



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Instruments d'analyse de la pratique salariale

Dr. Steve Binggeli
Economiste, BFEG

31 octobre 2017
Berne



Partie I: Fondements et chiffres

- Bases juridiques et terminologie
- Niveaux d'analyse de l'égalité salariale
- Salaires moyens et différence salariale

Partie II: Les instruments d'analyse de la pratique salariale

- Exigences pour le développement d'instruments standardisés
- L'instrument Logib
- Perspective: l'instrument Argib pour les PME



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Partie I: Fondements et chiffres



Bases légales fondamentales

- **Constitution fédérale (art. 8, al. 3)**

L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un **salaire égal pour un travail de valeur égale**.

- **Loi sur l'égalité (art. 3, al. 1 et 2)**

¹Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, **soit directement, soit indirectement**, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

²L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la **rémunération**, à la formation et au perfectionnement professionnel, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.



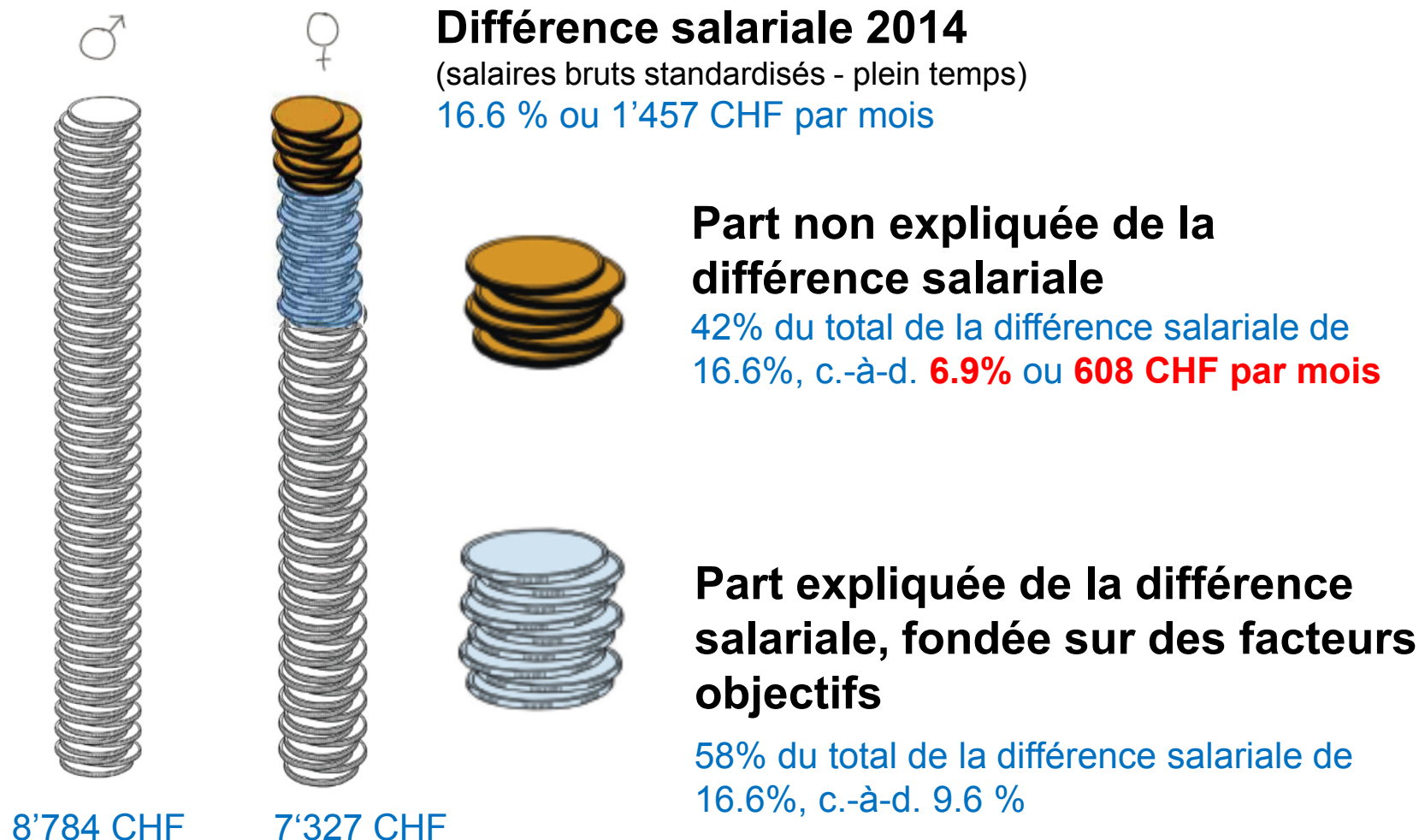
Bases légales fondamentales

- **Loi fédérale sur les marchés publics (art. 8, al. 1, let. c)**
[L'adjudicateur] n'adjuge le marché qu'à un soumissionnaire garantissant à ses salarié-e-s l'égalité de traitement entre femmes et hommes, **sur le plan salarial**, pour les prestations fournies en Suisse.
- **Ordonnance sur les marchés publics (art. 6, al. 4)**
L'adjudicateur peut effectuer ou faire effectuer des **contrôles** en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes. Il peut notamment confier cette tâche aux **bureaux fédéral, cantonaux ou communaux de l'égalité**.

Les niveaux d'analyse de l'égalité salariale

	National	Entreprise	Individuel
Autorité	OFS	BFEG	Tribunaux
Principale base légale	Ordonnance du 30 juin 1993 concernant l'exécution des relevés statistique fédéraux	Loi fédérale du 16 décembre 1994 sur les marchés publics	Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes
Univers	Large échantillonnage représentatif	Une entreprise	Une personne ou un groupe particulier
Outil	Enquête suisse sur la structure des salaires ESS	Logib	Expertise scientifique spécifique
Méthode	Analyse statistique	Analyse statistique	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation du travail • Analyse statistique
