



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

# **Examen critique des méthodes statistiques de la Confédération appliquées à l'égalité salariale entre femmes et hommes**

Rapport du Conseil fédéral en réponse au  
postulat 14.3388 Noser du 2 juin 2014

du 18 novembre 2015

## Sommaire

<b>0</b>	<b>Synthèse .....</b>	<b>3</b>
0.1	Objet et buts de l'étude .....	3
0.2	Résultats de l'étude et recommandations.....	3
<b>1</b>	<b>Situation de départ .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Etude des analyses statistiques de la Confédération portant sur l'égalité salariale entre femmes et hommes : objet et buts.....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Vue d'ensemble des niveaux d'analyse des disparités salariales ou de la discrimination salariale.....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Niveau national : modèle d'analyse de la statistique nationale.....</b>	<b>7</b>
4.1	Introduction .....	7
4.2	Résultats de l'étude .....	8
4.2.1	Méthode statistique .....	8
4.2.2	Variables expliquant les disparités salariales entre femmes et hommes.....	9
4.3.	Recommandations de l'étude concernant le modèle d'analyse de la statistique nationale .....	11
<b>5</b>	<b>Niveau des entreprises : modèle d'analyse standard de la Confédération .....</b>	<b>11</b>
5.1	Introduction .....	11
5.2	Résultats de l'étude .....	12
5.2.1	Méthode statistique .....	12
5.2.2.	Variables justifiant les disparités salariales entre femmes et hommes.....	13
5.2.3.	Seuil de tolérance.....	15
5.3.	Recommandations concernant le modèle d'analyse standard de la .....	15
	Confédération (niveau des entreprises).....	15
5.4.	Position des entreprises et des spécialistes des questions salariales (AIR).....	16
<b>6</b>	<b>Conclusions du Conseil fédéral .....</b>	<b>17</b>
6.1	Niveau national : modèle d'analyse de la statistique nationale .....	17
6.2	Niveau des entreprises : modèle d'analyse standard de la Confédération .....	18

## 0 Synthèse

### 0.1 Objet et buts de l'étude

Le mandat de la présente étude a été donné suite à l'adoption du postulat 14.3388 Noser, qui charge le Conseil fédéral d'examiner de manière critique l'analyse des discriminations salariales établie par le BFEG.

Les questions ayant trait à la discrimination salariale concernent à la fois les analyses pratiquées par la statistique nationale (enquête suisse sur la structure des salaires, ESS), qui met en évidence le niveau et la structure des salaires dans l'ensemble de l'économie, et les analyses pratiquées dans les entreprises (modèle d'analyse standard). Etant donné leurs points communs, l'étude a porté sur ces deux modèles d'analyse.

L'étude a pour but de vérifier si ces deux modèles d'analyse sont adaptés, du point de vue scientifique et compte tenu du travail administratif qu'ils représentent pour les entreprises et l'administration, pour expliquer les disparités salariales au niveau national et identifier la discrimination salariale au niveau des entreprises. Pour chaque modèle, on a étudié la méthode statistique employée, les variables choisies pour expliquer ou justifier des disparités salariales entre femmes et hommes et aussi, dans le cas du modèle d'analyse standard de la Confédération, le seuil de tolérance appliqué.

### 0.2 Résultats de l'étude et recommandations

*Niveau national : modèle d'analyse de la statistique nationale (approche explicative)*

- La **méthode statistique** employée jusqu'ici (analyse de régression selon la méthode des moindres carrés ordinaires MCO combinée à l'analyse de décomposition Oaxaca-Blinder) est reconnue scientifiquement. Elle met bien en évidence la contribution des différentes variables à l'explication des disparités salariales et ses résultats sont faciles à interpréter. En revanche, les résultats peuvent être influencés par les très hauts ou les très bas salaires (analyse basée sur la moyenne). De plus, cette méthode ne permet pas de vérifier si la répartition des femmes et des hommes dans les diverses valeurs des variables explicatives est suffisamment égale, ce qui peut dans certaines configurations entraîner des distorsions dans les résultats.
- Avec la méthode de la régression quantile, qui repose sur la médiane, les très hauts et les très bas salaires ont en conséquence une influence moindre. En revanche, cette méthode ne prend pas en compte si la répartition des femmes et des hommes dans les diverses valeurs des variables explicatives est suffisamment égale. De plus, la mise en œuvre de cette méthode est complexe sur le plan technique.
- La méthode de la régression doublement robuste (« doubly robust regression »), qui met l'accent sur la comparaison entre femmes et hommes de même profil, permettrait de mieux tenir compte d'une répartition suffisamment égale des femmes et des hommes dans les différentes valeurs des variables explicatives, mais elle travaille avec la moyenne.
- En conséquence, il faudrait que la statistique nationale soit effectuée à la fois sur la base de la moyenne, de la médiane et d'autres quantiles. Elle pourrait aussi recourir à la régression doublement robuste en plus de la méthode actuelle.
- Les **variables** utilisées pour expliquer les écarts salariaux sont reconnues scientifiquement, appropriées et doivent être conservées.
- Trois des variables supplémentaires proposées dans le postulat, à savoir les formations continues suivies, les connaissances linguistiques et l'expérience en matière de

direction, ne conviennent pas pour le modèle de la statistique nationale. Leur teneur explicative supplémentaire doit être qualifiée de faible et il n'est pas possible de garantir une collecte fiable des informations nécessaires. En ce qui concerne le taux d'occupation durant la carrière (expérience professionnelle effective), les modèles de temps de travail ainsi que la pénibilité physique ou psychique, il convient d'étudier quels moyens rationnels pourraient être mis en œuvre pour collecter les informations afférentes.

- Enfin, il importe de développer, pour la statistique nationale, un modèle d'analyse avec des variables présentant un potentiel discriminatoire et un modèle d'analyse sans de telles variables.

*Niveau des entreprises : modèle d'analyse standard de la Confédération (approche justificative)*

- La **méthode statistique** employée jusqu'ici (analyse de régression selon la méthode des MCO, fondée sur la moyenne, et utilisant une variable muette pour le sexe) est reconnue scientifiquement. Ses avantages et ses inconvénients ont été exposés ci-dessus. Les deux autres méthodes alternatives examinées (régression quantile et régression doublement robuste) présentent toutefois l'inconvénient supplémentaire d'imposer aux entreprises une importante charge de travail technique. En conséquence, la méthode statistique employée jusqu'ici doit être conservée pour des raisons scientifiques et pratiques.
- Les **variables** utilisées pour justifier les différences de salaire sont adéquates et doivent être conservées.
- En revanche, quatre des variables supplémentaires proposées dans le postulat, à savoir le taux d'occupation durant la carrière (expérience professionnelle effective), les formations continues suivies, les connaissances linguistiques et l'expérience en matière de direction, ne sont pas adaptées au modèle d'analyse standard. Elles présentent soit un potentiel discriminatoire soit une charge de collecte des données trop lourde pour les entreprises. Par contre, les variables « modèles de temps de travail » et « pénibilité physique ou psychique » pourraient être appliquées sans discrimination, sous condition d'une évaluation des professions qui soit objective et neutre du point de vue du genre. Il convient au préalable de tester leur valeur explicative.
- Le **seuil de tolérance** en vigueur de 5% a fait ses preuves dans la pratique. Il faudrait toutefois envisager de l'abaisser si des variables supplémentaires venaient à être intégrées dans le modèle.
- Dans le cadre d'un sondage représentatif, la majorité des entreprises s'est prononcée en faveur du maintien du modèle d'analyse standard de la Confédération dans sa forme actuelle, c'est-à-dire avec un nombre limité de variables et un seuil de tolérance de 5%.

