



Contrôler l'égalité des salaires

L'égalité des salaires entre hommes et femmes figure dans la Constitution suisse. Elle n'est, toutefois, pas encore inscrite dans les faits. D'après l'Office fédéral de la statistique, quelque 40 % de la différence salariale ne s'explique pas par des facteurs comme l'âge ou la formation.

Comme le dialogue volontaire n'a pas eu les effets escomptés, le Conseil fédéral a décidé de franchir une étape supplémentaire dans son projet visant à modifier la loi sur l'égalité. Il veut que les entreprises employant plus de cinquante salariés soient légalement contraintes d'analyser, à intervalles réguliers, l'égalité des salaires dans les établissements qu'elles contrôlent. Comment vérifie-t-on les discriminations en matière de salaires ? Que faut-il penser de la réglementation aux niveaux des entreprises et, plus généralement, de l'économie ? Les études contenues dans ce dossier donnent des réponses à ces questions. Elles montrent également que de nombreuses entreprises portent un regard favorable sur les analyses salariales.

Un nouvel élan à l'égalité des salaires

L'égalité des salaires entre les sexes demeure lettre morte. La révision de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes prévoit d'imposer des analyses salariales aux grandes entreprises. Le Conseil fédéral laisse, toutefois, une grande liberté lors de son application. *Marc Schinzel*

Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est inscrit depuis 1981 dans la Constitution¹. Le 1^{er} juillet 1996, la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEG) est entrée en vigueur. Elle interdit la discrimination à raison du sexe dans le cadre professionnel, notamment en matière de rémunération.

En 2006, la LEG a été soumise à une évaluation. Ce travail a révélé que le nombre de plaintes pour inégalité de salaire avait certes augmenté², mais que la peur de perdre son travail et la difficulté à réunir les informations empêchaient encore beaucoup d'employées de se défendre face à d'hypothétiques discriminations. Le Conseil fédéral est arrivé à la conclusion que la loi ne peut pas, à elle seule, réaliser l'égalité dans les rapports de travail³.

Les partenaires sociaux ont lancé en 2009, avec le soutien de la Confédération, le projet « Dialogue sur l'égalité des salaires ». Celui-ci visait à ce que les employeurs réalisent volontairement des analyses de salaires, afin de remédier aussi rapidement que possible à la discrimination dont pourraient souffrir les femmes dans leur entreprise. On espérait qu'une centaine d'établissements participeraient. Or, seules 51 ont accepté de le faire, dont la moitié appartenaient à l'État ou en étaient proches. L'évaluation a permis de constater qu'un dialogue sur une base volontaire n'était pas un outil suffisant pour réaliser l'égalité salariale⁴.

Le Conseil fédéral a dès lors décidé, le 22 octobre 2014, de parvenir à l'égalité salariale en faisant appel à d'autres moyens. En effet, plus de trente ans après l'intro-



Le Conseil fédéral veut introduire des analyses salariales dans les entreprises employant plus de cinquante salariés. Cela concerne, par exemple, la Poste.

duction de ce droit dans la Constitution, l'enquête de l'Office fédéral de la statistique sur la structure des salaires de 2012 fait encore état de nettes discriminations. Les rémunérations des femmes sont en moyenne de 21,3 % inférieures à celles des hommes dans le secteur privé et de 16,5 % dans le secteur public. Dans le privé, 40,9 % des écarts ne s'expliquent pas⁵, soit une discrimination potentielle d'environ 8,7 % (678 francs par mois).

L'analyse salariale doit devenir obligatoire

L'avant-projet de modification de la loi sur l'égalité (AP LEG), que le Conseil fédé-

ral a envoyé en consultation en novembre dernier, mise autant que possible sur la responsabilité des entreprises. L'élément central en est l'obligation faite aux employeurs d'effectuer tous les quatre ans une analyse des salaires (art. 13a AP LEG). L'obligation ne s'applique qu'aux entreprises employant un minimum de cinquante personnes, dont au moins dix hommes et dix femmes. Ces critères sont aujourd'hui nécessaires pour obtenir des résultats statistiques pertinents. Ils correspondent au modèle standard d'analyse de la Confédération et au logiciel Logib, qui a été conçu sur la base de ce modèle et que la Confédération met gratuitement à la disposition des entreprises. Les employeurs comptant moins de cinquante collaborateurs n'en sont pas moins tenus, eux aussi, de respecter l'égalité salariale.

