



A Mesdames et Messieurs
les membres du Conseil communal
1001 Lausanne

Lausanne, le 1^{er} octobre 2026

Résolution de Mme Pauline Blanc du 8 avril 2025 adoptée par le Conseil communal suite à la réponse à l'interpellation de Mme Pauline Blanc : « Quelle égalité salariale au sein de l'administration lausannoise ? »

Madame le Présidente, Mesdames, Messieurs,

Lors de sa séance du 8 avril 2025, dans le cadre du traitement de la réponse à l'interpellation de Mme Pauline Blanc « Quelle égalité salariale au sein de l'administration communale », le Conseil communal a adopté la résolution suivante de Mme Pauline Blanc :

« Le Conseil communal souhaite que la Municipalité examine en détail les résultats de l'enquête menée afin de déterminer plus précisément si les inégalités salariales reposent effectivement sur des motifs objectifs ou non, soit de pouvoir examiner les résultats de l'enquête en dehors des éléments potentiellement objectifs tels que les indemnités perçues ».

Réponse de la Municipalité

La Municipalité rappelle avoir mené, en 2021, une analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes, auditée par KPGM, conformément aux exigences légales. Le résultat de l'analyse basée sur le modèle de la Confédération (Logib) a révélé que le personnel féminin de notre administration gagnait 2.5% de moins que le personnel masculin en tenant compte des caractéristiques personnelles et liées au poste de travail.

Pour répondre à la présente résolution, la Municipalité a confié un mandat à un expert externe, M. Alain Salamin. Le mandat visait à procéder à une analyse sur la base des données actuelles de l'ensemble du personnel en se fondant, d'une part, sur le modèle Logib et, d'autre part, sur un modèle intégrant les variables spécifiques au système de rémunération de la Ville.

Le résultat obtenu avec Logib, sur la base des données du mois de mai 2025, montre une différence sur la rémunération totale de -2.09% en défaveur des femmes. En retirant la somme moyenne des indemnités versées sur les douze derniers mois, le résultat de l'analyse passe à +0.22% et il n'est pas différent de zéro sur le plan statistique. Cela signifie que la différence salariale dépend principalement des indemnités.

Pour approfondir la compréhension de ce constat, les indemnités ont été regroupées en catégories selon leur similarité et ces catégories ont été ensuite ajoutées les unes après les autres dans le modèle. Il apparaît que les deux catégories d'indemnité qui génèrent une

différence salariale significative entre les sexes sont celles relatives aux horaires irréguliers et aux inconvénients de fonction.

Sur le plan réglementaire, il convient, toutefois, de rappeler que les indemnités compensent notamment des travaux spéciaux au sens de l'article 40 du règlement pour le personnel de l'administration (RPAC). En ce sens, leur versement peut être justifié et il convient d'en tenir compte dans l'analyse de l'égalité salariale.

Sur la base d'un modèle propre au système de rémunération de la Ville, tenant compte de l'âge, des années d'expérience professionnelle, des années d'ancienneté, des classes salariales de l'échelle ordinaire de traitement, de l'échelle spéciale et des auxiliaires, ainsi que d'une variable tenant compte du droit à obtenir une indemnité, le résultat de l'analyse n'est pas significativement différent de zéro sur le plan statistique (coefficient sexe = -0.0038, $p = 0.099$).

A la différence du résultat obtenu avec le modèle Logib, il apparaît donc que le résultat obtenu avec le modèle propre au système de rémunération de la Ville ne présente pas de biais systématique lié au sexe. En d'autres termes, l'égalité salariale est respectée au niveau de l'ensemble du personnel de l'administration communale.

Fort de ce constat, la Municipalité continuera dans tous les cas de poursuivre ses efforts pour promouvoir l'égalité et développer les bonnes pratiques. Les mesures entreprises actuellement en ce sens sont notamment les suivantes :

- augmenter la mixité dans les fonctions : cette action permet de réduire les différences salariales en augmentant la proportion de femmes dans certains métiers, par exemple ceux associés à des indemnités pour horaires irréguliers et inconvénients de fonction ;
- agir sur les indemnités : la Municipalité a mandaté le Service du personnel pour mener des réflexions sur la manière de mieux assurer la cohérence des montants des indemnités versés pour des contraintes similaires mais dans des métiers différents. L'impact de la création ou de la modification d'indemnité sur l'égalité entre les sexes sera aussi mise davantage en exergue lors des négociations avec les partenaires sociaux ;
- agir sur la mise en œuvre des bases réglementaires : la Municipalité a récemment validé plusieurs modifications d'instructions administratives visant directement à réduire les risques de générer ou de perpétuer d'inégalité salariale (par exemple : détermination du salaire en cas de mobilité interne et supplément exceptionnel). Elle suit aussi étroitement l'attribution des primes uniques et des augmentations extraordinaires en les examinant sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes.

En vous priant de bien vouloir prendre acte de la présente communication, nous vous prions d'agréer, Madame le Présidente, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter

