

Attestation d'égalité salariale  
dans le cadre des marchés publics

Résultats de l'enquête menée auprès d'entreprises

Lucerne, le 23 avril 2014

## IMPRESSUM

---

### Auteurs

Franziska Müller, lic. ès sc. soc., NDS Evaluation (direction du projet)

Helen Köchli, maîtrise en économie

Ariane De Rocchi, lic. ès lettres

INTERFACE - études politiques, recherche, conseil

Seidenhofstr. 12

CH-6003 Lucerne

Tél. +41 (0)41 226 04 26

[interface@interface-politikstudien.ch](mailto:interface@interface-politikstudien.ch)

[www.interface-politikstudien.ch](http://www.interface-politikstudien.ch)

### Mandant

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)

### Durée

De février 2014 à avril 2014

## TABLE DES MATIÈRES

|     |                                                                                                                                                                                                                   |    |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I   | INTRODUCTION                                                                                                                                                                                                      | 4  |
| 1.1 | Contexte                                                                                                                                                                                                          | 4  |
| 1.2 | Approche méthodologique                                                                                                                                                                                           | 5  |
| 2   | RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE                                                                                                                                                                                            | 7  |
| 2.1 | Connaissances et expérience en matière d'égalité salariale                                                                                                                                                        | 7  |
| 2.2 | Intérêt pour une attestation                                                                                                                                                                                      | 10 |
| 2.3 | Facteurs d'influence conditionnant l'intérêt des entreprises                                                                                                                                                      | 11 |
| 2.4 | Préférence en matière de mise en Œuvre                                                                                                                                                                            | 12 |
| 3   | CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS                                                                                                                                                                                     | 15 |
| 3.1 | Conclusion                                                                                                                                                                                                        | 15 |
| 3.2 | Recommandations                                                                                                                                                                                                   | 15 |
|     | ANNEXES                                                                                                                                                                                                           | 17 |
| A1  | Aperçu des entreprises interrogées                                                                                                                                                                                | 17 |
| A2  | Courriel d'information                                                                                                                                                                                            | 18 |
| A3  | Guide d'entretien pour l'enquête sur une éventuelle attestation d'égalité salariale<br>valable dans le cadre des marchés publics (entreprises ayant déjà été contrôlées<br>dans le cadre des marchés publics)     | 20 |
| A4  | Guide d'entretien pour l'enquête sur une éventuelle attestation d'égalité salariale<br>valable dans le cadre des marchés publics (entreprises n'ayant jamais été<br>contrôlées dans le cadre des marchés publics) | 23 |

## I INTRODUCTION

---

En guise d'introduction, nous présenterons le contexte et l'objectif de l'étude, ainsi que l'approche méthodologique adoptée. Le chapitre 2 portera sur les résultats en regard des thèmes principaux de l'enquête. Enfin, le chapitre 3 proposera une brève conclusion assortie de recommandations.

### I.1 CONTEXTE

---

En vertu de la loi fédérale sur les marchés publics (LMP; RS 172.056.1), la Confédération n'adjudge un marché public qu'à un soumissionnaire garantissant à ses employé-e-s l'égalité salariale, pour les prestations fournies en Suisse (art. 8, al. 1, let. c, LMP). Pour vérifier le respect de l'égalité des salaires, la Confédération peut effectuer des contrôles. Ces derniers peuvent être réalisés par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) ou par les bureaux cantonaux ou communaux de l'égalité (art. 6, al. 4, de l'ordonnance sur les marchés publics [OMP]; RS 172.056.11). À l'heure actuelle, la Confédération, le canton de Berne ainsi que le canton de Genève (depuis 2014) réalisent des contrôles auprès des entreprises qui répondent aux conditions d'utilisation de l'instrument d'autocontrôle Logib. Par ailleurs, un instrument de contrôle spécifique destiné aux entreprises comptant moins de 50 collaboratrices et collaborateurs a été élaboré et sera testé cette année. La possibilité de prendre en considération aussi des entreprises de moins de 50 collaboratrices et collaborateurs signifie qu'un nombre bien plus important d'entreprises pourront être contrôlées à l'avenir dans le cadre des marchés publics.

Un groupe de travail a été instauré au sein de l'administration fédérale pour déterminer s'il convient d'offrir la possibilité aux entreprises de faire contrôler l'égalité des salaires en leur sein sur une base volontaire. En cas de résultat positif du contrôle volontaire, les entreprises se verraient délivrer une attestation ou une dispense (la forme doit encore être déterminée) qui les dispenserait d'un contrôle dans le cadre des marchés publics pour une période encore à définir (p. ex. entre un et trois ans). Deux possibilités de mise en œuvre sont envisagées à l'heure actuelle:

- Processus direct (option 1): les entreprises remplissent un questionnaire et fournissent au BFEG les informations (p. ex. âge, ancienneté, formation, taux d'occupation, niveau d'exigences requises, position professionnelle, salaire, etc.) nécessaires pour procéder à une analyse des salaires. L'attestation serait délivrée directement par la Confédération.
- Processus indirect (option 2): les entreprises remplissent un questionnaire et fournissent à une organisation reconnue par le BFEG les informations nécessaires pour procéder à l'analyse des salaires. L'attestation serait délivrée par cette organisation. Deux variantes sont envisageables à cet égard:
  - option 2a: le BFEG sélectionne une organisation sur la base d'un appel d'offres.

- option 2b: l'entreprise peut choisir une organisation parmi une liste d'organisations reconnues par le BFEG. Seules les organisations utilisant exactement la même méthode de contrôle que le BFEG en matière d'égalité salariale seraient reconnues par le BFEG et autorisées à délivrer des attestations.

Dans un premier temps, l'attestation ne serait valable que pour les marchés publics de la Confédération. Toutefois, il serait possible, dans une seconde étape, de viser un accord avec les cantons et les communes pour qu'ils reconnaissent également ce document dans le cadre de leurs propres marchés publics.

Le travail requis pour mettre en place une telle offre est relativement important, raison pour laquelle le groupe de travail a décidé de procéder au préalable à une brève étude exploratoire auprès d'un nombre limité d'entreprises. INTERFACE a procédé à une enquête qualitative auprès d'un certain nombre d'entreprises choisies pour savoir dans quelle mesure elles seraient intéressées par la possibilité d'effectuer un contrôle sur une base volontaire. Cette enquête a porté en particulier sur les questions suivantes:

- Dans quelle mesure votre entreprise est-elle intéressée par une attestation qui la dispenserait de contrôles dans le cadre des marchés publics pendant une période définie?
- A quelles conditions votre entreprise serait-elle intéressée à faire analyser l'égalité des salaires de façon volontaire en son sein dans le but d'obtenir une attestation?
- Quelle option votre entreprise préférerait-elle pour la mise en œuvre de cette attestation, et pour quelles raisons?

En outre, ces entreprises ont été interrogées sur leurs connaissances et expériences en matière d'égalité salariale en général. Les questions sur lesquelles a porté l'enquête sont présentées aux annexes A3 et A4.

