

**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 :

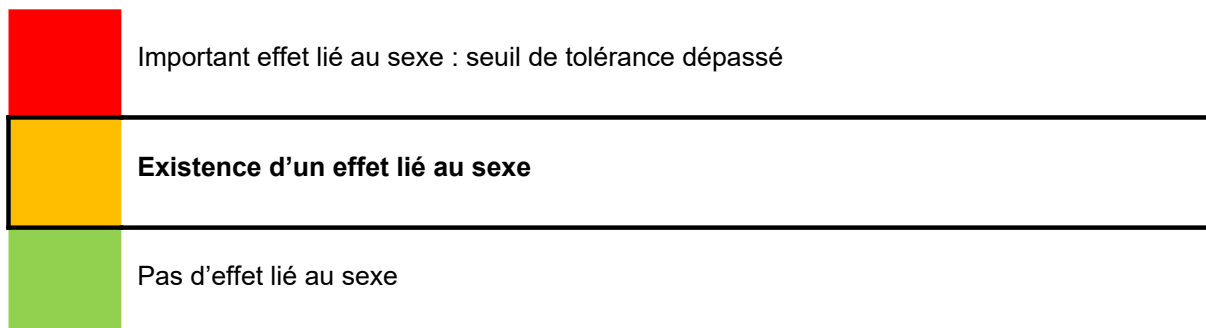
- Analyse de l'égalité des salaires (Logib-File)



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.