

**RAPPORT DE LA COMMISSION  
chargée d'examiner l'objet suivant :**

**Motion Lena Lio et consorts – Pour des subventions cantonales respectueuses de l'égalité entre femmes et hommes**

**1. PREAMBULE**

La Commission s'est réunie le 3 mars 2016 de 14h30 à 16h dans la salle de conférence 403 du DTE, Place du Château 1 à Lausanne. Elle était composée de Mmes Anne Décosterd, Isabelle Freymond, Lena Lio, Catherine Roulet et de MM. Philippe Cornamusaz, Pierre-André Pernoud, Werner Riesen, Gérard Mojon et de Mme Fabienne Freymond Cantone, soussignée présidente et rapportrice.

Mme Jacqueline de Quattro, cheffe du Département du territoire et de l'environnement (DTE) était accompagnée de Mme Magaly Hanselmann, cheffe du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes.

Mme Sylvie Chassot, secrétaire de la commission, s'est chargée des notes de séance.

**2. POSITION DU MOTIONNAIRE**

En préambule, la motionnaire précise que sa motion traite bien de l'égalité *salariale* entre les femmes et les hommes. Elle rappelle la proposition de sa motion, à savoir l'inscription dans la loi sur les subventions (Lsubv) du critère du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Elle souligne que cette proposition figurait déjà dans une motion déposée en 2006 par Mme la Députée Fabienne Freymond Cantone (06\_MOT\_133) (annexe 1), renvoyée au Conseil d'Etat en 2007 et toutefois restée sans réponse à ce jour.

La motionnaire souligne par ailleurs le caractère inadmissible de l'inégalité salariale, à plus forte raison lorsqu'elle sévit dans des entreprises qui perçoivent des aides publiques. Elle en appelle au soutien de ses collègues masculins pour que le Canton de Vaud ne fasse pas figure de mauvais élève dans le domaine de l'égalité salariale.

**3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT**

Mme la Conseillère d'Etat annonce qu'un paquet est en train d'être ficelé au niveau du département et va prochainement être soumis au Grand Conseil.

Ce paquet regroupe les réponses à différents objets parlementaires : la motion Fabienne Freymond Cantone (06\_MOT\_133) citée par la motionnaire, à la motion Michèle Gay Vallotton (11\_MOT\_137) proposant que l'inspection du travail soit mandatée pour réaliser un contrôle de l'égalité salariale au sein des entreprises et au postulat Cesla Amarelle (11\_POS\_250) qui demandait l'intensification de la mise en œuvre du plan pour l'égalité.

La Conseillère d'Etat donne ensuite quelques informations relatives à l'évolution du cadre légal et aux réalisations de l'Etat en matière de politique d'égalité :

- Un contrôle des salaires a été réalisé fin 2014 au niveau de l'Administration Cantonale Vaudoise (ACV).

- L'exigence de l'égalité salariale dans les marchés publics est déjà inscrite dans la loi.
- Au niveau fédéral, la mise en consultation de l'avant-projet de révision de la loi sur l'égalité proposant de systématiser une analyse périodique (tous les 4 ans) de l'égalité salariale aux entreprises de plus de 50 employé-e-s vient de s'achever. Le processus serait chapeauté par un organe de contrôle externe. Le Conseil d'Etat soutient cette approche qui a, d'après les premières informations reçues, été accueillie de manière positive par les entreprises. Au niveau cantonal, une étude de MIS Trend indique que 75% des entreprises de la place sont favorables à ce type de contrôle.

La Conseillère d'Etat rappelle enfin que le Conseil d'Etat est fermement engagé sur le principe du respect de l'égalité, non seulement salariale mais aussi dans tous ses aspects. Le principe d'égalité est d'ailleurs inscrit en bonne place dans son programme de législature. Elle précise que sa mise en œuvre est toutefois ardue et délicate.

Elle se propose de traiter la motion de Mme Lio dans le « paquet égalité » dont il a été question en début de son intervention.