## 1 Situation de départ

Le postulat « Egalité salariale. Améliorer la pertinence des statistiques » du 2 juin 2014 (14.3388) charge le Conseil fédéral d'examiner de manière critique l'analyse des discriminations salariales établie par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et d'élaborer un rapport sur la question. Il s'agit de présenter la méthodologie appliquée jusqu'ici et la manière dont elle pourrait être actualisée en se fondant sur les connaissances

scientifiques récentes et en prenant en compte des variables supplémentaires pour les différences de salaire (tels que l'expérience professionnelle, l'expérience en matière de direction, les formations continues suivies, les connaissances linguistiques et le taux d'occupation durant la carrière). Le postulat demande en outre que le rapport examine s'il est approprié de recourir à la moyenne comme indicateur des différences de salaire. Dans son avis du 20 août 2014, le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat. Il fait néanmoins observer que la méthode d'analyse utilisée ainsi que les variables prises en compte correspondent à l'état actuel des connaissances scientifiques et qu'elles assurent la qualité et l'objectivité des mesures statistiques de la discrimination salariale. Toutefois, le Conseil fédéral propose de donner suite au postulat afin de garantir la transparence et le consensus sur la méthode utilisée. Le postulat a été adopté le 26 septembre 2014 par le Conseil national.

Suite à un appel d'offres public, le BFEG a confié le mandat d'établir une expertise indépendante conjointement au *Schweizer Institut für Empirische Wirtschaftsforschung* de l'Université de Saint-Gall et au Bureau INFRAS<sup>1</sup>. Ces deux instituts ont remis leur étude des analyses statistiques de la Confédération portant sur l'égalité salariale entre femmes et hommes le 29 septembre 2015. Leurs travaux ont bénéficié de l'accompagnement d'un groupe interdépartemental réunissant des représentantes et des représentants du BFEG, de l'Office fédéral de la justice (OFJ), de l'Office fédéral de la statistique (OFS), du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et du secteur Recherche et évaluation de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS).

Pour répondre aux questions soulevées dans le postulat, l'étude a recouru à une revue de la littérature scientifique sur le sujet ainsi qu'à des analyses empiriques. Des entreprises ont en outre été interrogées au sujet du modèle d'analyse standard de la Confédération dans le cadre de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) portant sur les futures mesures visant à réaliser l'égalité salariale (révision de la loi sur l'égalité). Sur les 2712 entreprises contactées à cette occasion, 1305 ont répondu. Des entretiens approfondis ont été réalisés avec 50 entreprises et 26 spécialistes des questions salariales.

## **2 Etude des analyses statistiques de la Confédération portant sur l'égalité salariale entre femmes et hommes : objet et buts**

Les questions ayant trait à la discrimination salariale concernent à la fois les analyses pratiquées pour le modèle de la statistique nationale (enquête suisse sur la structure des salaires, ESS), qui met en évidence le niveau et la structure des salaires dans l'ensemble de l'économie, et les analyses pratiquées dans les entreprises (modèle d'analyse standard).

Etant donné leurs points communs, l'étude a porté sur ces deux modèles d'analyse :

- Le modèle d'analyse de la statistique nationale (une évaluation de l'ESS sur l'égalité salariale) sert à décrire et à expliquer les inégalités de salaire entre femmes et hommes dans les différents secteurs d'activité, sans entrer dans le détail des entreprises.
- Le modèle d'analyse standard de la Confédération est utilisé pour mettre en évidence les discriminations salariales systématiques entre femmes et hommes à l'intérieur des entreprises. Il est mis en œuvre dans l'instrument Logib et utilisé pour contrôler le respect de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics de la Confédération<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Figurent comme auteur-e-s de l'étude la Prof. Dr. Christina Felde (Université de Saint-Gall), Judith Trageser (INFRAS) et le Dr. Rolf Iten (INFRAS).

<sup>2</sup> Le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes conditionne la participation aux procédures des marchés publics de la Confédération (art. 8, al. 1, let. c, de la loi fédérale sur les marchés publics [LMP] ; RS 172.056.1).

L'étude a pour but de vérifier si ces deux modèles d'analyse sont adaptés, du point de vue scientifique et compte tenu du travail administratif qu'ils représentent pour les entreprises et l'administration, pour expliquer les disparités salariales au niveau national et identifier la discrimination salariale au niveau des entreprises. Pour chaque modèle, l'étude a porté sur la méthode statistique employée, sur les variables choisies pour expliquer ou justifier les différences de salaire liées au sexe et aussi, dans le cas du modèle d'analyse standard de la Confédération, sur le seuil de tolérance appliqué dans les marchés publics.

### 3 Vue d'ensemble des niveaux d'analyse des disparités salariales ou de la discrimination salariale

Le tableau ci-dessous présente les différents niveaux auxquels les disparités ou les discriminations salariales entre femmes et hommes sont contrôlées et mesurées, en précisant les aspects essentiels qui les distinguent.

<b>Analyse</b>	<b>Niveau individuel</b> (procédure judiciaire)	<b>Niveau de l'entreprise</b> (contrôle des salaires dans les marchés publics)	<b>Niveau national</b> (ESS, évaluation de l'égalité salariale)
<b>Bases légales</b>	Loi sur l'égalité (Cst., LEg)	Loi fédérale sur les marchés publics (LMP)	Ordonnance concernant l'exécution des relevés statistiques fédéraux
<b>Autorité compétente</b>	Tribunaux	BFEG	OFS
<b>Groupe de référence</b>	Personnes individuelles ou groupe de personnes dans une entreprise	Totalité du personnel de l'entreprise	1,7 million de travailleurs dans 35 000 entreprises environ (tous secteurs d'activité confondus)
<b>Méthode(s) utilisée(s)</b>	Evaluation du travail ou analyse de régression statistique	Analyse de régression statistique	Analyse de régression statistique
<b>Variables considérées</b>	Toutes les variables objectives et non discriminatoires pertinentes dans le cas d'espèce	Nombre limité de variables standardisées, objectives et non discriminatoires se rapportant à l'ensemble de l'entreprise	Nombre étendu de variables standardisées, objectives se rapportant à l'ensemble de l'économie suisse
<b>Seuil de tolérance</b>	Néant	5% et écart statistiquement significatif	Néant
<b>Conséquences juridiques pour l'entreprise</b>	Obligation de payer la part discriminatoire de la différence de salaire entre la personne plaignante et la ou les personnes de référence Rétroactivité : 5 ans	Plusieurs sanctions possibles : peine conventionnelle ; exclusion de la procédure des marchés publics ; révo-	Néant

---

cation de de l'adjudication ; résiliation du contrat.

