

RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Cesla Amarelle demandant au Conseil d'Etat de mettre enfin un terme à son attentisme en matière de discriminations salariales envers les femmes

Rappel de l'interpellation

Contexte légal

La réalisation de l'égalité entre femmes et hommes est une exigence posée tant au plan fédéral que cantonal. Entrée en vigueur en 1996, la loi fédérale sur l'égalité (LEg) a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle et interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Toutefois depuis maintenant plus de 10 ans, l'adoption de ces principes ne parvient pas à réduire la ségrégation sexuelle sur le marché du travail qui reste omniprésente dans de nombreux domaines (cf. nombreux rapports relatifs à l'évaluation de la LEg). A l'heure actuelle, aucune solution n'est apportée aux femmes face aux barrières structurelles de la culture d'entreprise telles que les limites d'âge pour l'accès à des postes supérieurs, l'impossibilité d'interrompre ou de réduire temporairement son activité, la grande disponibilité exigée pour les cadres supposant des obligations familiales réduites, etc. Ces discriminations ne sont pas les restes d'une société patriarcale en voie d'extinction. Elles se construisent et se renforcent à l'ombre des mutations technologiques et des nouvelles formes d'emploi. Le modèle nordique démontre que, pour une réalisation effective de l'égalité, il est absolument indispensable de prendre des mesures positives visant à promouvoir l'égalité dans le monde du travail, dans le domaine du droit social et de la famille. Toute l'évolution du droit suédois révèle que ce ne sont pas tant les lois luttant contre les discriminations que les politiques globales positives instituées en faveur de l'égalité, sur le plan matériel, qui contribuent à l'intégration des femmes dans la vie active. Seules des démarches concrètes, actives et volontaristes peuvent permettre une amélioration des conditions de travail des femmes.

Contexte social

Les nouveaux chiffres délivrés par la dernière enquête suisse sur la structure des salaires publiée en novembre 2009 révèle que, pour la première fois depuis 1996, la différence de salaire entre hommes et femmes n'a non seulement pas diminué mais augmenté (contexte économique hors crise). Toutes branches économiques confondues, les femmes ont touché en 2008 un salaire mensuel de 5040 francs (salaire médian), soit 19,3% de moins que leurs collègues masculins dont le salaire mensuel s'est élevé à 6248 francs. Il y a encore deux ans, cette différence n'était que de 18,9%. Par ailleurs et comme le relève l'USS, il importe de relever que l'actuelle crise économique semblait toucher un nombre supérieur à la moyenne d'emplois masculins dans l'industrie. En septembre 2009 toutefois, le taux de chômage des femmes avait déjà dépassé celui des hommes (femmes : 4%, hommes : 3,9%). Si l'on

compare les données du 2^e trimestre 2009 avec la statistique de l'emploi de l'automne 2008 (3^e trimestre) — i.e. avant l'éclatement de la crise —, on constate clairement que, dans l'industrie aussi, les femmes ont été en pour-cent plus touchées par des suppressions d'emplois que les hommes (femmes : -3,8%, hommes : -3%). En outre, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à indiquer que, sous-employées, elles aimeraient bien travailler plus. L'ensemble de ce contexte signifie clairement que l'inégalité de salaire entre femmes et hommes ne va pas disparaître d'elle-même.

Dépasser l'étape de la dénonciation

En décembre 2006, la députée Fabienne Freymond Cantone avait déposé une motion intitulée " Pour mieux faire respecter l'égalité salariale entre les hommes et les femmes" demandant entre autres que l'Etat teste son adéquation au principe d'égalité salariale en utilisant le logiciel Logib et demandait une politique incitative pour l'utilisation de ce logiciel pour les entreprises du canton. Cette motion avait été acceptée à l'automne 2007 par le Grand Conseil. Malgré un rapport intermédiaire, aucune suite réelle n'a pour l'heure été donnée à cette intervention par le Conseil d'Etat. Un peu plus tard, une interpellation de la députée Stéphanie Apothéloz du 11 mars 2009 interpellait également le Conseil d'Etat sur sa politique salariale à l'égard des femmes. Ici encore, le Conseil d'Etat n'a daigné délivrer aucune explication à ces demandes pour le moins fondées compte tenu du contexte.