En sus, la Cheffe du bureau de l'égalité présente quelques éléments techniques sur les questions liées à l'égalité salariale :

Renseignements statistiques :

- L'évolution des différences salariales est lente et non linéaire : il n'y a pas de « tendance naturelle » à moins d'inégalité salariale.
- Les inégalités salariales se trouvent à tous les niveaux de fonction.
- Une part d'à peu près 60% de l'écart salarial peut être expliquée par des facteurs objectifs considérés comme non discriminatoires (qualification, expérience, formation, position professionnelle, etc.). La part non expliquée, de 40%, est relativement stable dans le temps. En 2010, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a estimé que cette part représentait une somme de 7,7 milliards par année.
- S'agissant de la méthodologie, la Cheffe du Bureau de l'égalité évoque le Rapport du Conseil fédéral au postulat Noser qui explicite et valide les modèles statistiques utilisés par l'OFS pour calculer la part inexpliquée d'écart salarial.
- Le slide 6 présente la part d'écart de salaire non expliquée par secteur d'activité. Constat : la part d'écart non expliqué est moins importante dans le secteur public que dans le secteur privé. La Cheffe du Bureau de l'égalité évoque le rapport de l'IDHEAP sur le contrôle des pratiques salariales au regard de l'égalité entre femmes et hommes dans les administrations cantonales et communales qui examine en détails la pratique dans le secteur public, hors Confédération.

Evolutions de la politique fédérale en matière de contrôles :

- Depuis 2004, le Bureau fédéral de l'égalité effectue des contrôles ponctuels dans les entreprises soumissionnaires (marchés publics).
- S'agissant des contrôles des entreprises privées, un rapport d'évaluation de la loi fédérale sur l'égalité dressait en 2006, 10 ans après son introduction, un bilan mitigé de sa mise en application. Suite à ce rapport, le Conseil fédéral a plus ou moins vainement tenté de favoriser une approche volontaire de contrôles. Face à l'échec de la démarche volontaire, le Conseil fédéral présente un avant-projet de révision de la loi fédérale sur l'égalité qui propose la mise en place d'un contrôle systématique, par un organe externe, des pratiques salariales de toute entreprise de plus de 50 employé-e-s.
- L'idée des contrôles systématiques est bien reçue par les entreprises. L'efficacité de ces mesures de contrôles est élevée (50% des entreprises contrôlées procèdent à des ajustements salariaux par la suite).
- L'observation des expériences conduites au niveau fédéral ont permis au département d'élaborer un projet consolidé qui sera présenté au Grand Conseil dans un proche avenir.

A la question de comprendre comment des inégalités salariales peuvent être constatées au niveau de l'Etat, puisque l'application DECFO-SYSREM exclut d'emblée des différenciations salariales « genrées », la Cheffe du Bureau de l'égalité explique qu'il peut s'agir de situations individuelles particulières, de trajectoires spécifiques au sein d'une entité, qui masquent une inégalité salariale indétectable avec les outils classiques. Elle prend l'exemple d'une personne engagée sur la base d'un cahier des charges et dont les responsabilités augmentent au fil du temps, mais dont le cahier des charges, et donc le salaire, ne seraient pas adaptés en conséquence.

Sur l'évolution positive de l'égalité salariale démontrée par les statistiques, la Cheffe du Bureau de l'égalité indique que la dernière enquête suisse sur la structure des salaires date de 2014 : la part d'écart salariale y est effectivement plus restreinte. Elle commente en outre l'évolution sur 20 ans et rappelle que les tendances ne changent toutefois pas massivement. Le résultat du contrôle de l'égalité salariale réalisée au sein de l'ACV est de 3,5%, ce qui au-dessous du seuil de tolérance de 5% qui s'applique dans le cadre des contrôles dans les marchés publics réalisés par la Confédération.

Etant donné que seules les discriminations systématiques sont recherchées dans le cadre des contrôles effectués dans les marchés publics et qu'un seuil de tolérance de 5% est utilisé, le résultat du contrôle ne peut pas être utilisé par l'entreprise contrôlée comme une preuve de l'absence de discrimination en général, au sens de la Loi sur l'égalité (LEg).

Elle invite par ailleurs à bien faire la distinction entre les résultats obtenus par l'ACV (3,5%) et ceux du Canton de Vaud dans son ensemble. Cette deuxième donnée démontre que des efforts sont encore à fournir, le Canton n'étant pas meilleur que les autres.

Une précision sur l'absentéisme des femmes : statistiquement parlant, l'absentéisme n'est pas une variable explicative pertinente ; les chiffres de l'OFS précisent qu'une fois les absences pour enfants malades et les congés maternité soustraits, les femmes sont moins absentes.

#### 4. DISCUSSION GENERALE

Afin de gagner en clarté, plusieurs député-e-s proposent de préciser, dans le titre de la motion, ainsi que dans la proposition de la motionnaire, qu'il s'agit bien d'égalité *salariale*.

