

Analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes Rapport¹ du Rectorat

1. L'égalité salariale en bref à la HEP-BEJUNE

La première analyse de l'égalité salariale réalisée à la HEP-BEJUNE montre que les conditions en matière de respect de l'égalité salariale sont remplies au sens de l'art. 13 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. **La HEP-BEJUNE respecte donc le principe constitutionnel « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».**

1.1. L'égalité salariale entre femmes et hommes : une obligation légale

Conformément à l'art. 13 c, al. 2 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg), la Confédération met à la disposition des employeurs un outil d'analyse standard gratuit pour effectuer des analyses de l'égalité salariale. L'analyse de l'égalité des salaires à la HEP-BEJUNE est effectuée au moyen de l'outil LOGIB, une méthode scientifique éprouvée et conforme au droit. Cet outil permet de contrôler le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes au niveau de l'institution.

Toutes les entreprises et institutions des secteurs privé et public qui emploient au moins 100 personnes sont tenues d'effectuer une analyse de l'égalité salariale en leur sein, de la faire vérifier par un organe indépendant, puis d'informer leurs collaboratrices et collaborateurs des conclusions. La Confédération tolère un écart salarial significatif pouvant aller jusqu'à 5%.

L'analyse de l'égalité salariale s'est faite sur la base des données RH du mois de juin 2021. Elle a été vérifiée par KPMG SA, organe indépendant qui a rendu un rapport à ce sujet en date du 14 avril 2022. L'employeur a jusqu'au 30 juin 2023 pour informer les employé-e-s du résultat de l'analyse. Il sied de rappeler ici que la HEP-BEJUNE dispose d'un plan d'action 2021-2024 pour l'égalité des chances et la diversité, dont une mesure a précisément comme objectif d'analyser l'égalité salariale tant dans le secteur académique que dans celui de l'administration et de la technique.

1.2. L'outil d'analyse LOGIB

L'outil d'analyse standard (LOGIB) a été développé au début des années 2000 par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) avec le soutien d'institutions privées spécialisées, en vue d'offrir aux entreprises une solution gratuite et facile d'accès permettant

¹ Document du Rectorat établi sur la base du rapport du Groupe de travail ad hoc composé de Graziella Haegeli, responsable du service RH, Prof. Dre Françoise Pasche Gossin, déléguée à l'égalité et à la diversité (rédactrice du rapport), Richard Mamie, responsable du service de l'administration et des finances et Jeysen Gassmann, gestionnaire des ressources humaines et des salaires.

de procéder à un autocontrôle de l'égalité salariale à moindre coût et sans connaissances spécialisées particulières.

L'outil « LOGIB », mis à disposition gratuitement par le Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes, est un modèle statistique permettant de calculer l'impact des caractéristiques individuelles de qualification (âge, sexe, nombre d'années de service, degré de formation achevé le plus élevé), des caractéristiques se rapportant à la fonction (le niveau de compétences exigé pour la fonction et la position professionnelle) ainsi que des informations sur la durée individuelle du travail (taux d'activité) et sur le salaire (13^e salaire mensuel, paiements spéciaux).

Toute différence de salaire qui ne serait pas expliquée par des caractéristiques individuelles de qualification ou liées à la fonction/poste de travail est donc considérée, selon ce modèle, comme une inégalité de traitement en raison du sexe des employé-e-s et constituerait donc une présomption de discrimination salariale fondée sur le sexe.

En revanche, le résultat au niveau de l'institution/entreprise, c'est-à-dire la différence salariale inexpliquée liée au sexe, ne fournit aucune indication concernant des discriminations salariales au niveau individuel ou à l'intérieur d'un groupe, si bien que de telles discriminations ne peuvent être exclues.

1.3. L'analyse salariale en chiffres à la HEP-BEJUNE

L'analyse menée a porté sur 186 employé-e-s, dont 112 (60.2%) femmes et 74 (39.8%) hommes. Les données ont une période de référence correspondant au mois de juin 2021.

