

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

**à l'interpellation Céline Misiego et consorts au nom EP - Comment expliquer les éventuelles disparités salariales pour les métiers à majorité féminine au sein de l'administration cantonale ? (25\_INT\_22)**

### **Rappel de l'intervention parlementaire**

*L'égalité salariale est un principe fondamental inscrit dans la Constitution fédérale suisse, pourtant, les statistiques nationales et locales montrent que cet objectif est loin d'être atteint. L'administration cantonale, qui se doit d'être un modèle exemplaire en matière d'égalité, semble refléter des inégalités structurelles entre les genres dans ses métiers. Les métiers à majorité féminine — tels que ceux liés à l'éducation parascolaire, aux soins, ou encore à l'administration générale — sont souvent associés à des salaires inférieurs à ceux des métiers à dominante masculine (par majorité féminine, nous entendons les métiers dans lesquels il y a plus d'employées de genre féminin).*

*Des études récentes, notamment celles menées par l'Office fédéral de la statistique (OFS), montrent que les femmes gagnent en moyenne 16,2 % de moins que les hommes en Suisse. Dans le canton de Vaud, les inégalités salariales persistent : 16 % des femmes occupent des postes dits à « bas salaire », contre 8,1 % des hommes. Ces disparités sont partiellement liées à la surreprésentation des femmes dans des secteurs moins rémunérés, mais aussi à des discriminations directes ou indirectes qui subsistent. En outre, les postes de cadre, mieux rémunérés, sont encore majoritairement occupés par des hommes.*

*Dans le cadre de l'administration cantonale vaudoise (ACV), il est essentiel de disposer d'une vision claire de la répartition genrée au sein des métiers exercés et de leur évaluation salariale. La transparence en matière de salaires est un préalable indispensable pour identifier les écarts et développer des politiques salariales équitables. D'ailleurs, dans sa nouvelle Stratégie RH 2022-2027, le Conseil d'Etat affirme que « L'Etat a la volonté de renforcer les mesures visant la suppression de l'écart inexplicé de 2.2 % identifié en 2021 et garantir à son personnel un traitement transparent et équitable. »*

*Dans ce contexte, nous interpellons le Conseil d'Etat afin qu'il apporte des éclaircissements sur la situation des métiers à majorité féminine dans l'administration cantonale vaudoise et qu'il présente les mesures envisagées pour réduire les écarts salariaux.*

### **Questions posées au Conseil d'Etat**

1. *Le Conseil d'Etat peut-il fournir une liste des métiers de l'administration cantonale vaudoise (ACV) à majorité féminine (par majorité féminine, nous entendons les métiers dans lesquels il y a plus d'employées de genre féminin) ?*
2. *En cas de réponse positive à la question 1 : Quelle est la masse salariale totale des métiers à majorité féminine au sein de l'ACV en comparaison avec celle des métiers à majorité masculine ?*
3. *En cas de réponse positive à la question 1 : Quel est le salaire médian des métiers à majorité féminine au sein de l'ACV en comparaison avec celle des métiers à majorité masculine ?*
4. *Quelle est la quantification du nombre de femmes et d'hommes par classe de salaires ?*
5. *En cas de différence notable entre ces masses salariales, le Conseil d'Etat peut-il expliquer, selon lui, les raisons de cette différence ?*
6. *Si des écarts significatifs sont confirmés, quelles pistes d'amélioration le Conseil d'Etat envisage-t-il pour rétablir une équité salariale au sein de l'administration cantonale ?*
7. *Concernant les chiffres de l'égalité salariale, le Conseil d'Etat dispose-t-il d'un chiffre plus récent que celui de 2021 concernant l'écart inexplicé de 2.2 % ou compte-t-il le calculer à nouveau ?*

## Réponse du Conseil d'Etat

Depuis une trentaine d'années, le Conseil d'Etat s'engage de manière forte en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au sein de l'Administration cantonale vaudoise, il a fait de l'égalité salariale une de ses priorités. Il a ainsi procédé à deux analyses de la situation salariale, une en 2014, l'autre en 2021<sup>1</sup>, au moyen de l'outil Logib. En 2016, le Conseil d'Etat a ratifié la Charte de l'égalité salariale dans le secteur public et s'est ainsi engagé à réaliser, au sein de l'administration publique, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.