Le texte est modifié comme suit :

*Dans le titre : « Pour des subventions cantonales respectueuses de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».*

*Dans le dernier paragraphe de la motion : En conséquence, les député-e-s soussigné-e-s demandent que l'article 5 de la LSubv soit complété par le critère de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.*

Les commissaires s'entendent ensuite qu'un autre élargissement du périmètre de la motion, soit à celui d'« égalité de traitement », ne soit pas pris en compte, car induisant une trop longue prolongation du délai de réponse du Conseil d'Etat à la problématique de l'égalité salariale. En effet, les choses semblent se préciser du côté du Département dans le cadre de sa proposition de réponse à la motion Fabienne Freymond Cantone : l'idée serait d'introduire un alinéa 2 à l'art. 3 LSub. qui traite des principes généraux et qui, en substance, dirait que « *les entités subventionnées doivent également respecter le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.* »

Sur l'utilité de rappeler dans le cadre d'une loi le principe d'égalité inscrit dans la Constitution, Mme la Conseillère d'Etat précise que l'inscription du principe au niveau de la loi permet la mise en place de contrôles.

Sur ces derniers, des députés craignent les effets pervers d'un système trop lourd, à savoir que les entités concernées renoncent à faire appel à des subventions. Les représentantes du Conseil d'Etat et du Bureau de l'égalité expliquent que le système proposé serait pragmatique et réduirait autant que faire se peut la charge administrative, tant pour l'Etat que du côté des entreprises afin de justement éviter de bloquer des formes de soutien. La Conseillère d'Etat rappelle que ce travail délicat de définition des modalités de mise en œuvre du principe d'égalité salariale requiert l'approbation de

plusieurs ministres. Des député-e-s rappellent aussi que les inégalités salariales induisent des coûts (concurrence déloyale entre les entreprises non respectueuses de l'égalité salariale et les autres ; les gains pour l'Etat (moins de subventions) lorsqu'une personne, respectivement une femme, voit son salaire augmenter). Il faut voir la mise en œuvre du principe d'égalité comme un investissement.

Afin de ne pas retarder le projet du Conseil d'Etat qui répondrait à la motion de Mme Freymond Cantone par la motion de Mme Lio, la Présidente s'engage à rédiger immédiatement le Rapport de la commission de sorte à ce que l'objet puisse être rapidement inscrit à l'ordre du jour du Grand Conseil, et, cas échéant, renvoyé au Conseil d'Etat.

Une demande de transformation de la motion en postulat est faite : par 4 voix pour et 5 contre, la commission recommande au Grand Conseil de ne pas transformer la motion en postulat.

## **5. VOTE FINAL DE LA COMMISSION**

*Prise en considération partielle de la motion*

*La commission recommande au Grand Conseil de prendre partiellement en considération cette motion par 5 voix pour et 4 abstention(s) et de la renvoyer au Conseil d'Etat.*

Nyon, le 12 mars 2016.

*La rapportrice :  
(Signé) Fabienne Freymond Cantone*

**Annexe :** ment.

**MOTION FABIENNE FREYMOND CANTONE**  
**pour mieux faire respecter l'égalité salariale entre**  
**les femmes et les hommes**

*Développement*

La loi fédérale sur l'égalité (LEg) a 10 ans. Si des progrès incontestables ont été accomplis en matière d'égalité depuis son entrée en vigueur, beaucoup de chemin reste encore à faire. En effet, selon les derniers chiffres de l'Office fédéral de la Statistique, la différence de salaire entre les femmes et les hommes atteint encore aujourd'hui 20% dans le secteur privé et 10% dans le secteur public fédéral. S'agissant du secteur public cantonal, les différences sont généralement d'un niveau semblable au secteur privé<sup>1</sup>.

Un rapport d'évaluation sur la LEg a été publié en février dernier<sup>2</sup>. La peur des victimes de dénoncer les discriminations en raison de représailles possibles est un des points qui ressort de ce rapport. L'autre gros problème soulevé est que les institutions publiques n'assument pas de rôle actif en matière de contrôle du respect des prescriptions légales. En réponse à ce rapport, le Conseil fédéral ne s'est engagé qu'à « examiner attentivement les avantages et les inconvénients de différents modèles d'autorités dotées de compétence en matière d'investigation et d'intervention ». Il appartient donc aux cantons de se montrer actifs en l'absence d'une véritable politique fédérale en matière d'égalité.