L'AP LEG n'autorise que les méthodes d'analyse reconnues. Le Conseil fédéral fixe les critères à prendre en compte pour la reconnaissance d'une méthode,

¹ Art. 8, al. 3, Cst.

² Avant l'entrée en vigueur de la LEG, on a décompté quelque quinze plaintes pour discrimination sur la base de l'article de la Constitution; dans les dix premières années suivant l'entrée en vigueur de la LEG, on a dénombré 153 décisions de justice sur le sujet.

³ Rapport du Conseil fédéral du 15 février 2006 relatif à l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité, téléchargeable à l'adresse: www.admin.ch.

⁴ Le dialogue sur l'égalité des salaires. Un projet des partenaires sociaux et de la Confédération, rapport du 30 juin 2014 à l'intention de l'organisme responsable du dialogue sur l'égalité des salaires, téléchargeable à l'adresse: www.admin.ch.

⁵ Sont considérés comme des motifs objectifs d'écart salarial les caractéristiques personnelles, telles que l'âge, la formation et l'ancienneté, ou les critères associés au type de poste dans l'entreprise et à l'activité exercée.

après avoir consulté les associations d'employeurs et de travailleurs. Il en publie la liste. Cela garantit l'utilisation de méthodes satisfaisantes sur le plan scientifique.

Beaucoup de liberté lors de la vérification

Les employeurs soumis au Code des obligations qui doivent effectuer une analyse des salaires la font vérifier par un organe de contrôle externe. Dans le secteur public, on part du principe que les contrôles sont exécutés à l'interne. Les organes de contrôle vérifient non pas le résultat obtenu, mais que l'analyse a été effectuée correctement (période, méthode reconnue, prise en compte de tous les travailleurs).

Les organes de contrôle externes peuvent être, au choix, des entreprises de révision agréées au sens de la loi sur la surveillance de la révision ou des organismes d'autorégulation (OAR) reconnus. Ces derniers peuvent travailler pour une ou plusieurs entreprises ou pour toute une branche. Pour pouvoir être reconnus, ces OAR doivent remplir certaines conditions. Ils doivent disposer d'un règlement et présenter toutes les garanties d'une activité de contrôle irréprochable. Les organes de contrôle informent la direc-

tion de l'entreprise contrôlée au moyen d'un rapport sur la manière dont l'analyse a été effectuée. Il est important que les OAR soient indépendants des entreprises qu'ils doivent contrôler.

Les employeurs peuvent effectuer et contrôler l'analyse des salaires en collaboration avec une organisation externe. Celle-ci peut être une représentation des travailleurs, un syndicat ou une organisation féminine qui vise, selon ses statuts, à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Les entreprises conviennent avec lesdites organisations de la manière dont l'analyse des salaires sera exécutée. Le droit d'action de ces organismes n'est pas limité pour autant, même si, d'entente avec les employeurs, ils en ont la possibilité.

Une liste publique est possible

Les employeurs sont tenus d'informer leurs travailleurs du résultat du contrôle, au plus tard un an après réception du rapport. Les sociétés cotées en Bourse indiquent le résultat du contrôle dans l'annexe au bilan. L'information peut aussi être fournie dans une circulaire.

Pour le cas où l'analyse ou le contrôle des salaires n'ont pas été effectués, l'APLEg prévoit des conséquences juridiques possibles. L'organe de contrôle doit ain-

si annoncer à l'autorité compétente⁶ qu'un employeur n'a pas effectué l'analyse des salaires dans le délai prévu ou qu'il ne l'a pas fait contrôler. L'autorité compétente inscrit sur une liste accessible au public les employeurs ayant fait l'objet d'une annonce ou dont elle a appris le manquement d'une autre manière. Les employeurs concernés peuvent exiger une décision formelle, susceptible de recours. S'ils estiment que les conditions de leur inscription dans la liste ne sont plus réunies, ils peuvent à tout moment demander sa suppression.