Variables	Variables standards, objectives	Variables standards, objectives, non discriminatoires	Variables spécifiques, objectives, non discriminatoires
Type de preuve	Valeur statistique (sans portée juridique)	Preuve prépondérante	Preuve stricte
Seuil de tolérance	Pas pertinent	5%	0%
Conséquence pour l'entreprise	Benchmark	Décision administrative	Jugement

Les inégalités salariales au niveau national



Source: OFS Enquête suisse sur la structure des salaires 2014, BASS 2016.

Les inégalités salariales au niveau national

<i>Différence salariale entre les sexes en 2014 (%)</i>				
	Différence salariale moyenne	Part expliquée	Part non expliquée	Part non expliquée basée sur la moyenne
Total	18.1	58	42	7.4
Secteur privé	19.5	61	39	7.5
Secteur public	16.6	58	42	6.9

Source: OFS Enquête suisse sur la structure des salaires 2014, BASS 2016.



Partie II: Instruments d'analyse de la pratique salariale



Exigences pour le développement d'instruments standardisés

1. Fiabilité des résultats

- Choix des variables explicatives basé sur la théorie et fondé sur des critères scientifiques – lien logique avec le phénomène «salaire»

2. Sécurité juridique

- Application d'une méthode d'analyse acceptée par les tribunaux pour les questions d'égalité salariale
- Objectivité et caractère non-discriminatoire de toutes les variables sélectionnées
- Contrôle officiel: égalité de traitement et proportionnalité

3. Simplicité, effort minimal

- Réduction de la complexité grâce à une modélisation
- Utilisation d'informations existantes



Logib – Instrument de contrôle et d’auto-contrôle de l’égalité salariale

- Depuis 2006, la Confédération met l’**instrument Logib** à disposition des employeurs pour un **autocontrôle** anonyme et gratuit de leur **pratique salariale**:
www.logib.ch
 - Logib permet une **application simple** de l’analyse de régression.
 - Logib est un instrument basé sur Excel qui **n’exige pas de logiciel spécifique**.
 - Une **connaissance approfondie en informatique et statistique** n’est **pas nécessaire**. Une helpline gratuite offre son soutien.
 - Logib est adapté aux entreprises ou unités administratives (offices) ayant 50 employé-e-s au moins dont au moins 10 femmes resp. 10 hommes.
 - En Suisse, Logib peut être utilisé dans plus de 9’500 entreprises avec env. 2.7 Mio. de personnes salariées.
 - Le **modèle statistique** sur lequel Logib s’appuie (facteurs explicatifs, opérationnalisation et méthode de régression OLS) a été analysé en profondeur en 2015 dans le cadre d’une étude scientifique (Felfe et al.) qui a confirmé qu’il était adapté.



