



**Ville de Lausanne, Lausanne**

Rapport de l'auditeur indépendant relatif à la  
vérification formelle de l'analyse de l'égalité des  
salaires pour la période du  
1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021

## **Rapport de l'auditeur indépendant relatif à la vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires à l'attention de la Cheffe de Service du Service du Personnel de la Ville de Lausanne, Lausanne**

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 Ville de Lausanne.

La Cheffe de Service du Service du Personnel a effectué l'analyse de l'égalité des salaires fondée sur le mois de référence mai 2021 durant la période sous revue du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021.

### **Responsabilité de la Cheffe de Service du Service du Personnel**

La responsabilité de la conduite de l'analyse de l'égalité des salaires conformément à l'art. 13c LEg incombe à la Cheffe de Service du Service du Personnel. 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 Cheffe de Service du Service du Personnel 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 Ville de Lausanne 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.

### **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 Ville de Lausanne pour le mois de référence mai 2021 durant la période sous revue du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021 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.

KPMG SA

Michel Faggion  
Expert-réviseur agréé  
Réviseur responsable

Cédric Rigoli  
Expert-réviseur agréé

Lausanne, le 31 mars 2022

Annexe :

- Analyse de l'égalité des salaires pour le mois de référence mai 2021 durant la période sous revue du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021



## Rapport sur l'analyse de l'égalité salariale à l'aide de l'outil d'analyse standard (Logib)

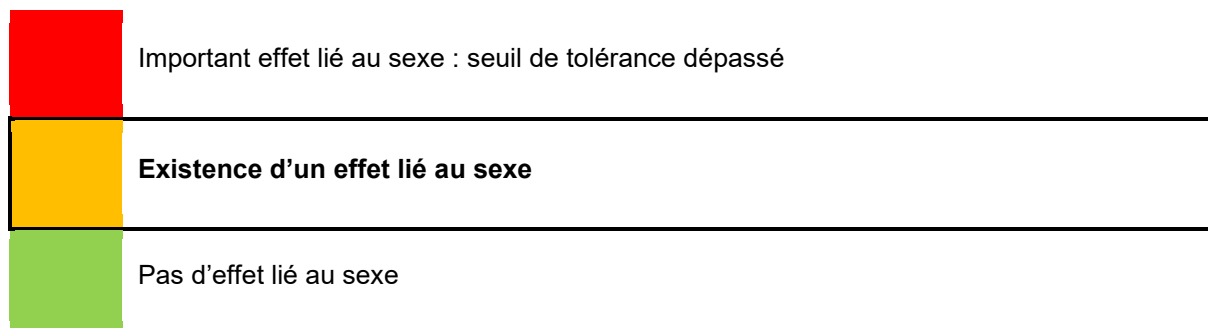
Le présent rapport sert notamment de base pour la **vérification formelle de l'analyse de l'égalité salariale par un organe indépendant**

- au sens de l'art. 13d, al. 1, let. a LEg: par une entreprise de révision agréée au sens de la loi sur la surveillance de la révision du 16 décembre 2005;
- au sens de l'art. 13d, al. 1, let. b LEg: par une organisation au sens de l'art. 7 ou une représentation des travailleurs/-euses au sens de la loi sur la participation du 17 décembre 1993.

En outre, ce rapport d'analyse peut être utilisé pour l'**information des travailleurs/-euses** au sens de l'art. 13g LEg ainsi que des **actionnaires** au sens de l'art. 13h LEg.

## 1. Résultat de l'analyse de l'égalité salariale

Entreprise/institution	Ville de Lausanne
IDE	CHE114878162
Mois de référence	05/2021
Nombre d'employé-e-s	6891 dont 3405 (49.4%) femmes et 3486 (50.6%) hommes
Nb d'emp. pris-es en compte dans l'analyse	6442 dont 3218 (50.0%) femmes et 3224 (50.0%) hommes
Écart salaire moyen	Les femmes gagnent CHF 743 (9.2%) de moins.
Différence salariale non expliquée liée au sexe	En tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, les femmes gagnent 2.5% 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 6442 employé-e-s, dont 3218 (50.0%) femmes et 3224 (50.0%) hommes durant le mois de référence mai 2021.

