l'égalité salariale auprès des bénéficiaires de subventions

Le canton de Berne exige une autodéclaration dans les marchés publics depuis de nombreuses années. La révision de la loi sur les subventions cantonales a étendu cette obligation aux entreprises bénéficiant de subventions de l'Etat. Par ailleurs, le canton procède à des contrôles de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Le canton de Berne verse des subventions dans divers domaines d'activité, notamment dans les secteurs de la santé, du social, de l'éducation, de la culture ou encore des transports publics. Toutes les entreprises de 50 personnes ou plus, touchant une subvention récurrente de l'État ou une contribution unique d'au moins 250 000 CHF, sont tenues de fournir une autodéclaration. C'est dans ce document qu'elles indiquent si elles respectent l'égalité salariale, si ce respect a été vérifié au moyen de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib et, si oui, avec quel résultat. Les contrôles de l'égalité en matière de subventions de l'Etat sont effectués sur la base de ces autodéclarations, échantillonnées de manière aléatoire en fonction des risques.

La loi révisée sur les subventions cantonales ainsi que son ordonnance sont entrées en vigueur en 2017. Une fois les différents mécanismes de mise en œuvre définis, les premiers contrôles ont été lancés. Trois à cinq contrôles sont effectués annuellement avec l'appui d'un-e expert-e externe au moyen de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib.

Mise en œuvre

Les entreprises soumettent dans un premier temps leur autodéclaration au service responsable de leur subvention. Celui-ci la transmet ensuite au Bureau cantonal de l'égalité. Une fois par an, le Bureau procède à un échantillonnage aléatoire basé sur les risques.

Le Bureau vérifie avec le service concerné qu'il n'existe aucune raison impérative empêchant la tenue du contrôle à ce moment, puis informe l'entreprise. L'analyse est alors réalisée selon le processus de contrôle standardisé du Bureau fédéral de l'égalité BFEG. A ce jour, les responsables constatent une attitude très coopérative de la part des entreprises concernées.

Si le contrôle est réussi, l'entreprise reçoit un rapport ainsi qu'une lettre l'informant de la fin du processus. Le service subventionneur est aussi informé. Si l'égalité salariale n'est en revanche pas respectée selon le modèle d'analyse standard, le Bureau cantonal de l'égalité invite l'entreprise à apporter les corrections nécessaires et à fournir la preuve du respect de l'égalité salariale dans un délai déterminé. Si l'entreprise n'obtempère pas, les mesures prévues par la loi peuvent être appliquées (conditions, réduction ou remboursement de la subvention).

De manière à éviter toute redondance, les entreprises qui reçoivent des subventions de différents cantons ou communes sont tenues d'informer les autres parties contractantes.

Expériences et perspectives

Les mesures en matière d'égalité salariale dans le canton de Berne correspondent à la volonté politique du Parlement et sont désormais ancrées dans la loi. Le succès de l'introduction des contrôles dans les subventions publiques tient en grande partie à l'exigence d'une autodéclaration. En effet, les autodéclarations étaient déjà connues en matière de passation des marchés, aussi les différents services ont-ils pu les exiger sans grande difficulté. La simplicité du processus a contribué à son acceptation politique.

Le canton de Berne suit une approche par étapes en matière d'égalité salariale, effectuant de longue date des analyses de l'égalité salariale au sein de son personnel. Ces expériences l'ont alors encouragé et légitimé à franchir une étape supplémentaire en s'engageant dans le domaine des subventions. Sur cette base, et notamment grâce à la simplicité du processus, le canton pourra mettre en œuvre les contrôles de l'égalité salariale dans les marchés publics dont le Parlement a approuvé les bases légales à l'été 2021. L'expérience ayant montré que les contrôles par échantillonnage aléatoire sont tout-à-fait réalisables, un tel projet est en cours d'élaboration pour les marchés publics. Les dispositions d'application seront rendues publiques prochainement.

Contact et renseignements

Barbara Ruf, cheffe du Bureau de l'égalité du canton de Berne
031 633 75 78, barbara.ruf@be.ch

Informations complémentaires

L'égalité salariale dans les entreprises subventionnées par le canton de Berne:
www.sta.be.ch/fr/start/themen/gleichstellung-von-frau-und-mann/gleichstellung-im-erwerbsleben/lohngleichheit/lohngleichheit-bei-staatsbeitraegen-des-kantons-bern.html

1.3 République et Canton du Jura

Environ 74 000 habitant-e-s

Respect de l'égalité salariale dans le cadre de marchés publics et/ou de subventions

Mécanismes de contrôle

Dans le cadre des marchés publics:

- Autodéclaration
- Contrôles

Dans le cadre des subventions:

- Autodéclaration
- Contrôles

Le canton du Jura a lancé un projet de grande envergure pour promouvoir l'égalité salariale dans toutes les entreprises jurassiennes, quelle que soit leur taille. Celui-ci prévoit des analyses obligatoires pour les entreprises de 50 à 99 salarié-e-s. En outre, les entreprises de 20 à 49 employé-e-s qui bénéficient de subventions et les entreprises qui sont actives dans le domaine des marchés publics seront soumises à une obligation d'analyse. Un centre de compétences sera créé au sein de l'administration jurassienne pour mettre en œuvre ce projet et procéder à des contrôles.

Le projet a pour but d'introduire, sur le long terme, les contrôles de l'égalité salariale. Il repose sur la volonté du Parlement, du Gouvernement et de la population du canton du Jura de promouvoir l'égalité salariale. En réponse à une motion parlementaire, le Gouvernement propose des modifications législatives au Parlement, qui prendra sa décision en automne 2021. En été 2021 déjà, le peuple jurassien a adopté l'initiative populaire cantonale « Egalité salariale: concrétisons! » à un pourcentage de 88 % ce qui montre l'importance du thème.

Sur cette base, le canton du Jura prévoit de mettre en œuvre des mesures sur plusieurs axes, dans un projet pilote allant de 2022 à 2025. Une obligation de contrôle de l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib est prévue pour les entreprises jurassiennes de 50 à 99 employé-e-s, ceci pour prendre en compte la réalité du canton, dont le tissu économique est composé principalement de petites, voire de très petites entreprises. En plus, toutes les entreprises actives dans les marchés publics, les organismes publics ou privés et les entreprises d'au moins 20 à 49 employé-e-s bénéficiant d'une subvention de l'Etat dépassant CHF 20 000, seront aussi soumises à l'obligation de contrôle.

Enfin, il est prévu d'apporter soutien et conseil aux entreprises qui ne sont pas soumises à des contrôles obligatoires mais qui se lancent dans une démarche d'égalité salariale sur une base volontaire.

Création d'un centre de compétences

Réalisation des contrôles

Avant l'introduction des contrôles, il sera donné une information à l'interne du canton (services de l'Etat concernés) et pour les entreprises et organisations.

Pour la réalisation des contrôles, le canton va créer un poste, rattaché au secteur de la Surveillance du marché du travail du Service de l'économie et de l'emploi SEE. La personne responsable devra procéder à des contrôles obligatoires ou préalables. Le nombre de contrôles annuels est estimé entre 50 et 60 avec le logiciel Logib selon le processus standardisé du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG. Le contrôle, s'il est conforme, fera l'objet d'une attestation (validité de 4 ans), délivrée par le Service de l'économie et de l'emploi.

En plus, la contrôleuse ou le contrôleur apportera son soutien aux entreprises qui se lancent dans une démarche d'égalité salariale sur une base volontaire.

Expériences et perspectives

Les mesures planifiées s'inscrivent dans le cadre de l'engagement de longue date du canton du Jura sur le thème de l'égalité salariale. En 2011, l'introduction d'un nouveau système salarial se basant sur l'évaluation analytique des fonctions « EVALUATION.JU », une adaptation du système non-discriminatoire ABAKABA, a permis de garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein de l'administration, y compris dans le domaine de l'enseignement.

Avec ce projet, l'activité pour promouvoir l'égalité salariale dans les entreprises jurassiennes sera étendue et l'administration cantonale deviendra garante de l'égalité salariale – comme c'est le cas pour le respect des salaires en usage, la lutte contre le travail au noir et la loi sur le travail – en qualité d'autorité de subventionnement ou d'adjudication d'un marché public.

Sous réserve de l'acceptation des modifications législatives par le Parlement en automne 2021, la réalisation dudit projet pourrait débuter en 2022 et s'achever au premier semestre 2025. Il appartiendra ensuite au Gouvernement d'en tirer les enseignements sur la forme que devront par la suite revêtir les mesures d'égalité salariale.

Contact et renseignements

Claude-Henri Schaller, chef du Service de l'économie et de l'emploi (SEE)

032 420 52 12, claude-henri.schaller@jura.ch

Angela Fleury, déléguée à l'égalité entre femmes et hommes

032 420 79 00, angela.fleury@jura.ch

Informations complémentaires

Service de l'économie et de l'emploi:

www.jura.ch/see

Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes:

www.jura.ch/ega

1.4 République et Canton du Tessin

Environ 351 000 habitant-e-s

Respect de l'égalité salariale dans le cadre de marchés publics et/ou de subventions

Mécanismes de contrôle

Dans le cadre des marchés publics:

- Autodéclaration
- Contrôles

Le canton du Tessin a lancé un projet pilote pour promouvoir l'égalité salariale par l'instauration de mécanismes de contrôle dans le domaine des marchés publics. Le projet prévoit d'élaborer les lignes directrices permettant la mise en œuvre des procédures concrètes. Un bilan sera dressé à l'été 2024.

Signataire de la Charte pour l'égalité salariale, le canton du Tessin veut désormais promouvoir l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle dans le domaine des marchés publics. L'objectif des contrôles de l'égalité salariale dans les marchés publics est de réduire et de prévenir la discrimination salariale à long terme, mais aussi de sensibiliser les entreprises et le public à la question de l'égalité salariale. Enfin, le projet vise à assurer le respect des dispositions légales en matière de marchés publics, notamment l'égalité de traitement des soumissionnaires et la prévention des distorsions de concurrence.

Les bases légales du canton du Tessin obligent les entreprises participantes à un appel d'offres public à présenter une autodéclaration d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Le projet pilote prévoit de contrôler un échantillon aléatoire d'entreprises occupant au moins 50 personnes et ayant bénéficié d'un marché public. En 2022 et 2023, 5 à 6 contrôles par an seront effectués à l'aide de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib.

Introduction des contrôles via un projet pilote

Réalisation des contrôles

Le Service de l'égalité coordonne le projet pilote. L'Office de surveillance des marchés publics (Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche UVCP) et le Centre de compétence en matière de marchés publics (Centro di competenza in materia di commesse pubbliche CCCPubb) sont intégrés au projet sous la forme d'un groupe de travail interdépartemental. L'UVCP est responsable de la mise en œuvre externe des procédures administratives et en matière d'infraction, mène les enquêtes et propose l'adoption de sanctions et de mesures. De son côté, la CCCPubb est le centre de compétence pour soutenir et conseiller les services de l'administration cantonale sur l'application correcte des bases légales dans les marchés publics. La coopération de ces services permet d'élaborer les concepts et procédures de base pour la mise en œuvre des contrôles de l'égalité salariale en s'appuyant sur une large connaissance et une grande expérience dans le domaine de l'égalité, des marchés publics et du droit des marchés publics.

Il est prévu de constituer un échantillon de 5 à 6 entreprises d'au moins 50 salarié-e-s ayant obtenu un marché public l'année précédente. Le Service de l'égalité informera les entreprises sélectionnées du contrôle de l'égalité salariale envisagé. Les contrôles seront effectués à l'aide de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib en collaboration avec des spécialistes externes, conformément à la procédure standardisée du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Si l'égalité salariale est respectée, l'entreprise sera informée de la fin du contrôle. Si en revanche le contrôle révèle une discrimination salariale systématique, l'entreprise pourra encourir des sanctions ou se voir attribuer un délai d'un an pour prendre les mesures nécessaires et fournir la preuve de l'égalité salariale. Les détails de la procédure seront arrêtés par le canton du Tessin d'ici fin 2021.

Un échange régulier entre les services compétents en matière de promotion de l'égalité de la Confédération, des cantons et des communes permet d'éviter les redondances et de garantir la qualité.

Expériences et perspectives

Le projet pilote a démarré en 2021, année qui permettra de définir les processus internes sous forme de lignes directrices; les contrôles proprement dits se dérouleront en 2022 et 2023, tandis que l'évaluation finale du projet est prévue pour le premier semestre 2024.

Le canton du Tessin examinera d'autres adaptations dans le domaine de l'égalité salariale dans le cadre du projet pilote, telles que:

- La révision de l'autodéclaration, par exemple en intégrant une référence au Module 2 de Logib ou en exigeant davantage d'informations sur les instruments utilisés pour l'autocontrôle.
- L'examen d'une éventuelle extension des contrôles à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, c'est-à-dire y compris celles qui occupent moins de 50 personnes.
- L'extension des contrôles de l'égalité salariale à d'autres domaines (notamment les subventions).