L'analyse de régression

- L'instrument Logib est méthodologiquement basé sur l'analyse de régression. En Suisse, l'analyse de régression est acceptée par les tribunaux pour traiter les cas liés à l'égalité salariale.
 - Cette méthode permet de savoir quelle est la relation entre le salaire (= la variable à expliquer) et les variables explicatives (par ex. le sexe, l'expérience professionnelle, la position professionnelle).
 - Pour l'entité analysée, il en résultera la différence salariale entre femmes et hommes en pourcent, toutes choses restant égales par ailleurs (ceteris paribus).

L'analyse de régression

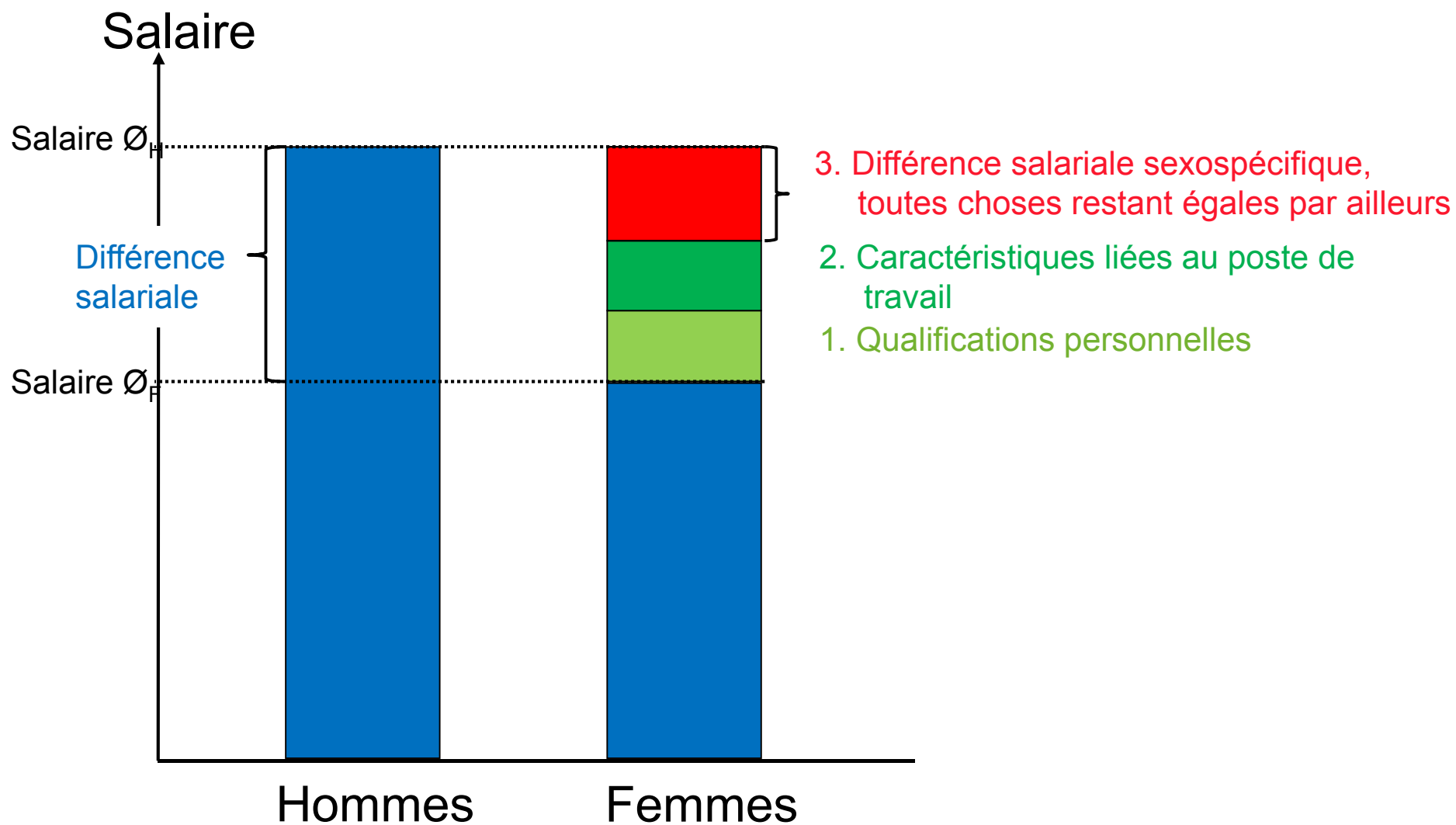
- À l'aide de **l'analyse de régression**, le salaire (en tant que variable dépendante) est expliqué par des facteurs ayant un effet sur le salaire (variables indépendantes).

