

Conseil communal de Lausanne

Initiative : Interpellation (ordinaire)
Titre : Quelle égalité salariale au sein de l'administration lausannoise ?
Initiant-e(-s) : Pauline BLANC

L'égalité salariale entre hommes et femmes apparait 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 ?

Nous posons les questions suivantes à la Municipalité :

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 ?
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 ?
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 ?
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 ?
5. Quelle est la différence salariale exercée entre hommes et femmes au sein de chaque direction ?
6. Quelles sont les classes salariales les plus touchées par l'inégalité entre hommes et femmes ?
7. Indépendamment des salaires individuels, la Municipalité estime-t-elle que l'enclassement et le traitement salarial des métiers typiquement féminins est

Conseil communal de Lausanne

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 ?

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 ?

Lausanne, le 4 juin 2024

Mme Pauline BLANC

Signataire(s) :