En moyenne, les femmes gagnent 9.2% 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 2.5% 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 à 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.

## 2. Informations complémentaires

### 2.1. Informations méthodologiques

Le présent rapport a été établi au moyen de l'outil d'analyse standard de la Confédération (Logib). Logib repose méthodologiquement sur une analyse de régression OLS semi-logarithmique et satisfait à l'exigence de conformité scientifique et juridique au sens de l'art. 13c, al. 1 LEg. La déclaration de conformité correspondante pour l'outil d'analyse standard (Logib) a été établie par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes<sup>1</sup>.

Toutes les informations relatives à l'utilisation correcte de Logib figurent dans les instructions Logib.

### 2.2. Contrôle de la saisie intégrale de l'ensemble des employé-e-s

Toutes les personnes qui étaient salarié-e-s par l'employeur durant le mois de référence doivent être incluses dans l'analyse. L'entité juridique indépendante la plus faible est déterminante. Par entité juridique indépendante, on entend une unité d'entreprise dotée d'une forme de société juridique indépendante, telle qu'une SA, une Sàrl ou une filiale autonome. N'entrent pas dans cette catégorie p. ex. les centres de production, les agences, les succursales, les filiales, les unités d'affaires, etc. non dotées d'une forme de société juridiquement autonome.

### 2.3. Vue d'ensemble des jeux de données valables, non valables, inclus et exclus par sexe

	Total	Femmes	Hommes
<b>Nombre de jeux de données disponibles</b>	<b>6891</b>	<b>3405</b>	<b>3486</b>
<b>Dont jeux de données non valables</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Dont jeux de données exclus</b>	<b>449</b>	<b>187</b>	<b>262</b>
<b>Dont jeux de données pris en compte dans l'analyse</b>	<b>6442</b>	<b>3218</b>	<b>3224</b>

<sup>1</sup> La déclaration de conformité ainsi que tous les détails méthodologiques, y compris les spécifications de modèle et les critères de validité pour toutes les variables figurent dans le descriptif méthodologique: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib/documentation-logib.html>

## 2.4. Éléments de salaire versés par sexe

Les éléments de salaire suivants doivent être pris en compte conformément aux instructions pour les analyses de l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard (Logib) :

- **Salaire de base** (y compris les éléments du salaire versés régulièrement et la part proportionnelle des prestations salariales accessoires et droits de participation),
- **13<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup> salaire mensuel** (le cas échéant),
- **Indemnités** : légales pour travail de nuit ou le dimanche et autres primes de pénibilité, p. ex. service de piquet, travail en équipes, autres primes pour inconvénients (le cas échéant),
- **Paiements spéciaux** versés de manière irrégulière, p. ex. bonus ou primes (le cas échéant).

Élément de salaire	Versé à					
	Nombre d'employé-e-s	Part de l'ensemble des employé-e-s	Nombre de femmes	Part de toutes les femmes en %	Nombre d'hommes	Part de tous les hommes en %
<b>Salaire de base</b>	6442	100.0%	3218	100.0%	3224	100.0%
<b>13<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup> salaire mensuel</b>	6002	93.2%	2934	91.2%	3068	95.2%
<b>Indemnités</b>	2097	32.6%	363	11.3%	1734	53.8%
<b>Paiements spéciaux</b>	695	10.8%	201	6.2%	494	15.3%

## 2.5. Montant des salaires et éléments de salaire moyens par sexe

Élément de salaire	Montant moyen des salaires et éléments de salaire en CHF	
	Femmes	Hommes
<b>Salaire de base</b>	6730	7226
<b>13<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup> salaire mensuel</b>	508	570
<b>Indemnités</b>	60	242
<b>Paiements spéciaux</b>	6	9
<b>Total</b>	7304	8047