Par ailleurs, il importe de relever que certaines collectivités et institutions publiques ou privées telles que la Ville de Fribourg, les Services industriels de Genève (SIG) ou encore les montres CORUM ont obtenu un autre label de certification et qui devrait être mis à l'étude à Lausanne[1]. Il existe en effet sur le marché un outil fiable, développé en collaboration avec l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE) de l'Université de Genève et qui a obtenu le soutien financier de la Confédération. Les entreprises qui pratiquent une politique salariale respectant l'égalité entre femmes et hommes ont désormais cette certification à disposition qui leur donne la possibilité de le prouver. Cet outil est un instrument statistique simple et fiable qui permet de valider, améliorer et mettre en valeur les efforts consentis en matière d'une politique salariale équitable. A l'interne, cette mesure permet de renforcer la confiance et la motivation du personnel. A l'externe, c'est un outil intéressant de recrutement pour permettre d'attirer les candidatures féminines. Cet instrument est basé sur une méthode de régression, qui permet de déterminer s'il y a une discrimination salariale. Une équation des salaires est déterminée à partir de plusieurs données telles que la formation, l'expérience et l'ancienneté. S'il reste une différence non expliquée alors même que toutes les variables ont été prises en compte, la discrimination salariale liée au sexe est mise en évidence. L'anonymat des données est garanti.

Par conséquent, le groupe socialiste pose les questions suivantes:

Que fait **concrètement** le Conseil d'Etat en matière d'égalité pour lutter contre l'une des discriminations les plus scandaleuses dont sont victimes les femmes sur le marché du travail, à savoir les inégalités salariales ?

Faudra-t-il encore attendre le prochain millénaire pour que le Conseil d'Etat se décide à donner suite aux interventions des députées Freymond Cantone et Apothéloz ? Pourquoi l'Etat n'utilise-t-il pas les instruments proposés dans ces interventions et qui sont aisément applicables ?

Le Conseil d'Etat projette-t-il d'entreprendre des démarches en vue d'obtenir un label de certification d'égalité salariale entre femmes et hommes tel que celui développé par l'OUE ?

Comment le Conseil d'Etat analyse-t-il la situation des femmes au travail dans le contexte de crise actuel ? A-t-il conscience de la péjoration actuelle de la situation des femmes sur le marché du travail ? Des mesures spécifiques au contexte d'instabilité vont-elles être enfin prises et mises en oeuvre ?

Nous remercions le Conseil d'Etat pour ses réponses rapides...

[1]Cf. en ce sens Postulat Florence Germond du 8mars 2010 pour une certification d'égalité salariale entre femmes et hommes de la Ville de Lausanne déposé au Conseil communal de Lausanne.

Souhaite développer.

1 INTRODUCTION

Le Conseil d'Etat regrette le retard pris dans le traitement des interventions des députées Freymond Cantone et Apothéloz, tout en réaffirmant sa volonté de s'assurer du respect de principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine salarial.

2 RÉPONSES AUX QUESTIONS POSÉES DANS LE CADRE DE L'INTERPELLATION

Que fait concrètement le Conseil d'Etat en matière d'égalité pour lutter contre l'une des discriminations les plus scandaleuses dont sont victimes les femmes sur le marché du travail, à savoir les inégalités salariales ?

Le Conseil d'Etat communique de façon régulière sur ce dossier.

D'une part, le Service cantonal de recherche et d'information statistiques publie régulièrement les statistiques en la matière et les met à disposition de la population, comme des employeurs privés et public. Ainsi, en juin 2010, il a publié les résultats vaudois de l'enquête suisse sur les salaires ont fait état, il est vrai, d'une augmentation de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, témoignant d'un revirement de tendance à la hausse : 20.8% en 2008 vs 16.7% en 2006.

D'autre part, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes informe largement non seulement sur la problématique mais aussi sur les outils et procédures de contrôle existants ; il participe à plusieurs groupes de travail, qui ont pour objectif d'améliorer les instruments d'analyse salariale. De surcroît ce service soutient et conseille les personnes particulières, à l'extérieur de l'administration comme en son sein, qui s'estiment victimes de discrimination à raison du sexe. Enfin, sur requête des Tribunaux, il rend, en toute indépendance, des appréciations, qui permettent d'informer et d'approfondir les connaissances des parties et des magistrat-e-s en la matière.

Faudra-t-il encore attendre le prochain millénaire pour que le Conseil d'Etat se décide à donner suite aux interventions des députées Freymond Cantone et Apothéloz ?

Dans le cadre d'un rapport sur la politique des ressources humaines le Conseil d'Etat répondra à l'interpellation Stéphanie Apothéloz (09/INT/204) à l'automne 2010 . Quand à la réponse du Conseil d'Etat à la motion Freymond Cantone, ellea nécessité un important travail de coordination entre plusieurs services de l'administration, car cette demande concerne plusieurs domaines :marchés publics, subventions, salaires de l'Etat-employeur, . Un groupe de travail a été constitué afin de présenter un projet qui tienne compte de ces différents angles de vue. Actuellement, le projet de réponse du Conseil d'Etat à la motion Freymond Cantone, contenu dans un EMPL, est en phase d'élaboration au sein de l'administration et pourra être traité par le Conseil d'Etat dans lecourant du deuxième semestre 2010.

