

Réponse à l'interpellation de Mme la Conseillère communale Aurélie Hegetschweiler « égalité entre les femmes et les hommes »

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Nous vous soumettons, ci-dessous, la réponse relative à l'interpellation de Mme la Conseillère communale Aurélie Hegetschweiler du 30 août 2021 au sujet de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

A noter qu'en plus de respecter la Loi fédérale sur l'égalité (LEg), la Ville de Nyon s'est aussi engagée à respecter la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. L'égalité entre femmes et hommes est un principe fondamental de la Constitution fédérale et une valeur essentielle de notre société. Le secteur public se doit d'être exemplaire. La Charte pour le respect de l'égalité salariale dans le 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 et des communes signataires de s'engager en tant qu'employeurs, commanditaires de marchés publics ou organes de subventionnements. En vertu de cette Charte, nous avons pris les engagements suivants :

- sensibiliser à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes les collaboratrices et collaborateurs impliqué.e.s dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, mais aussi dans le recrutement, la formation et la promotion professionnelle ;
- réaliser, au sein de l'administration publique, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu ;
- encourager, au sein des entités proches des pouvoirs publics, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu ;
- faire respecter, dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions, l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle ;
- 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.

Afin de respecter nos engagements, nous avons effectivement réalisé une analyse détaillée de l'égalité salariale pour le total standardisé équivalent plein temps de 574 employé.e.s de la Ville, dont 322 femmes et 252 hommes. Les résultats sont plutôt positifs, en voici les conclusions :

- Les femmes gagnent en moyenne environ 12% de moins que les hommes, mais elles gagnent 7% de plus que les hommes si nous tenons compte des différences liées aux qualifications et aux caractéristiques du poste de travail ;
- A qualification égale et poste égal, les femmes gagnent donc légèrement plus que les hommes ;
- L'écart salarial restant (ne venant ni des qualifications, ni des caractéristiques du poste) est proche de zéro ; cela signifie que selon l'analyse standard, il n'existe pas d'écart salarial significatif inexpliqué au sens strict entre hommes et femmes qui soit démontré sur la plan statistique.

Pour répondre précisément à vos questions :

1. Le délai de réalisation de l'analyse a-t-il été respecté ? Si non, pourquoi et dans quel délai l'analyse va-t-elle être clôturée ?

Oui, cette analyse est faite chaque année depuis 2018, avant même l'entrée en vigueur de la révision de la loi fédérale. Elle a été faite pour 2021 comme prévu. Les délais ont donc bien été respectés.

2. Un organe indépendant a-t-il été mandaté et a-t-il l'ensemble des éléments pour effectuer son mandat ? Dans quel délai le rapport sur la vérification de l'analyse va-t-il être rendu ?

Tous les calculs ont été réalisés sur la base du modèle d'analyse standard de la Confédération (logiciel Logib, module 1), reconnu comme fiable par nos autorités. De plus, un expert indépendant a été mandaté pour vérifier et valider l'analyse de l'égalité des salaires. Ce mandat est en cours de réalisation et les résultats seront partagés dans les meilleurs délais.

3. A quelle échéance l'information aux employé.e.s et la publication des résultats aura-t-elle lieu ?

Le Service des ressources humaines prévoit de communiquer ces résultats aux employé.e.s de la Ville ce mois-ci et nous proposons de les publier également sur le site Internet de la Ville pour une plus grande transparence.

4. Dans l'hypothèse où des inégalités seraient constatées par l'analyse, que compte entreprendre la Municipalité pour y remédier ?

Il n'existe aucun écart salarial inexpliqué au sens strict entre hommes et femmes qui soit démontré sur le plan statistique. La Municipalité a cependant prévu de se pencher sur la question de la reclassification et revalorisation de certains métiers au moment de revoir les classes de fonction et la grille des salaires pendant cette prochaine législature.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 27 septembre 2021.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic :

Daniel Rossellat



La Secrétaire a.i. :

Marine Paschoud