En 2018, le Conseil d'Etat a adopté une série de mesures permettant d'agir sur l'écart salarial inexpliqué entre les femmes et les hommes. L'analyse faite en 2021 a montré que l'écart salarial inexpliqué avait diminué, il était en effet passé de 3,5% en 2014 à 2,2% en 2021, soit légèrement en-dessous de la valeur cible de l'outil Logib. Les mesures du Conseil d'Etat portent sur les plans suivants :

- valorisation des années entièrement consacrées à l'éducation des enfants en tant qu'expérience exploitable au coefficient 0.33 au moment de la fixation du salaire initial pour les embauches et les promotions ;
- présence d'au moins une femme dans les comités de recrutement des fonctions dirigeantes et exposées ;
- possibilité d'occuper un poste à plein temps à un taux entre 80 et 100%, postes de cadres compris ;
- droit à trois jours de formation continue par an, indépendamment du taux d'occupation, afin de favoriser l'employabilité des collaborateur·trice·s à temps partiel ;
- revalorisation des salaires en 2020 avec un salaire annuel brut annuel minimum à 52'000.- et la revalorisation des classes 4 et 5.

Le Conseil d'Etat se réjouit de cette évolution et réaffirme sa volonté de poursuivre les mesures adoptées qui portent leurs fruits dans la durée.

### *1. Le Conseil d'Etat peut-il fournir une liste des métiers de l'administration cantonale vaudoise (ACV) à majorité féminine (par majorité féminine, nous entendons les métiers dans lesquels il y a plus d'employées de genre féminin) ?*

Le Conseil d'Etat a adopté fin 2008 une politique d'évaluation et de rémunération des fonctions qui repose sur une classification fondée sur des emplois-types. Les emplois-types<sup>2</sup> sont des regroupements d'emplois présentant non seulement des proximités d'activités mais également de compétences, ce qui permet d'en faciliter la comparaison et l'analyse. Cette politique s'est définie sur des fonctions indépendamment des personnes qui les occupent. Soucieux de délivrer des prestations de qualité à la population, le Conseil d'Etat place avant tout la compétence des collaborateur·trice·s au cœur de sa gestion en ressources humaines et ceci indépendamment du genre et ne pratique aucune politique visant à favoriser l'un par rapport à l'autre genre. Toutefois, force est de constater que des domaines sont particulièrement investis par un genre ou par l'autre, reflétant des phénomènes sociétaux plus larges : l'informatique et le sécuritaire pour la gent masculine, l'éducation et le social pour la gent féminine pour ne citer que les exemples les plus prépondérants au sein de l'ACV.

Le personnel de l'ACV est actif sur plus de trois cent vingt emplois-types dont les deux tiers réunissent moins de trente collaborateur·trice·s tous genres confondus. Mener des analyses statistiques avec des déclinaisons comme le genre ne peut se réaliser que sur des quantités minimales de faits observables, raison pour laquelle ne sont considérés ici que les emplois-types réunissant au moins trente femmes et trente hommes. S'agissant de la répartition genrée au sein des métiers, le Conseil d'Etat considère qu'à partir d'une proportion de 60% dans un emploi-type, on peut le qualifier de « féminin » ou de « masculin », proportion moins sensible aux mouvements du personnel que la simple majorité. Relevons que la jurisprudence utilise plutôt une proportion à 70% pour parler d'activité typiquement féminine ou masculin<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Une analyse menée en 2021 sur les salaires de fin 2020

<sup>2</sup> in Les cahiers de l'observatoire des métiers. Guide pour l'élaboration des profils d'emplois ITA. Paris : CNRS-DRH, 2001, p. 9

