

CO23.10

COMMUNICATION AU CONSEIL COMMUNAL D'YVERDON-LES-BAINS

concernant

l'égalité salariale au sein de l'administration communale d'Yverdon-les-Bains

Madame la Présidente,
Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers,

En 2022, la Municipalité a pris une décision significative en signant la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, réaffirmant l'importance de cette valeur et démontrant son engagement envers les employées et les employés de notre administration. En parallèle, un groupe de travail « Egalité » composé de membres du Secrétariat général, du Bureau de la durabilité, ainsi que du Service des ressources humaines a été mis en place pour travailler sur la thématique de l'égalité au sens large.

Suite à la révision de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes entrée en vigueur 1^{er} juillet 2020 (RS 151.1), chaque employeur ayant un effectif d'au moins 100 personnes a l'obligation de mener une analyse salariale en utilisant une méthodologie scientifique et juridiquement conforme, comprenant notamment l'outil (Logib) fourni par la Confédération, et ensuite de communiquer les résultats de cette analyse.

Afin d'atteindre les ambitions de la Municipalité et de se conformer à cette exigence légale, le Service des ressources humaines a entrepris une analyse de l'égalité salariale en collaboration avec Comp-On, un prestataire externe reconnu pour son expertise en la matière. Ce partenariat a garanti la réalisation d'une analyse précise et de qualité. Cette évaluation, réalisée à l'aide du logiciel Logib mis à disposition par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, a utilisé les données de septembre 2022, en prenant en compte les informations de 865 membres du personnel de l'administration pour évaluer la conformité de l'égalité salariale.

Les conclusions de l'analyse statistique indiquent un écart de rémunération de 2.2% entre les hommes et les femmes au sein de l'administration, résultat en deçà du seuil de tolérance de 5% fixé par l'outil Logib. Ces conclusions ont permis d'obtenir la certification « avancée » (label Fair-ON-Pay Advanced), qui distingue la Ville en tant qu'employeur engagé en faveur de l'égalité salariale. Le rapport d'auditeur externe a attesté de la conformité de l'analyse effectuée.

Nonobstant ces résultats satisfaisants, la Municipalité souhaite maintenir ses efforts et développer encore davantage des mesures en faveur de l'égalité salariale. Dans ce sens, l'objectif est de se concentrer sur trois axes de travail visant à éliminer toute forme d'inégalité salariale. Le premier axe se focalise sur des mesures individuelles, le deuxième sur des mesures structurelles, telles que l'analyse des grilles salariales du personnel payé à l'heure, et enfin, le troisième se consacre à des mesures collectives, impliquant, par exemple, l'évaluation de certaines fonctions. Des évaluations régulières seront menées pour suivre les évolutions accomplies dans ce domaine.

Vu ce qui précède, nous avons l'honneur de vous proposer, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers, de prendre acte de la présente communication.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

La vice-syndique :



C. Tanner



Le secrétaire :



F. Zürcher

Annexes :

- (1) Document de certification Fair-On-Pay Advanced
- (2) Rapport de révision de l'auditeur externe
- (3) Rapport des résultats Logib



Remise du certificat SGS «Fair-ON-Pay Advanced» à:

Commune d'Yverdon-les-bains

Confirmation du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes

Comp-On, 06.04.2023, Aarau – La Commune d'Yverdon-les-bains a fait vérifier le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise avec les données du mois de septembre 2022 (865 membres du personnel pris en compte). L'analyse a été effectuée selon la norme internationale Fair-ON-Pay par la société Comp-On, experte en égalité salariale. Selon l'analyse statistique effectuée, l'écart de rémunération entre les sexes se situe dans l'entreprise en dessous du seuil de tolérance de 2.5%. Sur cette base, l'auditeur de qualité SGS a délivré le certificat Fair-ON-Pay Advanced qui distingue l'entreprise en tant qu'employeuse équitable et souligne son engagement durable en faveur de l'égalité salariale.