## 1.2 APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Il a été procédé à une enquête téléphonique auprès de 18 entreprises. Ces entreprises ont été sélectionnées en tenant compte des critères fixés par le BFEG:

- deux entreprises devaient avoir participé au *Dialogue sur l'égalité des salaires*;<sup>1</sup>
- cinq entreprises devaient avoir été déjà *contrôlées* dans le cadre des marchés publics de la Confédération (3) ou du canton de Berne (2);
- onze entreprises ne devaient avoir encore *jamaïs procédé à un exercice d'autocontrôle au moyen de Logib, ni avoir participé au Dialogue sur l'égalité des salaires*<sup>2</sup> ni, par ailleurs, être au bénéfice d'une certification «equal-salary»<sup>3</sup>. Il s'est

<sup>1</sup> Il s'est avéré que l'une de ces deux entreprises avait aussi subi un contrôle dans le cadre des marchés publics.

<sup>2</sup> Pour d'autres informations sur Logib: <http://www.logib-etape-par-etape.ch/> et sur le Dialogue sur l'égalité des salaires: <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch>.

<sup>3</sup> Pour d'autres informations sur la certification «equal-salary»: <http://www.equalsalary.org/fr/> et <http://www.bfeg.admin.ch>.

avéré au cours de la discussion qu'une de ces entreprises avait pourtant déjà utilisé une fois Logib (cf. ch. 2.1). Les entreprises ont été choisies à l'aide de Simap, le système d'information sur les marchés publics en Suisse, qui offre la possibilité de limiter la recherche de soumissionnaires par canton et par genre de marché.<sup>4</sup>

Afin d'intégrer un éventail d'entreprises aussi large que possible à l'enquête, le choix des entreprises a été effectué en tenant compte des régions linguistiques du pays et des branches d'activité économique. Ainsi, pour chaque taille d'entreprise, au moins une entreprise de Suisse romande a été interrogée.

Nous avons commencé par prendre contact (par Internet ou par téléphone) avec les entreprises pour demander une personne de référence, que nous avons informée de notre intention et de notre démarche. Nous avons ensuite envoyé à cette dernière un courriel d'information (cf. annexe A2). En tout, 42 entreprises ont été sollicitées; 24 d'entre elles ont refusé de participer à l'enquête, n'ont pas pu y contribuer ou ne remplissaient pas les critères fixés.

Au final, 18 entreprises ont pu être prises en compte, ce qui constitue un taux de réponse élevé. L'échantillon est donc constitué comme suit:

- quatre petites entreprises (de 14 à 25 équivalents plein temps) actives dans les branches du conseil, de l'architecture et de la construction;
- sept entreprises de taille moyenne (de 110 à 249 équivalents plein temps) actives dans les branches du nettoyage, de la construction, de la décoration intérieure, de la recherche, de la fourniture de mobilier de bureau, ainsi que de l'information et de la communication;
- sept grandes entreprises (d'au moins 250 équivalents pleins temps) actives dans les branches de la construction, des technologies de l'information, de l'électrotechnique et du textile.

L'annexe A1 donne un aperçu de la taille, de la branche d'activité et de la région linguistique des entreprises interrogées.

Une fois le calendrier des interviews établi, les questions ont été envoyées au préalable (cf. annexes A3 et A4). Les entretiens téléphoniques ont duré environ 20 minutes. La majorité des entretiens ont été réalisées avec des responsables des ressources humaines ou des services centraux. Deux interviews ont été menées avec le directeur de l'entreprise, et un autre avec le responsable des finances.

Tous les entretiens ont fait l'objet d'un procès-verbal. Les réponses ont été ensuite codées au moyen du programme MAXQDA avant d'être évaluées et synthétisées en vue de l'établissement du rapport.

<sup>4</sup> Cf. [www.simap.ch](http://www.simap.ch).

Nous présentons ci-après les résultats en fonction de quatre blocs thématiques. Le premier (2.1) porte sur l'expérience de l'entreprise interrogée en matière d'examen de l'égalité salariale; le deuxième (2.2) concerne l'intérêt des entreprises pour une éventuelle attestation; dans le troisième (2.3), nous mettrons en exergue les facteurs qui conditionnent cet intérêt, et, dans le dernier (2.4), nous présenterons l'option de mise en œuvre qui serait privilégiée par les entreprises.

## 2.1 CONNAISSANCES ET EXPÉRIENCE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ SALARIALE

Le présent chapitre porte sur les connaissances et l'expérience des entreprises interrogées dans le domaine de l'égalité salariale, ainsi que sur leurs besoins en matière de soutien sur ce point.

### Connaissance d'instruments permettant d'établir et de contrôler le système salarial

Le tableau suivant présente les connaissances des entreprises en ce qui concerne l'établissement et le contrôle du système salarial.

#### 2.1: Connaissance d'instruments d'établissement et de contrôle du système salarial du point de vue de l'égalité salariale

|                           | Entreprises n'ayant jamais été contrôlées (n=11) | Entreprises ayant été contrôlées / ayant participé au Dialogue (n=7) | Total |
|---------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------|
| Connaissances disponibles | 5                                                | 4                                                                    | 9     |
| Aucune connaissance       | 6                                                | 3                                                                    | 9     |

Source: entretien réalisé auprès des entreprises.

Remarque: les entreprises ayant été contrôlées / ayant participé au Dialogue sur l'égalité des salaires ont été interrogées sur les connaissances qu'elles avaient avant le premier contrôle dont elles ont fait l'objet, respectivement avant leur participation au Dialogue sur l'égalité des salaires.

La moitié des 18 entreprises interrogées ne connaissent (ou ne connaissaient avant le premier contrôle réalisé par la Confédération/le canton ou leur participation au Dialogue sur l'égalité des salaires) aucun instrument susceptible de les aider à établir ou à contrôler leur système salarial en tenant compte de l'égalité salariale entre femmes et hommes. L'instrument d'autocontrôle Logib et le Dialogue sur l'égalité des salaires sont connus chacun de six entreprises; par ailleurs, quatre entreprises ont déjà entendu parler ou connaissent la possibilité d'obtenir une certification «equal-salary». Une entreprise interrogée connaît Abakaba et une autre le site [www.equality-salaire.ch](http://www.equality-salaire.ch).

Treize des 18 entreprises interrogées ont développé elles-mêmes leur système salarial. Six d'entre elles indiquent être fortement liées par les exigences de leur association

professionnelle ou d'une convention collective de travail (CCT). Deux entreprises se sont fondées sur le système salarial cantonal pour développer leur propre système. Trois entreprises ont développé leur système salarial en recourant à une aide externe.

### Mesures prises volontairement en vue de contrôler l'égalité salariale

Le tableau qui suit montre combien d'entreprises ont déjà procédé une fois de leur propre chef à un contrôle de l'égalité salariale.

#### 2.2: Contrôle volontaire de l'égalité salariale

|                                      | Entreprises n'ayant jamais été contrôlées (n=11) | Entreprises ayant été contrôlées / ayant participé au Dialogue (n=7) | Total |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------|
| Réalisation volontaire d'un contrôle | 2                                                | 2                                                                    | 4     |
| Pas de contrôle volontaire           | 9                                                | 5                                                                    | 14    |

Source: entretien réalisé auprès des entreprises.