<sup>3</sup> In « Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité », p. 81, Aubert Gabriel et Lempen Karine, Slatkine, Genève, 2011

Le tableau 1 ci-dessous présente la quinzaine d'emplois-types pouvant être considérés comme étant « féminins » :

**Tableau 1 : emplois-types avec 60 % et plus de femmes à l'ACV, avril 2025**

| Périmètre : personnel régulier et auxiliaire mensualisé, ACV et P10, hors CHUV et HE, emplois-types avec plus de trente collaborateur·trice·s |       |  |       |
|---|-------|--|-------|
| <b>Assistant·e à l'intégration</b>  | 96.4% | <b>Juriste</b>                           | 75.9% |
| <b>Maître·sse généraliste</b>   | 89.2% | <b>Resp. de mesures de protection</b>    | 74.9% |
| <b>Secrétaire d'unité</b>   | 86.6% | <b>Maître·sse disciplines spéciales</b>  | 72.3% |
| <b>Maître·sse d'enseignement spé.</b>   | 82.2% | <b>Assistant·e en gestion comptable</b>  | 71.1% |
| <b>Greffier·ère</b>   | 80.6% | <b>Chargé·e miss. admin. ou strat.</b>   | 66.1% |
| <b>AS protection des mineurs</b>  | 79.5% | <b>Administrateur·trice gestionnaire</b> | 65.2% |
| <b>Gestionnaire dossiers spécialisés</b>  | 78.1% | <b>Conseiller·ère en personnel</b>       | 62.6% |
| <b>Gestionnaire de dossiers</b>   | 76.1% |  |       |

*2. En cas de réponse positive à la question 1 : Quelle est la masse salariale totale des métiers à majorité féminine au sein de l'ACV en comparaison avec celle des métiers à majorité masculine ?*

Le Conseil d'Etat est d'avis qu'une comparaison de la masse salariale totale par métier ne permet pas d'identifier d'éventuelles inégalités salariales fondées sur le genre. En effet, les montants de masse salariale par métier sont déterminés par de nombreux facteurs, et notamment par le nombre de collaborateur·trice·s concerné·e·s, par leur taux d'activité, etc.

Pour opérer une comparaison salariale entre deux groupes de collaborateur·trice·s à l'ACV et conformément aux conventions pratiquées par l'Office fédéral de la statistique et par Statistique Vaud, le Conseil d'Etat privilégie ainsi le recours au salaire brut standardisé.

Toutefois, comparer des salaires bruts à plein temps et constater un écart ne suffit pas à témoigner de l'existence d'une différence salariale systématique liée au sexe comme l'explique le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes<sup>1</sup>. Une partie de l'écart salarial brut entre les femmes et les hommes peut s'expliquer par des facteurs objectifs et non discriminatoires comme le niveau de formation, l'ancienneté, une expérience professionnelle potentielle, un niveau de compétences et de responsabilités exigés par le poste occupé. L'outil Logib mis à disposition par la Confédération permet précisément d'identifier la différence salariale systématique dite « non expliquée » liée au sexe<sup>2</sup>.

*3. En cas de réponse positive à la question 1 : Quel est le salaire médian des métiers à majorité féminine au sein de l'ACV en comparaison avec celle des métiers à majorité masculine ?*

