

## **Rapport de développement Logib Module 2**

### **Analyse de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour les petites entreprises**

en particulier pour les entreprises de moins de 50 collaborateurs/-trices

Andreas Hirschi et Anja Ghetta

Institut de psychologie du travail et des organisations

Université de Berne

Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Berne, mars 2020

# Management Summary

L'économie suisse est fortement influencée par les petites entreprises de moins de 50 collaborateurs/-trices. Depuis le début des années 2000, les entreprises de plus de 50 collaborateurs/-trices peuvent déjà utiliser l'outil Logib Module 1, avec lequel les employeurs peuvent vérifier systématiquement leur pratique salariale sous l'angle des risques de discrimination salariale entre les femmes et les hommes. Mais l'analyse de régression utilisée dans Logib Module 1 n'est pas adaptée pour les petites entreprises car, face à des cas trop peu nombreux, des écarts de salaire existants peuvent ne pas être identifiés avec fiabilité par cette méthode. C'est pourquoi le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) a développé Logib Module 2, un instrument visant à vérifier le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les petites et très petites entreprises, notamment celles employant moins de 50 personnes.

Le présent rapport donne un aperçu exhaustif sur l'historique de développement de Logib Module 2, ses principes théoriques ainsi que la structure de l'instrument final, avec des explications sur le traitement et l'interprétation des résultats. Le développement du présent Logib Module 2 s'étend sur différentes phases de près d'une décennie : d'abord un projet initial d'aide financière entre 2011 et 2013, avec 32 petites entreprises du canton de Berne, puis une phase de développements et de tests sur 70 petites entreprises et des administrations dans toute la Suisse de 2014 à 2018, et enfin la finalisation du module 2 en 2018-2019, incluant un *peer review* avec des expert-e-s externes de diverses disciplines.

La version finale de Logib Module 2 repose sur la méthode de l'évaluation analytique du travail. Chaque fonction au sein d'une entreprise est évaluée selon six aspects identiques :

- (1) Exigences en termes de formation
- (2) Exigences en termes d'autonomie
- (3) Exigences en termes de connaissances techniques ou méthodologiques spécifiques
- (4) Exigences et charges liées à la responsabilité
- (5) Exigences et charges psychosociales
- (6) Exigences et charges physiques

Les six aspects sont résumés dans une valeur de fonction pondérée, et les pondérations s'adaptent de manière flexible à la pratique salariale interne à l'entreprise dans le cadre de marges données.

Sur la base de la valeur de fonction et des informations personnelles telles que l'expérience et la formation d'une personne, Logib Module 2 vérifie des paires à risque dans lesquelles un homme est mieux ou moins bien rémunéré qu'attendu par rapport à une femme dans une entreprise. Afin d'identifier les paires à risque, Logib Module 2 intègre trois tests complémentaires qui analysent les écarts salariaux entre un homme et une femme sur la base de la valeur de fonction et des données personnelles. Le test 1 constate des écarts entre les rangs de salaire effectif et attendu (sur la base de la valeur de fonction et des données personnelles). On parle d'une paire à risque lorsqu'une personne d'un rang salarial attendu plus élevé gagne au moins 5 % de moins qu'une personne de l'autre sexe d'un rang salarial attendu plus faible. Dans le test 2, le salaire d'une personne est estimé sur la base de sa valeur de fonction et de son expérience au moyen d'une régression, puis le rang de ce salaire attendu est comparé au rang salarial effectif. Dans le test 3, on considère des écarts de salaire particulièrement importants qui peuvent difficilement s'expliquer par des différences d'expérience.

Sur la base des paires à risque identifiées par les trois tests, Logib Module 2 affiche sur trois niveaux le risque de Compliance en matière de respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes :

- (1) le risque au niveau de l'entreprise dans son ensemble,
- (2) le risque au niveau de fonctions individuelles, et
- (3) le risque au niveau des paires.

Les trois niveaux renseignent une entreprise sur le risque de discrimination salariale liée au sexe et lui fournissent des indices concrets concernant d'éventuels besoins de clarifications approfondies ou de changements de la pratique salariale de l'entreprise.