La consultation court jusqu'à début mars. Le Conseil fédéral prendra ensuite les décisions qui s'imposent, en fonction des résultats.

⁶ L'autorité compétente devrait être le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).



Marc Schinzel

Collaborateur spécialisé en droit public, Office fédéral de la justice (OFJ), Berne

Une majorité d'entreprises est favorable aux analyses salariales

Parallèlement à la révision de la loi sur l'égalité, le Conseil fédéral prévoit de contrôler les inégalités salariales au moyen d'analyses. Celles-ci n'iront pas sans frais pour les moyennes et les grandes sociétés. Malgré cela, la plupart des entreprises accueillent favorablement cette mesure. *Susanne Stern, Judith Trageser*

Après l'échec du « dialogue sur l'égalité des salaires », le Conseil fédéral souhaite progresser à travers de nouvelles dispositions législatives. C'est ainsi que le projet de révision de la loi sur l'égalité annonce l'obligation pour les entreprises comptant au moins cinquante employés de procéder régulièrement à une analyse des salaires, afin de vérifier que les

hommes et les femmes sont bien à égalité. Par ailleurs, les entreprises devront charger un organisme indépendant de contrôler les résultats de cette analyse et en informer le personnel.

La Confédération met gratuitement à disposition des entreprises le logiciel Logib. Celui-ci compare par régression statistique les salaires des hommes et des

femmes soumis aux mêmes conditions et met en évidence les écarts inexplicables au sein d'une entreprise. Selon le projet, d'autres méthodes d'analyse reconnues peuvent être utilisées.

Sur mandat de l'Office fédéral de la justice, l'entreprise de conseil Infras a procédé à une analyse d'impact de la réglementation (voir encadré), afin d'évaluer

les effets des mesures envisagées sur les entreprises et de signaler des possibilités d'optimisation.

Logib : louanges et critiques

Le principal objectif des mesures annoncées est d'obliger les entreprises occupant au moins cinquante personnes à procéder périodiquement à des analyses internes concernant l'égalité salariale et de les faire contrôler par des tiers. Selon notre enquête, les deux tiers environ des entreprises interrogées jugent utiles les mesures proposées (voir *illustration 1*). Leurs principales réserves portent sur le surcroît de dépenses administratives attendu.

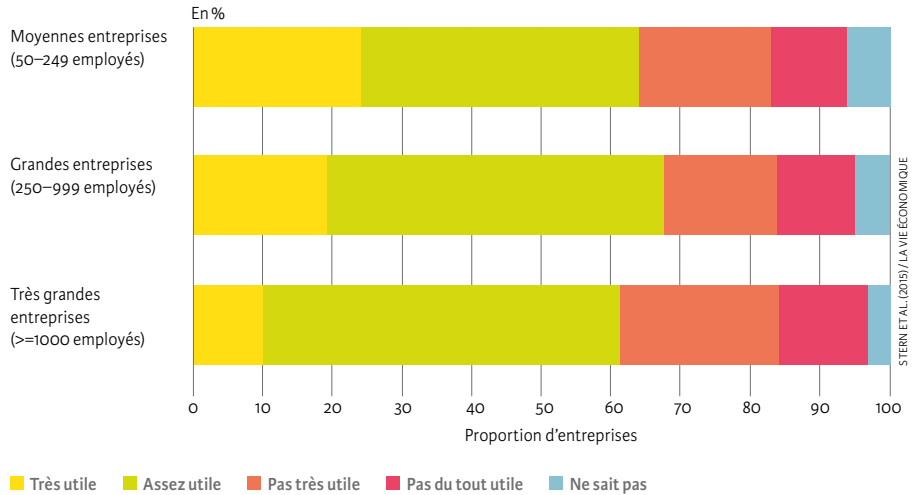
De même, la majorité des entreprises accueillent favorablement le logiciel Logib préparé par la Confédération (voir *illustration 2*). Elles apprécient surtout sa simplicité. Il existe toutefois quelques critiques, qui portent notamment sur la description sommaire des niveaux de fonction. Une autre faiblesse est pointée du doigt : le fait que les performances, ou la productivité des collaborateurs¹, ne soient pas prises en compte dans l'analyse. De nombreux experts consultés voient dès lors d'un bon œil la possibilité, contenue dans le projet, d'ajouter d'autres méthodes d'analyse au Logib.