Afin de faire progresser cette égalité dans les faits, il est nécessaire de travailler sur plusieurs fronts, ce qui est confirmé par les Bureaux de l'égalité romands<sup>3</sup>. Il faut d'abord inciter au maximum les entreprises à respecter l'égalité des chances entre femmes et hommes et pour ce faire, développer l'information. Mais il faut aussi un système plus performant et contraignant pour contrôler l'égalité inscrite dans la loi. En effet, la législation cantonale<sup>4</sup>, qui prévoit par

<sup>1</sup> [www.statistique.admin.ch](http://www.statistique.admin.ch), rubrique « égalité des sexes » ou « salaires ». Pour l'Etat de Vaud, les salariées (56% des effectifs) souffrent d'un écart de salaire de près de 10% par rapport à leurs collègues masculins – Office fédéral de la statistique, « Enquête suisse sur la structure des salaires 2002 ».

<sup>2</sup> Rapport du Conseil fédéral du 15 février 2006, Feuille fédérale 2006 p. 3061ss, en particulier p. 3092.

<sup>3</sup> Actions préconisées par les Bureaux de l'égalité romands dans « Comment faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes », rapport écrit par Elise Gogniat, avocate, 14 juin 2006.

exemple le respect du principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes lors de la passation de marchés publics, n'est actuellement qu'alibi. Dans la réalité, les entreprises soumissionnaires signent un document dans lequel elles s'engagent sur l'honneur à respecter l'égalité de salaire entre femmes et hommes ; aucun contrôle n'est fait quant au respect de ce principe.

Depuis peu, la Confédération met **gratuitement** à disposition un programme informatique nommé « Logib » (Lohnvergleichsinstrument Bund) pour contrôler l'égalité des salaires entre femmes et hommes<sup>4</sup>. Il permet aux entreprises ayant au moins 50 employé(e)s de contrôler leur politique salariale. En particulier, ce logiciel permet aux entreprises d'effectuer une première analyse standard, mettant en lumière leur situation salariale, tout en intégrant les caractéristiques individuelles de qualification, fonction et exigences requises pour chaque poste. Son utilisation est conviviale, avec une aide possible du Bureau fédéral de l'égalité en cas de question ou besoin d'analyse supplémentaire.

Au vu de ces nouvelles possibilités d'autocontrôle concernant le respect des principes d'égalité, nous avons l'honneur de demander par voie de motion que l'Etat adapte ses pratiques et lois comme suit :

1. comme l'Etat ne peut imposer de nouvelles contraintes sans être lui aussi exemplaire, l'Administration cantonale vaudoise (ACV) doit tester son adéquation au principe d'égalité salariale entre femmes et hommes, entre autre par l'outil mis en exergue ci-dessus ; il doit analyser sa situation en matière d'égalité et faire des correctifs si nécessaire ;
2. dans un second temps, après que le système « Logib » a été testé dans l'ACV, l'Etat doit inciter les entreprises pouvant l'utiliser à le faire. Trois moyens complémentaires encourageraient particulièrement les entreprises selon les Bureaux de l'égalité :
  - les entreprises soumissionnant pour des travaux publics doivent mettre en copie les résultats de « Logib » plutôt que de ne s'engager que sur l'honneur de leur respect de la LEg ;
  - l'Etat ne doit faire bénéficier d'aides financières ou de subventions cantonales que les entreprises, associations ou fondations respectueuses de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qu'elles emploient ou soutiennent, « Logib » à l'appui ;

---

<sup>4</sup> Loi sur les marchés public - VD, art. 6 lettre f.

<sup>5</sup> <http://www.equality-office.ch/f/logib.htm>.

un des services de l'Etat (par exemple, l'inspection cantonale du travail) doit être désigné comme organe compétent pour contrôler l'application de la LEg dans les cas de figure mentionnés ci-dessus; les moyens nécessaires pour remplir cette nouvelle mission doivent lui être alloués.

Cette motion s'inscrit dans une volonté de réparer une injustice qui coûte à toute la société. Rappelons-nous, pour conclure, que 20% de salaires en moins pour les femmes, c'est 20% de concurrence déloyale dont souffrent les entreprises qui se conforment aux principes légaux au profit de celles qui sont moins scrupuleuses. Mais c'est aussi 20% de pertes fiscales pour l'Etat, 20% de pertes de cotisations sociales et beaucoup de coûts indirects, par exemple dus à la démotivation. Il s'agit donc maintenant d'agir et de ne plus laisser faire. Les actions proposées par cette motion, relativement simples à mettre en place vu que tous les instruments nécessaires existent, feront progresser le respect de l'égalité entre femmes et hommes. Mais surtout elles donneront un retour sur investissement sensible pour toutes et tous.

