



**Haute Ecole Pédagogique - BEJUNE,
Delémont**

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 2020 au 30 juin 2021



KPMG SA
Rue du Seyon 1
Case postale 2572
CH-2001 Neuchâtel

+41 58 249 61 30
kpmg.ch

Rapport de l'auditeur indépendant relatif à la vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires à l'attention au Rectorat de la Haute Ecole Pédagogique - BEJUNE, Delémont

Nous avons été mandatés 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 Haute Ecole Pédagogique - BEJUNE.

Le Rectorat a effectué l'analyse de l'égalité des salaires fondée sur le mois de référence juin 2021 durant la période sous revue du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021.

Responsabilité du Rectorat

La responsabilité de la conduite de l'analyse de l'égalité des salaires conformément à l'art. 13c LEg incombe Rectorat. Cette responsabilité comprend l'organisation, la mise en place et le maintien de contrôles internes adéquats relatifs à la conduite de l'analyse de l'égalité des salaires. En outre, le Rectorat 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 Haute Ecole Pédagogique — BEJUNE 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 LÉg 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 Haute Ecole Pédagogique — BEJUNE pour le mois de référence juin 2021 durant la période sous revue du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 n'est pas conforme à tous égards aux exigences selon l'art. 13d LÉg et l'art. 7 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires.

KPMG SA

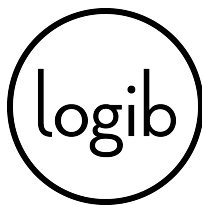
Valérie Reymond Benetazzo
Expert-réviser agréée
Réviser responsable

Olivier Jeanneret
Expert-réviser agréé

Neuchâtel, le 14 avril 2022

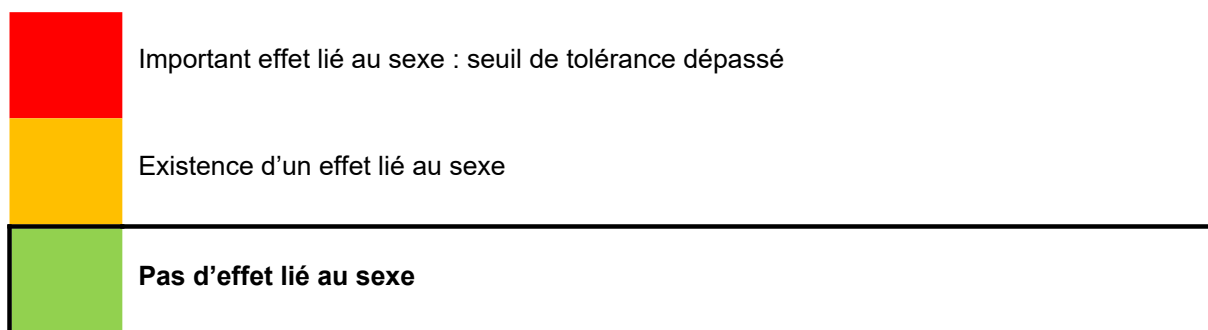
Annexe :

- Analyse de l'égalité des salaires pour le mois de référence juin 2021 durant la période sous revue du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021



Récapitulatif de l'analyse de l'égalité salariale

Entreprise/institution	HEP-BEJUNE - juin 2021 def
IDE	CH-116.017.679
Mois de référence	06/2021
Nombre d'employé-e-s	186 dont 112 (60.2%) femmes et 74 (39.8%) hommes
Nb d'emp. pris-es en compte dans l'analyse	179 dont 106 (59.2%) femmes et 73 (40.8%) hommes
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.



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 179 employé-e-s, dont 106 (59.2%) femmes et 73 (40.8%) hommes durant le mois de référence juin 2021.

En moyenne, les femmes gagnent 14.6% 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 1.9% 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, ne diffère pas de zéro de manière statistiquement significative. 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.

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.