Quatre entreprises avaient déjà procédé de leur propre chef à l'examen de leur système salarial. Il s'agissait de:

- deux des onze entreprises qui n'avaient *jamais été contrôlées par la Confédération et qui n'ont pas participé au Dialogue sur l'égalité des salaires*. L'une d'entre elles – une petite entreprise romande de conseil – s'est basée sur les critères de l'instrument Logib et a aussi tenu compte de la liste de contrôle créée dans le cadre du Dialogue sur l'égalité des salaires. L'examen a pris environ une journée (une demi-journée pour se familiariser aux différentes méthodes et une demi-journée pour l'examen proprement dit), le contrôle portant sur les salaires de moins de 20 collaboratrices et collaborateurs (à contrat de durée indéterminée). Dans le second cas – une entreprise suisse allemande de fourniture de mobilier de bureau de moyenne importance – l'examen a été réalisé avec Logib. Ce travail a pris deux à trois jours; selon notre interlocuteur, il a pris une telle importance parce qu'il a d'abord fallu préparer les données avant de pouvoir les utiliser avec Logib.
- deux des sept entreprises qui *disposaient déjà d'une certaine expérience en matière de contrôle de l'égalité salariale parce qu'elles avaient déjà été contrôlées ou qu'elles avaient pris part au Dialogue sur l'égalité des salaires*. Dans un cas – une entreprise suisse allemande de construction de taille moyenne –, il s'agissait d'un examen général du système salarial pour en vérifier le bien-fondé. La démarche a pris des dimensions importantes et a coûté environ 10 000 francs. Ce contrôle a été réalisé par des spécialistes externes. Dans le second cas – une entreprise de services suisse allemande de moyenne importance –, l'examen a été effectué par un statisticien employé de l'entreprise, qui a analysé globalement la répartition des salaires en fonction de l'âge, des années de service et du sexe; la tâche a requis environ un jour de travail.

Aucune des quatorze autres entreprises n'avait cherché à effectuer des démarches en vue de contrôler l'égalité salariale. La plupart, à savoir neuf entreprises, parmi les-



quelles six grandes entreprises de différentes branches et régions linguistiques, ont indiqué qu'elle disposent déjà d'un système salarial transparent montrant qu'elles respectent l'égalité salariale. Quatre entreprises de Suisse alémanique de tailles différentes et actives dans la construction, l'informatique et le textile ont expliqué que le sujet n'est pas vraiment pertinent étant donné que les tâches exécutées sont soit spécifiquement masculines soit spécifiquement féminines ; pour cette raison, il serait difficile de procéder à une comparaison des salaires. Par ailleurs, trois entreprises, dont deux romandes, font valoir que l'échelle des salaires est prescrite par leur association professionnelle ou par la CCT en vigueur, et qu'il n'y a par conséquent pas lieu de procéder à un tel contrôle. Deux de ces entreprises sont actives dans la construction, et la troisième dans le nettoyage.

#### Expériences réalisées en matière de contrôle dans le cadre de marchés publics

---

Six des entreprises interrogées avaient déjà été contrôlées dans le cadre d'un marché public de la Confédération ou du canton de Berne. Leurs avis sur le déroulement du contrôle divergent considérablement. Le travail pour les corrections, éclaircissements et modifications nécessaires a pris entre deux et trois jours (pour trois entreprises), une semaine (pour deux entreprises) et même deux semaines et demie (pour une entreprise). Les entreprises jugent que la préparation et l'adaptation des données pour les reprendre dans Logib a nécessité beaucoup de travail étant donné qu'il n'était pas possible de filtrer les données nécessaires directement à partir des programmes de salaires. Une entreprise s'est montrée très critique sur la manière dont le contrôle est effectué. Elle a en particulier reproché le fait que l'examen n'est pas réalisé par des spécialistes et que le processus a tiré en longueur parce que ses interlocuteurs changeaient constamment.

#### Besoins en matière de soutien

---

Aucune des entreprises interrogées n'a spontanément fait part de besoins en matière de produits ou de prestations supplémentaires de la Confédération ou de tiers en ce qui concerne le thème de l'égalité salariale. D'une manière générale, la question de l'(in)égalité salariale en raison du sexe n'est pas un sujet discuté au sein des entreprises. En outre, elles font valoir qu'il existe déjà de nombreuses informations sur le thème de l'égalité salariale sur Internet (p. ex. sur des sites de la Confédération ou des cantons). Toutefois, lorsqu'on leur pose la question, dix interlocuteurs reconnaissent qu'il serait judicieux de proposer une liste d'organisations ou de spécialistes du domaine de l'égalité salariale. Certains salueraient l'idée d'un service d'assistance téléphonique qui informerait confidentiellement sur toutes les questions liées à l'égalité salariale. Deux entreprises jugent utile que des conseillers et conseillères puissent venir dans l'entreprise, et deux autres que l'on puisse bénéficier de conseils juridiques appropriés. Une grande entreprise de construction de Suisse alémanique pense qu'il faudrait d'abord sensibiliser davantage à la question avant de proposer des prestations de soutien lors de la mise en œuvre. Selon elle, la question ne suscite souvent pas beaucoup d'intérêt dans sa branche. Par ailleurs, elle juge important que, dans la perspective des données à fournir, il soit possible de s'aligner autant que possible sur l'enquête suisse

sur les salaires de l'Office fédéral de la statistique afin d'éviter de devoir faire le travail deux fois.

## 2.2 INTÉRÊT POUR UNE ATTESTATION

Une question centrale de l'enquête portait sur l'intérêt des entreprises pour une attestation qui les dispenserait pendant une durée définie de contrôles éventuels dans le cadre de marchés publics. Le tableau qui suit montre dans quelle mesure les entreprises seraient intéressées par une telle attestation.

### 2.3: Intérêt pour une attestation

|                      | Entreprises jamais contrôlées (n = 11) | Entreprises ayant été contrôlées / ayant participé au Dialogue (n = 7) | Total |
|----------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------|
| Seraient intéressées | 6                                      | 5                                                                      | 11    |
| Pas intéressées      | 5                                      | 2                                                                      | 7     |

Source: entretien réalisé auprès des entreprises.

Onze des 18 entreprises interrogées - à savoir cinq des sept qui ont déjà fait l'objet d'un contrôle et/ou ont pris part au Dialogue sur l'égalité salariale et six des onze qui n'ont encore jamais été contrôlées - sont intéressées au principe d'attestation volontaire. Il n'y a pas de différence marquante quant à la taille, la branche d'activité ou encore la région linguistique.