Entre deux et huit jours de travail supplémentaire

Les entreprises moyennes, de 50 à 249 employés, qui ont fait l'expérience de Logib évaluent le temps d'exécution à deux jours. Les grandes sociétés (de 250 à 999 collaborateurs) comptent trois jours et les très grandes (mille collaborateurs et plus) huit jours. Pour l'ensemble des entreprises suisses comptant au minimum cinquante personnes, les coûts de l'exécution initiale devraient avoisiner 18 millions de francs. Le montant dépend beaucoup des conditions spécifiques à l'entreprise : clarté de la politique des salaires, étendue et qualité des statistiques concernant le personnel. Les plus grosses dépenses sont dues à la préparation des données et à l'interprétation des résultats de l'analyse salariale effectuée avec Logib. La répétition de l'exercice – p. ex. tous les quatre ans – devrait réduire les frais de moitié, à quelque 9 millions par examen.

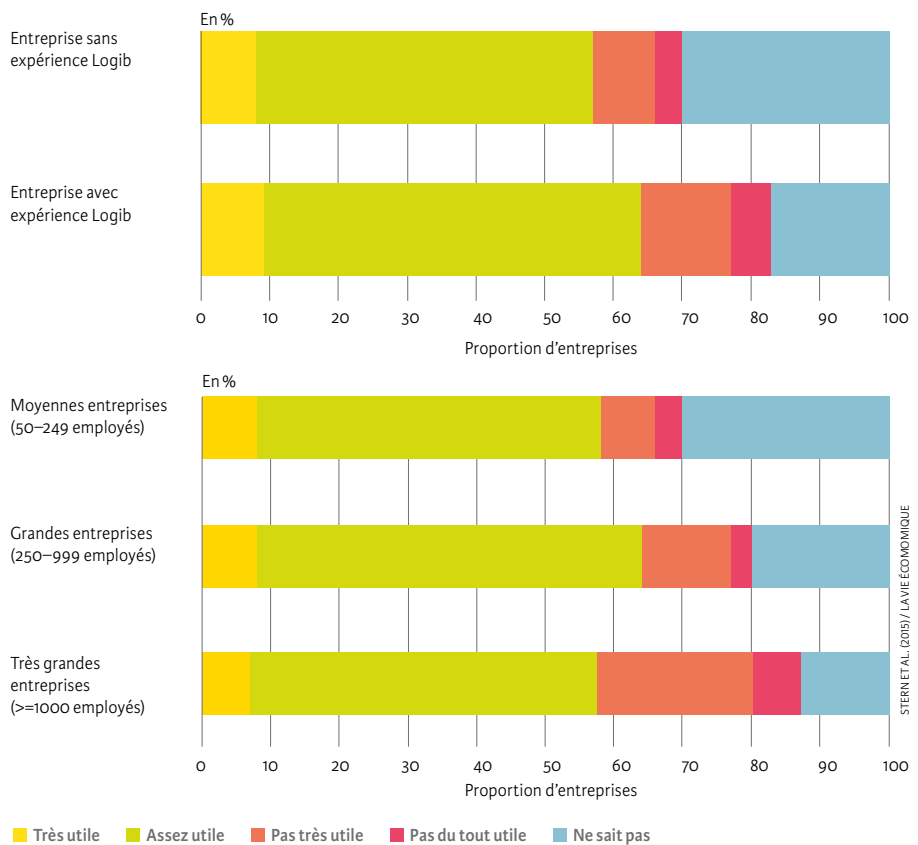
¹ Pour faciliter la lecture de ce document, le masculin y est utilisé pour désigner les deux sexes.

