

# ANALYSE DE L'EGALITE SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES A L'UNIL

## RAPPORT

LAUSANNE, LE 16 AVRIL 2019

### *L'égalité salariale en un clin d'œil*

*La première analyse de l'égalité salariale réalisée à l'UNIL montre l'absence de discrimination systématique des femmes à l'égard de la fixation des salaires. Nous pouvons donc affirmer que l'UNIL respecte le principe constitutionnel « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».*

*Toutefois, les femmes sont encore sous-représentées dans les niveaux hiérarchiques supérieurs et dans les postes requérant les niveaux de compétences les plus élevés. A cet égard, l'UNIL compte mener des actions ciblées de soutien aux carrières féminines et la promotion de conditions de travail propices à l'égalité de chances, tant dans le secteur académique que l'administration et la technique.*

## *L'égalité salariale entre femmes et hommes, une obligation légale*

Conformément à l'art. 8 al. 3 CF, les femmes et les hommes ont droit au même salaire pour un travail de valeur égale. Le principe d'égalité salariale entre femmes et hommes au sein des entités de droit public et/ou subventionnées par le canton de Vaud est également ancrée dans la loi cantonale sur le personnel de l'État de Vaud (art. 5 al. 4 LPers<sup>1</sup>).

Par ailleurs, la Loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg<sup>2</sup>) prévoit qu'une Commission de contrôle soit instituée « pour procéder ou faire procéder à un contrôle ponctuel du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes auprès (...) des entités subventionnées par l'État » et en fixe la procédure. (Art. 4b et 4c LVLEg). Le règlement d'application de la loi vaudoise sur les subventions (art. 3 al. 2 RLSubv<sup>3</sup>) stipule que l'autorité compétente en matière de subventions s'assure que « l'entité subventionnée a effectué l'autocontrôle de l'égalité salarial entre les femmes et les hommes selon une méthode éprouvée, par exemple l'outil « LOGIB » (...) ».

## *Un outil d'analyse : le LOGIB*

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 (le nombre d'années de formation, le nombre d'années potentielles de vie active et le nombre d'années de service), des caractéristiques liées au poste de travail (le niveau de compétences exigé pour le poste et la position professionnelle) ainsi que le sexe des employé·e·s sur leur salaire. Toute différence de salaire qui ne serait pas expliquée par des caractéristiques individuelles de qualification ou liées au 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 discrimination.

---

<sup>1</sup>[http://www.rsv.vd.ch/rsvsite/rsv\\_site/doc.pdf?docId=5263&Pvigueur=&Padoption=&Pcurrent\\_version=5&PetatDoc=vigueur&Pversion=&docType=loi&page\\_format=A4\\_3&isRSV=true&isSIL=true&outformat=pdf&isModifiante=false](http://www.rsv.vd.ch/rsvsite/rsv_site/doc.pdf?docId=5263&Pvigueur=&Padoption=&Pcurrent_version=5&PetatDoc=vigueur&Pversion=&docType=loi&page_format=A4_3&isRSV=true&isSIL=true&outformat=pdf&isModifiante=false)

<sup>2</sup> [https://www.vd.ch/fileadmin/user\\_upload/organisation/dec/befh/LVLEg.pdf](https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dec/befh/LVLEg.pdf)

<sup>3</sup>[http://www.rsv.vd.ch/rsvsite/rsv\\_site/doc.pdf?docId=5606&Pvigueur=&Padoption=&Pcurrent\\_version=0&PetatDoc=vigueur&Pversion=&docType=reglement&page\\_format=A4\\_3&isRSV=true&isSIL=true&outformat=pdf&isModifiante=false](http://www.rsv.vd.ch/rsvsite/rsv_site/doc.pdf?docId=5606&Pvigueur=&Padoption=&Pcurrent_version=0&PetatDoc=vigueur&Pversion=&docType=reglement&page_format=A4_3&isRSV=true&isSIL=true&outformat=pdf&isModifiante=false)

## L'analyse à l'UNIL : un salaire égal pour un travail de valeur égale...

L'analyse menée a porté sur 2'536 contrats de travail sur 5'161 (49.1% des contrats), portant sur le mois d'octobre 2018. 1'232 contrats étaient rattachés à des hommes (48.6% de l'échantillon), et 1'304 à des femmes (51.4%). Les contrats qui ont été exclus de l'analyse étaient rattachés aux fonctions dont le statut se réfère à un cahier des charges « mixte » (par exemple assistant·e·s diplômé·e·s), aux fonctions pour lesquelles la rémunération est basée sur des prestations déterminées, indépendamment des caractéristiques individuelles des personnes qui les réalisent (par exemple chargé·e·s de cours, etc.), et/ou qui dépendent de barèmes autres que ceux de l'UNIL ou du Canton (chercheur·e·s, doctorant·e·s et professeur·e·s boursiers·ères FNS, etc.).

