

RAPPORT INTERMÉDIAIRE DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL

sur la motion Fabienne Freymond Cantone pour mieux faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

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 [1].

[1] 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".

Un rapport d'évaluation sur la LEg a été publié en février dernier [2]. 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.

[2] Rapport du Conseil fédéral du 15 février 2006, Feuille fédérale 2006 p. 3061ss, en particulier p. 3092.

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(3).

(3) 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.

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(4), qui prévoit par 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.

(4) Loi sur les marchés public - VD, art. 6 lettre f.

Depuis peu, la Confédération met gratuitement à disposition un programme informatique nommé "Logib" (Lohnleichheitsinstrument Bund) pour contrôler l'égalité des salaires entre femmes et

hommes(5). 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.

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

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 ;

– 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

Réponse du Conseil d'Etat à la motion Freymond Cantone

La motion a été renvoyée au Conseil d'Etat le 2 octobre 2007. Cette motion constate la persistance d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans l'administration publique comme dans les entreprises privées, ceci plus de dix ans après l'entrée en vigueur la Loi sur l'égalité (LEg). Pour y mettre un terme, la motion demande que l'Etat adapte ses pratiques et ses lois grâce à 2 volets de mesures :

1. Une analyse précise de la situation salariale dans l'Administration cantonale vaudoise et, si nécessaire, des corrections à envisager

2. Une incitation étatique à l'endroit des entreprises privées pour qu'elles procèdent à une analyse de leur situation salariale et, si nécessaire, aux corrections imposées par la LEg, ceci grâce à trois outils différents :

2.1. Dans le cadre des **marchés publics**, les soumissionnaires fournissent les résultats de l'analyse de leur masse salariale sous l'angle de l'égalité en application du logiciel "Logib" et en remplacement de

l'engagement sur l'honneur actuel.

2.2 Dans le cadre des **subventions cantonales**, le respect de l'égalité salariale, attesté par les résultats de l'application du logiciel "Logib", constitue une nouvelle condition d'octroi.

2.3 Afin de pouvoir procéder à la vérification du respect de l'égalité, un **organe étatique de contrôle** est désigné.

Le Conseil d'Etat a confié le traitement de la motion au Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) avec un appui du Département des finances et des relations extérieures. Un groupe de travail interdépartemental a été constitué il réunit les instances suivantes : DFIRE (Secrétariat général, Service du personnel, Service cantonal de recherche et d'information statistiques), DEC (Service de l'emploi - Contrôle du marché du travail et de la protection des travailleurs), DINF (Secrétariat général), DSAS (Direction des ressources humaines du CHUV) et DSE (Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes).

Ce groupe de travail est actuellement à l'œuvre mais il est trop tôt pour livrer les résultats de ses travaux. Cela étant, quelques observations peuvent d'ores et déjà être faites.

1. Egalité salariale dans l'Administration cantonale vaudoise

Concernant ce point, on peut mentionner que la Direction des ressources humaines du CHUV s'est engagée à titre exploratoire, dans l'analyse de la situation salariale au regard de l'égalité, via le logiciel "Logib". Rappelons que ce logiciel, mis au point par la Confédération et disponible en libre accès (www.logib.ch), permet aux entreprises de vérifier si leur pratique salariale respecte l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, certains problèmes d'exploitation du logiciel sont apparus, dans la mesure où deux indicateurs importants, portant sur la formation et l'expérience, ne figurent pas dans les dossiers électroniques du personnel.

Une réflexion est en cours pour voir comment traiter cet écueil. En effet, la récupération de ces données représente un travail considérable, puisqu'il s'agit d'ouvrir manuellement les quelque 26'000 dossiers des collaboratrices et collaborateurs de l'ACV, difficile à absorber, en particulier à une époque où les forces du Service du personnel de l'Etat de Vaud sont mobilisées par un autre projet d'envergure, à savoir SYSREM-DECFO.

2.1 Contrôle de l'égalité dans le cadre des marchés publics

L'arsenal législatif vaudois semble être aujourd'hui suffisant puisqu'il mentionne l'égalité comme étant une condition de participation, qu'il permet un contrôle des entreprises et prévoit aussi des sanctions. Toutefois, les possibilités existantes n'ont pas été mises en application dans les faits.

Pour remédier à cette lacune, la Conférence romande des marchés publics (CROMP) et la Conférence romande de l'égalité (egalite.ch) ont formé un groupe de travail. Celui-ci a déjà rédigé une nouvelle annexe au *Guide romand pour les marchés publics* (cf. édition septembre 2008), constituant un premier pas vers une meilleure prise en compte de l'égalité dans les marchés publics, puisqu'elle oblige les soumissionnaires à s'engager très explicitement à respecter l'égalité, qu'elle rappelle les dispositions légales, renseigne sur l'outil d'auto-contrôle "Logib" et mentionne les contrôles et sanctions possibles. Une journée d'information, pour les autorités adjudicatrices et les entreprises concernées, est organisée sur ce thème le 4 novembre 2008 à Lausanne.

Concernant la procédure de contrôle et dans un premier temps, l'Etat de Vaud, en tant qu'autorité adjudicatrice, envisage de réaliser, à l'exemple de la Confédération, des analyses pilotes de quelques entreprises adjudicatrices d'un marché public. Dans la mesure où les services responsables des marchés publics - les pouvoirs adjudicateurs - n'ont pas les compétences nécessaires pour s'engager dans une telle analyse, celle-ci serait soit effectuée à l'interne par d'autres services compétents et spécialisés en la matière, soit mandatée à l'externe. Les résultats de ces analyses pilotes, l'évolution de la législation fédérale sur les marchés publics, les travaux du GT "CROMP-egalite.ch" permettront par

la suite de mieux s'orienter et de choisir une procédure praticable et qui garantisse le respect effectif de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2.2 Contrôle de l'égalité dans le cadre des subventions cantonales

Il apparaît qu'actuellement et dans la mesure où la LSubv est récente, qu'une modification de celle-ci n'est pas judicieuse. Le contrôle de l'égalité entre femmes et hommes peut s'effectuer par le biais du questionnaire qui permettra aux responsables du contrôle des subventions de procéder à leur analyse. Ce questionnaire, actuellement en cours de finalisation, comportera une rubrique spécifique. Ultérieurement, une procédure de contrôle, analogue à celle prévue pour les marchés publics, sera envisagée. Dans l'intervalle, une institution, l'Etablissement vaudois accueil aux migrants (EVAM), a accepté de réaliser, à titre exploratoire, une analyse de sa situation salariale au regard de l'égalité, via le logiciel "Logib".

2.3. Désignation d'un organe étatique de contrôle

La demande concernant la désignation d'un organe étatique de contrôle est en cours d'analyse.

Toutefois, soucieux de favoriser l'équité salariale, le Conseil d'Etat a soutenu la démarche de la Commission tripartite cantonale chargée du suivi des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes demandant un calculateur de salaire en ligne (www.scris.vd.ch/salaire). Celui-ci a été mis en ligne le 16 septembre 2008. Cet instrument permet de connaître les salaires mensuels bruts en usage dans le secteur privé et sera, de fait, d'une grande utilité, en particulier pour les salariées, qui pourront ainsi mieux apprécier leur situation personnelle.

Conclusion

Le Conseil d'Etat propose au Grand Conseil de prendre acte du présent rapport intermédiaire.

Vu ce qui précède, le rapport définitif à la motion sera présenté au Grand Conseil en octobre 2009.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 29 octobre 2008.

Le président :

P. Broulis

Le chancelier :

V. Grandjean