III. 1. Évaluation générale des analyses salariales



Dans le questionnaire en ligne, la question suivante était posée aux entreprises n'ayant encore procédé à aucune analyse des salaires : « Une analyse de votre pratique salariale sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes vous paraît-elle utile ? » (954 entreprises interrogées, dont 732 moyennes, 191 grandes et 31 très grandes).

III. 2. Évaluation du modèle d'analyse standard Logib



Dans le questionnaire en ligne, les entreprises étaient priées de répondre à la question suivante : « Une partie des différences salariales entre femmes et hommes s'explique par plusieurs facteurs. Le modèle d'analyse standard prend en compte les facteurs suivants pour expliquer ces écarts : niveau de formation, expérience professionnelle potentielle (c'est-à-dire sans les éventuelles interruptions de l'activité professionnelle), ancienneté, niveau de qualification de l'activité professionnelle exercée, position professionnelle. Ce modèle est-il, selon vous, apte à mettre en évidence les inégalités salariales injustifiées entre femmes et hommes dans une entreprise ? »

Évaluation en fonction de l'expérience de l'analyse de l'égalité salariale : 1082 entreprises interrogées, dont 731 sans expérience et 351 avec expérience. Évaluation en fonction de la taille de l'établissement : 1300 entreprises, dont 911 moyennes, 301 grandes et 88 très grandes.



Les études montrent que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes bénéficie à la prospérité et à la croissance économique.

La vérification des analyses par les organes de contrôle entraîne une dépense supplémentaire comprise entre une demi-journée et une journée entière de travail par entreprise concernée. Au total, le coût des organes de contrôle avoisinent les 4 millions de francs par opération. Pour les autorités, la charge de travail liée au projet de loi dépend très largement de la forme qui sera donnée à la procédure d'autorisation des organes de contrôle. Elle n'a donc pas pu faire l'objet d'une évaluation quantitative dans le cadre de l'analyse d'impact de la réglementation.

Une entreprise sur deux adapte le salaire des femmes

Les mesures prévues toucheraient environ 2 % des entreprises et 54 % des personnes occupées en Suisse. Parmi les sociétés sondées qui ont déjà procédé volontairement à une analyse comparative des salaires entre hommes et femmes, la moitié ont ajusté les salaires des femmes.

Selon une évaluation très grossière, le volume des adaptations de salaires en faveur des femmes devrait atteindre à moyen terme 1 milliard de francs². Cette estimation s'appuie sur la part des différences salariales inexplicables, qui a été calculée en fonction des diverses branches économiques par Laurent Donzé (2013), sur mandat de l'Office fédéral de la statistique. Selon l'étude, cette part se situe à quelque 8,7 % pour l'ensemble de l'économie privée. On est en droit de penser dès lors qu'elle correspond à une discrimination répréhensible³.

D'un point de vue économique, les ajustements salariaux visés ne constituent pas des coûts administratifs à proprement parler, mais une redistribution au profit des salaires féminins. À court terme, il peut y avoir des coûts de transition, lorsque l'entreprise doit procéder rapidement à d'importantes adaptations en matière salariale. On peut toutefois aider les sociétés concernées à amortir le choc en leur accordant suffisamment de temps pour ce faire. Selon les entreprises et les

² Cette estimation prend pour base le seuil de tolérance actuel de 5 pour les inégalités salariales non expliquées.

³ Voir aussi Infras et l'université de Saint-Gall (2015).

Méthodologie

La présente analyse d'impact de la réglementation (AIR) a été effectuée par la société de conseil Infras sur mandat de l'Office fédéral de la justice (voir Stern et al. 2015). La Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse y a contribué par des corapports et des apports spécialisés. Sur le plan méthodologique, l'AIR se fonde sur un faisceau d'approches diverses. Un questionnaire en ligne et des entretiens qualitatifs en formaient la pièce maîtresse. Au total, 1305 entreprises ont répondu au questionnaire en ligne; cinquante entretiens qualitatifs ont été réalisés avec des entreprises et 26 autres avec des experts. Les questionnaires ont été complétés par des analyses bibliographiques et de données.

experts interrogés, les adaptations requises sont généralement réalisables dans le cadre des négociations salariales habituelles. Pour les ajustements de plus grande ampleur, les experts préconisent d'étendre le délai de mise en œuvre.