Le tableau 2 ci-dessous présente le salaire médian standardisé par type de métiers. Les métiers « féminins » présentent un salaire médian standardisé 18,4% moins élevé (95'948) que les métiers « masculins » (117'644) et les métiers « mixtes » un salaire médian standardisé de 4,3% plus élevé que ces derniers (122'938). La différence de salaire entre les trois groupes d'emplois-types s'explique en partie par le fait que les femmes sont majoritaires dans les fonctions de maître·sse généraliste et maître·sse d'enseignement spécialisé et numériquement très importantes (respectivement plus de 5'300 et 800 contrats), métiers dont le niveau de fonction médian est à 9. Pour les métiers « masculins », la majorité numérique des hommes dans les fonctions d'enseignement professionnel et postobligatoire dont le niveau de fonction médian est à 11, tire la classe médiane vers le haut. Quant à la rémunération égale pour un même niveau de compétences et de responsabilités, les salaires médians standardisés par type de métier montrent un écart brut de salaire entre les femmes et les hommes de 0,5% à la faveur de ces derniers dans les métiers « féminins », de -0,5% à la faveur des femmes dans les métiers « masculins » et de 0,9% à la faveur des hommes dans les métiers « mixtes ». Ces écarts bruts sont bas et il serait encore nécessaire de les soumettre à une analyse statistique complémentaire de type Logib pour savoir quelle part de cet écart ne s'explique pas par l'expérience professionnelle et le niveau de formation, ainsi que par le niveau de compétences et de responsabilités de la fonction.

<sup>1</sup> <https://www.ebg.admin.ch/fr/les-raisons-des-ecarts-salariaux-entre-les-femmes-et-les-hommes>

<sup>2</sup> En 2014, une nouvelle valeur cible facultative de 2,5 % a été établie pour les analyses de l'égalité salariale avec Logib hors du contexte des marchés publics : <https://www.ebg.admin.ch/fr/adaptations-dans-logib>

**Tableau 2 : salaires annuels bruts standardisés médians à l'ACV, avril 2025**

| Périmètre : personnel régulier et auxiliaire mensualisé, ACV et P10, hors CHUV et HE, emplois-types avec au moins trente femmes et trente hommes et selon le genre (60% et +)<br>Source : PeopleSoft |                   |        |        |                    |         |         |                 |         |         |
|--|-------------------|--------|--------|--------------------|---------|---------|-----------------|---------|---------|
|  | Emplois-types     |        |        |                    |         |         |                 |         |         |
|  | Dits « féminins » |        |        | Dits « masculins » |         |         | Dits « mixtes » |         |         |
|  | Tous              | Femmes | Hommes | Tous               | Femmes  | Hommes  | Tous            | Femmes  | Hommes  |
| <b>Salaire annuel brut standardisé</b>   | 95'948            | 95'694 | 96'136 | 117'644            | 117'924 | 117'349 | 122'938         | 122'860 | 123'924 |
| <b>Classe salariale médiane</b>  | 9                 | 9      | 9      | 10                 | 11      | 10      | 12              | 12      | 12      |
| <b>Echelon médian</b>  | 13                | 13     | 11     | 15                 | 13,5    | 15      | 15              | 15      | 15      |
| <b>Âge médian</b>  | 41,7              | 41,9   | 40,9   | 43,3               | 42,5    | 43,8    | 44,6            | 44,6    | 44,5    |
| <b>Ancienneté médiane</b>  | 7,7               | 7,7    | 7,0    | 10,1               | 9,0     | 10,7    | 9,7             | 10,2    | 9,7     |
| <b>Ecart salarial brut entre femmes et hommes par type de métier</b>   |                   | 0,5%   |        |                    | -0,5%   |         |                 | 0,9%    |         |

|  |       |
|--|-------|
| Ecart salarial brut entre emplois-types "féminin" et "masculins" | 18.4% |
| Ecart salarial brut entre emplois-types "masculins" et "mixtes"  | 4.3%  |

4. *Quelle est la quantification du nombre de femmes et d'hommes par classe de salaires ?*

Le tableau 3 présente la répartition des collaborateur·trice·s dans les classes salariales et illustre la présence importante de femmes dans les fonctions d'agent·e de propreté et d'hygiène (95% de femmes) en niveau 1 à 3, d'agent·e de logistique (70% de femmes) en niveau 1, de l'enseignement (70% de l'effectif) aux niveaux 9 à 12 hors conduite.