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 * FORM_i + \beta_2 * EXP_i + \beta_3 * EXP_i^2 + \beta_4 * ANC_i + \beta_5 * COM_i + \beta_6 * PP_i + \beta_7 * SEXE_i$$

Salaire (variable dépendante, à expliquer)

Variables indépendantes, explicatives:
des caractéristiques objectives
et non-discriminatoires

Effet du sexe sur le
salaire



Variables: Objectives et non discriminatoires

Variables dans le modèle d'analyse standard de la Confédération (Logib)

- ✓ Années de formation
- ✓ Niveau de qualifications requises/de compétences
- ✓ Expérience professionnelle potent.
- ✓ Position professionnelle
- ✓ Années de service
- ✓ Sexe

Variables non-comprises dans Logib – deux exemples:

- **Performance individuelle:**
 - Mesure incontestablement objective et non-discriminatoire presque impossible
 - Pas de raison de croire que dû à leur sexe les femmes et les hommes se distinguent systématiquement quant à leur performance (≠ individu)
- **Compétences linguistiques:**
 - Charge administrative supplémentaire (normalement l'information n'est pas collectée)
 - N'entrent pas dans le calcul des salaires dans toutes les fonctions, branches, professions



Les données requises pour l'analyse Logib

Numéro courant (Numéro personnel, ID, AVS)	Âge (âge, date ou année de naissance)	Sexe	Années de service (nombre d'années de service, date ou année d'entrée en service)	Formation	Funktion (profession exercée)	Niveau de compétences au sein de l'entreprise (importé ou entré manuellement)	Position professionnelle	Employé-e-s rémunéré-e-s au mois : taux d'activité en %	Employé-e-s rémunéré-e-s à l'heure : heures payées pour le mois de référence	Salaire brut	Indemnités (travail du dimanche ou de nuit, ainsi que d'autres primes de pénibilité, 1/12 du montant annuel)	13ème salaire (1/12 du salaire brut)	Palements spéciaux (1/12 du montant annuel)	Durée hebdomadaire normale de travail	Durée annuelle de travail prévue pour l'année de référence	Population	Remarques
1	1961	1	26	3	Fachspezialist/in B	2	3	100.00	0.00	10'527	0	877	0	41.5			
2	1961	1	26	3	Fachspezialist/in B	2	3	100.00	0.00	10'527	0	877	0	41.5			
3	1958	2	16	2	Fachspezialist/in B	2	3	90.00	0.00	9'474	0	790	0	41.5			
4	1958	2	16	2	Fachspezialist/in B	2	3	90.00	0.00	9'474	0	790	0	41.5			
5	1962	2	10	2	Fachspezialist/in B	2	3	90.00	0.00	9'362	0	780	0	41.5			
6	1962	2	10	2	Fachspezialist/in B	2	3	90.00	0.00	9'362	0	780	0	41.5			
7	1975	2	12	1	Projektmitarbeiter/in	2	4	70.00	0.00	6'994	0	583	0	41.5			
8	1964	1	17	2	Leiter/in Bereich	1	2	105.00	0.00	14'190	0	1'183	0	41.5			
9	1964	1	15	3	Ökonom/in												
10	1964	1	15	3	Ökonom/in												
11	1964	1	15	3	Ökonom/in												
12	1955	2	16	3	Leiter/in Personal + Sprac												
13	1961	2	14	6	Personalbereichsleiter/in/B												
14	1980	1	6	6	Registrator/in												
15	1967	2	11	1	Leiter/in Bereich												
16	1972	2	13	1	Jurist/in												
17	1953	2	33	8	Registrator/in	4	5	100.00	0.00	6'936	0	576	0	41.5			
18	1965	1	20	2	Leiter/in Bereich	1	2	100.00	0.00	11'754	0	980	0	41.5			

Les données requises sont en grande partie aussi demandées par l'ESS (standard Swissdec) et devraient donc normalement figurer dans les systèmes de comptabilité salariale.