Nyon, le 20 novembre 2006.

(Signé) Fabienne Freymond Cantone

**M<sup>me</sup> Fabienne Freymond Cantone** : — Les derniers chiffres sur la structure des salaires dans les administrations publiques viennent de sortir. Pour le Canton de Vaud, l'écart salarial entre femmes et hommes — qui ne signifie pas *ipso facto* discrimination — est de 16 %. En effet, selon l'Office fédéral des statistiques (OFS), le salaire médian des employées de l'Administration cantonale vaudoise est de 15,9 % inférieur à celui de leurs collègues masculins. La différence salariale entre femmes et hommes n'est donc pas inférieure à celle constatée dans le secteur privé vaudois, qui est de 16 %. Cet écart interpelle, car une discrimination objective existe certainement. Les barèmes de l'Etat ont une apparence de non-discrimination, mais, au sein des classes, il existe une grande marge de manœuvre dont tirent plutôt profit les hommes, qui obtiennent plus souvent des promotions. Ainsi, l'entreprise Bedag Informatique SA, qui partait de l'idée qu'elle offrirait des conditions salariales justes, a procédé, suite à des doutes exprimés par des employées femmes, à un examen de ses salaires. Résultat des courses : les salaires des femmes étaient inférieurs de 7,3 % en moyenne à ceux des hommes. Pour faire cette étude, Bedag Informatique SA a mandaté le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS) à Berne, qui a mis au point une méthode scientifique dont la valeur a été reconnue en 2003 par le Tribunal fédéral dans le cadre d'une action en

discrimination salariale. En bref, cette méthode a été reprise par le Bureau fédéral de l'égalité et mise récemment à disposition des entreprises. Ce programme s'appelle Logib (Lohngleichheitsinstrument Bund) ; je développe le sujet dans ma motion.

Au niveau de la Confédération, le principe suivant est très clair : la concurrence doit être loyale. Une entreprise qui pratique une politique de salaires discriminatoire a des frais de personnel moins élevés qu'une entreprise qui se conforme aux prescriptions légales. Elle peut donc offrir ses prestations à des conditions plus avantageuses. Le législateur fédéral veut empêcher ces distorsions de concurrence choquantes et, pour sensibiliser les entreprises à cette problématique, la Confédération n'adapte des marchés qu'à des entreprises qui respectent les dispositions relatives aux conditions de travail, à la protection des travailleuses et des travailleurs et à l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Depuis cette année, des contrôles ponctuels sont effectués sur ces points, par le Bureau fédéral de l'égalité dans le cas particulier. En cas de violation avérée du principe du respect de l'égalité des salaires, des sanctions relevant du droit des marchés publics peuvent être prises.

Dans notre canton, le principe de l'égalité est aussi décliné légalement. Par exemple, dans la loi sur les marchés publics. Cependant, il n'y a aucune politique active d'encouragement pour faire respecter ce principe ; il n'y a pas de contrôles non plus. Par cette motion, nous demandons qu'une démarche telle que celle entreprise par la Confédération soit aussi initiée chez nous. Cette démarche — la motion le précise — veut que l'Etat commence par balayer devant sa propre porte et contrôle chez lui ce qu'il voudrait peut-être imposer ailleurs ensuite. Une fois le canton exemplaire, il s'agira de demander à ses partenaires et à ses fournisseurs de faire preuve d'autant d'exemplarité. La loi sur les subventions et celle sur les marchés publics devraient être complétées. Enfin, il s'agirait, comme à la Confédération, de contrôler dans les faits les déclarations de principe des entreprises ou institutions ; des moyens devraient être alloués à ces tâches. On peut penser que la loi sur l'emploi doit être complétée.

Nous voyons que la loi sur les marchés publics est encensée comme moyen pour encourager ou récompenser les entreprises formatrices de personnel. Faisons de même pour les entreprises respectueuses des lois telle celle sur l'égalité qui vise à faire respecter des principes de saine concurrence. Cette motion demande seulement que la loi soit respectée dans les faits. Elle se contente de reprendre des modèles appliqués ailleurs ou dans d'autres thématiques. Merci pour son renvoi en commission qui permettra de développer le sujet plus avant.

La discussion préalable n'est pas utilisée.

La demande de renvoi à une commission est appuyée par plus de 10 membres.

**La motion est renvoyée à l'examen d'une commission.**

---

*(Note: objet pour la session de mai 2007.)*

---