

**SEANCE DU CONSEIL GENERAL DES 27 et 28 MAI 2019****Point 7 de l'ordre du jour****Détermination du Conseil communal sur le postulat déposé par  
Mme Kirthana Wickramasingam, au nom du groupe PS-Les Verts,  
demandant un rapport sur l'égalité salariale au sein du personnel communal**

Lors de la séance du 28 mai 2018, le Conseil général a transmis le postulat de Mme Kirthana Wickramasingam demandant au Conseil communal d'établir un rapport sur l'égalité salariale au sein du personnel communal.

**1. Postulat**

*« Monsieur le Président, Monsieur le Syndic, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers,*

*L'actualité n'est pas en faveur des femmes et ces dernières semaines l'ont prouvé notamment avec une décision décevante du Conseil des États de renvoyer le débat sur l'égalité salariale. Pourtant le constat est toujours le même, les inégalités entre hommes et femmes persistent à plusieurs niveaux.*

*C'est pourquoi le groupe PS-Les Verts demande au Conseil communal d'établir un rapport sur l'égalité entre hommes et femmes au sein de la Commune et de son administration. Ce rapport aborderait en particulier la problématique de l'égalité salariale et l'accès aux postes de cadres pour les femmes ainsi que les mesures mises en place pour y accéder. Les inégalités salariales inexplicables subsistent en dépit de la loi fédérale sur l'égalité (LEg) de 1996. La Ville de Bulle en tant qu'employeur se doit de donner l'exemple en matière d'égalité salariale et d'égalité hommes-femmes en général.*

*Nous souhaitons notamment que le rapport contienne les réponses aux questions suivantes :*

- La Ville de Bulle respecte-elle l'égalité salariale entre hommes et femmes ?*
- Quels outils utilise-t-elle pour s'en assurer ? (Logib ?)*
- Le critère de l'égalité salariale est-il appliqué aux entreprises effectuant des mandats pour la Commune (marchés publics) ?*
- Quelle est la proportion de femmes dans les fonctions cadres de l'administration communale ?*
- Quels sont les outils dont dispose la Ville pour permettre aux femmes d'occuper des fonctions de cadres (promotion du temps partiel, télétravail, horaires mobiles, partage de poste, mesures pour améliorer la conciliation vie familiale-privée-professionnelle ?*
- Le critère du genre est-il présent lors du recrutement ? Est-ce que la Commune s'est fixé des objectifs statistiques en la matière ?*

*Le groupe PS-Les Verts demande également à la commune de Bulle d'étudier la possibilité de se certifier du label « equal-salary » comme l'a fait la Ville de Fribourg afin d'œuvrer activement et de manière concrète en faveur de l'égalité. Je vous remercie de votre attention. »*

## 2. Détermination

Le Conseil communal a pris connaissance avec beaucoup d'intérêt de ce postulat.

Afin de pouvoir répondre aux différentes questions posées et particulièrement à la première, *La Ville de Bulle respecte-elle l'égalité salariale entre hommes et femmes ?*, les services se sont renseignés sur le programme equal-salary en prenant notamment contact avec la fondation du même nom. Ils ont ensuite rencontré leurs homologues de la Ville de Fribourg afin que cette dernière fasse part de son expérience dudit programme et processus de certification.

Il ressort de ces discussions que si le programme de certification est certes pertinent, c'est un processus conséquent, voire lourd, en 4 phases, d'une durée minimale de 6 mois, qui en plus du coût du mandat attribué à equal-salary nécessite des ressources internes importantes. Une fois la certification obtenue, le processus quasi identique doit être reconduit tous les 3 ans pour conserver la certification.

Il a donc été décidé de mesurer l'égalité salariale hommes-femmes au sein de la Ville de Bulle au moyen du programme Logib qui est un outil gratuit mis à disposition par la Confédération. De nombreuses données sur chaque employé doivent être introduites telles que formation, expérience professionnelle, années de service, niveau de compétence, position professionnelle, responsabilités, etc. Les salaires des employés engagés sous contrat de droit public, soit 166 personnes, ont été saisis en décembre 2018. Il ne faisait pas sens de comparer des activités rémunérées à l'heure telles que celles des patrouilleurs scolaires, des moniteurs au sport facultatif, etc.

Le bilan de la comparaison des salaires entre hommes et femmes démontre qu'à conditions égales, les femmes gagnent 3.8 % de moins que les hommes. Selon les critères établis par la Confédération, il peut être affirmé que

- l'égalité salariale au sens strict entre femmes et hommes est respectée ;
- le seuil de tolérance de 5 %, appliqué par equal-salary ainsi que dans le cadre des marchés publics, est respecté.