Contact et renseignements

Rachele Santoro, déléguée à l'égalité
091 814 43 08, pariopportunita@ti.ch

Informations complémentaires

Service de l'égalité:
www4.ti.ch/can/sgcds/pari-oppportunita/pari-oppportunita

Centre de compétence en matière de marchés publics CCCPubb:
www4.ti.ch/can/cccpubb/home

Office de surveillance des marchés publics UVCP:
www4.ti.ch/dt/sg/uvcp/ufficio

Portail thématique en matière de marchés publics:
www.ti.ch/commesse

1.5 Canton de Vaud

Environ 815 000 habitant-e-s

Respect de l'égalité salariale dans le cadre de marchés publics et/ou de subventions

Mécanismes de contrôle

Dans le cadre des marchés publics:

- Autodéclaration
- Contrôles

Dans le cadre des subventions:

- Autodéclaration (Dans le cadre du contrat de prestations)
- Contrôles

Contrôles sous la responsabilité d'une commission tripartite

Le canton de Vaud réalise des contrôles du respect de l'égalité salariale dans les marchés publics et les subventions. La Commission de contrôle des marchés publics et des subventions (CoMPS), tripartite, en porte la responsabilité. L'auto-déclaration exigée dans le cadre des marchés publics intègre l'égalité salariale; les entreprises y indiquent de quelle manière elles ont vérifié celle-ci. En outre, les entités prétendant à une subvention supérieure à cinq millions doivent réaliser une autoanalyse à présenter en vue de l'obtention ou du renouvellement de leur subvention.

Si les contrôles trouvent leur origine dans diverses interventions parlementaires, leurs modalités sont désormais fixées dans des bases légales. Le fait d'en confier la responsabilité à une commission tripartite et d'intégrer ainsi les partenaires sociaux assure leur implication et soutien au processus, donne une certaine importance à la thématique et constitue en soi une mesure de sensibilisation.

Avant de démarrer les contrôles, le canton a lancé de nombreuses activités de formation et de sensibilisation. Il a distribué des brochures et organisé des cours sur le thème de l'égalité salariale, permettant à chacun-e de s'initier à l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib Module 1. Les entreprises ont donc pu se préparer aux contrôles au moyen d'autotests et prendre les éventuelles mesures correctives. Les représentant-e-s du canton dans les conseils d'administration ou de fondation ont aussi reçu des informations et doivent s'assurer au nom de l'Etat que ces entités respectent l'égalité salariale. De même, les communes ont été rendues attentives au processus et sensibilisées quant à leur rôle d'employeuses et d'adjudicatrices.

Depuis février 2020, la CoMPS désigne chaque année au minimum dix entreprises dans le but d'en contrôler le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Les entreprises sont choisies de manière aléatoire parmi celles qui ont reçu un mandat lors de l'année précédente (marchés publics) ou qui figurent dans le tout nouvel inventaire global des organisations bénéficiant d'un contrat de prestations (domaine des subventions). Le cadre légal vaudois permet aussi à la CoMPS de décider qu'un ou plusieurs contrôles porteront sur une entreprise choisie à dessein. Le contrôle proprement dit s'effectue en collaboration avec des spécialistes externes suivant le processus standardisé du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG.

Mise en œuvre

La CoMPS est responsable de la réalisation des contrôles. Elle est présidée par le Bureau cantonal de l'égalité entre les femmes et les hommes BEFH, lequel organise le travail et mène la phase opérationnelle des contrôles. Au terme du contrôle, la CoMPS rend sa décision conformément au résultat de l'analyse et transmet le rapport de contrôle à l'adjudicateur, à l'Autorité cantonale de surveillance des marchés publics ou à l'entité qui octroie la subvention (le service et le département concernés). En cas de non-respect de l'égalité salariale, l'entité contrôlée se voit octroyer un délai de 90 jours pour adopter des mesures correctives. Si la preuve du respect de l'égalité n'est pas apportée à cette échéance, le contrôle est considéré comme non conforme et l'entreprise peut dès lors se voir imposer des sanctions. Ce délai relativement court reflète la volonté du Parlement et souligne l'importance accordée à l'égalité salariale.

Parallèlement, le canton a établi une base de données sécurisée consultable en ligne par les entités adjudicatrices du canton. Ces données sont accessibles à tous les services de l'administration cantonale, aux autorités communales ainsi qu'aux autres entités soumises à la législation sur les marchés publics. Il est ainsi possible de voir si une entreprise ou une entité fait ou a fait l'objet d'un contrôle et quelle en a été l'issue. L'effet d'un contrôle s'étend par conséquent à l'ensemble des marchés publics du territoire cantonal.

Enfin, la signature de conventions de reconnaissance mutuelle des contrôles et l'harmonisation des procédures et standards entre la Confédération, les cantons et les communes qui effectuent des contrôles permettent d'éviter les redondances et garantissent la qualité. Cette dynamique de collaboration représente pour les entreprises un gain en efficacité car un contrôle réalisé sur un territoire donné est valable pour les autres signataires publics de la convention.

Expériences et perspectives

Le Canton de Vaud estime que la réalisation de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est essentielle. Suite à la signature de la Charte pour l'égalité salariale en 2016, il a procédé au premier contrôle de l'égalité salariale au sein de l'administration cantonale. L'exercice a été reconduit en 2021.

L'introduction de contrôles dans le domaine des marchés publics et des subventions constitue une mesure importante de sensibilisation et d'action. Le fort soutien politique et le suivi des travaux par une commission tripartite, associés aux nombreuses activités d'information et de sensibilisation menées par le canton, contribuent à ce que nombre d'entreprises s'engagent en matière d'égalité salariale. Parallèlement, la procédure sécurisée d'interrogation des données en ligne étend l'effet des contrôles sur les communes et installe le canton dans un rôle de service à l'égard des communes.

L'opportunité d'étendre les contrôles aux entreprises de moins de 50 personnes sera analysée prochainement.

Contact et renseignements

Maribel Rodriguez, cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH)

021 316 61 24, maribel.rodriguez@vd.ch

Informations complémentaires

L'égalité salariale dans le canton de Vaud:

www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/egalite-salariale

1.6 Canton du Valais

Environ 350 000 habitant-e-s

Autres mesures de promotion de l'égalité salariale

**Sensibilisation
auprès de toutes
les communes**

Le canton du Valais a signé la Charte pour l'égalité salariale en 2017.

Dans la foulée, il a informé toutes les communes des mesures prévues par le canton et les a encouragées à se mobiliser de leur côté et à se joindre à la Charte. Ces efforts ont été couronnés de succès: à l'été 2021, près de 30 communes avaient signé la Charte et s'étaient ainsi engagées à promouvoir l'égalité salariale dans leur champ d'influence. Le canton du Valais détient le record du nombre de communes signataires.

Le canton du Valais a profité de la signature de la Charte pour l'égalité salariale pour promouvoir activement le thème de l'égalité salariale et les objectifs de la Charte dans ses communes. Il a contacté toutes les communes à ce sujet et a aussi informé les préfectures de district. Ces activités de communication sont renouvelées à intervalles réguliers et les personnes concernées seront informées des nouveaux développements. L'objectif est de motiver les communes elles-mêmes à s'engager dans ce domaine.

Ces démarches ont fait du Valais le canton avec le plus grand nombre de communes signataires de la Charte pour l'égalité salariale. L'engagement de certaines communes au début a contribué à ce que d'autres rejoignent le mouvement. Aujourd'hui, outre les grandes communes du Valais romand, de nombreuses moyennes et petites localités du Valais romand et du Haut-Valais s'engagent en faveur de la Charte.

Réalisation des mesures

La question de l'égalité salariale entre femmes et hommes compte beaucoup pour le canton. Une analyse détaillée effectuée par l'Office fédéral de la statistique a montré que les différences salariales entre les femmes et les hommes étaient plus importantes en Valais qu'en moyenne suisse, notamment pour les fonctions de direction et pour les personnes actives les plus âgées. Dans le même temps, de nombreuses organisations et entreprises sont persuadées de n'avoir aucun problème avec l'égalité salariale et ne voient pas la nécessité d'agir.

La signature de la Charte pour l'égalité salariale a donné au canton l'occasion d'intensifier et de concrétiser la discussion sur cette thématique. Le travail mené auprès des communes s'est accompagné d'une large communication à l'intention du public. Le sujet apparaît désormais assez régulièrement dans les débats publics, dans les communes et les entreprises. Les nombreuses communes qui ont adhéré à la Charte contribuent à dissiper l'image d'un Valais qui serait « en retard ».

Parallèlement, le canton a poursuivi son travail de sensibilisation auprès des entreprises, mettant l'accent sur le fait qu'une analyse de l'égalité salariale – par exemple avec Logib – constitue une chance et un outil précieux en matière RH. Il a aussi rendu attentives les plus grandes entreprises à la révision de la LEg, révision qui les oblige à contrôler leur politique salariale. Il a par ailleurs ouvert des formations complémentaires à l'intention des femmes sur des thématiques en lien avec le salaire, telles que: négociations salariales, connaissances du deuxième pilier et conséquences financières de la cessation d'activité.

Cet effort constant d'information et de sensibilisation à différents niveaux contribue activement à la mise en œuvre de l'égalité salariale tout en s'inscrivant dans le cadre d'autres mesures.

Expériences et perspectives

Bien que les activités des diverses communes signataires de la Charte ne fassent pas l'objet d'un aperçu systématique, les contacts ponctuels montrent de grandes différences. Plusieurs communes ont profité des services de conseil proposés par l'Office cantonal de l'égalité et de la famille; elles ont analysé en profondeur l'égalité salariale dans leur propre administration et ont parfois pris des mesures concrètes. Ce faisant, elles remplissent l'exigence d'exemplarité contenue dans la Charte, à l'image du canton qui contrôle son égalité salariale interne depuis longtemps. Il leur est désormais plus facile de porter le sujet auprès des entreprises.

S'agissant des entreprises valaisannes, diverses mesures sont en cours en matière d'égalité salariale. Le canton travaille à la mise en œuvre d'un postulat adopté par le Parlement en 2020, exigeant, en plus de l'autodéclaration, l'introduction de contrôles du respect de l'égalité salariale. Les bases légales et autres questions d'application sont en cours de clarification. Dans ce cadre, le Valais est en contact avec les cantons qui appliquent déjà ces mesures.

Un dialogue existe aussi avec un label de qualité valaisan pour les entreprises. Ce label, bien connu dans le canton, a été créé pour distinguer les entreprises valaisannes à la fois les plus performantes et les plus citoyennes, soucieuses de leur rôle social et environnemental et désireuses de tendre vers une amélioration constante de leurs produits et services. L'égalité salariale pourrait être intégrée de manière exhaustive dans les critères sociaux du label.

Le travail d'information et de sensibilisation est à poursuivre à tous les niveaux, tant pour le public que pour les communes et les entreprises. Dans ce contexte, le canton prévoit d'organiser des cours sur l'utilisation de Logib Module 2, ce qui permettrait aux nombreuses petites entreprises valaisannes de contrôler systématiquement l'égalité salariale.

Enfin, les grandes institutions sociales, culturelles et de santé, largement subventionnées par le canton, ont aussi été rendues attentives à cette thématique. Le Département les a ainsi incitées à procéder à une analyse détaillée de leur situation en matière d'égalité salariale.

Contact et renseignements

Isabelle Darbellay Métrailler, cheffe de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille
027 606 21 21, isabelle.darbellay@admin.vs.ch

Informations complémentaires

www.egalite-vs.ch/fr

2. Villes

2.1 Ville de Berne

Environ 143 000 habitant-e-s

Respect de l'égalité salariale dans le cadre de marchés publics et/ou de subventions

Mécanismes de contrôle

Dans le cadre des marchés publics:

- Autodéclaration
- Contrôles

Dans le cadre des subventions:

- Autodéclaration
- Contrôles

La ville de Berne considère la promotion de l'égalité entre les sexes comme une tâche transversale qui incombe à l'ensemble de l'administration. Depuis 2009, elle regroupe ses activités dans des plans d'action quadriennaux pour l'égalité des sexes et, depuis 2019, pour les personnes LGBTIQ. L'examen de l'égalité salariale dans les marchés publics et les contrats de prestations, initialement conçu dans le cadre d'un projet pilote, fait désormais partie intégrante de ce plan d'action. À l'avenir, toutes les entreprises actives dans les marchés publics et toutes les organisations sous contrat de prestations de la ville seront tenues de fournir la preuve de l'égalité salariale et soumises à des contrôles.