1.3.1. Un salaire égal pour un travail de valeur égale

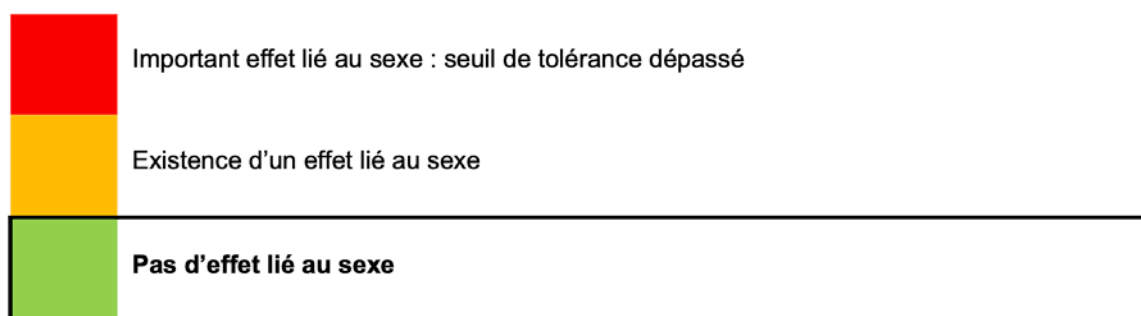
En comparant uniquement le salaire des femmes et des hommes, sans tenir compte de leurs caractéristiques individuelles de qualification ou de leur poste de travail, on constate que **les femmes gagnent mensuellement en moyenne 14.6% de moins (CHF 1786 de moins) que les hommes.**

Cependant, **si l'on tient compte des différences dans les caractéristiques liées aux qualifications et celles relatives au poste de travail, les femmes gagnent 1.9% de moins.** Cet 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, ne diffère pas de zéro de manière statistiquement significative.

Autrement dit, sur la base des résultats obtenus, l'hypothèse statistique H_0 : « le sexe est sans effet sur le salaire », doit être acceptée !

Cela signifie que, selon le modèle d'analyse standard il n'existe aucun écart salarial inexpliqué au sens strict entre femmes et hommes qui soit démontré sur le plan statistique. On peut donc dire qu'à travail et caractéristiques individuelles égales, les femmes employées à la HEP-BEJUNE sont payées de la même manière que leurs homologues masculins.

Écart salaire moyen Les femmes gagnent CHF 1786 (14.6%) de moins.
 Différence salariale non expliquée liée au sexe En tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, les femmes gagnent 1.9% de moins.



1.3.2. Davantage de femmes disposant de qualifications moindres

La différence de salaire s'explique en partie par le fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des professions et des branches où les salaires sont inférieurs. Autrement dit, les femmes disposent d'un niveau de compétences (qualifications requises) globalement plus faible que les hommes (tableau 1).

Tableau 1 : *Nombre de femmes et d'hommes par niveau de compétences du poste occupé*

Niveau de compétence	Hommes		Femmes	
	Nombre	Part	Nombre	Part
1 Activité avec des tâches très complexes de résolution de problèmes/de décisions	10	13.7%	9	8.5%
2 Activité avec des tâches techniques ou pratiques assez complexes	56	76.7%	55	51.9%
3 Activité avec des tâches requérant des connaissances techniques/professionnelles spécialisées	2	2.7%	19	17.9%
4 Activité avec des tâches manuelles simples ou de routine	5	6.8%	23	21.7%
Total	73	100.0%	106	100.0%

Alors qu'il y a **parité dans les niveaux de compétence 1 et 2**, davantage de femmes occupent des postes comprenant des tâches de niveau 3 et 4.

1.3.3. Moins de femmes dans les postes à responsabilité

Les femmes sont légèrement moins nombreuses que les hommes à occuper des postes à responsabilité (tableau 2). Parmi les cadres supérieurs et moyens, on trouve les membres du Rectorat, le responsable administratif et les responsables de filières de formation /recherche. Le corps professoral, les responsables des médiathèques et les responsables adjoints sont considérés comme des cadres inférieurs.

Tableau 2 : Nombre de femmes et d'hommes selon la position hiérarchique

Position professionnelle	Hommes		Femmes	
	Nombre	Part	Nombre	Part
1 Cadres supérieurs	2	2.7%	1	0.9%
2 Cadres moyens	4	5.5%	2	1.9%
3 Cadres inférieurs	13	17.8%	11	10.4%
4 Cadres de base	38	52.1%	43	40.6%
5 Sans fonction de cadre	16	21.9%	49	46.2%
Total	73	100.0%	106	100.0%

1.3.4. L'égalité salariale est respectée

Le résultat de l'analyse de l'égalité salariale est très réjouissant puisque le principe constitutionnel « un salaire égal pour un travail de valeur égale » y est respecté. La HEP-BEJUNE compte cependant mener des actions ciblées destinées à promouvoir l'égalité des chances tant dans le secteur académique que dans celui de l'administration et de la technique. On peut mentionner notamment les suivantes :

- rendre effectif le principe constitutionnel de « salaire égal pour un travail de valeur égale » en adhérant et signant la Charte de l'égalité salariale du secteur public ;
- réitérer l'analyse tous les trois ans afin de vérifier si le résultat de l'égalité salariale ne relève aucune anomalie ;
- promouvoir des conditions de travail propices à l'égalité des chances dans tous les secteurs tant pour le personnel PAC que PAT.