## Recommandation

La méthode d'évaluation analytique du travail appliquée dans Logib Module 2 se prête bien à une évaluation systématique d'aspects salariaux des fonctions les plus variées au sein d'une petite entreprise. Des analyses dans la phase très étayée de développement et d'évaluation ont confirmé la pertinence théorique et empirique des aspects examinés. Les analyses établies sur cette base au moyen de trois tests complémentaires peuvent présenter à certains égards des risques de Compliance en matière de respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Les trois niveaux des risques de Compliance affichés au niveau de l'entreprise dans son ensemble, des fonctions et des paires d'employé-e-s permettent à l'entreprise, en effectuant un autocontrôle, d'identifier de manière différenciée les problèmes potentiels d'écarts salariaux liés au sexe. L'évaluation du module par des expert-e-s externes dans le cadre d'un *peer review* a confirmé la qualité du module et sa pertinence en termes de contenus et de fonctionnalité. Diverses expériences pratiques dans la phase de développement et d'évaluation ont par ailleurs montré que le module offrait une application pratique en raison de son efficacité et de sa compréhensibilité. C'est pourquoi il est recommandé de rendre Logib Module 2 accessible aux petites entreprises pour l'analyse de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

## Résumé

Les entreprises de moins de 50 employé-e-s sont très répandues en Suisse. Environ 98 % des entreprises de Suisse emploient moins de 50 personnes (OFS, 2019). Malheureusement, il manquait jusqu'ici un instrument de vérification de l'égalité salariale pour ce groupe cible. Selon notre cadre juridique, tout travail de valeur égale doit donner lieu à la même rémunération pour les hommes et les femmes. Ce principe d'égalité salariale est ancré depuis 1981 dans la Constitution fédérale (CF, RS 101) et depuis 1996 dans la loi sur l'égalité (LEg, RS 151.1).

Depuis le début des années 2000, l'outil Logib Module 1 offre une orientation pour la vérification des discriminations salariales systématiques entre les hommes et les femmes. Cependant, cette approche de l'identification des écarts salariaux manque de fiabilité pour les petites entreprises évoquées, pour lesquelles elle n'est pas adaptée. C'est pourquoi l'instrument Logib Module 2 pour la vérification du respect de l'égalité salariale a été développé dans le cadre d'une collaboration interdisciplinaire.

Un aperçu succinct de son historique de développement est présenté ci-après, ainsi que certains aspects des bases théoriques avec les explications nécessaires sur le traitement et l'interprétation.

Le développement du présent instrument s'étend sur différentes phases, avec un projet initial d'aide financière de 2011 à 2013, suivi d'une phase de développements et de tests de 2014 à 2018, puis de la finalisation du Module 2 jusqu'en 2019.

Logib Module 2 repose sur la méthode de l'évaluation analytique du travail. Dans le cadre de l'évaluation du travail, la valeur d'une fonction au sein d'une entreprise est déterminée puis comparée à celle d'autres fonctions dans l'entreprise. La sélection des aspects d'une fonction à évaluer comporte un point essentiel : les variables retenues enregistrent, pour les fonctions les plus variées, des caractéristiques centrales qui ne sont pas discriminatoires entre les sexes et dont la pertinence salariale peut être justifiée. Nombre des procédures courantes de l'évaluation analytique du travail tiennent compte de charges et d'exigences intellectuelles, physiques et psychosociales, ainsi que liées à la responsabilité.

Sur la base de réflexions théoriques, scientifiques et pratiques ainsi que de diverses analyses empiriques dans le développement du module, Logib Module 2 permet d'évaluer chaque fonction selon six critères : exigences en termes de formation, exigences en termes d'autonomie, exigences en termes de connaissances techniques ou méthodologiques spécifiques, charges et exigences psychosociales, ainsi que charges et exigences physiques.

Cela permet d'établir de manière systématique un classement hiérarchique des fonctions d'une entreprise selon leur valeur. Sur la base des valeurs de fonction calculées et des informations personnelles telles que l'expérience et la formation d'une personne, Logib Module 2 vérifie des paires à risque dans lesquelles un homme est mieux ou moins bien rémunéré qu'attendu par rapport à une femme dans une entreprise. Afin d'identifier ces paires dites à risque, trois tests complémentaires analysent les écarts salariaux entre un homme et une femme sur la base de la valeur de fonction et des données personnelles.

Les *trois tests* se concentrent sur divers aspects de l'inégalité salariale et ont été volontairement conçus de manière à se compléter mutuellement. Cela signifie qu'une paire n'est généralement pas affichée comme étant à risque par les trois tests à la fois. Le fait que plusieurs tests plutôt qu'un seul affichent une paire à risque n'a donc aucune pertinence concernant l'existence d'inégalités salariales, car les tests sont orientés vers la détection de divers scénarios d'inégalité salariale.