La ville de Berne entend promouvoir l'égalité salariale de manière cohérente dans toute sa sphère d'influence. Lors d'un projet pilote mené jusqu'en 2019, elle a vérifié la conformité de 33 entreprises en matière d'égalité salariale à l'aide de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib Module 1 ou Module 2. Douze entreprises ont été tirées au sort parmi celles ayant reçu un mandat dans le cadre d'un marché public, les 21 autres sont des organisations au bénéfice d'un contrat de prestations de la ville et qui touchent une aide supérieure à une limite définie.

Sur la base des expériences de ce projet pilote, le Conseil municipal (exécutif) a décidé au printemps 2021 d'exiger, tant pour les marchés publics que pour les subventions, que les entreprises fournissent à l'avenir une preuve tangible du respect de l'égalité salariale. Celle-ci peut être issue d'une analyse Logib, d'une vérification par un tiers en application de la loi révisée sur l'égalité ou d'un contrôle effectué par un pouvoir public. A cela s'ajoute que des contrôles aléatoires seront réalisés. Pour ce faire, la ville de Berne s'appuie sur des spécialistes externes et exécute ses analyses selon le processus standardisé du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG. Il est prévu d'effectuer environ 25 contrôles d'ici 2023. Le Conseil municipal dressera alors un nouveau bilan.

Plan d'action comme base des contrôles

Mise en œuvre

Les processus établis dans le cadre du projet pilote ont fait leurs preuves et se poursuivent. La responsabilité de l'exécution des contrôles incombe au Bureau de l'égalité entre femmes et hommes. Celui-ci sélectionne et informe les entreprises et organisations à contrôler, en coopération avec le service en charge des marchés publics ou les directions concernées. Ensuite, le contrôle se déroule en collaboration avec un-e spécialiste externe selon le processus standardisé avec Logib Module 1 ou Module 2. Si l'égalité salariale est respectée, le contrôle est terminé et l'entreprise en est informée. Si une entreprise ne respecte pas l'égalité salariale, elle reçoit un délai pour corriger les discriminations salariales systématiques puis fournir une preuve de respect de l'égalité salariale. Dans le cas contraire, elle encourt des sanctions. En matière de contrôles, la ville de Berne collabore étroitement avec les autres communes et cantons ainsi qu'avec la Confédération.

Expériences et perspectives

En 1992 déjà, le parlement de la ville exigeait dans un postulat que l'égalité des salaires et des chances entre les femmes et les hommes soit prise en compte dans les soumissions. À l'époque cependant, il n'existait aucune procédure reconnue et standardisée. Le premier plan d'action pour l'égalité 2009–2012 a jeté les bases des contrôles de l'égalité salariale. Lors d'un projet pilote 2011–2013 et en collaboration avec le canton, la ville de Berne a testé l'outil de contrôle pour petites entreprises nouvellement développé par la Confédération. Environ 20 entreprises des secteurs des marchés publics et des contrats de prestations ont volontairement contrôlé leurs salaires. Dans le deuxième plan d'action pour l'égalité des sexes 2015–2018, le conseil municipal a adopté l'objectif selon lequel la ville doit « promouvoir l'égalité salariale dans tous ses domaines d'activité ». C'est au travers du troisième plan d'action qu'il a décidé de mettre en œuvre les contrôles de l'égalité salariale. Les plans d'action ont permis de développer continuellement l'égalité salariale en tant que composante majeure de la politique d'égalité des chances de la ville et de définir clairement les responsabilités. La thématique acquiert ainsi l'importance et la reconnaissance nécessaires.

L'objectif prioritaire de la ville de Berne consiste à mettre en œuvre l'égalité salariale dans les entreprises actives dans les marchés publics et dans les organisations qui concluent des contrats de prestations avec elle. Elle est convaincue que les contrôles contribuent à identifier et à éliminer les inégalités salariales systématiques et à sensibiliser les entreprises à cette question. Ils permettent en outre d'éviter les distorsions de concurrence qui seraient dues à des salaires discriminatoires.

Par ailleurs, la ville de Berne tient à se positionner en tant qu'employeur progressiste qui promeut l'égalité. Dans ce contexte, les salaires de l'administration de la ville sont régulièrement vérifiés depuis 2006 et les résultats communiqués en interne et en externe. En lien avec l'égalité salariale, la ville poursuit l'objectif d'une représentation équitable des sexes dans toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques. Elle a connu un premier succès au niveau de la proportion de femmes cadres, faisant passer leur taux de 26% en 2012 à 36% fin 2020, dépassant ainsi les 35% visés pour 2022. La ville poursuit son objectif d'un rapport équilibré entre les sexes y compris pour les cadres.

Dans son plan d'action 2019–2022, la ville de Berne, membre du réseau international Rainbow Cities Network, a défini pour la première fois des mesures visant à promouvoir l'égalité pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, intersexes et autres queers. Ces démarches s'inscrivent dans un engagement global de la ville de Berne pour davantage d'égalité, de diversité et d'inclusion.

Contact et renseignements

Barbara Krattiger, cheffe du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes
031 321 62 91, barbara.krattiger@bern.ch

Informations complémentaires

Plan d'action pour l'égalité des sexes:
www.bern.ch/aktionsplangleichstellung

Egalité salariale:
www.bern.ch/lohngleichheit

2.2 Ville de Fribourg

Environ 38 000 habitant-e-s

Examen du respect de l'égalité salariale dans l'administration

En 2009, Fribourg a été l'une des premières villes à recevoir le label « Equal Salary », exprimant ainsi publiquement son respect du principe d'égalité salariale. Ces dernières années, elle a revu et systématisé sa politique du personnel ainsi que sa politique salariale. L'égalité des chances et de traitement entre femmes et hommes en constitue une des lignes directrices. La ville est actuellement en phase de re-certification auprès de la fondation Equal Salary.

La ville de Fribourg occupe 660 personnes pour 565 équivalents plein temps. Depuis 2018, elle a revu sa politique du personnel en profondeur et a redéfini les lignes directrices de la gestion des ressources humaines. L'égalité des chances entre femmes et hommes ainsi qu'une répartition équitable des genres, y compris dans les postes à responsabilités, figurent explicitement parmi les principes de sa nouvelle politique des RH.

Cette réforme complète du domaine des ressources humaines comprenait aussi la révision de la politique salariale ainsi que du système de rémunération. L'analyse du respect de l'égalité salariale a de nouveau été effectuée avec de bons résultats dans le cadre de l'obligation prévue par la loi fédérale sur l'égalité. La re-certification du label « Equal-Salary » est en cours. Avec ce label, la ville démontre qu'elle respecte l'égalité salariale; en même temps le certificat témoigne du professionnalisme de la fonction RH et de l'application rigoureuse des règles établies en matière de détermination salariale.

**Label « Equal-Salary »
et révision de la
politique salariale**

Mise en œuvre

Dans le cadre de la révision de la politique du personnel, la politique salariale a aussi été améliorée et le système de rémunération révisé. Une grande importance a été accordée à la clarté et à la transparence du système. La grille salariale n'a pas été modifiée mais son application a fait l'objet de certaines adaptations. En outre, le répertoire des fonctions a été consolidé, passant de plus de 130 fonctions peu distinctes à une trentaine de fonctions clairement définies. Les descriptions de ces fonctions ont été complètement revues. L'ensemble du personnel a été affecté à l'une de ces nouvelles fonctions. Cela a impliqué un travail important mais le résultat a montré que la majorité du personnel se situait dans la bonne classe salariale. Pour les autres personnes, les mesures nécessaires ont été prises en gelant les salaires trop élevés ou en rehaussant les salaires trop bas. Ces ajustements ont concerné les deux sexes dans une même proportion.

Le système salarial comprend désormais un guide à l'attention du personnel ainsi qu'un guide pour les RH. Le document pour le personnel, accessible à tous, résume le système salarial de manière transparente et compréhensible, il décrit les fonctions et les classes salariales tout en présentant les principes d'évolution salariale. Pour sa part, le guide RH détaille les principes d'application afin que les ressources humaines se réfèrent à des lignes claires, garantes d'une égalité de traitement au niveau de la fixation du salaire initial et de son évolution. Le calcul du salaire initial suit un processus standardisé, documenté et classé dans le dossier personnel. Ces mesures permettent d'éviter les risques de discrimination.

Expériences et perspectives

Ces dernières années, la ville a beaucoup investi dans le développement d'une gestion professionnelle des RH. Les pratiques existantes ont été examinées de manière critique, adaptées si nécessaire et de nouvelles structures ont été établies. La révision des politiques et pratiques salariales fait partie intégrante de ces efforts. Le renouvellement de la certification par le label « Equal Salary » doit permettre de valider ces nouveaux instruments. Il exposera publiquement le fait que l'égalité salariale est importante pour la ville de Fribourg et que celle-ci respecte pleinement le principe constitutionnel d'égalité entre femmes et hommes.

D'autres projets sont prévus dans le domaine des ressources humaines pour les années à venir. Il s'agira notamment de poursuivre les travaux visant à atteindre une juste représentation des femmes et des hommes dans toutes les fonctions.

Contact et renseignements

Sabrina Plumettaz, cheffe du Service des ressources humaines
026 351 71 25, Sabrina.Plumettaz@ville-fr.ch

Informations complémentaires

www.ville-fribourg.ch

2.3 Ville de Lausanne

Environ 145 000 habitant-e-s

Examen du respect de l'égalité salariale dans l'administration

Les fonctions occupées majoritairement par les femmes bénéficient du nouveau système de rémunération

La ville de Lausanne a travaillé de nombreuses années, dans le cadre d'un projet nommé Equitas, sur un nouveau système salarial qui a été introduit en 2017. Ce système transparent respecte l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour garantir l'égalité au niveau des pratiques salariales, la ville peut s'appuyer sur une méthode évaluant les fonctions sur la base de critères identiques et non discriminants. L'examen de l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib démontre que le système fait ses preuves.

La ville de Lausanne emploie environ 5600 personnes; le nouveau système s'applique à la grande majorité d'entre elles. Environ 480 personnes dans les secteurs de la police, des pompiers et des ambulances sont soumises à un système différent en raison des spécificités de leur statut.

Garantir l'égalité salariale constituait l'un des buts les plus importants du projet Equitas. Grâce à la réévaluation de toutes les fonctions sur la base d'une évaluation analytique du travail et à leur transposition cohérente dans une échelle salariale, la ville dispose d'une base transparente et égalitaire entre les sexes. Les ajustements issus de l'introduction du nouveau système ont conduit en particulier à une meilleure classification des fonctions occupées majoritairement par des femmes.

De manière à ce que ce système neutre en termes de genre soit aussi appliqué de façon équitable, la ville a mis en place des mesures d'accompagnement ciblées.

Mise en œuvre

L'un des principaux objectifs de l'élaboration du nouveau système salarial était de garantir le respect du principe constitutionnel d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Pour y parvenir, l'étape la plus importante a consisté à réévaluer toutes les fonctions à l'aide d'une méthode analytique d'évaluation des exigences et charges fondée sur des critères non discriminatoires. Ce travail, réalisé par des groupes mixtes, a permis de définir un niveau et une classe salariale pour chaque poste.

Un mandat a été attribué afin d'évaluer les effets de la réforme du système de rémunération sur les fonctions occupées majoritairement par des femmes. L'analyse des adaptations salariales induites par le nouveau système montre notamment que 40% des personnes occupant des fonctions majoritairement féminines ont bénéficié d'un rattrapage de leur salaire (contre 9% pour les fonctions majoritairement masculines). Les effets sont aussi positifs pour les fonctions des classes salariales les plus basses, dans lesquelles on retrouve une forte proportion de femmes.

Diverses mesures ont été prises pour renforcer les effets de ce système en agissant sur la pratique salariale. Ainsi, par exemple, le règlement prévoit une prise en compte à 66% des années de travail domestique et familial en tant qu'expérience utile pour la détermination du salaire initial. Par rapport à d'autres administrations, ce pourcentage est relativement élevé et peut, selon les cas, influencer significativement le salaire de départ.

Le dispositif comprend encore divers systèmes de monitoring des pratiques salariales du point de vue de l'égalité des sexes dans un but de soutien aux responsables hiérarchiques. Par exemple, le système salarial offre la possibilité d'accorder une double annuité. Le Service du personnel calcule le nombre de

doubles annuités pouvant être attribué par service. Afin d'aider les responsables hiérarchiques dans leur décision, la relation entre le nombre de doubles annuités et la proportion d'hommes et de femmes dans leur service, ainsi que des résultats de l'analyse Logib au niveau individuel leur sont communiqués. Cette vision croisée permet d'indiquer les cas où une double annuité permettrait de minimiser les différences salariales entre les sexes. Ce processus permet de sensibiliser les cadres et de réagir en cas d'éventuels biais fondés sur le genre.