---

On peut déduire du tableau synoptique ci-dessus que les modèles d'analyse ont des objectifs primaires différents, qui sont exposés ci-dessous.

L'évaluation de l'égalité salariale réalisée dans le cadre de l'ESS au moyen du modèle d'analyse de la statistique nationale a pour but de comprendre les disparités salariales constatées lors de l'enquête. Il s'agit donc d'une *approche explicative*. C'est la raison pour laquelle le modèle d'analyse de la statistique nationale tient compte du maximum de variables pertinentes et susceptibles d'expliquer les disparités salariales entre femmes et hommes. La question de la discrimination salariale au sens juridique joue ainsi un rôle moins important que dans le modèle d'analyse standard de la Confédération. Toutefois, dans la mesure où la statistique nationale a pour but de fournir les fondements statistiques de l'action politique, il est judicieux de prendre en compte le potentiel discriminatoire des variables considérées. Dans cette perspective, les auteur-e-s de l'étude recommandent de développer un modèle complet et un modèle non discriminatoire pour le modèle d'analyse de la statistique nationale (cf. ch. 4.3 infra).

Les contrôles des salaires réalisés avec le modèle d'analyse standard de la Confédération dans les marchés publics (comme les procédures judiciaires individuelles fondées sur la LEg) ont pour but de vérifier le respect des prescriptions légales en matière d'égalité salariale afin de mettre au jour les discriminations salariales systématiques pouvant avoir lieu dans une entreprise et d'intervenir pour les corriger si nécessaire. Il s'agit donc d'une *approche justificative* qui se fonde sur les prescriptions légales. Selon celles-ci, les inégalités de salaire sont justifiées uniquement si elles reposent sur des motifs objectifs et non discriminatoires. C'est pourquoi le modèle standard de la Confédération ne peut inclure que des variables exemptes de potentiel discriminatoire du point de vue du genre. De plus, ce modèle applique un seuil de tolérance de 5%.

## 4 Niveau national : modèle d'analyse de la statistique nationale

### 4.1 Introduction

L'OFS réalise tous les deux ans une analyse des données de l'ESS pour décrire les disparités salariales entre femmes et hommes ainsi que leurs causes au niveau macro-économique en Suisse<sup>3</sup>. Les disparités salariales entre femmes et hommes sont déterminées au moyen d'une méthode statistique appelée analyse de régression, laquelle permet d'isoler l'influence de certaines variables (p. ex. la position professionnelle) sur les salaires des hommes et des femmes. Il est ainsi possible de détailler la partie de l'écart salarial entre femmes et hommes qui peut être expliquée par des facteurs objectifs (p. ex. la position professionnelle ou la formation) et la partie qui ne peut pas être expliquée par des facteurs objectifs. Le modèle d'analyse de la statistique nationale repose donc sur une *approche explicative* (cf. chap. 3 supra). L'analyse des disparités salariales entre femmes et hommes qui en découle fournit des fondements statistiques pour le débat sur l'égalité des salaires en Suisse.

---

<sup>3</sup> A l'exception de l'agriculture. Des informations sont collectées auprès de 1,7 million de travailleuses et travailleurs dans 35 000 entreprises environ. Cela correspond à 40% du nombre total en Suisse.

## **4.2 Résultats de l'étude**

### **4.2.1 Méthode statistique**

#### **4.2.1.1 Appréciation de la méthode employée jusqu'ici**

La statistique nationale de l'OFS repose sur une analyse de régression (méthode MCO). Cette méthode, basée sur la moyenne, permet d'établir le rapport entre une variable à expliquer (p. ex. le salaire) et plusieurs variables explicatives (p. ex. la position professionnelle, le niveau de compétences, etc.).

La méthode employée par l'OFS pour la statistique nationale est très répandue dans les milieux scientifiques pour analyser les différences de salaire entre femmes et hommes. Elle a plusieurs avantages. Tout d'abord, elle met en évidence la partie de l'écart salarial expliquée par chacune des variables explicatives considérées dans le modèle d'analyse. Ensuite, ses résultats sont faciles à interpréter. Mais elle a aussi certaines limites. Les résultats obtenus avec cette méthode peuvent être influencés par des valeurs extrêmes (salaires très élevés ou très bas) puisqu'elle est basée sur la moyenne. De plus, elle ne permet pas de vérifier si la répartition des femmes et des hommes dans les diverses valeurs des variables explicatives est suffisamment égale, ce qui peut dans certaines configurations entraîner des distorsions dans les résultats.

#### **4.2.1.2 Appréciation d'autres méthodes possibles**

Pour compenser les inconvénients de la méthode de la statistique nationale, les auteur-e-s de l'étude ont analysé d'autres méthodes possibles : la régression quantile, qui repose sur la médiane et réduit donc l'impact des valeurs extrêmes, et la régression doublement robuste (« doubly robust regression »), qui prend davantage en compte le degré de comparabilité des hommes et des femmes à travers les valeurs des variables considérées, mais qui travaille avec la moyenne.

Malgré leurs avantages, ces autres méthodes ne sont pas exemptes d'inconvénients. Dans le cas de la méthode de la régression quantile, le niveau d'égalité de répartition des femmes et des hommes dans les diverses valeurs des variables explicatives n'est pas pris en compte, ce qui est aussi une limite de la méthode MCO. En outre, la méthode de la régression quantile soulève des questions socio-économiques et juridiques : le parti pris de ne pas tenir compte de l'influence des salaires extrêmes dans l'analyse des disparités salariales est problématique. Par ailleurs, cette méthode est techniquement plus lourde à mettre en œuvre. La régression doublement robuste, pour sa part, ne tient compte qu'indirectement de l'influence des valeurs extrêmes et n'apporte qu'une correction limitée au problème de la répartition des femmes et des hommes dans les diverses valeurs des variables explicatives.

Une analyse empirique a été effectuée sur la base des données de l'ESS de 2008, 2010 et 2012 afin de comparer les résultats obtenus avec les trois méthodes considérées (régression basée sur la méthode des MCO, régression quantile, régression doublement robuste). Le principal résultat de la comparaison est le suivant : les trois méthodes mettent en évidence une part non expliquée de l'écart salarial entre femmes et hommes qui s'élève à 7,6% au minimum. La part non expliquée obtenue avec la régression quantile est inférieure de 1 à 1,5 points de pourcentage à celle obtenue avec la régression basée sur la méthode des MCO. Cet écart s'explique par le fait que la régression basée sur la méthode des MCO prend en compte l'ensemble des salaires tandis que la régression quantile exclut les salaires extrêmes. Comme les femmes et les hommes ne sont pas répartis également dans les catégories de salaire extrêmes (les salaires très élevés sont principalement obtenus par des hommes), la part inexpliquée de l'écart salarial est inférieure dans la régression quantile.