Fair-ON-Pay : certification d'égalité salariale

Avec Fair-ON-Pay, les entreprises peuvent faire vérifier le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise d'après la norme Fair-ON-Pay grâce à un processus de contrôle standardisé. Fair-ON-Pay se base sur Logib, la méthode d'analyse reconnue best practice par la Equal Pay International Coalition. Les analyses sont effectuées par des expertes en égalité salariales accréditées par l'association Fair-ON-Pay. Le respect de la norme Fair-ON-Pay mène à une certification valable 4 ans délivrée par l'organe de contrôle qualité mondial SGS. Une analyse de maintien est effectuée pour assurer le respect continu de l'égalité salariale dans le temps.

La norme Fair-ON-Pay

Les critères de norme Fair-ON-Pay comprennent d'une part le respect de critères statistiques (nombre minimal de personnel et représentation suffisante des deux sexes, seuil de tolérance de l'écart salarial, indice de qualité de la régression) et d'autre part l'implémentation et exécution transparentes et conformes de l'analyse d'égalité salariale.

Comp-On AG, HR Solutions
Bahnhofplatz 3h
5000 Aarau

+41 44 304 40 96

www.comp-on.ch

www.fair-on-pay.com

Loran Lampart (De, Eng)
Founding Partner

+41 79 247 57 63

loran.lampart@comp-on.ch

Marc Pieren (De, Fr, Eng)
Founding Partner

+41 78 815 09 79

marc.pieren@comp-on.ch



**Rapport de l'auditeur indépendant relatif à la vérification
formelle de l'analyse de l'égalité des salaires pour la période du
1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 de**

Commune d'Yverdon-les-Bains, Yverdon-les-Bains

À l'att. de la direction de la Commune d'Yverdon-les-Bains, Yverdon-les-Bains

Rapport de l'auditeur indépendant relatif à la vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires

Nous avons été mandatés par la Commune d'Yverdon-les-Bains, Yverdon-les-Bains sur la base de l'art. 13d de la loi sur l'égalité (LEg) et de l'art. 7 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires en vue de procéder à une vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires afin d'obtenir une assurance limitée sur ladite analyse effectuée par la Commune d'Yverdon-les-Bains.

La direction a effectué l'analyse de l'égalité des salaires fondée sur le mois de référence septembre 2022 durant la période sous revue du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Responsabilité de la direction

La responsabilité de la conduite de l'analyse de l'égalité des salaires conformément à l'art. 13c LEg incombe à la direction. Cette responsabilité comprend l'organisation, la mise en place et le maintien de contrôles internes adéquats relatif à la conduite de l'analyse de l'égalité des salaires. En outre, la direction est responsable du choix et de l'application de la méthode scientifique et conforme au droit et de la tenue des enregistrements appropriés.

Indépendance et contrôle qualité

En conformité avec les Directives sur l'indépendance d'EXPERTsuisse, nous sommes indépendants de la Commune d'Yverdon-les-Bains et avons observé les Règles d'organisation et d'éthique professionnelle d'EXPERTsuisse. Ces exigences définissent des principes fondamentaux d'éthique professionnelle, qui comprennent les concepts d'intégrité, d'objectivité, de compétence et de conscience professionnelle, de confidentialité et de professionnalisme.

Notre entreprise applique la Norme suisse de contrôle qualité 1 et entretient en conséquence un système de contrôle qualité complet, qui comprend des règlements et des mesures dûment documentés visant au respect des règles d'éthique professionnelle, des normes professionnelles ainsi que des exigences légales et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'auditeur indépendant

Il nous incombe d'exécuter une mission d'assurance et, sur la base de cette mission, d'exprimer une conclusion sur la vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires.

Nous avons effectué notre audit conformément à la Norme d'audit suisse 950 «Missions d'assurance autres que les missions d'audit ou de review (examen succinct) d'informations financières historiques». Selon cette norme, nous devons planifier et réaliser nos opérations de contrôle de façon à pouvoir constater avec une assurance limitée que l'analyse de l'égalité des salaires est conforme à tous égards aux exigences selon l'art. 13d LEg et l'art. 7 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires.

En tenant compte des considérations sur le risque, nous avons réalisé des procédures d'audit afin de recueillir des éléments probants suffisants et appropriés. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur indépendant. Lors d'une mission d'assurance visant à obtenir une assurance limitée, les procédures réalisées sont moins complètes que lors d'une mission d'assurance visant à obtenir une assurance raisonnable, de sorte que l'assurance obtenue est moindre.