A l'avenir, il est prévu qu'un monitoring sous l'angle de l'égalité entre les sexes soit renforcé pour deux autres mécanismes compensatoires. Le premier offre la possibilité d'allouer des suppléments salariaux afin de s'assurer la collaboration de personnes particulièrement qualifiées ou en cas de décalage avéré entre les marchés de l'emploi public ou privé. Le second mécanisme offre la possibilité d'attribuer une prime unique selon un principe de non-discrimination et à titre exceptionnel pour récompenser une action ou un travail particulièrement méritant. Le monitoring dans une perspective de genre de la fréquence de l'attribution de ces mécanismes compensatoires ainsi que les montants alloués devront permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques à la thématique et de s'assurer que ces mécanismes contribuent à la pleine réalisation de l'égalité salariale.

Expériences et perspectives

Le respect de l'égalité salariale constitue une priorité pour la ville de Lausanne. Avec l'introduction d'un nouveau système salarial en 2017, elle a clairement atteint son objectif. L'analyse restreinte Logib démontre que le système fait ses preuves: l'analyse n'a identifié qu'un très faible écart salarial. L'analyse globale portant sur l'ensemble du personnel – y compris police, pompiers et ambulances – répond aussi aux exigences de Logib. Si la seconde analyse montre des différences un peu plus élevées entre les sexes, cela s'explique par une comparaison portant sur des situations de travail très différentes et soumises à des systèmes salariaux distincts, ainsi qu'au système transitoire de droits acquis.

Si l'égalité salariale est importante pour la ville, cette thématique s'inscrit au cœur d'un engagement global en faveur de l'égalité. La ville dispose ainsi d'une fonction de délégué-e à l'égalité depuis 30 ans. Celle-ci s'emploie à garantir l'égalité salariale mais aussi plus largement l'égalité des chances dans l'administration en matière de conciliation des vies, de lutte contre le harcèlement sexuel, d'équilibre entre les sexes dans toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques, ou encore de promotion active de la communication inclusive. Afin de prendre des mesures ciblées, la ville participe au Diversity Benchmark de l'Université de Saint-Gall. Elle est la seule administration de Suisse romande à le faire.

Des conditions de travail favorables à l'égalité et un climat de travail inclusif sont importants dans la vie quotidienne et contribuent fortement à l'attractivité de la ville en tant qu'employeur.

Contact et renseignements

Joëlle Moret, déléguée à l'égalité et à la diversité

021 315 42 37, joelle.moret@lausanne.ch

Steve Binggeli, chef du domaine Organisation, rémunération et monitoring

021 315 23 86, steve.binggeli@lausanne.ch

Informations complémentaires

www.lausanne.ch

2.4 Ville de Neuchâtel

Environ 44 600 habitant-e-s

Examen du respect de l'égalité salariale dans l'administration

L'égalité salariale entre femmes et hommes constitue une priorité pour la ville de Neuchâtel, ce qu'elle a démontré en signant la Charte pour l'égalité salariale en 2017. La ville a effectué une première analyse interne de l'égalité salariale à l'aide de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib avant la signature de la Charte. Depuis, elle réitère l'exercice à intervalle régulier et obtient de bons résultats. La ville est désormais passée à l'étape suivante consistant à obtenir le certificat « Fair-ON-Pay » qui confirme formellement le respect de l'égalité salariale selon le modèle d'analyse standard de la Confédération.

La ville de Neuchâtel occupe environ 1400 personnes. Après avoir mené avec succès plusieurs analyses internes de l'égalité salariale, la ville a décidé de faire le pas suivant applicable aux contrôles obligatoires en visant l'obtention d'un certificat. Cet objectif a été atteint au cours de l'été 2020. Le certificat « Fair-ON-Pay » atteste que l'égalité salariale est respectée. Et ceci sur la base d'une analyse approfondie et systématique des rémunérations dans l'administration communale.

**Le label « Fair-ON-Pay »,
réelle plus-value lors
des recrutements**

Mise en œuvre

Le Service des ressources humaines a préparé les données pour l'expertise. Cette étape s'est révélée complexe, certaines informations nécessaires à l'analyse ne figurant pas dans le système de gestion du personnel. Il n'y a pas eu d'autre défi spécifique. L'expertise a été effectuée en externe et suivie du processus de certification formel. L'analyse sera répétée une fois au cours des quatre années de validité du certificat.

Au travers de ce certificat, la ville réaffirme son engagement en tant qu'employeur exemplaire en matière de promotion de l'égalité salariale et de lutte contre toute forme de discrimination. Le certificat constitue aussi un point positif pour l'image de la ville; il représente par ailleurs une réelle plus-value dans le cadre des recrutements.

L'analyse détaillée n'a révélé aucun besoin d'adaptation dans le domaine des salaires. Seuls certains tarifs horaires ont été ajustés pour une meilleure correspondance avec la fonction. La ville prévoit de vérifier sa pratique salariale en effectuant des analyses régulières avec l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib; les données du personnel ayant été complétées en vue de la certification, de tels autotests sont désormais facilement réalisables.

Le certificat « Fair-ON-Pay » confirme que le système salarial est basé sur une évaluation des fonctions et que son application est cohérente. Ce domaine n'exige plus d'effort particulier. La ville va donc s'engager dans d'autres domaines, dont notamment la répartition des genres. Si l'on compte à peu près le même nombre de femmes et d'hommes travaillant pour la commune, la répartition des sexes dans certaines fonctions est clairement inégale. Par ailleurs, les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à occuper des postes de cadre. Des mesures ciblées devraient suivre.

Expériences et perspectives

En tant qu'employeur, la ville s'engage de manière tangible au travers du certificat d'égalité salariale. En tant que commanditaire de marchés publics, la ville exige que les entreprises confirment leur respect de l'égalité salariale dans leur autodéclaration mais ne procède pas encore à des contrôles.

La garantie de l'égalité salariale fait partie d'un engagement plus large en faveur de l'égalité des chances entre les sexes, une priorité pour la ville de Neuchâtel. L'action porte sur différents domaines. Actuellement par exemple, la ville forme le personnel au langage épïcène et lui demande d'appliquer celui-ci dans les différentes formes de communication interne et externe. Cette action souligne sa volonté d'une plus grande mixité dans les différentes professions et les différents niveaux hiérarchiques.

Depuis 2021, la ville dispose d'un poste de délégué-e à l'égalité. Les tâches de cette nouvelle fonction portent à la fois vers l'extérieur (la population) et l'intérieur (l'administration). S'agissant de l'interne, une analyse est actuellement menée en collaboration avec le Service des ressources humaines pour dresser une liste des mesures existantes afin de promouvoir l'égalité et déceler d'éventuels nouveaux besoins d'action. Sur la base de cette analyse systématique, il s'agira d'affiner la stratégie globale de promotion de l'égalité des sexes pour les années à venir. Dans ce cadre, la ville échange avec d'autres villes engagées dans cette voie; elle est par ailleurs membre de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité.

Contact et renseignements

Mark Grünig, adjoint de la cheffe du Service des ressources humaines
032 717 71 44, mark.gruenig@ne.ch

Informations complémentaires

www.neuchatelville.ch

2.5 Ville de Winterthour

Environ 116 000 habitant-e-s

Examen du respect de l'égalité salariale dans l'administration

Des formations sur l'égalité salariale pour les cadres

La ville de Winterthour emploie un peu plus de 5000 personnes pour 3000 équivalents plein temps. La politique des ressources humaines s'appuie sur la stratégie de diversité adoptée en 2018 par le conseil communal et considère la différence comme un avantage. Les multiples facettes de chaque personne constituent une richesse à promouvoir, aussi l'égalité des chances doit-elle porter sur l'ensemble du personnel. Le respect de l'égalité salariale est une condition préalable fondamentale à l'adoption d'autres mesures.

La stratégie de diversité de la ville de Winterthour englobe des actions à la fois envers la population et le personnel communal. Les objectifs stratégiques de la ville en tant qu'employeur visent un accès égal aux possibilités de rémunération, de promotion, de fonctions ou de développement, une représentation équilibrée de la diversité dans toutes les fonctions et organes décisionnels, la protection contre la discrimination et le soutien à la conciliation travail-famille. Les mesures permettant d'atteindre les objectifs stratégiques sont ciblées et contraignantes pour les différents départements, mais sont adaptées à leurs spécificités.

Le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes ainsi que son contrôle régulier forment les conditions préalables nécessaires à la mise en œuvre réussie d'autres mesures. L'analyse effectuée au moyen de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib montre que tant le système que les pratiques salariales fonctionnent bien. D'une manière générale, les processus RH sont conçus de manière à ce que leur mise en œuvre soit aussi exempte de stéréotypes que possible et que les diverses compétences et talents des employé-e-s puissent être découverts, utilisés et promus.

Mise en œuvre

La ville a procédé au contrôle du respect de l'égalité salariale pour la première fois en 2013 au moyen de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib et répété l'exercice en 2021 au vu de l'obligation fixée par la nouvelle loi sur l'égalité. L'administration de Winterthour couvre un très large éventail de fonctions, la ville n'ayant externalisé ni les services industriels ni les soins, la police ou le nettoyage. Le résultat montre que l'égalité salariale est respectée au sein de l'administration dans son ensemble. Des analyses approfondies et détaillées par domaine, département, groupes de fonctions et autres ont confirmé l'absence de discrimination systématique où que ce soit. Les quelques rares erreurs de classification identifiées ont été corrigées.

Le système de rémunération repose sur l'évaluation des fonctions, base indispensable à la garantie de l'égalité salariale. Chaque fonction se voit attribuer une bande salariale, ce qui offre une certaine souplesse dans la détermination du salaire d'engagement. L'expérience, professionnelle ou non, est prise en compte individuellement au regard de la fonction concernée. Les responsables hiérarchiques bénéficient de formations et de soutien sur les divers aspects de l'égalité salariale. Sensibilisé-e-s au fait que les revendications salariales des femmes sont souvent plus basses, les responsables sont encouragé-e-s à ne pas se fonder sur les exigences des candidates et candidats mais à utiliser activement la marge de manœuvre prévue par le système salarial en matière de classification et fixer ainsi les salaires de manière cohérente par rapport aux autres employé-e-s.

La révision du système salarial de 2019 a supprimé l'octroi automatique de l'échelon en vigueur jusque-là; les augmentations de salaire s'effectuent désormais sur une base individuelle. Dans ce processus, les services du personnel observent attentivement les chiffres clés des augmentations et veillent à ce qu'il n'y ait pas de distorsions liées au sexe. Les responsables hiérarchiques sont sensibilisé-e-s à la question. Considérant entre autres les employé-e-s à temps partiel de manière égale, les responsables doivent leur permettre de participer aux mesures salariales. Ou encore, s'agissant de diversité en termes de migration, les responsables sont sensibilisé-e-s au fait que les imperfections linguistiques des personnes issues de la migration peuvent parfois masquer des compétences réellement disponibles. Ces mesures, qui visent à garantir une évolution non discriminatoire des salaires, sont d'une importance capitale pour le maintien d'un système salarial cohérent.

Expériences et perspectives

Avec sa stratégie de diversité, la ville de Winterthur peut s'appuyer sur une compréhension globale de l'égalité qui, outre la dimension du genre, inclut d'autres aspects de la diversité de sa population qui sont vus comme autant d'opportunités. En matière RH, l'effort pour atteindre une diversité équilibrée au sein du personnel et promouvoir chacun-e de la même manière demeurera l'un des champs d'action importants. L'objectif n'est pas d'obtenir des succès à court terme mais de promouvoir et de mettre en œuvre l'égalité des chances à long terme.

Le respect de l'égalité salariale constitue le fondement de ces efforts. C'est pourquoi la ville va poursuivre ses analyses salariales avec Logib, même sans obligation légale, et veiller constamment à sa pratique salariale par un bon travail de monitoring et de sensibilisation.

Des succès ont aussi été enregistrés dans d'autres domaines. Le quota de 35% de femmes chez les cadres supérieur-e-s, fixé par la loi sur le personnel, a été dépassé en 2020 avec 36%. La proportion de femmes chez les cadres intermédiaires est légèrement supérieure avec un bon 40%. La visibilité des femmes à ces postes devient peu à peu une nouvelle normalité. Des évolutions similaires vers une nouvelle normalité s'observent dans d'autres domaines. Ainsi par exemple, les changements dans le monde du travail lié à la situation actuelle, dont l'instauration du travail à domicile, sont considérés comme une occasion de promouvoir le travail à temps partiel y compris pour les postes de direction: si la présence au bureau perd de son importance, la perception du travail à temps partiel change aussi et facilite ainsi sa mise en œuvre en tant que forme de travail équivalente.