Le coefficient R2<sup>1</sup> est de 0.769, ce qui signifie que le 77 % du 3.8 % de différence entre les salaires des femmes et des hommes est expliqué par le modèle et est objectif. Il ne reste donc que 0.874 % de différence non explicable par des critères objectifs. Pour comparaison, l'employeur Confédération est à 18.3 % de différence de salaire et la part non expliquée s'élève à 44 %. Pour l'ensemble du secteur public (Confédération, cantons et communes), la différence salariale se situe en moyenne à 16,7 % ; 35 % de cette différence ne peuvent pas être expliqués par des facteurs objectifs, ce qui représente une perte de salaire pour les femmes de 5,9 %<sup>2</sup>.

Le Conseil communal a toujours eu le souci de l'égalité salariale sans fixer d'objectifs chiffrés mais, au vu des résultats, il est très satisfait de cet écart inférieur à 5 %.

Actuellement, sur 26 postes de cadres (chef/fe-s de département, de service et de section), 4 sont occupés par des femmes. La proportion de femmes dans les fonctions de cadres de l'administration est donc de 15.38 %. Avec l'engagement d'une femme ingénieure, cheffe du Service mobilité et travaux, et la création d'un nouveau poste de cheffe de section, avec la nomination d'une femme, le taux passera à 22.22 % (6 femmes sur 27 postes de cadres) au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

---

<sup>1</sup> Coefficient de détermination (R2) et interprétation de R2. Le coefficient de détermination permet de mesurer la justesse du modèle de régression. Il *ne mesure pas* l'égalité salariale liée au sexe, *mais* la valeur explicative du modèle. Sa valeur se situe entre zéro et un (ou entre 0 % et 100 %) et indique la part de variance (dispersion) des salaires pouvant être expliquée par le modèle. D'une manière générale, plus R2 est élevé, plus les facteurs pris en compte dans le modèle expliquent les différences de salaires dans l'entreprise.

<sup>2</sup> Chiffres cités sur le site internet de de la Confédération, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, 12.04.2019 : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html>

Concernant les moyens à disposition pour permettre aux femmes d'occuper des fonctions de cadres, peu importe le genre, le règlement du personnel communal prévoit déjà le travail à temps partiel, les horaires flexibles, le télétravail, 5 jours/an de congé pour enfant malade. Par ailleurs, le partage de poste de cadre est tout à fait envisageable et rien ne s'y oppose. Néanmoins, aucune demande en ce sens n'a été déposée jusqu'à ce jour. Enfin, il faut relever la souplesse interne, non réglementée, qui règne au sein de l'administration.

A noter que le critère du genre n'est jamais présent au moment du recrutement. D'ailleurs, et c'est la raison de l'excellent résultat Logib, les salaires sont fixés par rapport à la fonction, selon les années d'expérience. Dès lors, par exemple, un horticulteur et une horticultrice, du même âge, avec le même nombre d'années d'expérience, auront exactement le même salaire. Le Service des ressources humaines respecte scrupuleusement la fixation des salaires selon l'échelle de traitements en vigueur, basée sur la fonction et non pas selon le genre.

Concernant le critère de l'égalité salariale au sein des entreprises effectuant des mandats pour la Commune (marchés publics), actuellement déjà et depuis de nombreuses années, les dossiers d'appel d'offres de la Ville de Bulle comprennent entre autres :

- Le formulaire "Engagement sur l'honneur" (*Annexe P1*) qui prend en compte les conditions suivantes :
  - Profil du soumissionnaire correspondant à la nature du marché mis en concurrence
  - Intégrité sociale et fiscale du soumissionnaire
  - Respect des usages professionnels et des conditions de base relatives à la protection des travailleurs
  - Annonce, le cas échéant, des sous-traitants directs
  - **Égalité de traitement entre hommes et femmes**
  - Respect des prescriptions fédérales et cantonales de la législation sur la protection de l'environnement
- Le formulaire "**Engagement à respecter l'égalité entre hommes et femmes**" (*Annexe P6*).

Ces formulaires proviennent de la CROMP – Guide romand pour les marchés publics. Tous les soumissionnaires doivent retourner les deux formulaires dûment datés et signés. Le pouvoir adjudicateur se réserve le droit d'exiger à tout moment les attestations ou preuves et de contrôler ou de faire contrôler la juste application de la loi sur l'égalité (LEg).

### 3. Conclusion

Dès lors, en regard des très bons résultats obtenus avec le programme Logib et compte tenu des coûts et de la lourdeur du processus pour obtenir la certification equal-salary, le Conseil communal estime disproportionné d'entreprendre cette démarche pour réduire la part non explicable par des critères objectifs de 23 % sur le 3,8 % d'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Toutefois, le Conseil communal s'engage à poursuivre dans cette voie et reste vigilant quant à la question de l'égalité salariale au sein du personnel de la Ville de Bulle.

**Le Conseil communal invite le Conseil général à prendre acte de sa détermination sur ce postulat.**

#### AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

**Le Syndic**

**Jacques Morand**

**Le Secrétaire général**

**Jean-Marc Morand**