Le modèle de régression utilisé dans Logib

➤ Régression standard

Basée sur les caractéristiques liées aux qualifications personnelles et celles se rapportant au poste de travail resp. à la fonction

⇒ Vérification de la discrimination salariale systématique

⇒ Condition de participation aux marchés publics de la Confédération et pour l'analyse au niveau des offices

➤ Régression basée uniquement sur les caractéristiques liées aux qualifications personnelles (régression qp)

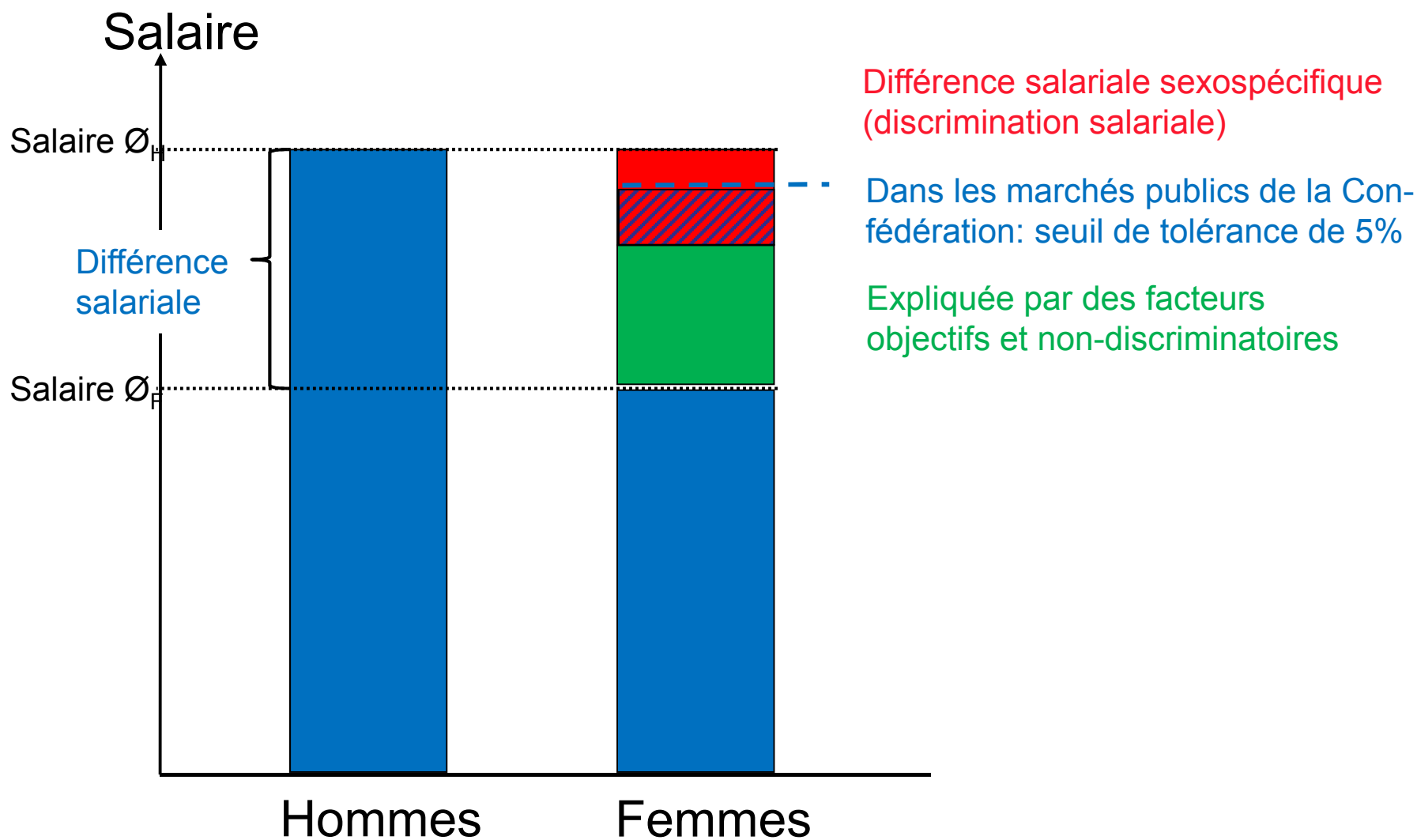
⇒ Donne des indices supplémentaires concernant une potentielle discrimination à l'emploi («profil des compétences»)