Contact et renseignements

Pascal Hirt Locher, responsable du Service du personnel
052 267 51 83, pascal.hirt@win.ch

Informations complémentaires

<https://stadt.winterthur.ch>

2.6 Ville de Zurich

Environ 428 100 habitant-e-s

Respect de l'égalité salariale dans le cadre de marchés publics et/ou de subventions

Mécanismes de contrôle

Dans le cadre des marchés publics:

- Autodéclaration
- Contrôles

Dans le cadre des subventions:

- Autodéclaration (Dans le cadre du contrat de prestations)
- Contrôles

Contrôles ponctuels dans les différents départements

Depuis 2009, la ville de Zurich s'applique à promouvoir l'égalité salariale entre les sexes au moyen d'un plan global pour l'égalité qui fixe à chaque fois les priorités pour une durée de quatre ans. Les contrôles de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics ou des subventions font partie des objectifs du plan. Ces contrôles ont été mis en place au moyen d'un projet pilote de 2016 à 2018 et prolongés de 2019 à 2022. Toutes les entreprises peuvent être contrôlées indépendamment de leur taille.

Dans le cadre du projet pilote, la ville de Zurich a contrôlé de manière aléatoire l'égalité salariale dans vingt entreprises ayant reçu un mandat de la ville ou ayant un contrat de prestations avec celle-ci. L'expérience s'étant avérée concluante, elle a décidé de poursuivre les contrôles pendant quatre ans supplémentaires puis d'effectuer un nouveau bilan en 2022.

Douze examens sont effectués chaque année à l'aide de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib Module 1 ou Module 2. Étant donné que les achats publics et les contrats de prestations sont organisés de manière décentralisée, les contrôles suivent un tournus entre les départements.

Des échantillons aléatoires sont tirés parmi les entreprises qui ont obtenu un mandat du département concerné ou qui bénéficient de contributions dans le cadre d'un contrat de prestations. La mise en œuvre des contrôles relève de la responsabilité du Service de l'égalité tandis que les contrôles sont effectués par des spécialistes externes conformément au processus standardisé du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG.

Mise en œuvre

Les processus établis dans le cadre du projet pilote ont fait leurs preuves et se poursuivent. C'est ainsi que les contrôles par échantillonnage aléatoire sont réalisés chaque année dans un autre département. Cette rotation facilite l'organisation et permet une meilleure prise de conscience de la question au sein de l'administration vaste et diverse de Zurich. Par ailleurs, cette méthode permet d'acquérir des expériences de contrôle dans des secteurs d'activité très différents.

En concertation avec le Service de l'égalité, les personnes responsables des achats ou des contrats de prestations dans le département concerné dressent un échantillon aléatoire. Les entreprises sont tout d'abord informées par leurs personnes de contact au sein du département. Le contrôle proprement dit débute par un courrier du Service de l'égalité, suite à quoi le ou la spécialiste externe effectue l'analyse selon le processus standardisé avec Logib Module 1 ou Module 2. Si le contrôle est un succès, l'entreprise reçoit le rapport de contrôle et une confirmation de la ville. En cas de non-respect des conditions, l'entreprise dispose d'une année pour corriger la situation et fournir la preuve du respect de l'égalité salariale, faute de quoi elle s'expose à des sanctions.

La collaboration étroite existant entre les communes, les cantons et la Confédération permet d'une part d'éviter aux entreprises d'éventuelles redondances et d'autre part de garantir la qualité et la transparence dans la mise en œuvre d'un processus standardisé. Les entreprises sont ainsi soutenues dans leur obligation constitutionnelle de respect de l'égalité salariale.

Expériences et perspectives

La ville de Zurich est convaincue que l'égalité salariale ne peut être réalisée que si elle est comprise dans son contexte global. C'est pourquoi les mesures d'égalité salariale ont été intégrées dans le plan pour l'égalité. Elles figurent dans le domaine prioritaire « vie professionnelle » avec d'autres mesures telles que la promotion des femmes parmi les cadres de l'administration communale ou encore les efforts visant à équilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers sexospécifiques.

La ville de Zurich applique l'égalité salariale aussi bien en tant qu'employeuse qu'en sa qualité d'adjudicatrice. Le respect de l'égalité salariale dans l'administration communale elle-même constitue pour elle une condition sine qua non pour l'adoption de mesures sensées et crédibles dans le domaine des marchés publics et des contrats de prestations.

Le conseil municipal a confirmé à plusieurs reprises l'importance de la question de l'égalité salariale. Ainsi, les contrôles bénéficient d'un large soutien au sein de l'administration et sont accompagnés avec la plus grande attention par les personnes concernées. Le tournus entre départements garantit une mise en œuvre efficace. Aux yeux des responsables, une communication transparente et soignée au sein de l'administration et avec les entreprises est indispensable. En 2022, la ville de Zurich effectuera un nouveau bilan de ces mesures et décidera de la poursuite ou non des contrôles.

La ville de Zurich fait le constat que l'égalité salariale est un sujet actuel qui suscite beaucoup d'intérêt. C'est pourquoi elle s'engage dans la formation continue et le conseil aux entreprises autour des questions d'égalité. Dans ses cours de formation internes par exemple, elle traite des préjugés inconscients dans le recrutement ou la promotion ou encore des questions de culture d'entreprise. De cette manière, elle contribue à sensibiliser et à faire respecter le principe constitutionnel d'égalité dans les domaines du travail, de la famille et de l'éducation.

Contact et renseignements

Anja Derungs, cheffe du Service de l'égalité de la ville de Zurich
044 412 48 61, anja.derungs@zuerich.ch

Informations complémentaires

Egalité salariale dans les marchés publics:

www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/Lohn.html#lohngleichheit_beiderauftragsvergabe

Passation de marchés par la ville de Zurich:

www.stadt-zuerich.ch/fd/de/index/finanzen/beschaffung.html

Egalité salariale au sein de l'administration communale:

www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/Lohn.html#lohngleichheit_inderstadtverwaltung

3. Communes

3.1 Commune de Riddes VS

Environ 3400 habitant-e-s

Examen du respect de l'égalité salariale dans l'administration

Au cours de la dernière décennie, l'administration de la commune de Riddes a connu une forte hausse de personnel en raison de l'intégration de nouveaux services. Ces derniers ayant une grande proportion de personnel féminin, la commune a effectué une analyse de l'égalité salariale afin de vérifier la cohérence de sa structure salariale. Au terme de l'analyse, certains salaires ont été ajustés pour assurer l'égalité de traitement au sein de l'ensemble du personnel.

La Commune de Riddes a intégré deux nouveaux services dans l'administration : le Service de la Petite Enfance, lequel s'est beaucoup développé dans les dernières années, ainsi que l'Office du Tourisme de la station touristique de La Tzoumaz. Ces deux services comptent une majorité de femmes dans leur effectif.

S'il n'y avait aucun doute sur l'égalité de traitement du personnel au sein des services, en raison du système salarial existant, les responsables s'interrogeaient sur l'égalité de traitement entre les divers services. Par ailleurs, l'impression régnait que le secteur de la petite enfance, sur l'ensemble du canton, n'était que peu valorisé en termes de salaire au vu des exigences de formation.

C'est ainsi qu'en 2018, alors qu'elle comptait un peu moins de 50 employé-e-s, la commune s'est inscrite auprès du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG en qualité d'entreprise pilote afin de tester le Logib Module 2 pour les petites entreprises. Les résultats obtenus avec cet outil d'analyse ont révélé quelques éléments insatisfaisants. Après discussion, des ajustements ont été apportés au système salarial et à la pratique en vigueur.

Révision du système salarial sur la base de l'analyse Logib

Mise en œuvre

L'analyse a été réalisée avec le Logib Module 2 (à l'époque encore en développement), ce qui a permis d'évaluer l'ensemble des fonctions de la commune et de les comparer entre elles, indépendamment de leur service d'appartenance. L'analyse a démontré que l'égalité de traitement n'était pas totalement garantie entre les services. Ce constat a fait l'objet d'une discussion politique et a débouché sur des mesures concrètes.

Parmi les adaptations réalisées, les salaires des membres d'un service qui s'étaient avérés trop bas par rapport à d'autres collègues de l'administration ont été augmentés et leurs fonctions ont été rangées dans une nouvelle classe salariale. La commune a alloué le budget nécessaire pour pouvoir procéder rapidement aux ajustements.

Parallèlement, la commune a signé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, affichant ainsi publiquement son engagement en faveur de l'égalité salariale dans son champ d'influence.

Expériences et perspectives

La question de l'égalité salariale entre les sexes est fondamentale pour la commune de Riddes. Mais celle-ci s'inscrit dans la vision globale de sa politique RH, à savoir la cohérence du système et des pratiques salariales pour l'ensemble de l'administration, indépendamment du sexe. C'est l'accroissement des effectifs qui a entraîné le besoin d'examiner l'égalité de traitement et la cohérence pour l'ensemble de l'administration. La commune s'est lancée dans cette action parce qu'elle entend jouer un rôle de modèle tant pour son personnel que pour sa population.

L'analyse de l'égalité salariale avec Logib Module 2 s'est révélée une expérience positive. Pour les responsables il était très important de s'assurer que chaque employé-e, quel que soit son service dans l'administration, touche un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les résultats de l'analyse ont fourni les informations nécessaires. Le défi est alors devenu financier: lorsque des salaires doivent être augmentés dans tout un service et que d'autres salaires bénéficient d'une garantie des droits acquis, cela implique une augmentation du budget salarial. Désormais, il est possible de garantir que le système salarial et la pratique de l'ensemble de l'administration suivent une ligne directrice uniforme.

Depuis la réalisation de l'analyse, l'administration s'est à nouveau développée et emploie désormais environ 60 personnes pour 40 équivalents temps plein. Les responsables prévoient de répéter l'analyse prochainement afin de s'assurer que l'égalité salariale et l'égalité de traitement de tout le personnel sont toujours garanties.

Lors de la signature de la Charte, la commune a complété l'autodéclaration qu'elle exige des entreprises participant aux marchés publics et ajouté l'aspect de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Ainsi, elle assume aussi sa responsabilité en tant que pouvoir adjudicateur.

Contact et renseignements

Steve Bessard, secrétaire communal
027 305 20 23, steve.bessard@riddes.ch

Informations complémentaires

www.riddes.ch

3.2 Municipalité de Diessenhofen TG

Environ 4500 habitant-e-s

Examen du respect de l'égalité salariale dans l'administration

Contact et renseignements

Markus Birk,
président de la municipalité
052 646 42 42,
m.birk@diessenhofen.ch

Informations

complémentaires
www.diessenhofen.ch

« Le respect de l'égalité salariale entre les sexes nous tient à cœur depuis longtemps. En signant la Charte pour l'égalité salariale, nous avons concrétisé cette idée et rendu public notre engagement en la matière. 25 personnes travaillent dans notre administration. Nous avons vérifié l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib. Le résultat de l'analyse montre que nous respectons l'égalité des salaires pour notre personnel. Nous avons aussi participé à une comparaison salariale avec d'autres administrations du canton; celle-ci montre que nos salaires sont corrects en comparaison avec le marché. Nous pouvons donc affirmer que notre système et notre pratique salariale sont cohérents et que nous faisons preuve d'exemplarité en notre qualité d'employeur. »

3.3 Commune d'Ernen VS

Environ 530 habitant-e-s

Examen du respect de l'égalité salariale dans l'administration

Contact et renseignements

Francesco Walter,
président de commune
027 971 14 28,
francesco.walter@ernen.ch

Informations

complémentaires
www.ernen.ch

« Bien qu'Ernen soit une petite commune, nous accordons une grande importance à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Par sa signature de la Charte pour l'égalité salariale, Ernen soutient la mise en œuvre de l'égalité salariale dans son champ d'influence. Nous avons conscience du rôle qui nous incombe et considérons qu'il est fondamental de montrer l'exemple aux entreprises privées. L'égalité salariale au sein de l'administration communale, où travaillent cinq personnes, est garantie sur la base des directives cantonales. Par ailleurs, la commune est impliquée dans divers projets réalisés en externe par des associations, à l'exemple du parc paysager de Binntal ou encore de l'association touristique intercommunale. Là aussi, nous veillons à ce que le personnel touche un salaire égal pour un travail de valeur égale. Plus généralement, nous prêtons une attention particulière aux questions d'égalité et souhaitons promouvoir la diversité dans les faits, par exemple en veillant à un nombre égal de musiciennes et de musiciens lors du Festival Musikdorf Ernen. »

3.4 Chef-lieu du canton de Glaris GL

Environ 12 500 habitant-e-s

Examen du respect de l'égalité salariale dans l'administration

Contact et renseignements

Christian Marti,
président de commune
058 611 80 05,
christian.marti@glarus.ch

Informations complémentaires

www.glarus.ch

« En signant la Charte pour l'égalité salariale la commune de Glaris s'est engagée dans un processus de sensibilisation. L'égalité salariale ne saurait en effet être abordée de manière constructive sans une véritable sensibilisation sur le sujet. Nous avons ainsi examiné l'égalité salariale des quelque 300 personnes travaillant au sein de notre administration communale avec l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib. Nous communiquerons les résultats au terme de cette révision. Ils montrent que le système salarial et son application font leurs preuves. Lors de la grande fusion de communes il y a dix ans, Glaris a mis sur pied un système d'évaluation des fonctions analytique et neutre en termes de genre. Nous devons bientôt prendre des mesures importantes pour maintenir le système salarial à jour et effectuerons un contrôle de la classification des fonctions en 2022. A cette occasion, nous prêterons attention à l'égalité salariale entre les sexes.

