



Réponse de la Municipalité à l'interpellation de Mme Pauline Blanc déposée le 4 juin 2024

« Quelle égalité salariale au sein de l'administration lausannoise ? »

Lausanne, le 3 octobre 2024

Rappel de l'interpellation

« L'égalité salariale entre hommes et femmes apparaît comme une évidence. Et pourtant, même si l'écart salarial tend à se réduire, les efforts doivent être poursuivis en la matière. En particulier par les collectivités publiques qui ont à ce titre et sans doute un rôle de modèle à suivre.

Le groupe PLR dépose donc la présente interpellation afin de faire le point de situation sur l'égalité salariale au sein de l'administration lausannoise.

En mai 2021, l'écart de salaire moyen au sein de la Ville de Lausanne se montait à 9.2%. En moyenne, les femmes de l'administration communale gagnaient, toujours en mai 2021, 2.5% de moins que les hommes, sans qu'aucun critère objectif puisse expliquer cette différence. Même si l'on peut saluer ce taux relativement bas, les efforts, comme dit plus haut, ne doivent pas s'arrêter là, en particulier eu égard au fait qu'il existe une présence d'un « effet lié au sexe » dans les différences salariales au sein de l'administration lausannoise (rapport sur l'égalité des salaires au sein de la Ville du 31 mars 2022).

La Municipalité, sur le site internet de la Ville, dit vouloir remplir pleinement le principe constitutionnel de l'égalité salariale. Le chiffre précité de 2.5% est-il passé à 0% aujourd'hui ? ».

Introduction

Le principe de salaire égal pour travail de valeur égale a été introduit dans la Constitution fédérale en 1981. Les dernières analyses détaillées de l'égalité salariale entre femmes et hommes publiées par l'Office fédéral de la statistique se fondent sur des données de 2020. Dans le secteur public, l'écart salarial moyen à caractéristiques comparables était de 7% en défaveur des femmes.

Afin d'accélérer la réalisation de l'égalité salariale dans les faits, la Confédération a adopté plusieurs mesures significatives. Elle a mis à disposition un outil nommé Logib qui permet d'analyser les différences salariales grâce à une méthode statistique. Elle a aussi créé une charte pour l'égalité salariale dans le secteur public à laquelle la Ville de Lausanne a adhéré en 2016. En 2020, la modification de la loi fédérale sur l'égalité a amené toutes les entités employant plus de cent personnes à analyser leur pratique salariale sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes. Conformément aux prescriptions légales, la Ville de Lausanne a publié, le 16 septembre 2022, les résultats détaillés de son analyse ainsi que du rapport de vérification réalisé par l'entreprise KPMG.

Basés sur les données de mai 2021 pour tout le personnel employé par la Ville (fixes, y.c. feux-bleus, et auxiliaires) et tous les éléments salariaux devant être pris en considération,

les résultats révélaiient que, en tenant compte des différences dans les caractéristiques liées aux qualifications et les caractéristiques liées aux postes de travail, les femmes gagnaient 2.5% de moins que les hommes. Ce résultat est inférieur de moitié au seuil de tolérance de 5% prévu par l'outil de la Confédération.

Pour conclure, il est à noter qu'au niveau national, la Suisse s'est engagée à atteindre l'égalité salariale en 2030.

Réponse aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

Question 1 : Quel bilan la Municipalité tire de son rapport-préavis 2016/14 en réponse au postulat de Florence Germond quant aux mesures mises en place en faveur de l'égalité salariale ?

Le système de rémunération résultant du projet Equitas, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017, visait notamment à garantir le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail de valeur égale.

Il se fonde sur une méthode d'évaluation analytique des fonctions neutre vis-à-vis du sexe, ce qui permet d'évaluer les exigences des postes de manière objective afin de déterminer leur positionnement dans les classes salariales.

De plus, les règles de fixation du salaire initial (FSI), appliquées aux expériences professionnelles et personnelles des candidates et candidats, permettent de déterminer l'échelon salarial sans biais lié au sexe.

Partant, la Municipalité confirme que le salaire cible de chaque employée et employé découle de mécanismes respectueux de l'égalité de traitement, notamment entre femmes et hommes.

Le système salarial de la Ville a d'ailleurs été mis en évidence dans le cadre d'une conférence nationale organisée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que dans une publication de 2021 intitulée « Le secteur public sur la voie de l'égalité salariale. Mise en œuvre de la Charte pour l'égalité salariale : quelques exemples des cantons, des communes et des entreprises parapubliques ».