Selon le point de vue, on peut dire que la régression basée sur la méthode des MCO entraîne une *surestimation* de la part inexpliquée des disparités salariales entre femmes et hommes ou, inversement, que la régression quantile aboutit à une *sous-estimation* de cette part.

Avec la régression doublement robuste, la part inexpliquée de l'écart salarial est inférieure de 2 à 2,5 points de pourcentage à l'estimation obtenue avec la méthode des MCO. Ce résultat pourrait être imputable en partie à des différences de profil entre les femmes et les hommes pour ce qui est des variables prises en considération dans le modèle.

L'étude arrive à la conclusion que la méthode statistique utilisée jusqu'ici (analyse de régression selon la méthode des MCO basée sur la moyenne) est reconnue scientifiquement. Par ailleurs, la statistique nationale pourrait être présentée en se basant à la fois sur la moyenne, sur la médiane et sur d'autres quantiles et utiliser, en plus de la méthode actuelle, l'analyse de régression doublement robuste.

## **4.2.2 Variables expliquant les disparités salariales entre femmes et hommes**

### **4.2.2.1 Appréciation des variables rentrant dans le modèle actuel**

Pour expliquer les disparités salariales entre femmes et hommes, le modèle d'analyse de la statistique nationale considère actuellement les variables suivantes : *âge, état civil, titre de séjour, région, formation, expérience professionnelle potentielle, ancienneté, taux d'occupation, branche, position professionnelle, niveau de compétences, domaine d'activité, taille de l'entreprise, type de salaire, accord salarial et forme de salaire*. Selon l'étude, la plupart de ces variables présentent un potentiel assez élevé ou très élevé pour expliquer les disparités salariales entre femmes et hommes.

L'étude arrive à la conclusion que les variables employées dans le modèle actuel sont reconnues scientifiquement.

### **4.2.2.2 Appréciation de variables supplémentaires possibles**

L'étude a analysé les variables visées dans le postulat, à savoir le *taux d'occupation durant la carrière* (expérience professionnelle effective), les *formations continues suivies*, les *connaissances linguistiques* et l'*expérience en matière de direction*, pour déterminer si elles sont susceptibles de constituer des variables supplémentaires. Une attention particulière a en outre été accordée aux variables liées aux modèles de temps de travail (*travail par équipes, travail en soirée, de nuit ou le week-end*) ainsi que les niveaux de *pénibilité physique et psychique*. L'appréciation de ces variables a porté avant tout sur les aspects suivants : le potentiel d'explication des différences de salaire entre femmes et hommes (teneur explicative) ; la faisabilité du relevé de ces informations dans le cadre de l'ESS (applicabilité) ; la fiabilité de ces informations (qualité) ; et le travail administratif pour les entreprises (charge administrative). La question de savoir si ces variables supplémentaires recèlent un potentiel discriminatoire est moins importante dans le modèle d'analyse de la statistique nationale que dans le modèle d'analyse standard de la Confédération (cf. ch. 5.2.2 infra).

L'étude a renoncé à analyser en détail des facteurs relevant de la psychologie ou des sciences humaines, comme le zèle, le goût du risque, le talent commercial ou le respect des normes sociales, car il est difficile de les mesurer de façon objective et fiable.

Selon l'étude, l'**expérience professionnelle effective**<sup>4</sup> est une variable appropriée pour expliquer des disparités salariales. En effet, une partie des écarts de salaire entre les femmes et les hommes peut être imputée à des différences dans les interruptions de carrière et dans les réductions du taux d'occupation (stades auquel elles interviennent et durées). Il est cependant difficile de collecter les informations nécessaires : il faut connaître non seulement le nombre et la durée des interruptions de carrière, par exemple, mais aussi le taux d'occupation tout au long de la carrière professionnelle écoulée. Pour cela, il faudrait étendre l'enquête aux employeurs précédents. A l'évidence, le relevé de cette variable constituerait une lourde charge administrative pour les entreprises.

La prise en compte des **formations continues suivies**, en revanche, a une teneur explicative limitée. D'une part, les avis divergent sur l'existence de différences importantes entre femmes et hommes sur ce plan. D'autre part, il est difficile voire impossible de collecter des informations fiables sur les formations continues suivies. Il faudrait, pour cela aussi, interroger les employeurs précédents. De plus, une question se pose : parmi toutes les formations continues suivies, lesquelles conviendrait-il de comptabiliser ?

L'étude estime que le potentiel explicatif des **connaissances linguistiques** est assez faible. En ce qui concerne les différences éventuelles dans les compétences linguistiques entre femmes et hommes, les résultats varient. Certains estiment qu'il n'existe pas de différences importantes, alors que d'autres considèrent que les femmes ont des connaissances linguistiques supérieures en moyenne. L'ajout des connaissances linguistiques parmi les variables et le fait d'estimer que les femmes ont des connaissances linguistiques supérieures en moyenne pourraient donc avoir pour effet d'accroître la discrimination salariale envers les femmes. De plus, les compétences linguistiques ne sont pas pertinentes pour la fixation du salaire dans tous les secteurs d'activité. Enfin, le relevé des informations afférentes poserait les mêmes difficultés qu'en ce qui concerne les formations continues suivies.

L'étude accorde à l'**expérience en matière de direction** un potentiel explicatif d'autant plus important que les femmes sont rares dans les fonctions dirigeantes. Toutefois, la teneur explicative supplémentaire apportée dans le modèle d'analyse de la statistique nationale serait faible car ce modèle contient déjà la variable *position professionnelle*, qui reflète l'expérience en matière de direction. De plus, le relevé des informations sur l'expérience dans des fonctions dirigeantes serait une lourde charge pour les entreprises.

L'étude a en outre porté sur les variables supplémentaires possibles suivantes : **modèles de temps de travail** (travail par équipes, travail en soirée, de nuit ou le week-end) et **pénibilité physique ou psychique**. L'étude considère que ces variables ont une teneur explicative élevée dans la mesure où les femmes, généralement après la naissance d'un enfant, tendent à rechercher des activités professionnelles moins prenantes, ce qui a vraisemblablement des répercussions sur le salaire. Cependant, il n'est pas simple de procéder à une évaluation objective de la pénibilité des différentes activités professionnelles. Cette évaluation devrait reposer sur des données tirées d'études empiriques. On pourrait recourir à cet effet à des études déjà réalisées dans d'autres pays (p. ex. l'Allemagne et les Etats-Unis), mais on obtiendrait une description imprécise de la situation individuelle des travailleurs et des travailleuses ainsi que du paysage professionnel suisse. Par contre, ces évaluations ne sont pas entachées de subjectivité et sont donc moins susceptibles de véhiculer des discriminations. Selon l'étude, la collecte des informations sur le modèle de temps de travail représente une charge de travail plutôt faible pour les entreprises alors qu'elle est élevée pour la pénibilité physique ou psychique.

