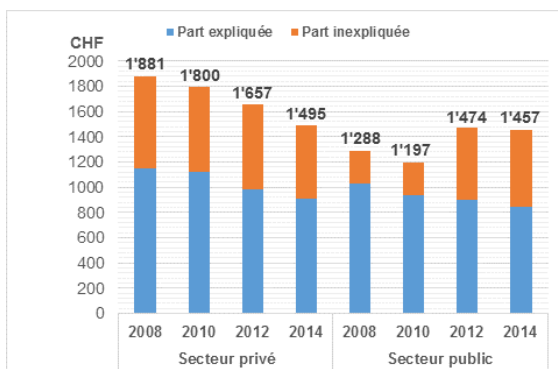




FICHE D'INFORMATION

Analyses de l'égalité salariale dans l'administration publique

Des écarts de salaires existent entre les femmes et les hommes, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Des analyses régulières des pratiques salariales aident à identifier une possible discrimination salariale et à la corriger. Logib est un instrument d'autocontrôle simple et disponible gratuitement.



Écart de salaire moyen du salaire brut mensuel avec part expliquée et non expliquée en francs suisses (salaires standardisés sur un plein temps). Dans le privé comme dans le public, les femmes gagnent moins. Source: BASS (2016), Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung BFS.

Les pouvoirs publics s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité salariale, comme le montre le lancement à l'automne 2016, par la Confédération, différents cantons et différentes communes, d'une Charte pour l'égalité salariale. Il existe toutefois dans le secteur public un écart de salaires moyen de 16,6% entre femmes et hommes, soit 1457 francs par mois (données 2014). Cette différence s'explique à 58% par des facteurs objectifs tels que la position professionnelle, l'ancienneté ou le niveau de formation. Il subsiste toutefois un écart inexpliqué de 42% au détriment des femmes, qui correspond à une perte de salaire mensuelle de 608 francs.

Des efforts supplémentaires importants sont donc nécessaires afin de mettre en œuvre le principe constitutionnel d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les analyses de l'égalité salariale constituent un moyen d'y parvenir. Elles créent de la transparence et mettent en évidence un éventuel besoin d'adaptation des pratiques salariales.

Plus de transparence, d'équité et de sécurité

De nombreuses administrations publiques disposent de systèmes de salaires modernes, avec des classes salariales bien définies. Ces systèmes offrent un cadre favorable à des rémunérations équitables mais ne peuvent garantir une mise en œuvre dénuée de toute discrimination. En effet, chaque système de salaires possède des lacunes pouvant conduire dans la pratique à des distorsions entre femmes et hommes, et donc à des discriminations salariales. Celles-ci nuisent à l'image et peuvent également avoir un impact financier si, suite à une plainte, des salaires de collaboratrices doivent être versés avec un effet rétroactif de cinq ans. Un contrôle interne régulier des pratiques salariales permet de minimiser efficacement le risque de discriminations salariales non détectées.

Principales bases légales de l'égalité salariale

[Constitution fédérale Cst. \(1981\), art. 8, al. 3](#)

⇒ *L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.*

[Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes LEq \(1995\), art. 3, al. 1 et 2](#)

⇒ *Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement.*



Grâce à l'instrument d'autocontrôle Logib, développé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, les administrations publiques peuvent déterminer si elles versent un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Analyses avec les partenaires sociaux

Avec «l'Engagement Egalité salariale ELEP», les partenaires sociaux (UPS, USS, Travail.Suisse) et la Confédération soutiennent la voie du partenariat pour la mise en œuvre de l'égalité salariale garantie par la Constitution. Dans le cadre de cette analyse avec les partenaires sociaux, les entreprises vérifient avec des représentants du personnel si leurs salaires répondent aux principes de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Les discriminations salariales éventuellement constatées sont supprimées. Plus de 50 administrations et entreprises ont déjà contrôlé leurs pratiques salariales dans le cadre de cette collaboration avec les partenaires sociaux.

Contact

Oliver Schröter, économiste BFEG

+41 58 465 84 70

oliver.schroeter@ebg.admin.ch

www.ebg.admin.ch

Arrêt du Tribunal fédéral au profit des professions de santé zurichoises (2007)

En 2001, six organisations professionnelles du secteur de la santé de la ville de Zurich avaient exigé des rétrocessions en raison de salaires discriminatoires. Elles comparaient leur travail avec celui de policiers qui étaient classés deux classes de salaires au-dessus, et obtenaient par ailleurs des compléments différentiels (pour porter leurs salaires aux niveaux de ceux de la police cantonale). La ville a rejeté leur demande, mais l'instance supérieure a donné partiellement raison aux requérantes. Et le Tribunal fédéral, saisi par les deux parties, a constaté que la ville de Zurich avait, à tort, moins bien rémunéré les soignantes que les policiers avant 2002. En revanche, il a considéré les compléments différentiels comme non discriminatoires. L'arrêt a entraîné des rétrocessions de salaires d'environ 20 millions de francs (arrêts 2A.94/2007, 2A.96/2007 et 2A.98/2007).

Les avantages de Logib

La méthode utilisée par Logib a été admise par le Tribunal fédéral et reconnue au niveau international comme une bonne pratique. L'instrument d'autocontrôle basé sur Excel est développé continuellement. Il est simple d'utilisation et s'adresse aux administrations d'au moins 50 employé-e-s. L'instrument peut être téléchargé gratuitement à l'adresse www.logib.ch.

Logib est

- simple
- gratuit
- confidentiel
- éprouvé et validé
- reconnu au niveau international
- disponible à tout moment

Soutien du BFEG

Le BFEG propose régulièrement des workshops consistant non seulement à examiner le cadre juridique et les bases méthodologiques, mais également à aborder très concrètement, au moyen d'études de cas, le traitement des données et l'interprétation des résultats.

Un guide ainsi qu'un tutoriel vidéo pour l'utilisation de Logib sont disponibles à l'adresse:

www.logib-etape-par-etape.ch

La Helpline Logib du BFEG vous conseille avec compétence et gratuitement par téléphone:
0800 55 99 00

logib@ebg.admin.ch

Autres documents et informations concernant l'égalité salariale, disponibles sur notre [Plateforme Egalité salariale](#).

Liens directs

[Outil d'autocontrôle Logib](#)

[Workshop Logib](#)

[Engagement Egalité salariale ELEP](#)

[Suivi de l'égalité salariale dans le secteur public](#)