

**Rapport de commission chargée d'étudier le renvoi à la Municipalité du postulat de Mme Jessica Jaccoud Conseillère communale, intitulé :
« L'égalité des salaires – une évidence ».**

Nyon, le 29 octobre 2012

Au Conseil communal de Nyon

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,

La commission traitant du postulat de Mme Jessica Jaccoud s'est réunie à la salle de la Bretèche le 27 septembre 2012. Mme Margaux Carron était excusée pour la séance.

Introduction

Les femmes gagnent toujours en moyenne moins que les hommes, même si elles occupent un poste demandant le même niveau de qualifications. Le principe est une évidence, pour un travail de valeur égale, les femmes et les hommes doivent recevoir le même salaire. L'employeur y est tenu par la Constitution fédérale et la loi sur l'égalité. En général, ce phénomène n'est pas intentionnel mais l'entreprise n'a tout simplement jamais comparé les salaires des femmes et des hommes.

En mars 2009, les organisations faïtières d'employeurs et d'employés et la Confédération ont lancé le « Dialogue » sur l'égalité des salaires. Il a pour but d'aider les entreprises à mettre en œuvre le principe inscrit dans la Constitution «un salaire égal pour un travail de valeur égale».

La postulante demande à la Municipalité d'engager les démarches pour inscrire la commune à « Dialogue ».

Dialogue, de quoi il s'agit

Basé sur le fait qu'un travail de valeur égale, les femmes et les hommes doivent recevoir le même salaire, les organisations faïtières d'employeurs et d'employés et la Confédération ont pour ce faire lancé « Dialogue » pour l'égalité des salaires. Toutes les entreprises suisses, toutes les unités administratives et toutes les institutions de droit public peuvent y participer sur une base volontaire.

« Dialogue » recouvre ceci, la direction et une représentation des salariés vérifient ensemble basé sur une convention que le principe d'égalité salariale est respecté. Si des inégalités sont constatées, l'entreprise doit y remédier dans les quatre ans. A la suite de cela un rapport final est émis. Le lien du site « Dialogue » <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch/>.

Questions et discussions de la commission

- Y-a-t-il communication entre l'administration et le personnel ? Oui, la communication entre l'administration et le personnel est assurée de manière permanente à travers la CP (commission du personnel) Son président, M. André Levêque, collaborateur au SI, rencontre le chef de service des RRH chaque 15 jours environ. A cette occasion, toutes les thématiques concernant le personnel sont susceptibles d'être abordées.
- Y-a-t-il déjà eu une analyse sur l'égalité des salaires des femmes et des hommes à la commune ? Il n'y a pas eu d'analyse spécifique sur ce thème précis. L'équité de traitement étant un des axes fondamentaux lors de la fixation du traitement initial par les RRH, le système de rémunération ne fait, dans l'évolution des traitements, aucune distinction entre les sexes des collaborateurs.
- Peut-on aller plus loin en engageant la discrimination positive ? La majorité de la commission pense que ces deux thématiques (égalité salariale et encouragement à la promotion des femmes) doivent être traitées de façon distincte. Aucun amalgame ne doit être créé entre ces deux axes de réflexion.
- Y-a-t-il des problèmes en cours sur l'égalité des salaires ? Il est à supposer qu'à l'heure actuelle il n'y a pas de problématique ayant comme origine le sexe de la personne et ses compétences face à une autre, ou des autres, représentants de l'autre sexe qui bénéficieraient de conditions salariales plus favorables en occupant la même fonction. Les problématiques ponctuellement relevées et traitées étant l'évolution des responsabilités assumées dans le cadre d'un poste ce qui nécessite une évolution équitable de la rémunération. Ceci est valable autant pour une collaboratrice que pour un collaborateur.
- Pourquoi ne pas faire cette démarche à travers la COGES ? Les outils de « Dialogue » sont mieux adaptés pour ce travail et la COGES pourra toujours intervenir après l'émission du rapport final de « Dialogue ».

Avantage et inconvénient pour la commune

La procédure « Dialogue » représente du travail supplémentaire mais peut présenter certains avantages si la commune est reconnue pour une politique des salaires équitables:

- Une plus grande satisfaction et fidélisation des employés.
- Un recrutement facilité.
- Une image de marque de la commune rehaussée.
- Le fait de respecter le mandat constitutionnel et les prescriptions légales réduit les risques de plaintes salariales.

Conclusion

L'évidence voudrait que l'application des lois, notamment aux plans de l'équité et de l'égalité de traitement se fasse correctement dans la commune nyonnaise.

Malgré cela, en acceptant la demande de la postulante de s'engager dans la procédure « Dialogue », la commune peut espérer une meilleure satisfaction des employés, un recrutement de personnel facilité, une meilleure image de marque, éviter des risques de plaintes salariales et corriger les éventuelles inégalités non justifiées.

Au vu de ce qui précède, la majorité de la Commission vous prie, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre la décision suivante :

Le Conseil communal de Nyon

vu le postulat de Mme Jessica Jaccoud, Conseillère communale, intitulé « L'égalité des salaires – une évidence »,

ouï le rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,

attendu que ledit objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

décide : de renvoyer ce postulat à la Municipalité pour étude et rapport.

La Commission :

CARRON Margaux

DUMAS Antoine

FAVRE Suzanne

GRAF ZAUGG Marlyse

JACCOUD Jessica

STALDER Olivier

ULDRY Doris

FUGLISTER Jean-François. (Président et rapporteur).