---

<sup>4</sup> Aux fins de l'étude, l'expérience professionnelle effective a été définie comme la combinaison du nombre d'années pendant lesquelles la personne a effectivement travaillé depuis son entrée dans la vie active (les interruptions de carrière sont déduites) et de ses taux d'occupation durant ces années.

### 4.3. Recommandations de l'étude concernant le modèle d'analyse de la statistique nationale

Se fondant sur les appréciations qui précèdent, les auteur-e-s de l'étude formulent les **recommandations** suivantes :

- R1 L'analyse de la statistique nationale pourrait être effectuée **à la fois sur la base de la moyenne, sur la base de la médiane** ainsi que sur la base d'autres quantiles.
- R2 On pourrait employer la méthode de la **régression doublement robuste (« doubly robust regression »)** afin de mieux prendre en compte l'influence du niveau d'égalité de répartition des femmes et des hommes dans les diverses valeurs des variables explicatives.
- R3 Il n'y a pas lieu d'ajouter dans le modèle de la statistique nationale trois des variables citées dans le postulat, à savoir les **formations continues suivies, les compétences linguistiques et l'expérience en matière de direction**. En effet, leur teneur explicative supplémentaire est faible et il est impossible de garantir un relevé fiable des informations nécessaires.
- R4 En ce qui concerne la prise en compte du facteur **taux d'occupation durant la carrière professionnelle et interruptions de carrière** (expérience professionnelle effective), il faut vérifier si les informations fiables requises peuvent être collectées dans des registres administratifs existants (p. ex. registre central de l'AVS/AI). En ce qui concerne la prise en compte du facteur **modèles de temps de travail**, il faut déterminer si les entreprises peuvent collecter ces informations. Pour obtenir des informations concluantes sur les variables **pénibilité physique ou psychique**, il faut envisager le recours à une évaluation des professions qui soit objective et neutre du point de vue du genre.
- R5 La statistique nationale doit développer **un modèle d'analyse avec des variables présentant un potentiel discriminatoire et un modèle d'analyse sans de telles variables**.

## 5 Niveau des entreprises : modèle d'analyse standard de la Confédération

### 5.1 Introduction

Le modèle d'analyse standard de la Confédération a trois composantes :

- une méthode statistique (analyse de régression MCO fondée sur la moyenne) ;
- cinq variables pour justifier les écarts de salaire entre femmes et hommes : *nombre d'années de formation, ancienneté, expérience professionnelle potentielle, niveau des qualifications requises et position professionnelle* ;
- un seuil de tolérance de 5%, qui doit être dépassé de manière statistiquement significative.

Cette méthode permet de déterminer quelle est la partie de la différence de salaire qui ne peut pas être justifiée par des facteurs objectifs et non discriminatoires. Elle mesure l'écart

entre les salaires de l'ensemble des hommes et les salaires de l'ensemble des femmes qui ont des caractéristiques personnelles et professionnelles comparables au sein d'une même entreprise et elle indique si cet écart laisse présumer l'existence d'une discrimination liée au sexe. Un seuil de tolérance de 5% est en outre appliqué pour tenir compte de l'influence possible d'autres facteurs objectifs, non discriminatoires et spécifiques à l'entreprise<sup>5</sup>. Si ce seuil est dépassé dans des proportions statistiquement significatives, c'est-à-dire avec un niveau de confiance statistique supérieure à 95%, cela signifie qu'il y a une présomption valable de discrimination salariale systématique dans l'entreprise. Dans ce cas, on considère que les conditions d'attribution des marchés publics ne sont pas remplies en ce qui concerne le respect de l'égalité salariale. L'instrument Logib permet d'exécuter l'analyse de régression sous Excel en appliquant l'équation du modèle standard de la Confédération. Les entreprises peuvent ainsi réaliser elles-mêmes assez facilement une analyse de leur pratique salariale.

## 5.2 Résultats de l'étude

### 5.2.1 Méthode statistique

#### 5.2.1.1 Appréciation de la méthode utilisée jusqu'ici

De manière générale, la méthode statistique employée dans le modèle d'analyse standard de la Confédération présente des avantages et des inconvénients semblables à la méthode utilisée dans la statistique nationale de l'OFS (cf. ch. 4.2.1 supra).

#### 5.2.1.2 Appréciation d'autres méthodes possibles

Pour compenser les inconvénients de la méthode employée dans le modèle d'analyse standard de la Confédération, les auteur-e-s de l'étude ont examiné les mêmes méthodes alternatives que celles décrites pour le modèle de la statistique nationale (régression quantile et régression doublement robuste). Les avantages sont ici les mêmes.

Mais lorsqu'elles sont appliquées au niveau de l'entreprise, ces autres méthodes présentent des faiblesses qui viennent s'ajouter aux inconvénients exposés sous le ch. 4.2.1 supra. En premier lieu, elles sont problématiques sur le plan juridique. En effet, comme la régression quantile repose sur la médiane, elle peut contribuer à masquer une discrimination à l'embauche. On peut se demander dans quelle mesure il est juste de ne pas tenir compte de l'influence des salaires extrêmes. Par ailleurs, ces méthodes sont difficiles à appliquer avec des logiciels simples comme Excel : elles demandent des logiciels statistiques performants et des temps de calcul plus longs. Elles seraient donc plus coûteuses à mettre en œuvre que la méthode actuelle, à la fois pour les entreprises et pour la Confédération.

Une analyse empirique a été effectuée sur la base des données de l'ESS de 2008, 2010 et 2012 afin de comparer les résultats obtenus avec les trois méthodes. Il est important de préciser que cette analyse a porté sur une série d'entreprises ayant contribué à l'ESS et qui emploient plus de 50 personnes, dont au moins 10 femmes et 10 hommes. Les conditions ne sont cependant pas totalement identiques à celles des contrôles du respect de l'égalité salariale dans les marchés publics de la Confédération. En effet, ces contrôles comportent une analyse de plausibilisation approfondie, réalisée selon le principe des quatre yeux, qui porte sur l'ensemble des données de l'entreprise.

---

<sup>5</sup> La mise en œuvre du modèle d'analyse standard de la Confédération est présentée en détail dans un document du BFEG de juin 2015 intitulé « Modèle d'analyse standard relatif au contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération (approche méthodologique) » : <http://www.ebg.admin.ch/the-men/00008/00072/00079/index.html?lang=fr>.

Selon les résultats de l'étude, la régression quantile fait apparaître un écart salarial estimé entre femmes et hommes inférieur de 1,5 à 2 points de pourcentage à l'écart estimé au moyen de la méthode des MCO. L'estimation obtenue au moyen de la régression doublement robuste ne présente pas de différence significative avec les résultats de la méthode des MCO.