La motivation ou les raisons de cet intérêt peuvent être rangées dans trois catégories distinctes:

- *Utilité à l'interne:* sept entreprises estiment que les résultats du contrôle sur lequel se fonde la délivrance de l'attestation peuvent avoir une utilité à l'interne, soit qu'ils permettent de garantir aux collaboratrices et collaborateurs que l'égalité salariale est respectée, soit qu'ils démontrent la préoccupation de l'entreprise en matière d'égalité salariale.
- *Accès facilité aux marchés publics:* sept entreprises espèrent qu'une telle attestation leur faciliterait l'accès aux marchés publics dans la mesure où elle constituerait une sorte de garantie qui leur permettrait de prouver que la déclaration de respect de l'égalité salariale qu'elles ont à remplir correspond effectivement à la réalité. Deux des entreprises déjà contrôlées sont d'avis que de futurs contrôles nécessiteraient moins de travail étant donné que la procédure serait déjà connue et que les données nécessaires seraient déjà prêtes.
- *Image positive:* cinq des entreprises intéressées par une attestation pensent que cette dernière pourrait leur être utile en termes de marketing et qu'elle contribuerait à leur donner une image positive. Toutefois, une entreprise (une grande entreprise de construction) fait remarquer que cet effet de «différenciation positive» ne pourra se manifester que tant que le nombre d'entreprises pouvant se targuer d'une telle attestation ne sera pas trop élevé. A contrario, si de nombreuses entre-

prises sont au bénéfice de cette attestation, le fait de ne pas en disposer aura un effet de «différenciation négative».

Les sept entreprises interrogées qui ne manifestent aucun intérêt pour une attestation font valoir en premier lieu que cette dernière est superflue étant donné que l'égalité salariale est déjà respectée en leur sein et qu'une attestation n'aurait aucune utilité supplémentaire. Deux entreprises indiquent en outre qu'elles sont déjà régulièrement contrôlées par leur association professionnelle et qu'il serait par conséquent inutile d'introduire un système supplémentaire. Une entreprise de construction de taille moyenne ajoute que les appels d'offres nécessitent déjà de produire un nombre important d'attestations et qu'il ne serait pas judicieux d'en introduire encore une de plus.

### 2.3 FACTEURS D'INFLUENCE CONDITIONNANT L'INTÉRÊT DES ENTREPRISES

---

Outre la question de l'intérêt proprement dit pour une attestation, on a cherché à établir, dans le cadre de l'enquête, ce qui pourrait pousser les entreprises à s'y intéresser ou, au contraire, les rebutterait.

#### Le facteur temps

---

Le temps que les entreprises sont disposées à investir se situe dans une fourchette allant de deux à trois heures jusqu'à un ou deux jours. Une grande entreprise de services serait prête à investir jusqu'à une semaine, à condition que l'attestation soit valable pendant une période suffisamment longue. Une entreprise de construction de taille moyenne déjà contrôlée une fois insiste sur la nécessité de disposer d'un responsable clairement défini du côté de l'organisation qui procède à l'examen afin d'éviter le travail à double et les pertes de temps. La même entreprise souhaite une procédure simple analogue à une révision comptable, qui demanderait une demi-journée de travail à un-e spécialiste. À cet égard, il faudrait absolument tenir compte de circonstances spéciales propres à certaines entreprises.

#### La question des coûts

---

D'une manière générale, l'attestation ne devrait pas entraîner de coûts, ou alors uniquement des coûts internes. Sept des onze entreprises intéressées seraient prêtes à contribuer financièrement, si l'attestation était en rapport avec la plus-value induite. Cinq d'entre elles ont articulé un montant oscillant entre 300 et 1000 francs pour le défraiement de spécialistes externes.

#### Validité et portée

---

La majorité des entreprises estime appropriée une validité de deux à trois ans. Deux entreprises vont jusqu'à quatre ou cinq ans, tandis qu'une autre penche pour une attestation renouvelable d'année en année. Une entreprise de taille moyenne de fourniture de mobilier de bureau s'interroge sur l'utilité d'une attestation vu que les documents exigés varient d'un adjudicateur à l'autre. Pour elle, il serait par conséquent extrêmement important que l'attestation soit reconnue à la fois par la Confédération et les

cantons. Une autre entreprise insiste explicitement sur l'importance de la reconnaissance dans toute la Suisse de l'attestation.

#### L'organisation chargée du contrôle

Pour les entreprises interrogées, la question de l'organisation chargée du contrôle n'a pas beaucoup d'importance. Le chapitre 2.4 présente les options privilégiées à cet égard.

#### Autres facteurs d'influence

Outre les aspects évoqués ci-dessus, les entreprises énumèrent quelques éléments susceptibles de les retenir de se lancer dans une procédure d'attestation, notamment la crainte d'une sécurité insuffisante des données ainsi que l'importance du travail à réaliser si les données à fournir n'étaient pas conformes au système salarial interne.

Enfin, certains avis exprimés par les entreprises donnent l'impression que tant qu'il suffira de remplir une déclaration de respect de l'égalité salariale et que les contrôles resteront aussi rares que jusqu'à présent, les entreprises préféreront prendre le risque d'être contrôlées plutôt que d'investir du temps et de l'énergie pour obtenir sur une base volontaire une attestation à la validité de toute manière limitée dans le temps.

## 2.4 PRÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE MISE EN ŒUVRE

Il a aussi été demandé concrètement aux entreprises quelle option de mise en œuvre elles préféreraient indépendamment de leur éventuel intérêt pour une attestation: la remise de l'attestation directement par le BFEG (option 1), la remise de l'attestation par une organisation reconnue par le BFEG (option 2a) ou par une organisation parmi plusieurs reconnues par le BFEG (option 2b).

#### L'option de mise en œuvre privilégiée

Si les entreprises devaient choisir une option, voici quelle serait leur préférence:

##### 2.4: Option de mise en œuvre privilégiée

|                                                           | Entreprises n'ayant jamais été contrôlées (n=11) | Entreprise ayant été contrôlées / ayant participé au Dialogue (n=7) | Total |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------|
| Option 1 (BFEG)                                           | 6                                                | 3                                                                   | 9     |
| Option 2a (une organisation reconnue par le BFEG)         | (2)                                              | -                                                                   | (2)   |
| Option 2b (plusieurs organisations reconnues par le BFEG) | 3                                                | 1                                                                   | 4     |
| Aucune préférence                                         | 2                                                | 3                                                                   | 5     |

Source: entretien réalisé auprès des entreprises.

Remarque: les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises qui ont retenu à la fois l'option 2a et l'option 1.

- La *moitié* des entreprises interrogées préféreraient, quant au principe, que l'attestation soit *délivrée directement par le BFEG* (option 1). Pour deux entreprises, l'option 2a serait aussi envisageable, l'essentiel étant que l'attestation ne soit délivrée que par une seule et même organisation, peu importe qu'il s'agisse d'un service fédéral ou d'une organisation privée.
- Mises à part ces deux entreprises, *aucune autre* ne favorise explicitement la délivrance d'une attestation par *une seule* organisation reconnue par le BFEG.
- *Quatre* entreprises se prononcent en faveur de l'option 2b.
- *Cinq* entreprises n'indiquent aucune préférence. Pour elles, il importe avant tout que les mêmes normes soient appliquées dans tous les cas. Parmi ces cinq entreprises, trois ont déjà été contrôlées ou ont pris part au Dialogue sur l'égalité des salaires. L'une des cinq entreprises a exprimé le désir de pouvoir réaliser elle-même l'analyse des données au moyen de Logib et de ne pas devoir ainsi transmettre de données à l'extérieur.