En comparant uniquement le salaire des hommes et des femmes de l'échantillon considéré, sans tenir compte de leurs caractéristiques individuelles de qualification ou de leur poste de travail, on constate que les femmes gagnent globalement 14.9% de moins que les hommes (Tableau 1).

Cependant, à caractéristiques individuelles de qualification égale, cette différence est de 4.1% en défaveur des femmes. Enfin, si l'on tient également compte des caractéristiques propres au poste de travail occupé (le niveau de compétences exigé et la position hiérarchique), la différence de salaire n'est pas statistiquement significative.

**On peut donc dire qu'à travail et caractéristiques individuelles égales, les femmes employé·e·s à l'UNIL sont payées de la même manière que leurs homologues masculins.**

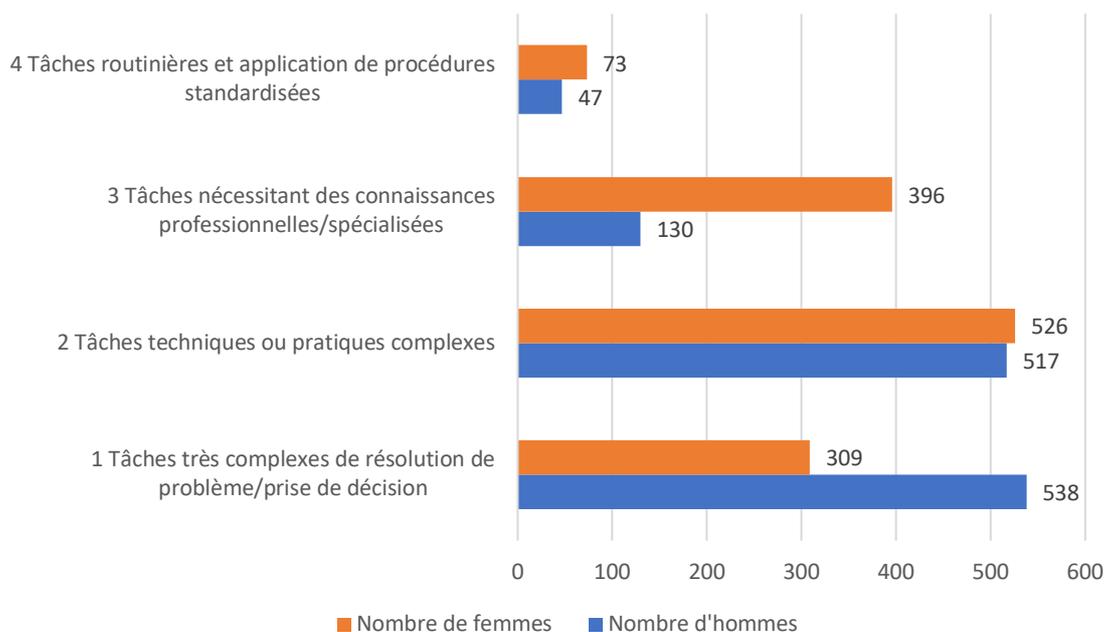
Tableau 1 Différences de salaire entre femme et hommes à l'UNIL (octobre 2018)

	Comparaison simple de salaire entre femmes et hommes	Comparaison de salaire entre femmes et hommes en tenant compte des caractéristiques individuelles	Comparaison de salaire entre femmes et hommes en tenant compte des caractéristiques individuelles et celles liées au poste de travail (exigence légale)
		Sont pris en considération : - Nombre d'années de formation - Nombre d'années potentielles de vie active - Nombre d'années de service à l'UNIL	Sont pris en considération : - Nombre d'années de formation - Nombre d'années potentielles de vie active - Nombre d'années de service à l'UNIL - Niveau de compétences requis pour le poste - Position hiérarchique du poste
Les femmes gagnent..	14.9% de moins	4.1% de moins	0.6% de moins
Significativité statistique de la différence	Oui	Oui	Non

*...mais moins de femmes dans les postes les plus exigeants en matière de compétences...*

La différence de salaire de 14.9% entre les femmes et les hommes de l'échantillon analysé s'explique donc, d'une part, par leurs caractéristiques individuelles (moins d'années de formation, de vie active et d'ancienneté à l'UNIL), mais également par le fait qu'elles sont bien moins nombreuses que les hommes à occuper des positions exigeantes en termes de compétence : alors que davantage de femmes que d'hommes occupent des postes comprenant des tâches routinières nécessitant d'appliquer des procédures standardisées (comme par exemple agent·e de propreté et d'hygiène), ou des tâches nécessitant des connaissances professionnelles plus spécialisées (telles que secrétaire de direction ou technicien·ne de laboratoire), la tendance s'inverse dans les postes comprenant des tâches très complexes de résolution de problèmes et de prise de décision (les postes professoraux, mais également ceux de chef·fe de service, par exemple), les hommes y étant largement majoritaires (Figure 1).