La plupart des entreprises qui ont déjà procédé à des analyses salariales font état de retombées positives. De telles analyses peuvent, par exemple, nourrir le débat et améliorer la transparence des salaires. Elles renforcent aussi la motivation, la satisfaction et la productivité des employés.

Enfin, les entreprises qui ne s'acquittent pas de leurs obligations salariales risquent de subir les conséquences des mesures annoncées, par exemple en se voyant exclure des procédures d'attribution des marchés publics.

Pas suffisant pour accroître le taux d'activité des femmes

Les mesures prévues semblent également judicieuses dans une perspective macroéconomique. Selon les études empiriques de divers pays, l'égalité des salaires devrait aussi avoir des effets positifs pour la prospérité et la croissance économique, grâce essentiellement à son impact sur la productivité et aux distorsions de concurrence qu'elle permet d'éviter. En revanche, les résultats empiriques ne concordent pas quant à son impact sur l'emploi net au niveau macroéconomique. Plusieurs études considèrent que la participation des femmes au monde du travail en profitera, tandis que d'autres tirent des conclusions contraires. Certaines conditions-cadres, comme une offre suffisante de places d'accueil abordables et de qualité pour les enfants, pourraient jouer en faveur de l'activité professionnelle des femmes un rôle plus déterminant que la réduction des discriminations salariales.

Dans une optique économique, la discrimination salariale traduit un dysfonctionnement du marché, en l'occurrence

une sous-utilisation du facteur travail. Des études internationales soulignent que les pertes de prospérité liées aux discriminations salariales pourraient être quantitativement importantes. Économiquement parlant, la mise en œuvre de réglementations adéquates permettant d'éviter autant que possible ce dysfonctionnement apparaît donc judicieuse. Ce faisant, il faut veiller à ce que le dispositif normatif soit le plus léger et le plus efficace possible, afin que ses effets nets sur la prospérité générale demeurent effectivement positifs.

Les entreprises ont besoin d'une marge de manœuvre

Il nous paraît essentiel d'accorder aux entreprises une marge de manœuvre confortable et de ne pas leur imposer des normes trop rigides. D'une manière générale, les discriminations salariales ne sont pas délibérées; elles surviennent le plus souvent involontairement et de manière indirecte. Voilà pourquoi les entreprises feraient déjà un grand pas dans la bonne direction en décidant de s'occuper davantage de la question et d'examiner attentivement leurs systèmes salariaux. Elles peuvent obtenir les résultats souhaités si elles ont le choix entre plusieurs méthodes d'analyse et si elles sont soutenues de manière optimale dans leurs efforts.



Susanne Stern

Cheffe du secteur Politique familiale et de l'égalité; associée d'Infras, Zurich



Judith Trageser

Cheffe du secteur Politique sociale et de la santé; associée d'Infras, Zurich

Bibliographie

- Donzé L., *Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010*, Fribourg, 2013.
- Stern S., Trageser J., Schultheiss A., Ruegge B. et Iten R., *Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Mit einem Koreferat von N. Amstutz und E. Lüthi (Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse)*, sur mandat de l'Office fédéral de la justice, Infras, Zurich, 2015.
- Felfe C., Trageser J. et Iten R., *Étude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes*, sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Infras et université de Saint-Gall, Zurich, 2015

Égalité salariale : les méthodes de mesure de la Confédération sont pertinentes

Pour le Conseil fédéral, les méthodes élaborées par la Confédération pour mesurer l'égalité des salaires sont scientifiquement sensées, conformes au droit et proportionnelles. La collecte d'informations supplémentaires se traduirait par de fortes dépenses pour les entreprises. Seules des statistiques nationales justifieraient l'étude de nouveaux modèles et de facteurs d'explication supplémentaires. *Oliver Schröter, Claudio Marti Whitebread*

