



Adaptation du seuil de tolérance en 2024

Situation initiale

Le seuil de tolérance dans Logib a été fixé en 2004 lors d'une phase pilote avec cinq entreprises dans le cadre de la mise en œuvre de la loi fédérale sur les marchés publics (LMP ; RS 172.056.1).

L'utilité d'une valeur seuil réside notamment dans le fait qu'elle permet de réduire la probabilité que des entreprises soient considérées à tort comme discriminantes. L'instrument Logib a évolué au cours des vingt dernières années, mais sans adaptation du seuil de tolérance. La fixation d'un seuil dans Logib émane d'un arbitrage politique ; elle relève de la compétence du Département fédéral de l'intérieur DFI (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG).

Dans [son rapport](#) du 9 décembre 2022 en réponse au [postulat 20.4263 CSEC-CN](#), le Conseil fédéral a adopté 18 mesures pour renforcer la Charte de l'égalité salariale. La mesure 1 prévoit que le DFI (BFEG) examine, en collaboration avec des spécialistes internes et externes, une adaptation du seuil de tolérance dans l'outil d'analyse standard Logib et fait rapport au Conseil fédéral.

Démarche

Afin d'examiner l'adaptation du seuil de tolérance, le BFEG a fait résumer l'état actuel des connaissances scientifiques et juridiques sur le seuil de tolérance dans une étude de grande envergure et a fait réaliser des simulations économétriques complémentaires. Certaines de ces études sont déjà disponibles ou seront publiées courant 2024 sur [Publications égalité salariale \(admin.ch\)](#).

Dans le cadre de l'examen, un hearing a été organisé avec des représentants externes à la Confédération issus des milieux scientifiques, du conseil, du partenariat social, des cantons et des communes ainsi que de la société civile. Au sein de la Confédération, le DFI (BFEG) a été accompagné par un groupe de travail interdépartemental.

Résultats de l'examen

Sur la base des résultats des études et de l'audition, le DFI (BFEG) a décidé de procéder aux adaptations suivantes :

a) Pour les contrôles du respect de l'égalité salariale dans les marchés publics de la Confédération, l'exigence d'égalité salariale entre femmes et hommes continue d'être considérée comme non remplie à partir de la valeur seuil de 5 %.

La valeur seuil pour les marchés publics (anciennement "seuil de tolérance") est rebaptisée "valeur limite pour les marchés publics" ;

b) Pour les analyses de l'égalité salariale avec Logib hors du contexte des marchés publics, une nouvelle valeur de 2,5 % sera de mise.

Il s'agit d'une valeur cible, facultative, à distinguer de la valeur limite en usage dans le contexte des marchés publics, qui est contraignante.

c) La valeur seuil (valeur limite et valeur cible) n'est plus combinée avec un deuxième test de significativité.

Lors des contrôles effectués par le BFEG dans le domaine des marchés publics de la Confédération avec Logib, le double test de significativité a eu pour conséquence que, souvent, même des différences de salaires considérables entre les sexes, allant jusqu'à 10 %, n'étaient pas clairement identifiées comme telles. Le mandat de contrôle ne pouvait donc être mis en œuvre que de manière insuffisante, ce qui entraînait un risque de manque de protection contre les discriminations salariales affectant d'une part les travailleurs et d'autre part la loyauté dans la concurrence entre entreprises.

d) Les recommandations d'utilisation de Logib sont affinées. Le module 2 de Logib permet de tenir encore mieux compte des caractéristiques de chaque entreprise lors des analyses de l'égalité salariale. Ainsi, les petites entreprises et celles qui présentent un fort déséquilibre entre les sexes sont invitées à recourir au module 2 de Logib. En lien avec la mesure c) décrite précédemment, la pertinence de l'analyse s'en trouve encore accrue. Parallèlement, le risque d'une indication erronée d'écarts salariaux entre les sexes reste minime, de l'ordre du pour mille.

La Suisse s'est engagée à atteindre l'objectif de l'égalité salariale d'ici 2030 et s'investit dans la réalisation de cet objectif au niveau national et international avec la Stratégie Égalité 2030 et l'Agenda 2030 pour le développement durable. Pour mettre en œuvre le principe constitutionnel "un salaire égal pour un travail de valeur égale", il faut que tous les employeurs privés et publics s'engagent sans relâche. La valeur cible de 2,5 % pour 2027 est une nouvelle étape, afin d'inciter les employeurs à continuer de réduire, voire d'éliminer les différences de salaire entre les sexes.

Planification de la mise en œuvre dans Logib en 2024

Les détails des adaptations sont publiés sur le site Internet du BFEG à partir du 3e semestre 2023 et leur mise en œuvre dans Logib sera planifiée en 2024.

Plus d'informations

- [Communiqué de presse Conférence nationale Égalité 2030](#)
- [Récapitulation des bases du seuil de tolérance dans les analyses de l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard Logib](#)
- [Kurzgutachten zur Rolle und Notwendigkeit von zwei Signifikanztests im Rahmen der Lohnvergleichsanalysen mit Logib Modul 1](#) (seulement disponible en allemand)
- [Einfluss der Kontrollvariablen in Logib Modul 1](#) (seulement disponible en allemand)
- [Monte-Carlo-Simulation der Lohnvergleichsanalyse in Logib Modul 1](#) (seulement disponible en allemand)