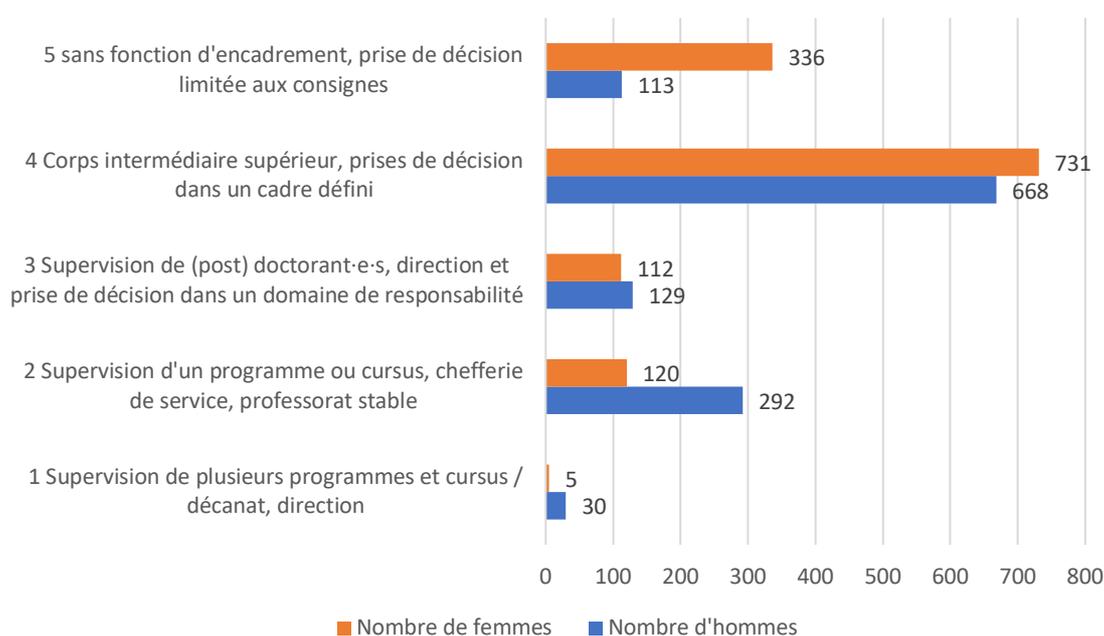
Figure 1 Nombre de femmes et d'hommes par niveau de compétence du poste occupé



## *...et moins de femmes dans les postes à responsabilité*

La tendance est la même pour ce qui concerne la répartition des femmes et des hommes dans les différents niveaux hiérarchiques de l'UNIL (Figure 2). Les femmes sont près de trois fois plus nombreuses à occuper une position sans fonction d'encadrement que les hommes (par exemple gestionnaire de dossier, laborant·in·e) et sont au contraire presque trois fois moins nombreuses à occuper un poste de supervision d'un seul programme ou cursus, de conduite de service ou de professorat stable (niveau 2), ou de supervision de plusieurs programmes et cursus (direction, décanat, niveau 1).

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



## *L'égalité salariale est respectée, mais du travail reste à faire*

La Direction de l'UNIL se réjouit donc du résultat de l'analyse de l'égalité salariale en son sein, qui montre que le principe constitutionnel « un salaire égal pour un travail de valeur égale » y est respecté. Profondément attachée à l'égalité des chances entre femmes et hommes à tous les niveaux de l'Université, principe qui figure dans l'art. 14 de la Loi sur l'Université de Lausanne, elle reste toutefois consciente du travail qu'il reste à réaliser pour assurer une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans ses divers secteurs d'activité et hiérarchiques. L'UNIL dispose pour ce faire d'un plan d'action pour l'égalité, dont l'objectif est précisément de soutenir les carrières féminines et la promotion de conditions de travail propices à l'égalité, tant dans le secteur académique que l'administration et la technique.

Déborah Philippe  
Vice-rectrice Carrière et société

Martial Pasquier  
Vice-recteur ressources humaines et finances