D'une manière générale, il n'a pas été constaté de différences selon la taille, la branche et la région linguistique des entreprises.

Le tableau qui suit met en regard les préférences des entreprises intéressées par une attestation avec celles des entreprises non intéressées.

#### 2.5: Préférence pour une option de mise en œuvre

|                                                           | Entreprises intéressées par une attestation<br>(n = 11) | Entreprises sans intérêt pour une attestation<br>(n = 7) | Total |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------|
| Option 1 (BFEG)                                           | 6                                                       | 3                                                        | 9     |
| Option 2a (une organisation reconnue par le BFEG)         | (2)                                                     |                                                          | (2)   |
| Option 2b (plusieurs organisations reconnues par le BFEG) | 1                                                       | 3                                                        | 4     |
| Aucune préférence                                         | 4                                                       | 1                                                        | 5     |

Source: entretien réalisé auprès des entreprises.

Remarque: les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises qui ont retenu à la fois l'option 2a et l'option 1.

Parmi les onze entreprises interrogées qui seraient intéressées par une attestation (voir ch. 2.2), six préféreraient une mise en œuvre par le BFEG (option 1). Deux d'entre elles ne tranchent pas entre les options 1 et 2a. Quatre entreprises n'ont aucune préférence et une seule entreprise préférerait une liste comportant plusieurs organisations reconnues par le BFEG.

#### Avantages et inconvénients des différentes options de mise en œuvre

Enfin, il a été demandé aux entreprises participant à l'étude de nommer les avantages et les inconvénients des trois options de mise en œuvre indépendamment de leur préfé-

rence pour une option ou un autre. Le tableau 2.6 présente une synthèse des résultats. Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises.

#### 2.6: Avantages et inconvénients des différentes options de mise en œuvre

| Avantages                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Option 1: Processus direct                                                                                                                                                                                            | Option 2: Processus indirect                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                       |
| Mise en œuvre par le BFEG                                                                                                                                                                                             | Option 2a: Mise en œuvre par une organisation reconnue par le BFEG                                                                                                                                                                                            | Option 2b: Mise en œuvre par plusieurs organisations reconnues par le BFEG (liste à choix)                                                                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantie de sérieux, confiance dans l'administration (2)</li> <li>- Meilleure protection des données (2)</li> <li>- Efficacité accrue grâce au contact direct (2)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus grande qualification/meilleures connaissances spécifiques (2)</li> <li>- Meilleures efficacité et efficience du secteur privé (1)</li> <li>- Meilleure protection des données (1)</li> </ul>                    |                                                                                                                                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus de souplesse et d'efficacité grâce à la possibilité de choix (5)</li> <li>- Plus grande qualification/meilleures connaissances spécifiques de la branche (1)</li> </ul> |
| Inconvénients                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                       |
| Option 1: Processus direct                                                                                                                                                                                            | Option 2: Processus indirect                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                       |
| Mise en œuvre par le BFEG                                                                                                                                                                                             | Option 2a: Mise en œuvre par une organisation reconnue par le BFEG                                                                                                                                                                                            | Option 2b: Mise en œuvre par plusieurs organisations reconnues par le BFEG (liste à choix)                                                                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Efficacité moindre de l'administration (5)</li> <li>- Moins bonnes connaissances spécifiques (1)</li> </ul>                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coûts plus élevés des prestataires privés (3)</li> <li>- Efficacité moindre, travail plus important et plus compliqué avec l'implication d'un tiers (2)</li> <li>- Moins bonne protection des données (1)</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Situation de monopole pour une organisation (2)</li> </ul>                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque d'uniformité en ce qui concerne la qualité, les procédures et les résultats (5)</li> </ul>                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Absence d'alternative, manque de souplesse (1)</li> </ul>                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Absence de neutralité, risque de copinage (1)</li> <li>- Nécessité de s'informer sur les entreprises (1)</li> </ul>                                                          |

Source: propre présentation.

### 3.1 CONCLUSION

---

#### Conclusion 1: Intérêt

---

*Un peu plus de la moitié des entreprises interrogées (11 sur 18) sont en principe intéressées par l'introduction d'une attestation d'égalité salariale dans le cadre des marchés publics. Fait intéressant, on ne constate pas de différence significative selon la taille, la branche d'activité ou la région linguistique. Toutefois, le nombre des entreprises ayant participé à l'enquête ne permet pas de tirer de conclusions définitives. Il convient en outre de souligner que cinq des sept entreprises ayant déjà été contrôlées ou ayant pris part au Dialogue sur l'égalité des salaires seraient intéressées par une attestation. On peut en déduire qu'elles n'ont pas été échaudées par le travail qu'elles ont dû fournir lors du contrôle. Les entreprises ayant déjà effectué une fois le travail de préparation des données estiment visiblement qu'elles auraient moins de travail à fournir une prochaine fois.*

#### Conclusion 2: Options de mise en œuvre

---

*Si une attestation était introduite, la moitié des entreprises (9) préférerait avoir affaire directement à la Confédération. Les autres organisations n'ont pas de préférence particulière quant à l'organisation qui remettrait l'attestation ou elles souhaitent pouvoir la choisir à partir d'une liste établie par le BFEG.*

#### Conclusion 3: Investissement en temps et coût

---

*De l'avis des entreprises interrogées, l'investissement en temps ne devrait pas dépasser plus de deux jours. L'obtention de l'attestation ne devrait de préférence entraîner aucun coût externe et, le cas échéant, les frais ne devraient pas dépasser 500 francs si l'on fait la moyenne des chiffres donnés.*

#### Conclusion 4: Validité et portée

---

*Selon les entreprises interrogées, l'attestation devrait être valable environ trois ans. En outre, certaines d'entre elles signalent qu'elles ne seraient intéressées par une attestation que si cette dernière était valable dans toute la Suisse (à la fois pour la Confédération et pour les cantons).*

### 3.2 RECOMMANDATIONS

---

#### Recommandation 1: Lancer un projet pilote

---

Les résultats montrent que, sur le fond, il vaut la peine d'entreprendre des pas supplémentaires dans la perspective de l'introduction d'une attestation. Les entreprises sont majoritairement intéressées par une telle offre. Toutefois, la présente enquête ne per-

met pas de savoir si elles choisiront effectivement de réaliser volontairement les démarches pour obtenir l'attestation. Nous recommandons au BFEG de lancer un projet pilote d'une durée de trois ans et de procéder ensuite à son évaluation.

#### **Recommandation 2: Confier la mise en œuvre à la Confédération (au BFEG)**

---

Pour les entreprises interrogées, il est essentiel que les mêmes normes s'appliquent à toutes en ce qui concerne l'obtention de l'attestation. Pour cette raison, de nombreuses entreprises préfèrent que la Confédération se charge de la mise en œuvre. Parmi les entreprises qui privilégient cette option, on retrouve plusieurs entreprises déjà contrôlées. Ces dernières ont visiblement fait des expériences positives avec les services étatiques dans le cadre de l'examen qu'elles ont passé. Nous recommandons par conséquent que le BFEG procède lui-même à la mise en œuvre et à la délivrance de l'attestation.