Notre mission consiste à effectuer une vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires, et non à évaluer des aspects matériels ou le résultat de l'analyse de l'égalité des salaires.

Conformément aux exigences selon l'art. 13d LEg et l'art. 7 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires, nous avons procédé à la vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires et avons vérifié

- si l'analyse de l'égalité des salaires a été exécutée dans le délai imparti par la loi;
- s'il existe une preuve que l'analyse de l'égalité des salaires a été effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit;
- si tous les travailleurs ont été englobés dans l'analyse;
- si tous les éléments de salaire ont été englobés dans l'analyse;
- si toutes les données nécessaires, y compris les caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, ont été englobées dans l'analyse.

Nous estimons que les éléments probants recueillis constituent une base suffisante et adéquate pour former notre conclusion.

Conclusion

Lors de notre vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires, nous n'avons pas rencontré d'élément nous permettant de conclure que l'analyse de l'égalité des salaires de la Commune d'Yverdon-les-Bains pour le mois de référence septembre 2022 durant la période sous revue du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 n'est pas conforme à tous égards aux exigences selon l'art. 13d LEg et l'art. 7 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires.

Aeppli & Mueller Consulting GmbH

David Aeppli
Expert-réviseur agréé

Zürich, 20 Septembre 2023

Annexe :

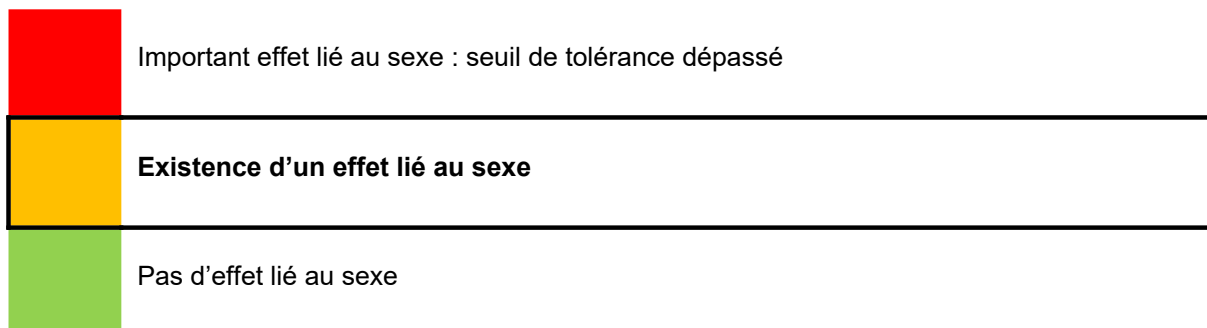
- Analyse de l'égalité des salaires (Logib-File)



Récapitulatif de l'analyse de l'égalité salariale

Entreprise/institution	Commune d'Yverdon-les-bains
IDE	CHE-115.481.933
Mois de référence	09/2022
Nombre d'employé-e-s	989 dont 510 (51.6%) femmes et 479 (48.4%) hommes
Nb d'emp. pris-es en compte dans l'analyse	865 dont 436 (50.4%) femmes et 429 (49.6%) hommes
Durée hebdomadaire normale de travail pour standardisation	40 heures

Écart salaire moyen	Les femmes gagnent CHF 1487 (18.5%) de moins.
Différence salariale non expliquée liée au sexe	En tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, les femmes gagnent 2.2% de moins.



Informations contextuelles sur l'analyse

Tous les calculs ont été réalisés sur la base du modèle d'analyse standard de la Confédération, module 1. La base est le gain total standardisé à plein temps pour 865 employé-e-s, dont 436 (50.4%) femmes et 429 (49.6%) hommes durant le mois de référence septembre 2022.

En moyenne, les femmes gagnent 18.5% de moins que les hommes. En tenant compte des différences dans les caractéristiques liées aux qualifications et les caractéristiques liées au poste de travail, les femmes gagnent 2.2% de moins.