Nous avons un échange précieux sur l'égalité des salaires à différents niveaux avec les entreprises propriété de la commune. Le sujet y est bien accueilli.

Les maisons de retraite et de soins de Glaris, qui comptent quelque 200 employé-e-s, ont déjà effectué l'analyse de l'égalité salariale. Les services techniques de Glaris, avec une quarantaine d'employé-e-s, peuvent désormais réaliser leur contrôle grâce au Module 2 de Logib disponible depuis peu.

La révision des directives communales en matière de marchés publics figure à l'ordre du jour de la prochaine législature qui débutera en 2023. Cette révision ouvre de nombreuses possibilités qui, pour nous, comprennent aussi le contrôle de l'égalité salariale entre femmes et hommes. »

3.5 Commune de Lavertezzo TI

Environ 1250 habitant-e-s

Examen du respect de l'égalité salariale dans l'administration

Contact et renseignements

Damiano Giannella,
secrétaire communal
091 850 59 31,
municipio@lavertezzo.ch

Informations complémentaires

www.lavertezzo.ch

« La question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a gagné en importance ces dernières années.

La commune de Lavertezzo – comme d'autres administrations locales tessinoises – a introduit le principe de l'égalité salariale lors de la révision de son règlement du personnel en 1991, alors que le sujet était encore bien peu médiatisé.

L'engagement politique de Lavertezzo est constant en matière d'égalité salariale, malgré qu'il s'agisse d'une petite commune de 1250 habitant-e-s avec une administration qui emploie 30 personnes (73% de femmes / 27% d'hommes) à temps plein ou à temps partiel. »

4. Organisations proches du secteur public

4.1 Groupe BKB: Banque cantonale bâloise et Banque Cler

Banque cantonale bâloise environ 1000 employé-e-s, Banque Cler environ 400 employé-e-s

Autres mesures de promotion de l'égalité salariale

Engagement et soutien des cadres en faveur de la diversité

La Banque cantonale bâloise (BKB) et la Banque Cler qui appartient au groupe BKB s'engagent activement pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. À partir de 2017, BKB et la Banque Cler ont été parmi les premières banques suisses à obtenir puis renouveler une certification par un partenaire externe en matière d'égalité salariale. L'année dernière, les deux banques ont reçu le certificat « Fair-ON-Pay+ » qui démontre le respect de l'égalité salariale et le rend visible. En outre, elles ont reçu le label de qualité des partenaires sociaux du secteur bancaire « SF-LoBa » pour avoir passé le contrôle de l'égalité salariale avec succès. C'est sur ces bases que les deux banques poursuivent leur activité dans le domaine de la diversité et de l'égalité des chances.

La diversité, et actuellement la diversité des sexes en particulier, sont des objectifs importants du groupe BKB auxquels les cadres supérieurs adhèrent activement. Le fait d'intégrer des perspectives et expériences diverses dans les processus de résolution de problèmes et de prise de décision est vu comme condition à une réussite durable et à une bonne couverture des besoins de la clientèle.

Le respect de l'égalité salariale constitue un élément fondamental. Le système salarial, qui repose sur une évaluation des fonctions, forme la base d'une rémunération neutre en termes de genre. Depuis longtemps déjà, il a fait l'objet de contrôles au moyen de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib ce qui a permis de lui apporter les adaptations nécessaires. Le certificat « Fair-ON-Pay+ » et le label de qualité du partenariat social « SF-LoBa » sont des témoins visibles du respect de l'égalité salariale dans ces banques. Par ailleurs, un monitoring serré de leur pratique salariale a été effectué.

Le recrutement de femmes, en particulier aux postes de cadre, constitue un autre défi important en matière de diversité. Les deux banques ont pris plusieurs mesures dans ce but.

Réalisation des mesures

Les objectifs stratégiques de promotion de l'égalité des chances et de la diversité ont été développés en interne et bénéficient du soutien des cadres. Le groupe est impliqué dans différents réseaux (par exemple *Familienfreundliche Wirtschaftsregion*, une initiative en faveur des familles) et dispose de compétences spécialisées à l'interne. Cela permet d'aborder le sujet de façon systématique.

Le respect de l'égalité salariale a fait l'objet d'une analyse externe, que le certificat « Fair-ON-Pay+ » exige de renouveler au cours des années suivantes. Les pratiques salariales internes sont continuellement examinées et les cadres bénéficient de sensibilisations. Un accent particulier est porté au contrôle de l'évolution salariale et des composantes variables du salaire afin d'éviter les éventuelles distorsions liées au sexe. La valeur individuelle de l'analyse Logib est mise à disposition des cadres en charge des entretiens salariaux; la rémunération liée à la performance peut ainsi être appréhendée dans une perspective d'égalité salariale.

Pour recruter davantage de femmes dans les postes à responsabilités, priorité a été mise sur le recrutement et le développement RH, ceci à la suite d'une analyse de la situation avec la Direction, le Conseil de banque et le

Conseil d'administration. Dans ce contexte, la banque a aussi modifié son image d'employeur, par exemple en révisant fondamentalement les offres d'emploi afin d'attirer davantage les femmes cadres et spécialistes. Même le processus de recrutement a été adapté afin d'autoriser une plus grande diversité et d'éviter autant que possible les préjugés inconscients.

Les processus de promotion sont accompagnés plus étroitement par les ressources humaines. Avec les cadres, les certitudes sont remises en question sous l'angle de la diversité. On leur recommande par exemple de voir au-delà du moment présent et de s'interroger sur les compétences et expériences qui seront demandées à l'avenir. Le domaine du développement des talents internes a été renforcé dans l'ambition qu'un tiers au moins du pool de talents soit constitué de femmes.

Dans le cadre du programme « Expedition Diversity », des événements sont proposés au personnel et certains sont explicitement réservés aux femmes. Ils abordent des sujets en rapport avec le développement professionnel tels que le courage, les préjugés inconscients ou la conciliation travail-famille. Un conseil externe et indépendant en gestion de carrière est proposé aux personnes désireuses de fonder une famille. Diverses offres de flexibilité en matière d'horaires ou de lieu de travail complètent les efforts visant à créer les conditions-cadres favorables à la diversité et à l'égalité des chances, aussi dans le domaine de l'organisation du travail.

Expériences et perspectives

L'objectif de développer la diversité dans les années à venir et d'apporter des améliorations concrètes revêt une grande importance pour le groupe BKB. Il entend se positionner sur le marché comme une entreprise qui non seulement voue une grande importance à la diversité et à l'égalité des chances mais qui les réalise. La volonté de se remettre en question en permanence et d'envisager les situations sous cette perspective devient de plus en plus la norme dans l'organisation.

Le respect de l'égalité salariale et les contrôles réguliers des pratiques salariales constituent les éléments de base pour atteindre ces objectifs. Le groupe BKB met aussi l'accent sur le recrutement et le développement. Il est conscient du fait que la conduite d'équipes diversifiées peut s'avérer plus complexe au début et que les avantages d'une collaboration plus productive, innovante et efficace peuvent n'apparaître que plus tard. Il reste toutefois convaincu que cet effort en vaut la peine et que la réussite s'obtient patiemment, par petits pas successifs.

Contacts et renseignements

Judith Enßle, responsable HR Development

061 266 26 96, judith.enssle@bkb.ch

Thomas Casutt, responsable Human Resources

061 266 21 22, thomas.casutt@bkb.ch

Informations complémentaires

www.bkb.ch/de/die-basler-kantonalbank

www.cler.ch/fr/banque-cler/qui-sommes-nous

4.2 BERNMOBIL

Environ 1000 salarié-e-s dont 650 dans les transports

Autres mesures de promotion de l'égalité salariale

Label « CLG Best Practice » pour s'engager en faveur de l'égalité

BERNMOBIL est une entreprise très attachée à la promotion de l'égalité et de la diversité. L'entreprise a pour objectif d'être un employeur non discriminatoire qui considère la diversité comme une opportunité. La mise en œuvre de l'égalité salariale constitue le fondement et la condition préalable à la réalisation de cet objectif. BERNMOBIL a été la première entreprise de transports publics à recevoir le label « UND » en tant qu'employeur favorable à la famille en 2018; en 2020 elle a obtenu le certificat de l'Association pour l'égalité des chances et des salaires (Verein Chancen und Lohnleichheit VCLG) pour son engagement en faveur de l'égalité entre femmes et hommes.

La diversité de la société – et donc de la clientèle de BERNMOBIL – doit se refléter au sein du personnel afin de développer les meilleures solutions. C'est sur la base de ce principe que l'entreprise considère la diversité comme une opportunité. Elle y travaille sur différents niveaux. Si l'égalité salariale est le point de départ de toutes les autres mesures, elle ne suffit pas à elle seule à réaliser l'égalité des chances. Dans ce contexte, les efforts de BERNMOBIL ont été récompensés par l'obtention du certificat CLG « Best Practice », lequel fixe des normes dépassant le strict cadre de l'égalité salariale.

Près des deux tiers du personnel de BERNMOBIL travaillent dans les transports et sont organisés en équipes. De ce fait, la promotion de la diversité exige notamment de concevoir des horaires favorables à la famille, un défi qui n'est atteignable qu'avec de nouveaux modèles de temps de travail. L'entreprise propose ainsi plusieurs plages horaires partielles et chaque employé-e peut librement choisir certaines d'entre elles. Ceci permet de concilier plus facilement travail, famille et vie privée en général.

La liberté de choix en matière de plages horaires s'est manifestée lors de l'analyse salariale. Depuis plusieurs années, BERNMOBIL effectue des analyses du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes à l'aide de l'outil d'analyse standard de la Confédération Logib. Les résultats, fondamentalement bons, ont régulièrement confirmé la qualité du système salarial transparent ainsi que de son application pratique. La différence inexplicée restante a été examinée dans le cadre d'une analyse approfondie. Il s'avère qu'elle est due aux indemnités: les femmes occupées dans les transports sont moins susceptibles de choisir certaines plages horaires tardives, peut-être en raison de craintes liées à une activité nocturne dans l'espace public. Elles perçoivent par conséquent moins d'indemnités. Grâce à cette analyse, les différences salariales sont désormais compréhensibles et peuvent être appréciées dans ce contexte.

Réalisation des mesures

BERNMOBIL accorde une grande importance à une culture d'entreprise qui fait la promotion active de la diversité. Les sentiments négatifs fondés sur le sexe, la couleur de peau, la religion ou d'autres caractéristiques sont à éviter. Dans ce contexte, une formation sur la diversité est dispensée à l'ensemble du personnel. S'agissant de la clientèle, certaines personnes persistent à croire que le métier de conductrice ou conducteur ne devrait pas être accessible aux femmes ou aux personnes issues de la migration. D'autres réactions vont dans le sens contraire, avec des messages positifs de soutien.

Le recrutement est une préoccupation majeure de l'entreprise, qui vivra d'importants changements de personnel dans les prochaines années en raison de sa structure d'âge. L'entreprise enregistre une augmentation globale du nombre de femmes, même dans des domaines techniques où il est très difficile d'en trouver. Certains domaines (comme le marketing et la finance) comptent à peu près autant de femmes que d'hommes alors que d'autres sont très masculins en raison du domaine d'activité et pour des raisons historiques.

Le domaine des transports revêt ici une importance particulière. Jusqu'en 1984, la loi interdisait aux femmes le métier de conductrice ou conducteur. Par conséquent, le potentiel de recrutement de femmes dans ce domaine était et reste important. À ce jour, les femmes occupent 20 % des emplois de ce domaine, chiffre qui augmente chaque année. Pour le recrutement, BERNMOBIL a lancé une campagne mettant l'accent sur la conciliation entre cette profession et un engagement extra-professionnel. Cette campagne tout comme le fait que la formation à la conduite puisse désormais être suivie à temps partiel ont entraîné une augmentation des candidatures féminines. L'entreprise forme aussi des personnes plus âgées à la conduite afin de lutter contre la discrimination fondée sur l'âge.