Les auteur-e-s de l'étude en concluent qu'il convient de conserver la méthode statistique employée dans le modèle d'analyse standard de la Confédération. En effet, elle est reconnue scientifiquement et juridiquement, elle répond mieux aux exigences pratiques et elle est moins coûteuse pour les entreprises et pour la Confédération que les deux autres méthodes. Les auteur-e-s de l'étude recommandent cependant de faire précéder l'analyse d'une vérification de la répartition des femmes et des hommes dans l'entreprise. Si celle-ci mettait en évidence des distorsions, des analyses supplémentaires pourraient être effectuées pour vérifier si le dépassement statistiquement significatif du seuil de tolérance est dû à cette problématique. Le BFEG a d'ores et déjà entrepris des travaux de développement afin que cette problématique soit encore mieux prise en compte dans la procédure existante.

## **5.2.2. Variables justifiant les disparités salariales entre femmes et hommes**

### **5.2.2.1. Appréciation des variables rentrant dans le modèle actuel**

Le modèle d'analyse standard de la Confédération s'appuie sur une *approche justificative*. Il considère que les inégalités salariales sont justifiées uniquement si elles reposent sur des motifs objectifs et non discriminatoires. En conséquence, lorsque l'on analyse systématiquement la totalité des salaires d'une entreprise (analyse interne), il ne faut prendre en compte pour justifier les écarts de salaire entre femmes et hommes que des variables sans potentiel discriminatoire (cf. chap. 3 supra). En effet, à la différence d'une analyse des salaires au niveau individuel, il n'est pas possible de vérifier pour chaque collaboratrice et collaborateur si les variables choisies ont été appliquées de manière discriminatoire ou non. Ainsi, le critère principal d'appréciation des variables du modèle d'analyse standard de la Confédération est leur potentiel discriminatoire, ce qui n'est pas le cas dans le modèle d'analyse de la statistique nationale (cf. ch. 4.2.2. supra). Par ailleurs, les auteur-e-s de l'étude ont analysé la teneur explicative et l'applicabilité des variables ainsi que la charge de travail administratif que ces variables représentent pour les entreprises.

Le modèle d'analyse standard considère actuellement les variables suivantes : *nombre d'années de formation, ancienneté, expérience professionnelle potentielle, niveau des qualifications requises et position professionnelle* (cf. ch. 5.1 supra). C'est à dessein que le modèle se cantonne à ces cinq variables car elles s'appliquent de la même manière à toutes les entreprises, le travail administratif qu'elles requièrent est limité au minimum et elles ne présentent pas de potentiel discriminatoire. Il est utile de préciser que les variables de cette liste qui ne jouent pas de rôle dans la fixation des salaires dans une entreprise donnée n'ont pas d'influence sur le résultat de l'analyse de régression dans cette entreprise.

L'étude arrive à la conclusion que les variables rentrant dans le modèle d'analyse standard de la Confédération ont une teneur explicative élevée à très élevée en ce qui concerne les disparités salariales liées au sexe et ne présentent pas de potentiel discriminatoire. En conséquence, elles sont adaptées à l'analyse des inégalités salariales dans les entreprises.

### **5.2.2.2. Appréciation de variables supplémentaires possibles**

Les auteur-e-s de l'étude ont analysé les facteurs suivants proposés dans le postulat : *taux d'occupation durant la carrière professionnelle* (expérience professionnelle effective), *formations continues suivies, connaissances linguistiques et expérience en matière de direction*.

Ils se sont en outre intéressés aux variables liées aux modèles de temps de travail (*travail par équipes, travail en soirée, de nuit ou le week-end*) ainsi qu'à la *pénibilité physique et psychique*.

L'étude estime ainsi la teneur explicative de ces facteurs en ce qui concerne les disparités salariales entre femmes et hommes (voir aussi le ch. 4.2.2.2 supra) :

- expérience professionnelle effective : très élevée ;
- modèles de temps de travail, pénibilité physique et psychique : élevée ;
- formations continues suivies : moyenne ;
- connaissances linguistiques et expérience en matière de direction : assez faible.

Selon l'étude, il est difficile voire impossible de mettre en œuvre les variables *expérience professionnelle effective* et *formations continues suivies* de manière concluante. Les auteurs estiment par contre que les variables *modèles de temps de travail* et *pénibilité physique et psychique* pourraient être utilisées moyennant un travail de collecte de données peu important ou assez peu important<sup>6</sup>.

Toutefois, l'étude met en évidence dans la plupart des variables précitées un potentiel discriminatoire qui découle en particulier de la manière dont les données nécessaires sont relevées et évaluées. Contrairement au modèle d'analyse de la statistique nationale, le modèle d'analyse standard de la Confédération ne peut pas utiliser les informations figurant dans les registres administratifs car celles-ci, pour des raisons de protection des données, existent uniquement sous une forme anonyme. Si les employeurs entreprennent de relever et d'évaluer ces informations, on ne peut pas exclure l'interférence d'appréciations subjectives influencées par des stéréotypes de genre.

L'évaluation de l'**expérience professionnelle effective** des femmes et des hommes pourrait ouvrir la porte à l'attribution de valeurs différentes aux interruptions de carrière selon leur nature (p. ex. service militaire, éducation des enfants). La prise en compte du taux d'occupation risquerait d'entraîner une discrimination à raison du sexe puisque les femmes sont représentées plus fortement dans les emplois à temps partiel. C'est pourquoi le Tribunal fédéral interdit de verser aux travailleurs à temps partiel un salaire par heure de travail effectuée inférieur à celui effectué par des travailleurs à temps complet<sup>7</sup>. En outre, le taux d'occupation pourrait être apprécié différemment entre femmes et hommes : le taux d'occupation d'une femme assumant des tâches éducatives pourrait obtenir une moins bonne évaluation que le taux d'occupation identique d'un homme exerçant des fonctions honorifiques.

Les **formations continues suivies** par les femmes et les hommes pourraient elles aussi donner lieu à des appréciations et à une prise en compte différentes bien qu'elles soient équivalentes en principe.

L'étude montre que l'évaluation des **connaissances linguistiques** présente elle aussi un potentiel discriminatoire. Mesurer ces connaissances de manière neutre, par des attestations ou des tests ou encore sur la base d'une autoévaluation des membres du personnel, représenterait une énorme charge de travail pour les entreprises. Si l'on déduit le niveau de connaissances linguistiques du parcours des individus ou si l'employeur les estime subjectivement, il y a là encore le risque d'une inégalité de traitement entre femmes et hommes. Les difficultés seraient analogues pour mesurer l'**expérience en matière de direction**.

---

<sup>6</sup> Les explications qui suivent se concentrent sur le potentiel discriminatoire des variables supplémentaires possibles. Leur teneur explicative, leur applicabilité et la charge de travail que représente la collecte des données nécessaires sont détaillées sous le chiffre 4.2.2.2 supra.