L'écart salarial restant qui ne s'explique ni par les différences de caractéristiques liées aux qualifications personnelles, ni par les caractéristiques liées au poste de travail, diffère de zéro de manière statistiquement significative. Cela signifie que selon le modèle d'analyse standard, il existe un écart salarial inexpliqué au sens strict entre femmes et hommes qui est démontré sur le plan statistique. L'écart salarial inexpliqué est toutefois inférieur au seuil de tolérance de 5%.

Avertissement

Le résultat au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire la différence salariale inexpliquée liée au sexe, ne fournit aucune indication concernant des discriminations salariales individuelles ou de groupe.

Le présent document n'offre aucune garantie quant à la probabilité que les autorités ou tribunaux compétents en la matière arrivent aux mêmes conclusions.



Rapport sur l'analyse de l'égalité salariale à l'aide de l'outil d'analyse standard (Logib)

Le présent rapport sert notamment de base pour la **vérification formelle de l'analyse de l'égalité salariale par un organe indépendant**

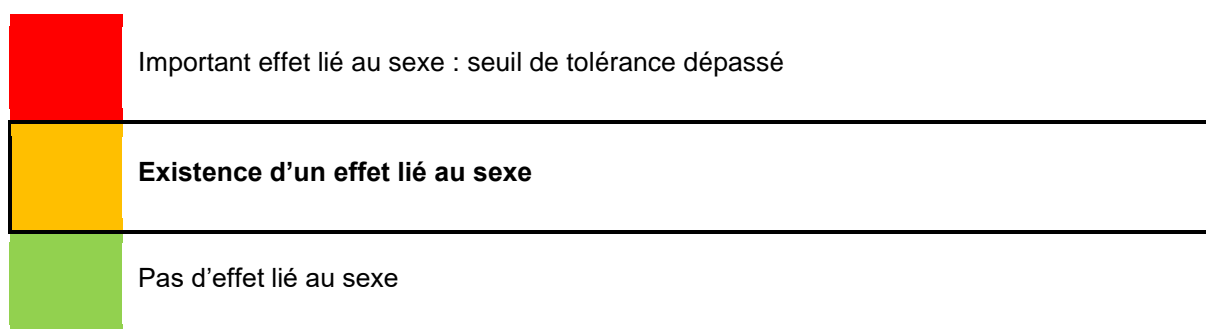
- au sens de l'art. 13*d*, al. 1, let. a LEg: par une entreprise de révision agréée au sens de la loi sur la surveillance de la révision du 16 décembre 2005;
- au sens de l'art. 13*d*, al. 1, let. b LEg: par une organisation au sens de l'art. 7 ou une représentation des travailleurs/-euses au sens de la loi sur la participation du 17 décembre 1993.

En outre, ce rapport d'analyse peut être utilisé pour l'**information des travailleurs/-euses** au sens de l'art. 13g LEg ainsi que des **actionnaires** au sens de l'art. 13h LEg.

1. Résultat de l'analyse de l'égalité salariale

Entreprise/institution	Commune d'Yverdon-les-bains
IDE	CHE-115.481.933
Mois de référence	09/2022
Nombre d'employé-e-s	989 dont 510 (51.6%) femmes et 479 (48.4%) hommes
Nb d'emp. pris-es en compte dans l'analyse	865 dont 436 (50.4%) femmes et 429 (49.6%) hommes
Durée hebdomadaire normale de travail pour standardisation	40 heures

Écart salaire moyen	Les femmes gagnent CHF 1487 (18.5%) de moins.
Différence salariale non expliquée liée au sexe	En tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, les femmes gagnent 2.2% de moins.



Informations contextuelles sur l'analyse

Tous les calculs ont été réalisés sur la base du modèle d'analyse standard de la Confédération, module 1. La base est le gain total standardisé à plein temps pour 865 employé-e-s, dont 436 (50.4%) femmes et 429 (49.6%) hommes durant le mois de référence septembre 2022.

En moyenne, les femmes gagnent 18.5% de moins que les hommes. En tenant compte des différences dans les caractéristiques liées aux qualifications et les caractéristiques liées au poste de travail, les femmes gagnent 2.2% de moins.