Le *test 1* constate des écarts entre les rangs de salaire effectif et attendu (sur la base de la valeur de fonction et des données personnelles). On parle d'une paire à risque lorsqu'une personne d'un rang salarial attendu plus élevé gagne au moins 5 % de moins qu'une personne de l'autre sexe d'un rang salarial attendu plus faible. Cette valeur de rang est calculée sur la base de la valeur de la fonction exercée par la personne et de données personnelles (âge, années de service et plus haut niveau de formation/diplôme atteint).

Dans le *test 2*, le salaire d'une personne est estimé sur la base de sa valeur de fonction et de son expérience au moyen d'une régression, puis le rang de ce salaire attendu est comparé au rang salarial effectif. On compare ainsi des femmes et des hommes qui présentent approximativement la même valeur de fonction, sachant que l'écart entre la valeur de fonction la plus faible et la plus élevée ne doit pas dépasser 2 points. Le test 2 permet donc de comparer le rang salarial des femmes et des hommes qui exercent une fonction évaluée à un niveau légèrement inférieur mais devant être considérée comme étant de valeur égale.

Dans le *test 3*, on considère des écarts de salaire particulièrement importants qui peuvent difficilement s'expliquer par des différences d'expérience. Ce test vérifie donc l'ampleur des écarts salariaux des paires pour lesquelles la valeur de fonction d'une personne est au maximum 2 points de valeur de fonction au-dessous de celle d'une personne de l'autre sexe mieux rémunérée. Il est axé sur les personnes exerçant une fonction de valeur égale, car l'ampleur des différences de salaire tend à faire augmenter le risque de voir ces différences jugées excessives ou injustifiées sur le plan juridique.

Sur la base de ces tests, Logib Module 2 affiche sur trois niveaux le risque de Compliance en matière de respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes :

- (1) le risque au niveau de l'entreprise dans son ensemble,
- (2) le risque au niveau de fonctions individuelles, et
- (3) le risque au niveau des paires.

Le niveau de *l'entreprise dans son ensemble* donne aux employeurs un aperçu du risque éventuel, dans toute leur entreprise, d'une distorsion de la pratique salariale au détriment d'un sexe.

Le niveau des *fonctions* les renseigne sur l'existence d'éventuels risques de non-conformité en matière d'égalité salariale et, le cas échéant, sur les fonctions que cela concerne. Les fonctions d'entreprise se rapprochent de la notion de métier, ce qui permet aux employeurs de constater si des fonctions ou professions de valeur égale typiquement féminines ou masculines sont

exercées dans leur entreprise, si elles sont rémunérées de la même manière ou si un risque de non-respect de l'égalité salariale peut y exister pour une fonction donnée.

Le niveau des *paires* leur indique très concrètement les différentes personnes pour lesquelles il pourrait exister un risque de non-respect de l'égalité salariale par rapport à une personne du sexe opposé. Ici, les employeurs peuvent voir directement les personnes dont il s'agit et l'ampleur de l'écart salarial en francs suisses ou en pourcentage, et si la fonction moins bien rémunérée présente une valeur de fonction identique, voire supérieure.

Les trois niveaux renseignent donc une entreprise sur le risque de discrimination salariale liée au sexe et lui fournissent des indices concrets concernant d'éventuels besoins de clarifications approfondies ou de changements de la pratique salariale de l'entreprise.

L'instrument développé a été évalué dans une procédure de *peer review* par des expert-e-s qui ont jugé cette méthode pratique et scientifiquement étayée. Les aspects fonctionnels retenus ont été estimés adaptés sur les plans théorique, scientifique, juridique et pratique, ainsi que compréhensibles pour les profanes. En outre, les expert-e-s ont signalé qu'un accompagnement par des spécialistes dûment formé-e-s serait important pour éviter que les évaluations subissent certaines distorsions, notamment liées au sexe. Logib Module 2 a ainsi été jugé approprié en termes de validité, de fiabilité, de charges impliquées, de traitement et de compréhensibilité des résultats, et les expert-e-s ont recommandé son application pour la vérification des risques de Compliance en matière de respect de l'égalité salariale.

L'évaluation du module a confirmé sa qualité et sa pertinence sur le plan des contenus et de la fonctionnalité. Diverses expériences pratiques dans la phase de développement et d'évaluation ont par ailleurs montré que le module offrait une application pratique en raison de son efficacité et de sa compréhensibilité. C'est pourquoi il est recommandé de rendre Logib Module 2 accessible aux petites entreprises pour l'analyse de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.