Les différences existantes au niveau du salaire de base entre les employées et employés découlent de la préservation des acquis lors de la transition salariale. En effet, la préservation des acquis a contribué à maintenir des salaires plus élevés que ce que propose le nouveau système, en majorité pour le personnel masculin.

Au fil du temps, l'égalité salariale au niveau du salaire de base sera néanmoins réalisée du fait des départs du personnel au bénéfice des droits acquis. Pour illustrer ce propos, des analyses Logib ont été menées sur le périmètre Equitas, uniquement avec le salaire de base, pour les mois de mai des années 2017, 2021 et 2024.

Il faut préciser que ces analyses ne se basent pas sur le même périmètre que l'analyse réalisée en 2021 et dont le résultat de 2.5% est publié sur le site de la Ville. En effet, l'analyse menée en 2021 prend en compte tout le personnel de la Ville (y.c feux-bleus et auxiliaires) ainsi que tous les éléments de salaire. Il a donc fallu adapter à la fois le périmètre du personnel pour correspondre à celui du nouveau système de rémunération (hors feux bleus et

auxiliaires) et celui des éléments de salaire pour répondre adéquatement à la question posée à la Municipalité dans le cadre de cette interpellation.

Les résultats présentés dans le tableau ci-dessous montrent que la différence salariale non expliquée liée au sexe est passée de 3.7% à 0.8% entre 2017 et 2024 pour le périmètre du personnel compris dans Equitas en tenant compte du salaire de base.

Année	Périmètre Ville avec tous les éléments de salaire selon Logib	Périmètre Equitas avec salaire de base selon Logib
En tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, les femmes gagnent...		
2017	-	3.7% de moins.
2021	2.5% de moins.	1.8% de moins.
2024	1.8% de moins.	0.8% de moins.

Note. Pour 2017, il n'est pas possible de recréer les données du personnel auxiliaire qui sont nécessaires à l'analyse Logib.

Afin de mettre en évidence la neutralité du système, il a aussi été procédé à une analyse Logib basée sur le périmètre Equitas et en tenant compte uniquement des salaires cibles du mois de mai 2024, c'est-à-dire les salaires déterminés par le nouveau système de rémunération sur la base de la classe salariale et de l'échelon. Les résultats sur le salaire cible montrent que les femmes gagnent, toutes choses étant égales par ailleurs, 0.1% de plus que les hommes.

En conclusion, la Municipalité tire un bilan positif du système salarial entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Elle soulève toutefois que des fonctions regroupant un nombre significatif d'employées et employés n'entrent pas dans le périmètre de ce système, telles que les fonctions d'ambulancière et ambulancier, de policière et policier et de sapeuse-pomprière et de sapeurs-pompiers. La coexistence de deux systèmes de rémunération répondant à des logiques différentes n'est pas idéale sur le plan de l'égalité entre femmes et hommes.

Question 2 : Quelle est la proportion d'employés de sexe masculin et de sexe féminin au sein de l'administration dans sa globalité ? Et dans chaque direction ?

Effectif total du personnel ventilé par direction et sexe (mai 2024).

	Hommes		Femmes	
	Nb	%	Nb	%
Culture et développement urbain	152	38%	245	62%
Sécurité et économie	979	69%	430	31%
Sports et cohésion sociale	289	36%	509	64%
Logement, environnement et architecture	449	64%	252	36%
Enfance, jeunesse et quartiers	510	23%	1740	77%
Finances et mobilité	614	74%	216	26%
Services industriels	505	77%	152	23%
Ville de Lausanne	3498	50%	3544	50%

Question 3 : Quel est le taux de différences salariales entre hommes et femmes au sein de l'administration (écart de salaire moyen et écart de salaire sans motif objectif) ? Quelles explications la Municipalité donne pour ces deux taux ?

Une analyse avec Logib a été conduite sur la base des données du personnel du mois de mai 2024. Toutes les catégories ont été prises en compte selon la méthode proposée par l'administration fédérale, soit le personnel fixe (intra- et extra-périmètre Equitas), ainsi que les auxiliaires (effectif total = 7'042). Tous les éléments de salaire spécifiés par la méthode sont aussi intégrés à l'analyse en sus du salaire de base (par exemple indemnités, paiements spéciaux). Enfin, il est à relever que la méthode exclut notamment de l'analyse les personnes en situation de formation (apprentissage, stage), les bénéficiaires d'assurance-invalidité (AI), ainsi que les personnes non rémunérées durant le mois de référence. C'est pourquoi, l'effectif total et l'effectif pris en compte pour l'analyse peuvent différer.