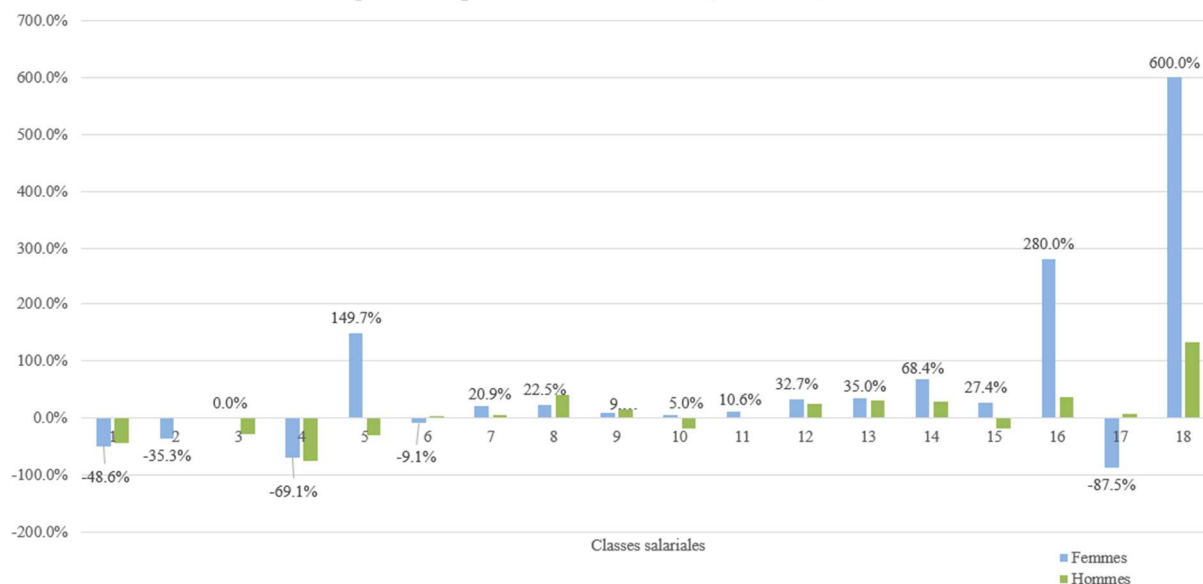
**Tableau 3 : nombre de dossiers dans les classes salariales à l'ACV, avril 2025**

| Périmètre : personnel régulier et auxiliaire mensualisé, ACV et P10, hors CHUV et HE, emplois-types avec au moins trente femmes et trente hommes et selon le genre (60% et +),<br>Source : PeopleSoft |                   |        |
|---|-------------------|--------|
|   | Tous le personnel |        |
| Classe salariale  | Femmes            | Hommes |
| <b>01-04*</b>   | 162               | 46     |
| <b>05</b>   | 1236              | 202    |
| <b>06</b>   | 1083              | 543    |
| <b>07</b>   | 1311              | 709    |
| <b>08</b>   | 962               | 835    |
| <b>09</b>   | 5868              | 1283   |
| <b>10</b>   | 1276              | 868    |
| <b>11</b>   | 2545              | 2167   |
| <b>12</b>   | 2360              | 1903   |
| <b>13</b>   | 1003              | 1189   |
| <b>14</b>   | 133               | 196    |
| <b>15</b>   | 107               | 158    |
| <b>16</b>   | 38                | 52     |
| <b>17-18*</b>   | 10                | 34     |

*\*Les classes sont regroupées afin de respecter la convention de ne publier aucune catégorie statistique de moins de 10 individus afin de garantir la protection des données*

S'agissant de l'évolution du nombre de dossiers par classe salariale depuis 2018, la figure 1 illustre les décisions du Conseil d'Etat prises en 2018 pour deux fonctions : la première concerne la fonction d'assistant-e à l'intégration dont les postes ont été intégrés au personnel régulier en contrat à durée déterminée et colloqués en niveau 5 ; la seconde reflète la décision de créer la voie de la promotion des procureurs du niveau 15 au niveau 16 après 5 ans d'expérience dans la fonction. Ces deux fonctions sont occupées par une part importante de femmes : la première par 96,4%, la seconde par 55%. Début avril 2025, le Conseil d'Etat a également décidé de revaloriser la fonction de Secrétaire général occupé à 42% par des femmes, ce que témoigne l'évolution importante de la proportion de ces dernières en classe 18.