La mesure des inégalités salariales entre les sexes est un sujet qui suscite de vives discussions. En 2014, l'ancien conseiller national PLR Ruedi Noser, aujourd'hui député au Conseil des États, avait déposé un postulat concernant l'éva-

luation des inégalités salariales et l'amélioration des résultats¹. Il demandait au Conseil fédéral d'examiner l'analyse des discriminations salariales, établie par le

¹ Postulat 14.3388: «Égalité salariale. Améliorer la pertinence des statistiques» de juin 2014.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), et d'élaborer un rapport sur la question. Il s'agissait de présenter la méthodologie appliquée jusqu'ici et la manière dont elle pourrait être actualisée en se fondant sur les connaissances

scientifiques récentes. Dans ce cadre, le postulat demandait d'étudier s'il était possible de prendre en compte des variables supplémentaires pour expliquer les différences de salaire, comme l'expérience professionnelle, l'expérience en matière de direction, les formations continues suivies, les connaissances linguistiques et le taux d'occupation durant la carrière. Le Conseil fédéral devait aussi vérifier s'il était approprié de recourir à la moyenne comme indicateur des différences de salaire.

Les modèles d'analyse sont-ils encore d'actualité ?

Le BFEG a mandaté une expertise indépendante conjointement au *Schweizer Institut für Empirische Wirtschaftsforschung* de l'université de Saint-Gall et au bureau Infrac. L'étude comportait trois volets :

- le modèle d'analyse de la statistique nationale (Office fédéral de la statistique, OFS), utilisé pour réaliser une évaluation spéciale de l'égalité salariale à partir des données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) ;
- le modèle d'analyse standard de la Confédération, utilisé par le BFEG pour

les contrôles de l'égalité salariale à l'intérieur des entreprises dans le cadre des marchés publics (modèle d'analyse du BFEG)² ;

- un sondage représentatif auprès des entreprises au sujet du modèle d'analyse standard du BFEG³.

L'étude avait pour but de vérifier si ces deux modèles étaient adaptés, du point de vue scientifique et compte tenu du travail administratif qu'ils représentent pour les entreprises et l'administration, pour expliquer les disparités salariales au niveau national et identifier les discriminations dans les entreprises. Pour chaque modèle, l'étude a examiné la méthode statistique employée, les variables choisies pour expliquer ou justifier les différences de salaire liées au sexe et aussi, dans le cas du modèle d'analyse standard

² Le modèle d'analyse standard de la Confédération est détaillé dans Schröter O. et Marti Whitebread C., « Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen des Bundes », dans Dunand J.-P. et Mahon P. (éd.), *Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt. 1996–2016: 20 Jahre Gleichstellungsgesetz*, Centre d'étude des relations de travail (CERT), à paraître en février 2016.

³ Stern S., Trageser J., Shultheiss A., Ruegge B. et Iten R., *Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit*, Infrac, 2015.

de la Confédération, le seuil de tolérance de 5 %⁴.

- La mesure des inégalités salariales, et par voie de conséquence la détermination de l'ampleur de la discrimination, ont pris une importance nouvelle avec l'ouverture par le Conseil fédéral, le 18 novembre dernier, de la procédure de consultation relative à une modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg). Ce projet prévoit d'imposer aux entreprises employant au moins cinquante personnes l'obligation d'effectuer une analyse des salaires tous les quatre ans⁵.

Deux modèles poursuivant deux objectifs différents

L'étude a porté sur deux modèles d'analyse différents, qui se distinguent clairement par de nombreux aspects (voir *tableau*),

⁴ Ce seuil permet de tenir compte des facteurs autres que discriminatoires que l'analyse standardisée n'est pas à même d'identifier et qui pèsent sur les salaires versés par l'entreprise. On supposera une discrimination à partir du moment où les différences salariales seront significativement supérieures à 5.

⁵ Des informations complémentaires se trouvent sur le site de l'OFJ : www.ofj.admin.ch.



L'expérience professionnelle contribue-t-elle à expliquer les différences salariales ? L'Office fédéral de la statistique doit encore approfondir la question.

en particulier leurs niveaux d'analyse et leurs objectifs respectifs.