Les données prises en compte par Logib pour l'analyse comprennent 6'516 personnes (50.3% femmes et 49.7% hommes). Les résultats montrent un écart salarial moyen selon lequel les femmes gagnent CHF 669.- (8.1%) par mois 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 1.8% de moins.

Ainsi, ces résultats montrent une amélioration de la situation par rapport à l'analyse de 2021, puisque l'écart salarial a baissé de 1.1 point de pourcentage (9.2% vs 8.1%) et que l'écart salarial non expliqué a baissé de 0.7 point de pourcentage (2.5% vs 1.8%).

En ce qui concerne les explications, il est important de relever que les résultats Logib sont influencés par l'existence de relations entre le sexe, le salaire et les variables prises en considération dans le modèle (expérience professionnelle potentielle, années de service, formation effective, niveau de compétence pour exercer la fonction et position professionnelle de la fonction). Partant, la différence entre l'écart salarial (8.1%) et l'écart salarial non expliqué (1.8%) provient du fait que les hommes ont une expérience professionnelle légèrement plus élevée ($\text{♂} = 26.8$; $\text{♀} = 25.9$), davantage d'années de service ($\text{♂} = 12.2$; $\text{♀} = 8.7$), et occupent des fonctions avec des niveaux de compétence et de responsabilité supérieure.

Enfin, la Municipalité constate que l'écart salarial non expliqué repose essentiellement sur la différence de montant des diverses indemnités versées aux femmes et aux hommes. En effet, les résultats de l'analyse, menée avec la même population mais sans prendre en compte les indemnités, révèlent un écart salarial non expliqué de 0.4% qui ne diffère pas de zéro sur le plan statistique. En d'autres termes, la différence salariale non expliquée est liée au fait que les hommes reçoivent davantage d'indemnités que les femmes associées à la réalisation de travaux spéciaux (p.ex. indemnité pour inconvénients de fonction, horaire irrégulier, de nuit, du samedi ou du dimanche, service de garde, de piquet, etc.).

Question 4 : La Municipalité considère-t-elle que certaines femmes sont victimes d'inégalité salariale sans motif objectif au sein de l'administration ? En d'autres termes, considère-t-elle qu'il y a encore un « effet lié au sexe » comme cela l'était en 2021 ?

La Municipalité ne considère pas que certaines femmes soient victimes d'inégalité salariale sans motif objectif. Certes, les résultats de l'analyse Logib montrent qu'il existe encore une différence salariale liée au sexe (cf. réponse à la question 3). Toutefois, il est aussi nécessaire de faire preuve d'une certaine prudence dans l'interprétation des résultats obtenus avec Logib compte tenu des limites méthodologiques de cette approche statistique. De nombreuses inégalités pertinentes pour justifier la rémunération du personnel ne sont

pas prises en compte dans ce modèle d'analyse standard. Par exemple, il n'y a pas de variable permettant de différencier les personnes qui travaillent uniquement le jour de cette qui bénéficient d'une indemnité car elles travaillent également la nuit. Un modèle statistique plus précis amènerait certainement à de meilleurs résultats pour la Ville en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes. Logib reste néanmoins une référence et la Ville continuera à l'utiliser pour s'assurer de l'amélioration de la situation à travers le temps.

Question 5 : Quelle est la différence salariale exercée entre hommes et femmes au sein de chaque direction ?

Pour répondre à cette question, seules les données de la population fixe dans l'analyse Logib du mois de mai 2024 ont été prises en compte. De plus, seul le salaire de base a été pris en compte dans le calcul de la rémunération totale qui est standardisée sur un équivalent temps plein de 40h. Une différence négative indique que les femmes gagnent moins que les hommes et inversement pour une différence positive.

A noter que les différences de résultats entre les directions peuvent s'expliquer par des différences entre les proportions de personnes au bénéfice des droits acquis au niveau salarial. De surcroit, le découpage de l'échantillon total en sous-échantillon ne correspond pas à une juste application des instructions d'utilisation de Logib. Les résultats doivent donc être interprétés avec une certaine réserve.

	Diff. non expliquée
Culture et développement urbain	-1%
Sécurité et économie	+1.3%
Sports et cohésion sociale	+1%
Logement, environnement et architecture	-0.8%
Enfance, jeunesse et quartiers	+1.6%
Finances et mobilité	-0.4%
Services industriels	-1.2%

Question 6 : Quelles sont les classes salariales les plus touchées par l'inégalité entre hommes et femmes ?