#### **Recommandation 3: Limiter le travail et les coûts**

---

Le travail et les coûts impliqués pour les entreprises doivent être aussi réduits que possibles. Il s'agit là d'un argument supplémentaire en faveur d'une mise en œuvre directement par le BFEG. Nous recommandons au BFEG de définir de manière claire les compétences et les responsables en charge des dossiers. Il s'agit là d'un point décisif pour l'efficacité du travail réalisé des deux côtés (entreprise et BFEG).

#### **Recommandation 4: Conclure des conventions avec les cantons**

---

L'introduction d'une attestation serait avant tout utile si cette dernière était reconnue partout en Suisse et que sa validité était de trois ans au moins. Nous recommandons au BFEG de conclure des conventions en ce sens avec les cantons lors de la phase pilote.

#### **Recommandation 5: Renforcer le contrôle de l'égalité salariale**

---

Divers avis exprimés – aussi bien par des entreprises intéressées que par d'autres qui ne le sont pas – donnent à penser que, pour nombre d'entre elles, il n'y a pas de réelle incitation à obtenir une attestation. Les entreprises ne paraissent pas vraiment convaincues de l'utilité concrète d'une telle attestation, en particulier parce qu'elles jugent que les exigences actuelles en matière de démonstration du respect de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et que la probabilité de contrôle sont très peu élevées. Nous recommandons au BFEG d'augmenter la pression en ce qui concerne le respect de l'égalité salariale en réalisant davantage de contrôles dans le cadre des marchés publics.



## ANNEXES

## A I APERÇU DES ENTREPRISES INTERROGÉES

## DA I: Aperçu des entreprises interrogées

|     | Région linguistique | Nombre d'employé-e-s (h/f) | Branche d'activité                                       | Déjà contrôlée?                     |
|-----|---------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| U1  | Suisse romande      | 318/12                     | Construction                                             | Non                                 |
| U2  | Suisse romande      | 85/109                     | Nettoyage                                                | Non                                 |
| U3  | Suisse romande      | 14/10                      | Architecture                                             | Non                                 |
| U4  | Suisse romande      | 9/8                        | Ingénierie                                               | Non                                 |
| U5  | Suisse alémanique   | 7/18                       | Conseil                                                  | Non                                 |
| U6  | Suisse alémanique   | 117/27                     | Technologies de l'information et de la communication     | Non                                 |
| U7  | Suisse alémanique   | 11/3                       | Menuiserie, second œuvre                                 | Non                                 |
| U8  | Suisse alémanique   | 98/33                      | Fourniture de mobilier de bureau                         | Non                                 |
| U9  | Suisse alémanique   | 206/47                     | Technologie de l'information                             | Non                                 |
| U10 | Suisse alémanique   | 180/370                    | Logistique textile                                       | Non                                 |
| U11 | Suisse alémanique   | 215/15                     | Construction                                             | Non                                 |
| U12 | Suisse alémanique   | 67/45                      | Recherche, protection de la nature et de l'environnement | Oui                                 |
| U13 | Suisse alémanique   | 104/6                      | Second œuvre                                             | Oui                                 |
| U14 | Suisse alémanique   | 90/30                      | Décoration intérieure                                    | Oui                                 |
| U15 | Suisse alémanique   | 370/33                     | Construction                                             | Oui                                 |
| U16 | Suisse alémanique   | 1440/160                   | Construction                                             | Oui                                 |
| U17 | Suisse alémanique   | *                          | *                                                        | Dialogue sur l'égalité des salaires |
| U18 | Suisse alémanique   | *                          | *                                                        | Dialogue sur l'égalité des salaires |

Source: propre présentation.

Légende: \* pas de données fournies pour des raisons de confidentialité.

## A2 COURRIEL D'INFORMATION

---

### ENQUÊTE AUPRÈS D'ENTREPRISES SUR UNE EVENTUELLE ATTESTATION D'ÉGALITÉ SALARIALE VALABLE DANS LE CADRE DES MARCHES PUBLICS

#### Objectif de l'enquête

---

La loi fédérale sur les marchés publics prévoit que la Confédération attribue des contrats seulement aux entreprises qui garantissent l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes. Pour vérifier le respect de l'égalité des salaires, la Confédération effectue des contrôles au sein des entreprises à l'aide d'un instrument d'analyse statistique des salaires. Elle a délégué cette mission au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). De plus, le canton de Berne - et probablement d'autres cantons dans le futur - opère actuellement des contrôles basés sur leurs législations en matière de respect d'égalité salariale. D'autres cantons vont sans doute aussi introduire de tels contrôles dans les années à venir.

La Confédération souhaite aujourd'hui déterminer s'il est pertinent d'offrir la possibilité aux entreprises soumissionnaires des marchés publics de faire contrôler l'égalité des salaires dans leur entreprise sur une base volontaire. Une attestation leur serait alors établie au cas où aucune discrimination n'est constatée. Celle-ci leur garantirait d'être dispensées d'un contrôle dans le cadre des marchés publics pour une période encore à déterminer. L'attestation délivrée serait valable dans le cadre des marchés publics de la Confédération et serait sans doute aussi reconnue par les cantons et les communes. Si l'attestation était introduite, un accord en ce sens serait recherché.

Deux possibilités de mise en œuvre sont envisagées à l'heure actuelle:

- Processus direct (option 1): les entreprises remplissent un questionnaire et fournissent au BFEG les informations (par exemple âge, ancienneté, formation, taux d'occupation, position professionnelle, niveau d'exigences requises, salaires etc.) nécessaires pour procéder à une analyse des salaires. L'attestation serait directement délivrée par la Confédération.
- Processus indirect (option 2): les entreprises remplissent un questionnaire et fournissent à une organisation reconnue par le BFEG les informations nécessaires pour procéder à une analyse des salaires. L'attestation serait délivrée par cette organisation. Dans cette option, il serait pensable soit qu'une seule organisation soit sélectionnée, par appel d'offre, pour délivrer les attestations (option 2a), soit que plusieurs organisations soient autorisées par le BFEG à délivrer des attestations (option 2b). Quelle que soit la variante, seules la ou les organisations utilisant exactement la même méthode de contrôle que le BFEG en matière d'égalité salariale seraient susceptibles d'être reconnues par le BFEG et autorisées à délivrer des attestations.

Le BFEG a confié à *Interface - études politiques, recherche, conseil* le mandat de sonder des entreprises de tailles et de branches différentes sur leur intérêt et leur point de

vue vis-à-vis d'une attestation en la matière. La sélection des entreprises s'est faite de façon aléatoire.