<sup>7</sup> Cf. ATF 4C.57/2002, 10.9.2002, consid. 2.2 ; ATF 124 II 436, consid. 8.d)aa).

En ce qui concerne les variables **pénibilité physique ou psychique**, le risque existerait que leur évaluation subjective par l'employeur laisse la place à des différences d'appréciation des conditions de travail entre les métiers typiquement féminins et les métiers typiquement masculins. Afin d'assurer la neutralité de l'évaluation des conditions de travail, on pourrait utiliser un outil standardisé pour recueillir les données sur les conditions de travail moyennes. Un tel procédé aurait néanmoins pour inconvénient de décrire les situations individuelles avec beaucoup moins de précision.

### 5.2.3. Seuil de tolérance

Le seuil de tolérance de 5% n'a pas de fondement théorique ou juridique. Il est donc difficile pour les auteur-e-s de l'étude d'apprécier son adéquation. Une évaluation des contrôles de l'égalité salariale dans les marchés publics publiée par Infrac en 2011<sup>8</sup> avait toutefois abouti à la conclusion que le seuil de tolérance était raisonnable voire tendanciellement généreux. C'est pourquoi les auteur-e-s de l'étude proposent de se reposer sur l'expérience des spécialistes des questions salariales et des entreprises pour apprécier le seuil de tolérance (cf. ch. 5.4 infra).

## 5.3. Recommandations concernant le modèle d'analyse standard de la Confédération (niveau des entreprises)

Se fondant sur les appréciations qui précèdent, les auteur-e-s de l'étude émettent les **recommandations** suivantes :

- R6 La méthode actuelle de **l'analyse de régression basée sur la méthode des MCO est appropriée et il convient de la conserver**. La collecte systématique des données et la vérification des données fournies par les entreprises offrent d'excellentes conditions pour une analyse statistique. De plus, les données sont soumises à un test de significativité statistique. Par contre, on pourrait intercaler avant l'analyse statistique un examen du niveau d'égalité de répartition des femmes et des hommes dans les diverses valeurs des variables explicatives au sein de l'entreprise. Lorsque cette répartition (p. ex. dans les différentes variables ou parmi les très hauts ou les très bas salaires) est susceptible d'entraîner des distorsions, on pourrait procéder à des analyses complémentaires pour déterminer si elle pourrait avoir pour conséquence le dépassement du seuil de tolérance de manière statistiquement significative.
- R7 Les variables **nombre d'années de formation, ancienneté, expérience professionnelle potentielle, niveau des qualifications requises et position professionnelle** actuellement utilisées dans le modèle d'analyse standard de la Confédération sont considérées comme appropriées. Il convient donc de les conserver.
- R8 Les variables proposées dans le postulat, à savoir **taux d'occupation durant la carrière professionnelle (expérience professionnelle effective), formations continues suivies, connaissances linguistiques et expérience en matière de direction** ne sont pas appropriées pour le modèle d'analyse standard de la Confédération. Ces variables présentent un potentiel discriminatoire. En outre, la collecte des informations nécessaires pour une partie de ces variables demanderait aux entreprises

---

<sup>8</sup> Le rapport « Evaluation der Kontrollen im Beschaffungswesen » (en allemand seulement) est disponible à l'adresse : <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00079/index.html?lang=de>.

une charge de travail disproportionnée par rapport au potentiel explicatif supplémentaire.

Parmi les variables supplémentaires examinées, seul le facteur **modèles de temps de travail** est exempt de potentiel discriminatoire. Les variables **pénibilité physique ou psychique** recèlent un danger de discrimination qui pourrait toutefois être exclu par des modalités d'application adéquates. Il faut au préalable tester le potentiel explicatif de ces variables au moyen d'analyses empiriques.

R9 Il convient de conserver le **seuil de tolérance** de 5% dans le modèle d'analyse standard existant. Ce seuil devrait être abaissé en cas d'intégration dans le modèle de variables supplémentaires non discriminatoires.

R10 Il serait bon de réexaminer l'adéquation du niveau du **seuil de tolérance** lorsque l'on aura accumulé davantage d'expérience.

#### 5.4. Position des entreprises et des spécialistes des questions salariales (AIR)

Les entreprises et les spécialistes des questions salariales qui ont été sollicités pour procéder à l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) portant sur les mesures prévues pour réaliser l'égalité salariale (révision de la loi sur l'égalité) ont aussi été interrogés au sujet du modèle d'analyse standard de la Confédération. Sur les 2712 entreprises invitées à répondre au questionnaire, 1305 ont participé (48%). Des entretiens approfondis ont été réalisés avec 50 entreprises et 26 spécialistes des questions salariales.

Sur un plan général, les entreprises interrogées considèrent majoritairement que le modèle d'analyse standard de la Confédération est approprié. Il est intéressant de relever que les entreprises qui ont déjà une expérience des analyses de l'égalité salariale portent sur le modèle d'analyse standard de la Confédération une appréciation plus positive que les entreprises sans expérience de ces analyses. Plus de la moitié des entreprises qui ont procédé à une analyse de l'égalité salariale ont entrepris des actions correctives. Il s'agit principalement d'adaptations des salaires des femmes. Les entreprises interrogées n'ont pas exprimé d'avis concrets sur la méthode statistique employée.

Parmi les spécialistes interrogés, celles et ceux qui effectuent des contrôles de l'égalité salariale arrivent à la conclusion que les analyses effectuées au moyen du modèle d'analyse standard de la Confédération aboutissent en général à des résultats robustes du point de vue statistique.

Les spécialistes des questions salariales interrogés, qui travaillent dans des sociétés de conseil aux entreprises, ont des avis contrastés sur la méthode statistique employée jusqu'ici : ils se partagent à parts à peu près égales entre appréciation positive et opinion critique.

Concernant les variables, la majorité des entreprises interrogées est satisfaite de celles comprises actuellement dans le modèle standard. Elles apprécient surtout la simplicité du modèle. Une minorité souhaiterait des variables supplémentaires. Ces entreprises évoquent en particulier les composantes de performance ainsi qu'une évaluation de la fonction à la place des variables *position professionnelle* et *niveau des qualifications requises*. La moitié environ des entreprises interrogées jugent que les variables proposées dans le postulat (*expérience professionnelle ou expérience en matière de direction, formations continues suivies, connaissances linguistiques et taux d'occupation durant la carrière professionnelle*) ont une utilité réduite pour améliorer la valeur probante des analyses salariales. L'autre moitié estime qu'il serait assez judicieux d'intégrer l'expérience en matière de direction et les compétences linguistiques. Toutefois, certaines entreprises font observer que ces variables sont difficiles à mesurer.