Figure 1 : variation en pourcents du nombre de dossiers par classe salariale entre 2018 et 2025 selon le genre  
Périmètre: personnel régulier et auxiliaire mensualisé, ACV et P10, hors CHUV et HE



5. En cas de différence notable entre ces masses salariales, le Conseil d'Etat peut-il expliquer, selon lui, les raisons de cette différence ?

Les causes des écarts salariaux sont multiples. Comme l'explique le Bureau fédéral de l'égalité<sup>1</sup>, les écarts dépendent globalement de la branche économique, du travail à temps partiel, de la position professionnelle et des stéréotypes. Au sein de l'ACV, les écarts salariaux se creusent à mesure du parcours professionnel : les femmes ont globalement un parcours moins linéaire que celui des hommes en raison d'une part, de la charge familiale entraînant une réduction, voire une interruption de l'activité professionnelle pour les mères ou pour les proches aidantes et, d'autre part, des domaines d'activité investis par les femmes et qui ont un degré de pénibilité important générant l'abandon du métier initial comme dans le domaine des soins infirmiers ou de l'intervention sociale. Or, à l'embauche à l'ACV, les années consacrées dans une activité professionnelle qui n'est pas en lien avec la fonction ne sont pas comptées pour la fixation du salaire initial.

6. Si des écarts significatifs sont confirmés, quelles pistes d'amélioration le Conseil d'Etat envisage-t-il pour rétablir une équité salariale au sein de l'administration cantonale ?

Pour maintenir une égalité salariale au sein de l'ACV, le Conseil d'Etat entend poursuivre son engagement en maintenant les mesures adoptées en 2018 et qui ont porté leurs fruits : depuis son entrée en vigueur, la valorisation des années consacrées à l'éducation des enfants au moment de la FSI a concerné plus de 750 femmes et une quarantaine d'hommes pour un bénéfice salarial annuel en moyenne de 2'900 fr. Les pistes d'amélioration qui pourraient venir compléter l'efficacité de cette dernière seront discutées dans le cadre des négociations à venir avec les syndicats sur le thème de l'égalité. Les réflexions pourraient notamment porter sur les parcours atypiques plutôt féminins, l'encouragement à l'augmentation du taux d'activité, la réalisation d'un audit de la mise en œuvre du système d'évaluation des fonctions pour identifier des mesures permettant si nécessaire de corriger des biais pouvant participer à l'écart salarial inexpliqué.

<sup>1</sup> <https://www.ebg.admin.ch/fr/les-raisons-des-ecarts-salariaux-entre-les-femmes-et-les-hommes>

7. *Concernant les chiffres de l'égalité salariale, le Conseil d'Etat dispose-t-il d'un chiffre plus récent que celui de 2021 concernant l'écart inexpliqué de 2.2 % ou compte-t-il le calculer à nouveau ?*

Non, le Conseil d'Etat ne dispose pas de chiffre plus récent que celui de 2021. Réaliser une analyse de l'égalité salariale pour une administration de la taille de l'ACV avec un volume et une complexité de données à traiter impose de mobiliser des ressources financières et en personnel importantes. Compte tenu du contexte financier actuel, le Conseil d'Etat est d'avis, dans un souci d'efficience, que la troisième analyse pourrait utilement être effectuée au second semestre 2027, ce qui permettrait également de mesurer l'impact de la mise en œuvre de la Stratégie RH 2023-2027, dont l'axe III comporte des mesures favorisant l'égalité et l'inclusion. Le Conseil d'Etat se réjouit de l'évolution positive enregistrée depuis 2014 et réaffirme son engagement en faveur de l'égalité salariale.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 26 novembre 2025.

La présidente :

Le chancelier :

*C. Luisier Brodard*

*M. Staffoni*