### Questions principales

---

L'enquête est centrée sur les questions suivantes :

- Dans quelle mesure votre entreprise est-elle intéressée par une attestation qui la dispenserait de contrôles dans le cadre des marchés publics pendant une période définie ?
- Quelle option votre entreprise préférerait-elle pour la mise en œuvre de cette attestation, et pour quelles raisons ?
- A quelles conditions votre entreprise serait-elle intéressée à faire analyser l'égalité des salaires de façon volontaire en son sein dans le but d'obtenir une attestation ?

### Type et durée de l'enquête

---

L'enquête se fait par téléphone et dure environ 20 minutes. Les questions sont communiquées aux entreprises au préalable. Il est important que les informations fournies lors de la discussion émanent d'une personne dotée de pouvoir décisionnel et compétente en matière de système salarial.

Toutes les informations seront rendues anonymes et traitées de façon confidentielle. Le rapport qui sera remis au BFEG ne permettra pas d'identifier les entreprises.

Nous nous permettrons de vous contacter dans les jours qui viennent afin de fixer une date d'entretien.

**A3 GUIDE D'ENTRETIEN POUR L'ENQUETE SUR UNE  
EVENTUELLE ATTESTATION D'EGALITE SALARIALE  
VALABLE DANS LE CADRE DES MARCHES PUBLICS  
(ENTREPRISES AYANT DEJA ETE CONTROLEES DANS LE  
CADRE DES MARCHES PUBLICS)**

| Connaissances et expériences en matière d'égalité salariale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>L'égalité des salaires a déjà été analysée une fois au sein de votre entreprise dans le cadre des marchés publics.</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pouvez-vous nous dire brièvement comment ce contrôle s'est déroulé pour vous (en quoi consistait votre tâche, combien de temps est-ce que cela a nécessité pour votre entreprise ?)</li> <li>2. Aviez-vous déjà étudié/fait étudier le système salarial de votre entreprise auparavant (avant le contrôle lié aux marchés publics) sous l'angle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ?             <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Si oui, avez-vous réalisé cette étude vous-même ou l'avez-vous faite faire par des conseillers externes? Quelle méthode / quel instrument a été utilisé? De combien de temps a-t-on eu besoin ? Combien avez-vous payé pour l'analyse des salaires ?</li> <li>2.2. Si non, pourquoi cela n'a-t-il pas été fait ?</li> </ol> </li> <li>3. Il existe toute une série d'instruments pour aider les entreprises à élaborer un système salarial qui prenne en compte l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Parmi les instruments suivants, lesquels <u>connaissiez-vous avant que votre entreprise ne soit contrôlée</u> ?             <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1. Logib ?</li> <li>3.2. La possibilité de certification „equal-salary“ ?</li> <li>3.3. Le Dialogue sur l'égalité des salaires ?</li> <li>3.4. Abakaba ?</li> <li>3.5. <a href="http://www.equality-salaire.ch">www.equality-salaire.ch</a> ?</li> <li>3.6. Autre ?</li> </ol> </li> </ol> |

| Intérêt et attitude envers une attestation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Comme nous vous en avons déjà informé dans notre lettre, la Confédération souhaite aujourd'hui déterminer s'il est pertinent d'offrir la possibilité aux entreprises soumissionnaires des marchés publics de faire contrôler l'égalité des salaires dans leur entreprise sur une base volontaire, et, au cas où aucune discrimination n'est constatée, de leur délivrer une attestation les dispensant de contrôles dans le cadre des marchés publics, pour une période encore à déterminer.</i>                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Maintenant que vous savez comment un tel contrôle se déroule, seriez-vous intéressé-e rétrospectivement par une offre de contrôle de l'égalité salariale sur une <u>base volontaire</u> (à une date choisie par vous), sachant que celle-ci donnerait lieu à une attestation dispensant votre entreprise pendant une période donnée d'un éventuel contrôle dans le cadre des marchés publics ?<br/><i>Si oui :</i></li> <li>5. A quelles conditions votre entreprise serait-elle intéressée à faire analyser l'égalité des salaires de façon volontaire ? C'est-à-dire : quels facteurs jouent un rôle important dans cette décision ? <i>(d'abord poser la question de façon ouverte puis</i></li> </ol> |

*préciser chaque aspect:)*

- 5.1. Temps maximum investi : Combien de temps seriez-vous prêt-e à investir ?
  - 5.2. Coûts de l'attestation : Que seriez-vous prêt-e à payer ?
  - 5.3. Durée de validité de l'attestation : Quelles serait la durée minimale de cette attestation ?
  - 5.4. Organisation délivrant l'attestation : L'organisation délivrant l'attestation serait-elle pour vous un facteur déterminant (Confédération (BFEG) ou une organisation reconnue/homologuée par le BFEG ? *(cet aspect est approfondi à la question 9)*
  6. Quelles circonstances vous en empêcheraient ?
  7. Quelles raisons vous motiveraient à obtenir une telle attestation (hormis le fait que votre entreprise serait dispensée pour une certaine période de contrôles dans le cadre des marchés publics) ?
- Si non:*
8. Pourquoi ? *(d'abord poser la question de façon ouverte puis préciser chaque aspect:)*
    - 8.1. Temps investi,
    - 8.2. Coûts, rapport coûts/bénéfices négatifs : Changeriez-vous d'opinion si le contrôle de l'égalité salariale était gratuit ?
    - 8.3. Peur des conséquences financières en cas de discrimination constatée.
    - 8.4. Ce n'est pas indispensable (l'égalité salariale existe déjà au sein de votre entreprise).

#### Préférence en matière de mise en œuvre concrète

9. Indépendamment du fait que vous soyez ou non intéressé-e par une attestation, quelle option préféreriez-vous pour sa mise en œuvre ?
  - O1) La remise de l'attestation directement par le BFEG.
  - O2a) La remise de l'attestation par une organisation reconnue par le BFEG (l'entreprise ne peut pas choisir l'organisation). Cela serait-il important pour vous qu'il s'agisse d'une organisation d'intérêt collectif ou d'une organisation à but lucratif ?
  - O2b) La remise de l'attestation par une organisation qui peut être choisie par l'entreprise parmi une liste d'organisations reconnues par le BFEG.
10. Quels sont selon vous les avantages et les désavantages des différentes options?