L'écart salarial restant qui ne s'explique ni par les différences de caractéristiques liées aux qualifications personnelles, ni par les caractéristiques liées au poste de travail, diffère de zéro de manière statistiquement significative. Cela signifie que selon le modèle d'analyse standard, il existe un écart salarial inexpliqué au sens strict entre femmes et hommes qui est démontré sur le plan statistique. L'écart salarial inexpliqué est toutefois inférieur au seuil de tolérance de 5%.

Avertissement

Le résultat au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire la différence salariale inexpliquée liée au sexe, ne fournit aucune indication concernant des discriminations salariales individuelles ou de groupe.

Le présent document n'offre aucune garantie quant à la probabilité que les autorités ou tribunaux compétents en la matière arrivent aux mêmes conclusions.

2. Informations complémentaires

2.1. Informations méthodologiques

Le présent rapport a été établi au moyen de l'outil d'analyse standard de la Confédération (Logib). Logib repose méthodologiquement sur une analyse de régression OLS semi-logarithmique et satisfait à l'exigence de conformité scientifique et juridique au sens de l'art. 13c, al. 1 LEg. La déclaration de conformité correspondante pour l'outil d'analyse standard (Logib) a été établie par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes¹.

Toutes les informations relatives à l'utilisation correcte de Logib figurent dans les instructions Logib.

2.2. Contrôle de la saisie intégrale de l'ensemble des employé-e-s

Toutes les personnes qui étaient salarié-e-s par l'employeur durant le mois de référence doivent être incluses dans l'analyse. L'entité juridique indépendante la plus faible est déterminante. Par entité juridique indépendante, on entend une unité d'entreprise dotée d'une forme de société juridique indépendante, telle qu'une SA, une Sàrl ou une filiale autonome. N'entrent pas dans cette catégorie p. ex. les centres de production, les agences, les succursales, les filiales, les unités d'affaires, etc. non dotées d'une forme de société juridiquement autonome.

2.3. Vue d'ensemble des jeux de données valables, non valables, inclus et exclus par sexe

	Total	Femmes	Hommes
Nombre de jeux de données disponibles	989	510	479
Dont jeux de données non valables	0	0	0
Dont jeux de données exclus	124	74	50
Dont jeux de données pris en compte dans l'analyse	865	436	429
Nombre de jeux de données selon la comptabilité du personnel			

¹ La déclaration de conformité ainsi que tous les détails méthodologiques, y compris les spécifications de modèle et les critères de validité pour toutes les variables figurent dans le descriptif méthodologique: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib/documentation-logib.html>

2.4. Éléments de salaire versés par sexe

Les éléments de salaire suivants doivent être pris en compte conformément aux instructions pour les analyses de l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard (Logib):

- **Salaire de base** (y compris les éléments du salaire versés régulièrement et la part proportionnelle des prestations salariales accessoires et droits de participation);
- **13^e, 14^e salaire mensuel** (le cas échéant);
- **Indemnités**: légales pour travail de nuit ou le dimanche et autres primes de pénibilité, p. ex. service de piquet, travail en équipes, autres primes pour inconvénients (le cas échéant),
- **Paiements spéciaux** versés de manière irrégulière, p. ex. bonus ou primes (le cas échéant).

Élément de salaire	Versé à					
	Nombre d'employé-e-s	Part de l'ensemble des employé-e-s	Nombre de femmes	Part de toutes les femmes en %	Nombre d'hommes	Part de tous les hommes en %
Salaire de base	865	100.0%	436	100.0%	429	100.0%
13^e, 14^e salaire mensuel	822	95.0%	410	94.0%	412	96.0%
Indemnités	185	21.4%	37	8.5%	148	34.5%
Paiements spéciaux	119	13.8%	43	9.9%	76	17.7%

2.5. Montant des salaires et éléments de salaire moyens par sexe

Élément de salaire	Montant moyen des salaires et éléments de salaire en CHF	
	Femmes	Hommes
Salaire de base	5978	7208
13^e, 14^e salaire mensuel	468	581
Indemnités	84	226
Paiements spéciaux	12	14
Total	6542	8030