



Déclaration de conformité Outil d'analyse standard (Logib)

Preuve d'une méthode scientifique et conforme au droit pour l'analyse de l'égalité salariale¹

1. Contexte

Conformément à l'art. 13c, al. 2 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), la Confédération met à la disposition des employeurs un outil d'analyse standard gratuit pour effectuer des analyses de l'égalité salariale. Les employeurs qui effectuent des analyses de l'égalité salariale conformément à l'art. 13a LEg au moyen de cet outil d'analyse standard peuvent apporter avec la présente déclaration de conformité la preuve d'une méthode scientifique et conforme au droit au sens de l'art. 13c, al. 1 LEg (cf. art. 7, al. 3 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires).

L'outil d'analyse standard de la Confédération pour l'analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes Logib se compose de deux modules. Le module 1 a été développé au début des années 2000 par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), avec le soutien d'institutions privées spécialisées. Depuis 2006, il est aussi utilisé pour les contrôles étatiques au niveau de la Confédération, des cantons et des communes concernant le respect de l'égalité salariale lors de l'octroi de marchés publics et/ou de subventions. Le module 2 a été mis au point entre 2011 et 2019 avec l'accompagnement scientifique de l'Université de Berne, et expérimenté dans le cadre d'essais de terrain de grande envergure, afin de permettre l'utilisation de l'outil d'analyse standard de la Confédération par les petites entreprises également.

2. Preuve du caractère scientifique et de la conformité au droit

2.1. Nom et description succincte de la méthode

L'outil d'analyse standard Logib est à la disposition de tous les employeurs sous forme d'application en ligne. Il a été conçu de manière à pouvoir être utilisé en autocontrôle par des utilisateurs et utilisatrices sans connaissances particulières à l'aide de la documentation disponible.

Logib Module 1

Le module 1 s'adresse aux employeurs à partir de 50 collaboratrices et collaborateurs, et se compose des éléments suivants :

- (1) une variable dépendante: salaire brut standardisé sur la base d'une spécification salariale;
- (2) plusieurs variables indépendantes: facteurs de justification des écarts salariaux entre femmes et hommes (formation, ancienneté, expérience professionnelle potentielle, niveau d'exigence et position professionnelle) ainsi que la variable sexe;
- (3) une procédure d'analyse statistique (analyse de régression OLS semi-logarithmique);
- (4) une valeur limite de +/-5% pour le facteur sexe, qui doit être différent de zéro de manière statistiquement significative.

Cette méthode permet d'établir la part de l'écart salarial qui ne peut pas être expliquée par des facteurs objectifs et non discriminatoires liés au salaire. Il est ainsi possible de déterminer, dans des conditions par ailleurs égales, quelle est la part de la différence salariale entre l'ensemble des femmes et des hommes d'une entreprise attribuée aux caractéristiques personnelles et liées à la fonction mentionnées

¹ Art. 13c, al. 1 LEg en rel. av. l'art. 7, al. 3 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires

plus haut. Et s'il existe une présomption de discrimination salariale fondée sur le sexe. La valeur limite de +/-5% susmentionné a été établi afin de tenir compte de l'influence potentielle d'éventuels autres facteurs objectifs et non discriminatoires spécifiques à l'entreprise. Si celui-ci est franchi et si la valeur est différente de zéro de manière statistiquement significative, il existe la présomption fondée d'une discrimination salariale systématique dans cette entreprise.

Logib Module 2

Le module 2 est particulièrement recommandé pour les petites entreprises (utilisable à partir d'une personne par sexe) et se compose des éléments suivants :

- (1) le salaire brut standardisé sur la base d'une spécification salariale;
- (2) la fonction, l'expérience personnelle et la formation effective ainsi que le sexe de tous les membres du personnel;
- (3) une méthodologie reposant sur l'évaluation scientifique du travail ;
- (4) une mesure de robustesse qui contrôle l'influence d'une seule personne;
- (5) une valeur limite de 5 qui est considérée comme dépassée si le score global et la mesure de robustesse dépassent tous deux la valeur de 5.

Le module 2 enregistre les exigences et les charges dans le domaine intellectuel, physique, psychique ou social ainsi que dans celui des responsabilités au moyen de six facteurs. Le résultat est une valeur de fonction. Les valeurs de fonction ainsi calculées sont combinées aux données d'expérience personnelle et de formation effective des différents et différentes titulaires de la fonction, et déterminent ainsi une valeur de rang individuelle pour tous les membres du personnel. Ce classement théorique des collaborateurs et collaboratrices est comparé à leur rang effectif par montants de salaires bruts standardisés.

Les configurations dans lesquelles une personne, en comparaison avec une autre personne de l'autre sexe, gagne au moins 5% de moins que ce que l'on pourrait attendre au vu de sa fonction, de son expérience personnelle et de sa formation, sont identifiées comme des paires à risque.

On détermine sur cette base le risque de non-respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes au niveau de l'entreprise en juxtaposant les configurations à risque au détriment des femmes et celles au détriment des hommes et un score global est mis en avant. Si le score global et la mesure de robustesse qui contrôle l'influence de cas individuels dépassent tous deux le seuil de 5, la valeur limite est considérée comme dépassée.

2.2. Documentation complète et transparente sur la méthode, guide sur la vérification formelle dans au moins une langue officielle.

La méthode est décrite en détail dans le [descriptif méthodologique](#). Tous les documents sont disponibles en français, allemand, italien et anglais.

Le guide sur la vérification formelle conformément à l'art. 13d LEg est consultable pour le [module 1](#) et le [module 2](#), et est disponible en français, allemand, italien et anglais directement dans l'outil d'analyse standard (Logib).

2.3. Validation de la qualité scientifique et de la conformité avec le droit de la méthode et de la pertinence de l'aide-mémoire par un organe indépendant (haute école, institution de recherche, administration publique ou tribunal)

Logib a été évalué par des organes indépendants. Une liste détaillée des différentes évaluations scientifiques et juridiques est disponible sur le site Internet du BFEG dans la documentation des [publications sur l'égalité salariale](#).

2.4. Nom, fonction, appartenance et adresse d'une personne ou institution de contact susceptible de fournir des renseignements techniques sur la méthode

Nom	Patric Aeberhard
Fonction	Responsable du Secteur Travail
Appartenance / adresse	Bureau de l'égalité entre femmes et hommes BFEG Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne
Contact	058 46 26842 / patric.aeberhard@ebg.admin.ch

3. Déclaration de conformité

Par la présente, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG confirme que l'outil d'analyse standard Logib repose sur une méthode scientifique et conforme au droit valable au sens de l'art. 13c LEg. Le présent document a valeur de preuve pour démontrer le caractère scientifique et la conformité avec le droit de la méthode (art. 7, al. 3, phrase 2 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires).

Berne, le 5 juin 2024

Sylvie Durrer
Directrice

Andrea Binder Oser
Responsable du Secteur
Droit et affaires du Conseil
fédéral

Patric Aeberhard
Responsable du Secteur
Travail