#### Besoin en prestations d'aide en matière d'égalité salariale

11. Quels produits/services (fournis par la Confédération ou des privés) qui seraient susceptibles de contribuer à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, manque-t-il selon vous ? *(d'abord question ouverte puis aborder chacun des aspects :)*
  - 11.1. Un conseiller ou une conseillère (de la part de la Confédération ou de privés), qui viendrait dans l'entreprise),
  - 11.2. Un service d'assistance téléphonique, qui informe confidentiellement sur toutes les questions liées à l'égalité salariale,

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>11.3. Une information ou un conseil sur les instruments existants permettant de contrôler l'égalité salariale (Logib, Abakaba, Argib=Instrument pour les petites entreprises, dans lesquelles Logib n'est pas utilisable),</p> <p>11.4. Des informations et conseils juridiques,</p> <p>11.5. Une liste d'organisations ou d'experts en matière d'égalité salariale.</p> <p>11.6. Autre ?</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Questions sur la personne interrogée et sur l'entreprise: |
|-----------------------------------------------------------|
|-----------------------------------------------------------|

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>12. Sexe:</p> <p>13. Fonction:</p> <p>14. Branche:</p> <p>15. Nombre de collaborateurs: ____ (h) ____ (f)</p> <p>16. Le système salarial a-t-il été développé par l'entreprise elle-même ou avec l'aide d'un conseil externe ? En cas de conseil externe, à qui a-t-on fait appel ?</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**A4 GUIDE D'ENTRETIEN POUR L'ENQUETE SUR UNE  
EVENTUELLE ATTESTATION D'EGALITE SALARIALE  
VALABLE DANS LE CADRE DES MARCHES PUBLICS  
(ENTREPRISES N'AYANT JAMAIS ETE CONTROLEES DANS LE  
CADRE DES MARCHES PUBLICS)**

**Connaissances et expériences en matière d'égalité salariale**

1. Avez-vous déjà analysé/fait analyser le système salarial de votre entreprise auparavant sous l'angle de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ?
  - 1.1. Si oui, avez-vous réalisé cette analyse vous-même ou l'avez-vous faite faire par des conseillers externes? Quelle méthode / quel instrument a été utilisé? De combien de temps a-t-on eu besoin ? Combien vous a coûté cette analyse ?
  - 1.2. Si non, pourquoi n'avez-vous pas (encore) réalisé une telle analyse?
2. Il existe une série d'instruments pour aider les entreprises à élaborer un système salarial qui prenne en compte l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Connaissiez-vous
  - 2.1. Logib ?
  - 2.2. La possibilité de certification „equal-salary“ ?
  - 2.3. Le Dialogue sur l'égalité des salaires ?
  - 2.4. Abakaba?
  - 2.5. [www.equality-salaire.ch](http://www.equality-salaire.ch) ?
  - 2.6. Autre ?

**Intérêt et attitude envers une attestation**

*Etant donné que votre entreprise est active dans le domaine des marchés publics, les pouvoirs publics (la Confédération, actuellement le canton de Berne, et probablement d'autres cantons dans le futur) pourraient à tout moment contrôler le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein de votre entreprise.*

*Comme nous vous l'avons communiqué par le biais de notre document d'information envoyé précédemment par e-mail, la Confédération souhaite aujourd'hui déterminer s'il est pertinent d'offrir la possibilité aux entreprises soumissionnaires des marchés publics de faire contrôler l'égalité des salaires dans leur entreprise sur une base volontaire, et, au cas où aucune discrimination n'est constatée, de leur délivrer une attestation les dispensant de contrôles dans le cadre des marchés publics, pour une période encore à déterminer.*

*La mise en œuvre se ferait de la façon suivante: vous remplissez en tant qu'entreprise un questionnaire et fournissez au BFEG (ou à une organisation reconnue par le BFEG) les informations (par exemple âge, ancienneté, formation, taux d'occupation, position professionnelle, niveau de qualifications requises, salaires etc.) nécessaires pour procéder à une analyse des salaires. Selon la forme sous laquelle votre entreprise dispose déjà de ces données, le temps investi dans ce processus est plus ou moins long. Nous reviendrons plus longuement sur les diverses options concrètes de mise en œuvre à la question 8)*

3. Êtes-vous intéressée, en tant qu'entreprise, par une offre de contrôle de l'égalité salariale sur une base volontaire (à une date choisie par vous), sachant que celle-ci donnerait lieu à une attestation dispensant votre entreprise, pendant une période donnée, d'un éventuel contrôle dans le cadre des marchés publics ?

*Si oui :*

4. A quelles conditions votre entreprise serait-elle intéressée à faire analyser l'égalité des salaires de façon volontaire, quels facteurs jouent un rôle important dans cette décision ? (*d'abord poser la question de façon ouverte puis préciser chaque aspect:*)
- 4.1. Temps maximum investi : Combien de temps seriez-vous prêt-e à investir ?
- 4.2. Coûts de l'attestation : Que seriez-vous prêt-e à payer ?
- 4.3. Durée de validité de l'attestation : Quelle serait la durée minimale de cette attestation ?
- 4.4. Organisation délivrant l'attestation. L'organisation délivrant l'attestation serait-elle pour vous un facteur déterminant (Confédération (BFEG) ou une organisation reconnue par le BFEG ? (*cet aspect est approfondi à la question 8*))
5. Quels facteurs vous retiendraient de faire appel à cette offre ?
6. Quelles raisons vous motiveraient à chercher à obtenir une telle attestation (hormis le fait que votre entreprise serait dispensée pour une certaine période de contrôles dans le cadre des marchés publics)?

*Si non :*

7. Pourquoi n'êtes-vous pas intéressé-e par cette attestation? (*d'abord poser la question de façon ouverte puis préciser chaque aspect:*)
- 7.1. Temps investi,
- 7.2. Coûts, rapport coûts/bénéfices négatifs. Changeriez-vous d'opinion si le contrôle de l'égalité salariale était gratuit ?
- 7.3. Peur des conséquences financières en cas de discrimination constatée.
- 7.4. Ce n'est pas indispensable (l'égalité salariale existe déjà au sein de votre entreprise).

#### Préférence en matière de mise en œuvre concrète

8. Indépendamment du fait que vous soyez ou non intéressé-e par une attestation, quelle option préféreriez-vous pour sa mise en œuvre ?
- O1) La remise de l'attestation directement par le BFEG.
- O2a) La remise de l'attestation par une seule et unique organisation, reconnue par le BFEG. Dans ce cas, le fait qu'il s'agisse d'un organisme à but non lucratif ou au contraire d'un organisme à but lucratif jouerait-il un rôle ?
- O2b) La remise de l'attestation par une organisation qui peut être choisie par l'entreprise parmi une liste d'organisations reconnues par le BFEG.
9. Quels sont selon vous les avantages et les désavantages des différentes options ?

#### Besoin en prestations d'aide en matière d'égalité salariale

10. Quels produits/services (fournis par la Confédération ou des organismes privés)



qui seraient susceptibles de contribuer à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, manque-t-il selon vous ? (*d'abord question ouverte puis aborder chacun des aspects:*)

- 10.1. Un conseiller ou une conseillère (de la part de la Confédération ou d'organismes privés), qui viendrait dans l'entreprise
- 10.2. Un service d'assistance téléphonique, qui informerait confidentiellement sur toutes les questions liées à l'égalité salariale
- 10.3. Une information ou un conseil sur les instruments existants permettant de contrôler l'égalité salariale (Logib, Abakaba, etc.)
- 10.4. Des informations et conseils juridiques
- 10.5. Une liste d'organisations ou d'experts en matière d'égalité salariale
- 10.6. Autre ?

**Questions sur la personne interrogée et sur l'entreprise:**

- 11. Sexe:
- 12. Fonction:
- 13. Branche:
- 14. Nombre de collaborateurs et collaboratrices: \_\_\_\_ (h) \_\_\_\_ (f)
- 15. Le système salarial, a-t-il été développé par l'entreprise elle-même ou avec l'aide d'un conseil externe? En cas de conseil externe, à qui a-t-on fait appel?