

L'égalité: toujours d'actualité?

En date du 3 septembre 2012, par un postulat renvoyé à la Municipalité (voir annexe), le Conseil communal a invité la Municipalité à l'engagement d'une série de démarches dans le cadre du Dialogue sur l'égalité des salaires. Parmi celles-ci, le postulat avait pour objectif que les salaires du personnel de l'Administration nyonnaise fassent l'objet d'une analyse statistique de sorte que les situations d'inégalité salariale hommes-femmes injustifiées soient corrigées.

La Municipalité a donné une suite indirecte à ce postulat par le dépôt du Préavis 133 du 23 septembre 2013 relatif à la révision de l'échelle des traitements du personnel de la Commune.

En effet, selon le texte du préavis, le projet municipal de révision de l'échelle des traitements devait permettre, une fois les fonctions décrites et les classes colloquées, une analyse statistique détaillée des salaires du personnel afin que les situations d'inégalité salariales hommes-femmes soient corrigées.

Forts des éléments ci-dessus énoncés, j'ai l'honneur de poser les questions suivantes à la Municipalité et l'en remercie d'avance pour ses réponses :

- Est-ce que la Municipalité peut nous renseigner sur l'évolution du projet de révision de l'échelle des traitements tel qu'exposé par le préavis 133/2013?
- Est-ce que la Municipalité peut nous indiquer quand elle entend présenter le résultat de ce projet au Conseil communal?
- La Municipalité entend-elle toujours procéder à une analyse statistique des salaires du personnel de l'Administration sous la loupe des inégalités salariales?
- La Municipalité entend-elle présenter un rapport au Conseil communal indiquant les résultats de cette analyse statistique ainsi que les moyens qu'elle entend mettre en oeuvre afin de remédier aux inégalités constatées?
- Dans le cadre des négociations en cours avec le personnel des SI (projet d'autonomisation), comment la Municipalité s'est-elle assurée qu'aucune inégalité salariale serait reconduite ou créée dans la nouvelle structure?
- Toujours concernant les SI, comment la Municipalité s'est-elle également assurée qu'aucune inégalité salariale ne pourrait apparaître dans les années à venir?

Jessica Jaccoud, Conseillère communale

Annexe: Postulat pour le Conseil communal du 25 juin 2012

L'égalité des salaires – une évidence

Les évidences requièrent parfois de longues démonstrations. Tel est le cas de l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Il semble en effet évident que femmes et hommes doivent, à travail de valeur égale, toucher un salaire égal. La Constitution fédérale (art. 8 al. 3 Cst.) et la Loi fédérale sur l'égalité (art. 3 al. 1 LEg) y consacrent deux dispositions, respectivement l'égalité salariale entre femmes et hommes et l'interdiction de discrimination à raison du sexe.

Et pourtant, les écarts de salaire restent importants en Suisse. Les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes. Environ 40% de ces écarts sont dus à des comportements discriminatoires.

Selon le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, il y a discrimination lorsque, pour le travail d'égale valeur, la différence de salaire ne se justifie pas par des facteurs objectifs comme l'âge, le niveau de formation, l'expérience professionnelle ou la position professionnelle.

Afin d'attendre l'objectif d'égalité salariale, les organisations faïtières d'employeurs, d'employés et la Confédération ont lancé en mars 2009 le Dialogue sur l'égalité des salaires (www.dialogue-egalite-salaires.ch) en pariant sur l'engagement volontaire des entreprises et entités publiques.

L'objectif du Dialogue est d'inciter les entreprises suisses à vérifier qu'elles appliquent bien le principe de l'égalité des salaires. Ces dernières s'engagent à corriger les éventuelles inégalités dans les quatre ans. En Suisse, toutes les entreprises, les unités administratives et les institutions de droit public peuvent, à titre volontaire, participer à ce dialogue.

Les avantages pour l'entreprise ou l'entité publique sont nombreux. Citons à titre d'exemple la fidélisation des employés, l'augmentation de l'attrait lors de recrutements, l'amélioration de l'image envers les tiers partenaires et le public, la réduction des risques de plaintes salariales, etc.

Forts des éléments ci-dessus énoncés, nous demandons à la Municipalité d'engager les démarches suivantes :

- Entreprendre les travaux préparatoires à la mise en place du Dialogue sur l'égalité des salaires ;
- Procéder à une analyse statistique des salaires du personnel de l'administration nyonnaise ;
- Mettre en œuvre les mesures afin de remédier aux éventuelles discriminations non justifiées ;
- Rédiger un rapport final à l'intention du présent Conseil.

Pour le Groupe socialiste, Jessica Jaccoud, Conseillère communale