L'évolution culturelle vers une perception du transport public en tant que prestataire de services attire un éventail toujours plus diversifié de personnes, y compris des femmes. Ceci est réjouissant au vu de la pénurie de personnel qualifié qui se fait particulièrement sentir dans certaines fonctions. Dans ce contexte, l'entreprise a intensifié et systématisé l'évolution de carrière à l'interne.

Expériences et perspectives

« *Zusammen unterwegs* – en route ensemble » – la devise figurant sur le logo de BERNMOBIL s'applique non seulement à sa clientèle mais aussi à son personnel. C'est pourquoi l'entreprise veut continuer d'accorder une grande importance à sa culture. L'expérience montre que les contacts au sein du personnel conduisent à une bonne gestion de la diversité dans l'entreprise et à un niveau élevé de compréhension et d'entraide mutuelles.

L'orientation-client de l'entreprise a une influence de plus en plus importante sur la culture d'entreprise. Cette orientation sera davantage exploitée et développée. La promotion de toutes les dimensions de la diversité et le positionnement de l'entreprise en tant qu'employeur exemplaire, exempt de toute forme de discrimination, y contribuent de manière décisive.

Contact et renseignements

Karin Detmer Beyeler, responsable du développement du personnel et des cadres
031 321 83 25, karin.detmer@bernmobil.ch

Informations complémentaires

www.bernmobil.ch/DE/Unternehmen/Arbeitgeberin/Attraktive-Arbeitgeberin

4.3 PUBLICA

Environ 120 employé-e-s

Examen du respect de l'égalité salariale dans l'entreprise

Un système de rémunération basé sur l'évaluation analytique des fonctions

PUBLICA, la caisse de pensions de la Confédération, effectue des contrôles réguliers et systématiques de l'égalité salariale depuis 2010. L'outil d'analyse standard de la Confédération Logib a notamment été utilisé pour le contrôle désormais obligatoire au sens de la loi révisée sur l'égalité. Il a montré un très bon résultat, dénué de tout effet de genre. Le respect de l'égalité salariale a été contrôlé par un organisme indépendant et le résultat a déjà été communiqué au personnel; le processus exigé par la loi a été bouclé dans un délai très court. PUBLICA a donc atteint le niveau de « pionnier de l'égalité salariale » et figure sur la « liste blanche » du syndicat Transfair (respect8-3.ch).

PUBLICA a acquis le statut d'employeur en 2010 et c'est à ce moment qu'elle a introduit son propre système de rémunération basé sur une procédure d'évaluation analytique des fonctions. Garantir l'égalité salariale fut dès le départ une préoccupation importante. Depuis 2010, des analyses systématiques ont été effectuées de manière régulière. Celles-ci ont été réalisées en partie en interne, en partie par des entreprises externes spécialisées. Le contrôle externe par des tiers indépendants a été introduit dans une démarche d'assurance qualité. Les analyses se sont concentrées sur le genre mais aussi sur la comparaison des fonctions individuelles. L'objectif est de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale à chaque employé-e indépendamment de son sexe. Des comparaisons de marché complètent les analyses effectuées.

Réalisation des mesures

Le système salarial de PUBLICA est basé sur des fonctions auxquelles sont associées des bandes salariales. Diverses analyses ont confirmé la cohérence interne et externe du système et démontré que le système et la pratique salariale sont non discriminatoires. Lorsqu'une analyse montre la nécessité d'une adaptation, celle-ci est alors effectuée sans tarder.

Le système salarial ne prévoit pas de progression automatique des salaires. L'évolution salariale est déterminée individuellement par les responsables hiérarchiques en fonction du budget. Le système salarial calcule une proposition de salaire pour chaque personne en fonction de sa fonction, de l'évaluation de ses performances et de son expérience. Ce calcul permet d'orienter les responsables, qui disposent d'une certaine marge de manœuvre à l'intérieur des bandes salariales. Les décisions salariales sont discutées avec le service RH. Celui-ci dispose d'une vue d'ensemble de toutes les décisions salariales et peut intervenir en cas d'anomalies ou d'évolutions injustifiables.

L'entreprise ne verse ni prime à la prestation ni bonus, bien qu'elle recrute aussi des fonctions en forte concurrence sur le marché du travail, notamment dans le secteur bancaire où ces éléments salariaux sont monnaie courante. Il s'agit d'un choix délibéré qui permet d'écarter un élément de la pratique salariale qui pourrait conduire à des distorsions liées au sexe.

Le respect de l'égalité salariale est un des aspects de l'égalité des chances appliquée au sein de l'entreprise. Mais d'autres mesures ont été prises dans divers domaines. Par exemple, l'entreprise dispose de sa propre garderie à proximité immédiate du lieu de travail des parents. En outre, des efforts sont déployés pour augmenter la proportion de femmes cadres. Bien que la répartition globale des sexes soit très équilibrée avec 45 % de femmes et que cette proportion soit

presque atteinte avec trois femmes dans la direction élargie de sept membres, les femmes sont sous-représentées au niveau de l'encadrement. Pour y remédier, des efforts sont entrepris dans le domaine du développement RH afin de promouvoir les talents internes. Lors de recrutements, la préférence est donnée aux candidatures féminines en cas de qualifications égales. D'autres aspects de la diversité sont aussi pris en compte, dont l'intégration adéquate de personnes issues des différentes régions linguistiques.

Expériences et perspectives

Les analyses de l'égalité salariale effectuées de longue date garantissent que le système et la pratique salariale sont cohérents et n'entraînent pas de différence discriminatoire. Cette garantie d'un système salarial entretenu de manière conforme à l'égalité doit se poursuivre. Il est prévu de maintenir des analyses régulières en faisant à nouveau appel à des spécialistes externes dans le sens d'un contrôle de la qualité.

De nouvelles mesures concernent les formes mobiles de travail. Sur la base de l'expérience positive effectuée durant la pandémie de Covid 19, celles-ci vont se poursuivre. A cette fin, la charte « Le travail flexible chez PUBLICA » et ses divers règlements sont entrés en vigueur en automne 2021. La flexibilité en termes d'horaire et de lieu ouvre de nouvelles possibilités au personnel. L'horaire de travail flexible comprend différents modèles d'aménagement du temps de travail individuel, des possibilités de temps partiel et une plage de travail très étendue, tout en respectant les exigences opérationnelles. Alors que l'horaire flexible est limité à 20 heures, essentiellement pour protéger le personnel, aucun maximum n'est fixé pour le lieu de travail flexible. Il s'agit plutôt de trouver le meilleur arrangement individuel possible entre responsable hiérarchique, exigences opérationnelles et souhaits de l'employé-e. Le travail mobile est possible à domicile mais aussi dans d'autres lieux. Ces mesures contribuent de manière significative à améliorer la compatibilité entre les différents domaines de la vie et à renforcer l'attractivité de PUBLICA en tant qu'employeur.

Contact et renseignements

Martin Weissleder, responsable des ressources humaines
058 481 95 72, martin.weissleder@publica.ch

Informations complémentaires

www.publica.ch

4.4 Ensemble Hospitalier de la Côte

Environ 1800 employé-e-s

Examen du respect de l'égalité salariale dans l'entreprise

Contact et renseignements

Daniel Henry, directeur des ressources humaines

021 804 32 62,
daniel.henry@ehc.vd.ch

Informations complémentaires

www.ehc-vd.ch

« L'Ensemble Hospitalier de la Côte (EHC) est un établissement de soins de statut privé reconnu d'intérêt public au service d'une région au bord du lac Léman qui va de Rolle à l'Ouest-Lausannois. L'EHC est un réseau de santé qui réunit 19 établissements: un hôpital général de soins aigus de 240 lits sur le site de Morges, un centre de traitement et de réadaptation sur les sites d'Aubonne et de Gilly, une clinique privée, une permanence, 10 centres médicaux et 3 EMS. L'importance des femmes dans notre institution est démontrée par une présence de 75 % dans notre effectif. L'égalité salariale, tout comme l'égalité au sens large, sont des domaines où l'EHC s'engage fortement. En effet, pour montrer notre engagement dans ce domaine, nous avons signé la Charte pour l'égalité salariale de la Confédération en 2019.

De plus, afin de concilier la vie privée et la vie professionnelle, nous offrons la possibilité de travailler à un taux partiel, y compris pour les cadres. Parmi nos collaboratrices, 65% ont choisi ce type de contrat. Nous offrons aussi la possibilité d'effectuer du télétravail pour les fonctions qui le permettent et ceci jusqu'à 2,5 jours par semaine. Pour les mères et pères de famille, nous avons signé une convention de collaboration avec un réseau de crèches et de parascolaire dans la région Morges-Aubonne, composé d'une vingtaine d'entités permettant de favoriser l'attribution de places.

Enfin, nous bénéficions de la convention collective de travail du secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT San) et de sa grille salariale, nous permettant d'avoir une politique transparente et égalitaire dans ce domaine. Afin de vérifier les dérives éventuelles dans la mise en œuvre, nous avons mis en place en 2020 l'outil d'analyse standard de la Confédération. Les résultats 2021 devront être validés par un organisme externe. »

5. Charte pour l'égalité salariale

5.1 Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public et dans les organisations proches du secteur public

Une charte invitant le secteur public et les organisations proches du secteur public à utiliser ses compétences et ses partenariats en faveur de l'égalité salariale. 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. Les organisations proches du secteur public se doivent d'être exemplaires en matière de promotion de l'égalité professionnelle et de lutte contre toute forme de discrimination.

La Charte pour le respect de l'égalité salariale dans le secteur public et dans les organisations proches du secteur public réaffirme la détermination de rendre effectif le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail de valeur égale. Elle traduit la volonté de la Confédération, des cantons, des communes signataires et des organisations proches du secteur public à s'engager en tant qu'employeurs, commanditaires de marchés publics, organes de subventionnements ou encore adjudicateurs marchés publics.

En vertu de cette Charte, 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 leur organisation, 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.

Pour faciliter l'engagement des signataires, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG offre un espace Internet dédié à la Charte sur le site www.egalite-suisse.ch, sur lequel des informations et des outils sont à la disposition de chaque organisation : statistiques, bases légales, instruments d'analyses, tutoriels, helpline, annonces de séminaires, déclaration du soumissionnaire, liste de spécialistes, etc.

5.2 Liste des signataires

Confédération	Villes:	Communes:
Cantons:		
<ul style="list-style-type: none"> • Argovie • Berne • Bâle-Campagne • Bâle-Ville • Fribourg • Genève • Grisons • Jura • Lucerne • Neuchâtel • Saint-Gall • Soleure • Tessin • Uri • Vaud • Valais • Zurich 	<ul style="list-style-type: none"> • Aarau (AG) • Bern (BE) • Biel/Bienne (BE) • Bülach (ZH) • Carouge (GE) • Dietikon (ZH) • Emmen (LU) • Fribourg (FR) • Genève (GE) • Köniz (BE) • Kriens (LU) • La Chaux-de-Fonds (NE) • Lancy (GE) • Lausanne (VD) • Lugano (TI) • Luzern (LU) • Meyrin (GE) • Montreux (VD) • Neuchâtel (NE) • Nyon (VD) • Renens (VD) • Schaffhausen (SH) • Sion (VS) • Thun (BE) • Uster (ZH) • Vernier (GE) • Wil (SG) • Winterthur (ZH) • Zug (ZG) • Zürich (ZH) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aigle (VD) • Albinen (VS) • Altnau (TG) • Arlesheim (BL) • Baden (AG) • Biberist (SO) • Binn (VS) • Binningen (BL) • Birmensdorf (ZH) • Birsfelden (BL) • Bischofszell (TG) • Bourg-en-Lavaux (VD) • Chalais (VS) • Collombey-Muraz (VS) • Conthey (VS) • Crissier (VD) • Degersheim (SG) • Delémont (JU) • Diessenhofen (TG) • Eggerberg (VS) • Epalinges (VD) • Ergisch (VS) • Ernen (VS) • Ferden (VS) • Fiesch (VS) • Fully (VS) • Gland (VD) • Glarus (GL) • Glarus Süd (GL) • Gossau (SG) • Grenchen (SO) • Grengiols (VS) • Horw (LU) • Hüttlingen (TG) • Illanz/Glion (GR) • Interlaken (BE) • Kloten (ZH) • Küssnacht a. R. (SZ) • La Grande Béroche (NE) • Langenthal (BE) • Lax (VS) • Le Locle (NE) • Leuk (VS) • Liestal (BL) • Lutry (VD) • Lyss (BE) • Martigny (VS) • Martigny-Combe (VS) • Mendrisio (TI) • Monthey (VS) • Morges (VD) • Moutier (BE) • Mörel-Filet (VS) • Muri b. Bern (BE) • Münchenstein (BL) • Niedergesteln (VS) • Oberems (VS) • Oberuzwil (SG) • Oberwil (BL) • Olten (SO) • Onex (GE) • Payerne (VD) • Peseux (NE) • Plan-les-Ouates (GE) • Porrentruy (JU) • Reinach (BL) • Riddes (VS) • Ried-Brig (VS) • Rorschacherberg (SG) • Salmsach (TG) • Sarnen (OW) • Savièse (VS) • Schlatt (TG) • Sierre (VS) • Solothurn (SO) • St-Gingolph (VS) • St-Légier (VD) • St-Maurice (VS) • Spiez (BE) • Tägerwilen (TG) • Tobel-Tägerschen (TG) • Tramelan (BE) • Unterbach (VS) • Uznach (SG) • Vétroz (VS) • Vevey (VD) • Villars-sur-Glâne (FR) • Wigoltingen (TG) • Zofingen (AG)