Pourquoi l'Etat n'utilise-t-il pas les instruments proposés dans ces interventions et qui sont aisément applicables ?

D'une part, comme mentionné dans le rapport intermédiaire à la motion Freymond Cantone, l'administration se heurte à un problème de données relatif à la formation et à l'expérience professionnelle. D'autre part, la nouvelle politique salariale, entrée en vigueur le 1er décembre 2008, n'est pas encore stabilisée. Environ 2300 recours doivent être traités. Or, il est certain que les décisions qui seront rendues par les instances indépendantes sont susceptibles de modifier, dans une mesure que l'on ignore, certaines situations individuelles ou collectives. Enfin, le TRIPAC est confronté dans plusieurs cas à des questions d'égalité de traitement. Il est ainsi important de prendre en considération

les décisions qui seront rendues ces prochains mois.

Le Conseil d'Etat projette-t-il d'entreprendre des démarches en vue d'obtenir un label de certification d'égalité salariale entre femmes et hommes tel que celui développé par l'OUE ?

En raison des coûts de mise en oeuvre induits, le Conseil d'Etat renonce pour l'instant à procéder à la certification *equal- salary* développée par la fondation éponyme en collaboration avec l'Observatoire universitaire de l'emploi (*OUE*) de l'Université de Genève.

Comment le Conseil d'Etat analyse-t-il la situation des femmes au travail dans le contexte de crise actuel ?

Dans le canton de Vaud, le taux de chômage des femmes, durant l'année 2009, était toujours inférieur à celui des hommes, sauf pour les mois de juillet et d'octobre.

A fin mai 2010, le taux de chômage était de 5,5% ; les hommes étaient concernés à hauteur de 5,5% et les femmes à hauteur de 5,4%.

Depuis quelques temps, la situation des femmes sur le plan du chômage est donc relativement identique à celle des hommes, voire légèrement meilleure.

Par ailleurs, dans le canton de Vaud, les emplois occupés par des femmes ont crû plus fortement (en variation annuelle) que l'emploi des hommes et ceci tout au long de l'année 2009. En termes d'équivalents plein temps, la croissance de l'emploi féminin a été plus forte que celle des hommes durant toute l'année 2009.

A-t-il conscience de la péjoration actuelle de la situation des femmes sur le marché du travail ?

En raison de leur forte présence dans le secteur secondaire (industrie et construction), les hommes sont plus touchés que les femmes par le chômage conjoncturel.

En effet, le secteur secondaire réagit plus rapidement aux coups de frein conjoncturels que le secteur des services. En revanche, lors de phases de reprise économique, le secteur secondaire étant le premier à retrouver de la vigueur, les hommes sortent en principe plus rapidement du chômage que les femmes.

D'un autre point de vue, lors des quelque 1'000 contrôles par an effectués dans des entreprises vaudoises par le Service de l'emploi, qui est en charge des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, il est ressorti que certains secteurs économiques semblent effectivement offrir des salaires faibles. Toutefois, il ne paraît pas possible d'affirmer que les femmes sont plus concernées par cette problématique que les hommes.

Des mesures spécifiques au contexte d'instabilité vont-elles être enfin prises et mises en oeuvre ?

Dans la situation actuelle, aucune mesure particulière n'est envisagée, hormis les mesures de réinsertion déjà mises en place par le Service de l'emploi, qui tiennent compte des spécificités des personnes au chômage. Pour ce qui concerne le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, il poursuit ses diverses actions de sensibilisation à l'adresse notamment des femmes, qu'il encourage plus que jamais à s'intéresser à tous les domaines professionnels et à rester présentes sur le marché du travail. Un tel encouragement ne peut véritablement porter ses fruits que si les employeurs proposent des conditions cadres permettant la conciliation entre vie familiale et activité professionnelle.

3 CONCLUSION

Le Conseil d'Etat observe que, actuellement, la question du chômage ne touche pas différemment les femmes et les hommes et ne nécessite pas d'autres mesures spécifiques que celles déjà existantes. Par ailleurs, il réaffirme sa volonté de s'assurer du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine salarial, en particulier dans l'Administration cantonale vaudoise, mais, compte tenu des éléments qui précèdent, il n'est pas encore en mesure de fixer une échéance précise sur la date à laquelle cette opération pourra être effectuée. Il traitera le projet de réponse à la motion Freymond Cantone, contenu dans un EMPL, dans le courant du deuxième semestre 2010 et le soumettra ensuite au Grand Conseil.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 11 août 2010.

Le président :

P. Broulis

Le chancelier :

V. Grandjean