Principaux résultats obtenus avec Logib

	Régression basée uniquement sur les caractéristiques liées aux qualifications personnelles	Régression standard
	Sont prises en considération Caractéristiques personnelles - Années de formation - Années (potentielles) de vie active - Années de service	Sont prises en considération des caractéristiques personnelles - années de formation - années (potentielles) de vie active - années de service des caractéristiques liées au poste - niveau de compétences - position professionnelle
A conditions par ailleurs égales, les femmes gagnent	26.0% de moins	9.0% de moins
L'égalité salariale au sens strict entre femmes et hommes		n'est pas respectée
Le seuil de tolérance de 5%, appliqué dans le cadre des marchés publics		n'est pas respecté
R2	0.596	0.912
Interprétation de R2	La variabilité des salaires est expliquée à 60% par le modèle	La variabilité des salaires est expliquée à 91% par le modèle

Le seuil de tolérance

- Lors des **contrôles dans les marchés publics de la Confédération**, le modèle d'analyse standard s'applique avec un seuil de tolérance de 5%.
- Ce seuil de tolérance de 5% a aussi été retenu dans le cadre de l'analyse de l'égalité salariale soutenue par les partenaires sociaux (ELEP).
- Le seuil de tolérance a été introduit pour couvrir la part de la différence salariale qui pourrait être expliquée par d'autres facteurs explicatifs, objectifs, non discriminatoires et spécifiques à l'entreprise contrôlée et qui n'auraient pas été pris en compte dans le modèle d'analyse standard.





La discrimination systématique

- L'analyse de régression de Logib met en évidence une **discrimination systématique** au niveau de la pratique salariale. Il s'agit d'une discrimination salariale entre l'ensemble des femmes et l'ensemble des hommes d'une organisation significative sur le plan statistique
- La **discrimination individuelle** fait référence à une discrimination salariale concernant au moins deux personnes de sexe opposé occupant
 - la même fonction,
 - des fonctions de valeur égale



Une absence de discrimination systématique n'exclut pas une ou des discrimination(s) au niveau individuel ou groupal !

Perspective: L'instrument Argib

- En Suisse, Les entreprises de moins de 50 employé-e-s représentent plus de 98% des entreprises et génèrent plus de 47% des emplois du pays. Elles ne disposent pas encore d'un instrument leur permettant de vérifier leur pratique salariale sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes.
- Le BFEG travaille depuis 2010 au développement d'un instrument de contrôle de l'égalité salariale pour les PME (Argib).
- Les expériences acquises dans plusieurs phases pilotes et enquêtes auprès des entreprises montrent que les PME sont ouvertes à la thématique et à l'instrument.
- Argib pourra vraisemblablement être mis à disposition des PME et administrations intéressées en 2018.



L'évaluation du travail

- L'instrument Argib se fonde méthodologiquement sur l'évaluation scientifique du travail.
- En Suisse, la méthode de l'évaluation scientifique du travail est acceptée par les tribunaux pour les questions de l'égalité salariale.
- Les caractéristiques prises en compte sont attribuées aux quatre facteurs «intellectuel», «lié à la responsabilité», «psychique et social» et «physique».
- Seront mis en évidence les individus qui touchent, de manière inattendue, un salaire plus bas qu'une personne de référence de l'autre sexe.

Informations complémentaires

- **Logib Helpline**
T 0800 55 99 00
logib@ebg.admin.ch
- **Workshops** Logib sur une journée avec les expert-e-s du BFEG:
Les prochaines dates et plus d'informations sur www.logib.ch
- **Instructions** Logib sur internet: <http://www.logib-étape-par-étape.ch/>
- **Expert-e-s égalité salariale**: conseils et assistance
<http://www.plateforme-égalité-salariale.ch>
> *Informations pour les employeurs* > *Analyse de l'égalité salariale par des tiers*
- **ELEP** Engagement Egalité salariale: vérification de l'égalité salariale dans le cadre du partenariat social www.elep.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Merci de votre attention !

Nous restons à votre disposition pour toute question :
steve.binggeli@ebg.admin.ch, tél 058 465 13 34