Organisations proches du secteur public:

- Association Vaudoise d'Aide et de Soins à Domicile AVASAD
- Azienda cantonale dei rifiuti
- Azienda Elettrica Ticinese
- Basler Kantonalbank
- Basler Verkehrs-Betriebe BVB
- Bedag Informatik
- Berner Fachhochschule BFH
- BERNMOBIL
- Caisse Cantonale Vaudoise de Compensation AVS
- Centre hospitalier de Rennaz
- Chemin de fer Nyon – St-Cergue – Morez SA
- Clinique Cecil
- compenswiss
- CSU-nvb – Centre de Secours et d'Urgences du Nord Vaudois et de la Broye
- Die Post – La Poste – La Posta
- Ecole de soins et santé communautaire ESSC
- Ecole Supérieure d'Ambulancier et Soins d'Urgence Romande ES ASUR
- Eidg. Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz Eawag
- Eidg. Finanzmarktaufsicht Finma
- Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL
- Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB
- Eidg. Institut für Metrologie METAS
- Eidg. Materialprüfungs- und Forschungsanstalt EMPA
- Ensemble Hospitalier de la Côte EHC
- EPFL
- ETH
- Fachhochschule Graubünden
- Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
- Fondation PROFA
- Gebäudeversicherung Kanton Basel-Stadt
- Gemeindewerke Pfäffikon
- Graubündner Kantonalbank
- Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion de Vaud
- Hochschule Luzern HSLU
- Hôpital de Lavaux
- Hôpitaux Universitaires Genève HUG
- Institut et Haute Ecole de la Santé La Source
- Institution genevoise de maintien à domicile imad
- IWB (Industrielle Werke Basel)
- Kantonsspital Aarau
- L'Espérance
- La Monneresse
- Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud
- Pädagogische Hochschule Zürich
- Paul Scherrer Institut PSI
- Pro Helvetia
- PUBLICA
- Réseau Santé Social de la Broye Fribourgeoise
- SBB CFF FFS
- Schweizerische Exportrisikoversicherung SERV
- Schweizerische Nationalmuseen, SNM
- Services Industriels Genève SIG
- Solothurner Spitäler
- SRG SSR
- Suva
- Swiss Investment Fund for Emerging Markets SIFEM
- Swisscom
- Swissmedic, Schweizerisches Heilmittelinstitut
- Transports publics de la région lausannoise TL
- Universitäre Altersmedizin FELIX PLATTER
- Universitäre Psychiatrische Kliniken Basel
- Universitäres Zentrum für Zahnmedizin Basel UZB
- Universitäts-Kinderspital beider Basel UKBB
- Universitätsspital Basel
- Universitätsspital Zürich
- Université de Lausanne UNIL
- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW

Glossaire

Analyse de l'égalité salariale

Il est possible d'analyser l'égalité salariale entre femmes et hommes par le biais de différents instruments appropriés. La Confédération met gratuitement à la disposition des employeurs et des spécialistes un [outil d'analyse standard](#) appelé Logib. Il leur permet de réaliser une analyse approfondie de la pratique salariale, dans l'optique de respecter le principe constitutionnel « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

En vertu de la loi sur l'égalité, les organisations employant 100 personnes et plus doivent réaliser une analyse de l'égalité salariale avant la mi-2021, la faire contrôler par un organe indépendant avant la mi-2022 et informer le personnel des résultats avant la mi-2023.

Contrairement au [contrôle](#) du respect de l'égalité salariale réalisé par les autorités, l'analyse peut être réalisée par les organisations elles-mêmes, avec ou sans le soutien de spécialistes externes. L'analyse de l'égalité salariale est également à la base de l'octroi des différents certificats qui sont proposés sur le marché.

Autodéclaration

L'autodéclaration permet à une entreprise soumissionnaire ou bénéficiaire de subventions de déclarer de manière contraignante, par sa signature, qu'elle respecte les dispositions relatives à l'égalité salariale entre femmes et hommes. Une autodéclaration est exigée dans le cadre des marchés publics. Elle peut être combinée à la fourniture d'une [preuve](#).

Classe salariale

De nombreux [systèmes salariaux](#) reposent sur une [échelle](#) composée de différentes classes de salaires. La classe salariale est définie en premier lieu par la fonction; telle fonction est donc attribuée à telle classe de salaire. Différents niveaux de salaire sont possibles au sein d'une même classe si le [système salarial](#) comprend d'autres composantes. En pratique, celui-ci intègre souvent des aspects comme l'expérience ([échelons de salaire](#)) et/ou les prestations (parts liées aux résultats). Si tel est le cas, la classe salariale est alors une plage salariale, soit une fourchette avec un salaire minimal et un salaire maximal.

Contrôle de l'égalité salariale

La Confédération, les cantons et les communes contrôlent le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes auprès des adjudicataires de marchés publics et des bénéficiaires de subventions. Les contrôles de l'administration fédérale sont réglementés par une directive, suivent un processus standardisé et se fondent sur l'utilisation de [Logib, l'outil d'analyse standard de la Confédération](#). Les cantons et les communes présentés dans cette brochure réalisent leurs contrôles en se basant eux aussi sur le processus standardisé de la Confédération.

Ces contrôles permettent de déterminer une éventuelle inégalité salariale entre femmes et hommes au niveau de l'ensemble de l'organisation. Si les conditions prévues n'ont pas été respectées, des mesures et des sanctions sont prévues, notamment par la loi sur les marchés publics. À noter que ces contrôles ne ciblent pas les discriminations salariales individuelles ou concernant certains groupes de personnes en particulier.

Grille salariale (ou échelle salariale)

Il s'agit de la hiérarchie complète des salaires, par exemple avec un certain nombre de [classes salariales](#).

Échelon de salaire

Dans de nombreux [systèmes salariaux](#), il existe des niveaux de salaire à l'intérieur de chaque [classe salariale](#), les échelons. Ces échelons de salaire visent à rémunérer l'expérience individuelle utile à la fonction: plus l'expérience utile qu'une personne apporte est importante et plus on accorde d'échelons de salaire à la personne en question.

Évaluation des fonctions

[Évaluation scientifique du travail](#)

Évaluation scientifique du travail (analytique et sommaire)

L'évaluation scientifique du travail (également appelée évaluation des fonctions) est une procédure visant à déterminer la « valeur du travail » des différentes fonctions d'une organisation. Lors de cette évaluation, on recense les exigences (c'est-à-dire les compétences qui sont essentielles pour remplir les tâches inhérentes à la fonction) ainsi que les charges (c'est-à-dire les facteurs de pénibilité qui peuvent être liés à l'activité) d'une fonction, par rapport à d'autres fonctions. Lors de l'évaluation dite *sommaire*, la valeur d'une fonction est déterminée de manière globale, alors que lors de l'évaluation dite *analytique*, les différents types d'exigences et de charges sont d'abord analysés séparément avant d'être regroupés. En pratique, il existe un grand nombre de systèmes d'évaluations sommaires, analytiques et mixtes (sommaires-analytiques). Pour respecter l'égalité de traitement femmes-hommes, ils doivent remplir certains critères (notamment tenir aussi compte d'exigences et de charges psychosociales et, dans le domaine physique, ne pas prendre en compte que la force, mais aussi la dextérité p. ex.).

Logib (outil d'analyse standard de la Confédération)

Logib, l'outil standard de la Confédération pour analyser l'égalité salariale entre femmes et hommes comprend deux modules, [Logib Module 1](#) et [Logib Module 2](#). Tous deux sont conçus de manière à pouvoir être utilisés directement, sans connaissances spécifiques, grâce à la documentation mise à disposition. Ils répondent par ailleurs aux exigences de l'art. 13c, al. 1, de la loi sur l'égalité (« méthode scientifique et conforme au droit ») et sont gratuitement à la disposition de tous les employeurs sur Internet (www.logib.admin.ch). L'outil a été testé avec succès par différents spécialistes et a reçu plusieurs prix, notamment le Prix d'excellence pour le service public 2018 de l'ONU, et le label de bonnes pratiques *EPIC Good Practice* de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (OCDE, OIT, ONU Femmes).

Logib Module 1

Le Module 1 de [Logib, l'outil standard de la Confédération](#) pour analyser l'égalité salariale entre femmes et hommes, évalue par le biais d'une méthode statistique (une analyse de régression semi-logarithmique OLS) dans quelle mesure ce sont des facteurs objectifs et non discriminatoires liés à la personne et à la place de travail qui déterminent le salaire et si le sexe a une influence sur le salaire et, si oui, dans quelle mesure. Pour des raisons statistiques, ce module convient particulièrement aux grandes organisations.

Logib Module 2

Le Module 2 de [Logib, l'outil standard de la Confédération](#) pour analyser l'égalité salariale entre femmes et hommes, repose, du point de vue méthodologique, sur une évaluation scientifique du travail et permet de déterminer dans quelle mesure ce sont les exigences et les charges de la fonction ainsi que la formation et l'expérience personnelle de son titulaire qui déterminent le salaire et s'il existe à ce niveau des différences entre les femmes et les hommes. L'utilisation du Module 2 est particulièrement recommandée pour les petites organisations.

Tâches (ou fonctions) de valeur égale

Des tâches ou des fonctions peuvent être considérées comme de valeur égale lorsque les exigences et les charges qui leur sont rattachées sont comparables. [L'évaluation scientifique du travail](#) permet d'analyser lesdites exigences et charges de manière transversale au sein d'une entreprise et, sur cette base (nombre total de points de l'évaluation), de déterminer la « valeur du travail ». On peut ainsi déterminer si deux tâches ont une valeur égale au sens de l'art. 8, al. 3, de la Constitution fédérale; ainsi, deux tâches ou deux fonctions sont de valeur égale si elles ont (globalement) la même « valeur du travail ».

Politique salariale

Par politique salariale on entend les principes internes de l'organisation en matière de définition de la structure des salaires et de détermination des salaires. Il s'agit plus précisément des principes stratégiques et opérationnels de définition des salaires qui font office de directives, au niveau formel, ou sont utilisés à titre indicatif, au niveau informel. Pour garantir l'égalité salariale, il est utile d'avoir une politique salariale transparente et systématique, consignée par écrit. Dans de nombreuses organisations, la mise en œuvre de la politique salariale se fait par le biais d'un [système salarial](#) et se concrétise avec une [pratique salariale](#).

Pratique salariale

Par pratique salariale on entend la structure effective des salaires d'une organisation, c'est-à-dire les salaires effectivement versés avec leurs différentes composantes, ainsi que l'évolution des salaires effective. Contrairement à la [politique salariale](#), il s'agit de ce qui se pratique concrètement dans l'organisation. C'est la pratique salariale que l'on analyse sous l'angle du respect de l'égalité salariale avec [Logib, l'outil standard de la Confédération](#).

Preuve (justificatif)

La preuve est le justificatif que le soumissionnaire apporte dans le cadre d'une [autodéclaration](#) pour prouver qu'au moment de l'octroi du mandat (de prestations p. ex.), il respectait les dispositions relatives à l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Processus standardisé (de contrôle) du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

[Contrôles du respect de l'égalité salariale](#)

Progression (gain d'annuité ou d'échelon)

[Échelon de salaire](#)

Système salarial

Par système salarial on entend le cadre et les règles de la définition des salaires dans une organisation. Le système salarial détermine les différentes composantes du salaire et concrétise les objectifs définis dans la [politique salariale](#).

Vérification de l'analyse de l'égalité salariale

Par vérification de [l'analyse de l'égalité salariale](#), on entend le contrôle de cette dernière par un tiers indépendant au sens de l'art. 13d de la loi sur l'égalité.

Vérification de l'égalité salariale

Certaines communes et certains cantons emploient cette terminologie pour parler de [contrôles de l'égalité](#).