Les réponses au questionnaire indiquent en outre qu'un grand nombre d'entreprises ne collectent actuellement pas les informations requises pour les variables supplémentaires proposées dans le postulat et estiment que cela leur imposerait un surcroît de travail important. La charge de travail induite par les variables *expérience professionnelle effective*, *formations continues suivies* et *taux d'occupation durant la carrière professionnelle* est jugée très élevée ou assez élevée par une grande majorité des entreprises interrogées. La charge de travail induite par les variables *expérience en matière de direction* et *connaissances linguistiques* suscite le même jugement de la part d'une majorité des entreprises consultées.

Les spécialistes des questions salariales interrogés portent des appréciations divergentes sur les variables supplémentaires proposées dans le postulat. En ce qui concerne la prise en compte de l'expérience professionnelle effective, il leur paraît difficile d'apprécier ce qui doit être considéré comme une interruption de l'activité professionnelle. Une majorité considère que la variable *expérience en matière de direction* est pertinente, mais difficile à mettre œuvre. Tous les spécialistes interrogés accordent une utilité supplémentaire assez faible aux variables *formations continues suivies* et *compétences linguistiques* : d'une part, elles ont une importance qui varie selon les entreprises ; d'autre part, elles imposeraient aux entreprises un gros travail de collecte de données et sont difficiles à définir.

Dans leur grande majorité, les spécialistes des questions salariales consultés jugent adéquat le seuil de tolérance utilisé dans le cadre des contrôles dans les marchés publics et son niveau de 5%. Les entreprises interrogées sont favorables au principe d'un seuil de tolérance, mais un tiers d'entre elles jugent que le niveau de 5% est adapté, un tiers qu'il est trop bas et un tiers qu'il est trop élevé. Il est intéressant de relever que les entreprises qui ont déjà effectué une analyse salariale avec le modèle d'analyse standard de la Confédération sont plus nombreuses que celles qui n'ont pas encore cette expérience à juger que le seuil de tolérance est plutôt trop élevé.

## **6 Conclusions du Conseil fédéral**

### **6.1 Niveau national : modèle d'analyse de la statistique nationale**

Aux yeux du Conseil fédéral, le modèle d'analyse de la statistique nationale doit trouver un équilibre entre la qualité, la teneur explicative et la charge de travail pour les entreprises. Le Conseil fédéral prend acte du fait que l'étude reconnaît le caractère scientifique de la méthode statistique employée jusqu'ici et des variables utilisées dans la statistique nationale pour expliquer les différences salariales entre les femmes et les hommes.

Le Conseil fédéral prend aussi acte de la recommandation de ne pas intégrer dans le modèle d'analyse de la statistique nationale trois des variables supplémentaires proposées dans le postulat, à savoir les formations continues suivies, les connaissances linguistiques et l'expérience en matière de direction. Cela se justifie par la charge administrative supplémentaire importante que cela imposerait aux entreprises, par la faible teneur explicative supplémentaire de ces variables et par l'impossibilité de garantir une collecte fiable des informations nécessaires.

Le Conseil fédéral est prêt à donner au DFI un mandat d'étude comportant les éléments suivants :

- 1) étude approfondie des méthodes statistiques alternatives de la régression quantile et de la régression doublement robuste (« doubly robust regression ») ;
- 2) étude de la possibilité de recueillir dans des registres administratifs certaines informations pertinentes nécessaires pour intégrer des variables supplémentaires. Il convien-

dra de tenir compte en particulier du surcroît de travail administratif demandé aux entreprises et à l'OFS. En ce qui concerne la prise en compte du facteur « modèles de temps de travail », le Conseil fédéral est d'avis que les informations nécessaires ne peuvent raisonnablement provenir que de registres administratifs. La collecte directe de ces informations dans les entreprises entraînerait une surcharge de travail administratif que le Conseil fédéral juge impensable d'imposer aux entreprises et à l'OFS. En ce qui concerne la prise en compte de la variable « pénibilité physique et psychique », le DFI déterminera dans quelle mesure les études déjà réalisées dans d'autres pays sur l'évaluation objective et neutre du point de vue du genre des professions pourraient être adaptées à la Suisse ;

- 3) étude approfondie de la nécessité de développer pour la statistique nationale un modèle d'analyse avec des variables présentant un potentiel discriminatoire et un modèle d'analyse sans variables présentant un potentiel discriminatoire.

L'examen de ces questions doit se faire dans le cadre des ressources existantes.

## 6.2 Niveau des entreprises : modèle d'analyse standard de la Confédération

Selon le Conseil fédéral, le choix du modèle d'analyse à appliquer dans le domaine des marchés publics doit trouver un équilibre entre la qualité, la transparence et l'acceptation par les entreprises. Il faut employer des normes qui bénéficient d'une large acceptation au niveau national et international. La méthode statistique de l'analyse de régression est admise devant le Tribunal fédéral. Les analyses de l'égalité salariale pratiquées dans d'autres pays européens (p. ex. l'Allemagne, la Belgique, la Finlande, la France, la Grande-Bretagne, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne et le Portugal) reposent sur un modèle très similaire au modèle d'analyse standard développé par la Confédération. Enfin, la majorité des entreprises interrogées dans le cadre de l'analyse d'impact de la réglementation AIR estime que le modèle d'analyse standard de la Confédération est adéquat. Les entreprises apprécient particulièrement la simplicité de ce modèle.

En conséquence, le Conseil fédéral prend acte des points suivants :

- La méthode statistique employée jusqu'ici est reconnue scientifiquement et juridiquement et l'étude recommande de la conserver ;
- Les variables employées jusqu'ici pour justifier les différences salariales entre femmes et hommes sont adéquates et l'étude recommande de les conserver ;
- Les variables supplémentaires étudiées, à savoir *expérience professionnelle effective* (interruptions de carrière et taux d'occupation durant la carrière professionnelle), *formations continues suivies*, *connaissances linguistiques* et *expérience en matière de direction*, présentent un potentiel discriminatoire. De plus, la collecte des données requises représenterait un surcroît de travail administratif important pour les entreprises. L'étude recommande donc de ne pas intégrer ces variables supplémentaires dans le modèle ;
- L'étude recommande, pour des raisons pratiques, de conserver le seuil de tolérance de 5% actuellement en usage pour autant que des variables supplémentaires ne soient pas ajoutées dans le modèle d'analyse.

Concernant les variables modèles de temps de travail et pénibilité physique et psychique, le Conseil fédéral prend acte du fait que le danger de discrimination pourrait certes être exclu par l'utilisation d'un outil standardisé, mais qu'un tel procédé décrirait les situations indivi-

duelles avec beaucoup moins de précision. Compte tenu de la faible teneur explicative supplémentaire résultant de ces variables et au vu de la charge administrative additionnelle que cela imposerait aux entreprises, le Conseil fédéral conclut qu'il n'y a pas lieu de procéder à l'examen de ces variables.

Compte tenu des explications qui précèdent, le Conseil fédéral arrive à la conclusion que le modèle d'analyse standard de la Confédération pour les marchés publics est adéquat dans sa forme actuelle et qu'il convient de le conserver.