Pour répondre à cette question, les données de la population fixe prises de l'analyse Logib du mois de mai 2024 ont été prises en compte. De plus, seul le salaire de base a été pris en compte dans le calcul de la rémunération totale qui est standardisée sur un équivalent temps plein de 40h. Seul le personnel entrant dans le périmètre Equitas est pris en considération puisque les fonctions hors périmètre Equitas ne sont pas associées à des logiques de classe comparables. Enfin, des regroupements de trois classes ont été effectués, sauf pour les classes 13 à 16, car la population est beaucoup plus petite dans chaque classe. Une différence négative indique que les femmes gagnent moins que les hommes et inversement pour une différence positive.

A noter que les différences de résultats entre les classes salariales peuvent s'expliquer par des différences entre les proportions de personnes au bénéfice des droits acquis au niveau salarial. De surcroit, le découpage de l'échantillon total en sous-échantillon ne correspond



pas à une juste application des instructions d'utilisation de Logib. Les résultats doivent donc être interprétés avec une certaine réserve.

Classes salariales	Différence non expliquée
01 - 03	-3.1%
04 - 06	+0.6%
07 - 09	-0.6%
10 - 16	-3.2%

Question 7 : Indépendamment des salaires individuels, la Municipalité estime-t-elle que l'enclassement et le traitement salarial des métiers typiquement féminins est égal à celui des métiers typiquement masculins exigeant un niveau de formation et de responsabilité équivalent ? Une réflexion a-t-elle été menée sur ce point ?

Oui, la Municipalité estime que le positionnement des métiers typiquement féminins est égal à celui des métiers typiquement masculins.

En préambule, il convient de relever que le positionnement des postes se fonde sur les possibilités offertes par le catalogue des fonctions de sorte que chaque poste correspond à une fonction prédéfinie. Ces fonctions sont organisées selon une branche (p.ex. « Administration, conseil et finances »), un domaine d'activité (p.ex. « Comptabilité et finances »), une chaîne (p.ex. « 512 Travaux professionnels- Spécialiste I ») et un niveau d'exigence (p.ex. Niveau 7, 8, 9). Chaque fonction est associée à une description découlant de la méthode d'évaluation analytique de l'entreprise GFO. Cette description correspond aux évaluations faites sur les 38 indicateurs de la méthode qui vont déterminer les niveaux d'exigence de la fonction et donc la rémunération associée. Ainsi, une même classe salariale pourra refléter des activités de nature très différente, mais dont les exigences seront comparables quel que soit le domaine d'activité ou la prototypicalité sexuelle du métier.

Sur le plan de la mise en œuvre du système, une équipe mixte de spécialistes employé-e-s par le Service du personnel s'assure du positionnement des postes sur la base des informations collectées auprès des services. Il convient de préciser que cette équipe positionne les postes et non leur future ou futur titulaire. Elle veille à la cohérence interne du positionnement des postes à travers tous les services en collaborant étroitement avec les membres du réseau RH. Cette équipe vérifie aussi toutes les FSI réalisées par les services afin de s'assurer que les règles soient respectées. Ce contrôle permet de garantir l'égalité de traitement.

Question 8 : Quelles sont les mesures prises par la Municipalité pour réduire l'inégalité salariale entre les genres ? Et si tel n'est pas encore le cas, à quelle échéance la Municipalité souhaite atteindre le 0% d'inégalité salariale ?

Conformément au programme de législature 2021-2026, la Municipalité a adopté un projet visant à augmenter la mixité des équipes dans tous les domaines et à renforcer l'accès des femmes aux postes de cadre. L'augmentation de la mixité aura pour effet de décorrélérer la relation entre activité professionnelle, sexe et salaire.



Bien qu'il n'existe pas de biais au niveau du salaire cible, d'autres éléments de salaire peuvent représenter une part significative de la rémunération totale. Il s'agit, en particulier, d'indemnités pour travaux spéciaux (p.ex. inconvénients de fonction, travaux pénibles et dangereux, horaire irrégulier, de nuit, du samedi ou du dimanche, etc.). En augmentant la mixité au sein des activités bénéficiant de ces indemnités, ces dernières ne seront plus corrélées au sexe et n'auront donc plus d'effet sur le résultat de l'analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes. La Municipalité souhaite atteindre l'égalité salariale d'ici à 2030, notamment à travers l'augmentation de la mixité dans les métiers.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de Mme Pauline Blanc.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne, le 3 octobre 2024.

Au nom de la Municipalité

Le vice-syndic
Pierre-Antoine Hildbrand



Le secrétaire
Simon Affolter