Le modèle d'analyse de la statistique nationale (évaluation spéciale de l'ESS) étudie des données au niveau national et montre dans quelle mesure les différences de salaires peuvent être expliquées par les facteurs pris en compte. Une analyse de décomposition permet de détailler, au moyen de variables contrôlées, la part expliquée et la part non expliquée des écarts salariaux dans les branches et les grandes régions considérées. Cette analyse repose donc sur une *approche explicative*.

Le modèle d'analyse standard est appliqué à l'intérieur des entreprises dans le cadre du contrôle des marchés publics. Il a pour but de vérifier si l'égalité salariale interne est respectée et donne les moyens de répondre à une présomption valable de discrimination salariale systématique. Cette analyse repose donc sur une *approche justificative*.

Envisager l'utilisation d'autres méthodes statistiques

La méthode statistique utilisée jusqu'ici est reconnue scientifiquement. Elle reflète bien la part de l'écart salarial imputable à chacune des variables explicatives. Toutefois, comme cette méthode repose sur la moyenne, ses résultats peuvent être influencés par des valeurs extrêmes. Il faut donc envisager l'utilisa-

tion d'autres méthodes statistiques basées entre autres sur la médiane⁷.

Les variables actuellement prises en compte pour expliquer les disparités salariales entre femmes et hommes⁸ sont bien adaptées au but visé. Elles sont reconnues scientifiquement et doivent être conservées. Il n'y a pas lieu d'ajouter dans le modèle d'analyse de l'OFS trois des facteurs cités dans le postulat: les formations continues suivies, les connaissances linguistiques et l'expérience en matière de direction. En effet, leur teneur explicative supplémentaire est faible (la variable *position professionnelle* reflète déjà l'expérience en matière de direction et les connaissances linguistiques ne sont pas pertinentes pour la fixation des salaires dans toutes les branches, par exemple). D'autre part, il est impossible de garantir un relevé fiable des données nécessaires⁹.

En ce qui concerne le taux d'occupation durant la carrière (expérience professionnelle effective), les modèles de temps de travail ainsi que la pénibilité

physique et psychique, il faut vérifier si les informations fiables requises peuvent être collectées dans des registres administratifs existants ou sur la base d'une évaluation des professions objective et neutre du point de vue du genre.

Le travail serait disproportionné pour les entreprises

La méthode statistique employée est reconnue scientifiquement et juridiquement. Elle doit donc être conservée, de même que le seuil de tolérance de 5%, qui a prouvé son efficacité dans la pratique. Dans le modèle standard d'analyse de la Confédération, le BFEG emploie une méthode statistique analogue à celle que l'OFS applique dans la statistique nationale. Les autres modèles envisagés présentent l'inconvénient d'imposer aux entreprises un lourd travail technique de mise en œuvre¹⁰.

Les variables utilisées jusqu'ici pour justifier les différences de salaires (formation, ancienneté, expérience professionnelle potentielle, niveau des qualifications requises et position professionnelle) sont appropriées pour expliquer les écarts salariaux. Elles ne comportent pas de potentiel discriminatoire. A contrario, les variables proposées dans le postulat, telles que les formations continues suivies, les connaissances linguistiques et l'expérience en matière de direction, ne conviennent pas pour le modèle d'analyse standard. Ain-

6 Analyse de régression selon la méthode des moindres carrés ordinaires (méthode MCO) basée sur la moyenne.

7 La médiane permet de couper une série de données en deux parties égales. Le salaire médian sépare la population de la même manière: la moitié des salariés gagnent moins et l'autre moitié plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne arithmétique des salaires de toute la population considérée. Pour les détails sur les différentes méthodes, voir Felte C., Tragesser J. et Iten R., *Étude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes*, p. 116–117, téléchargeable sur www.bfeg.admin.ch.

8 Ce sont l'âge, l'état civil, le titre de séjour, la région, la formation, l'expérience professionnelle potentielle, l'ancienneté, le taux d'occupation, la branche, la position professionnelle, le niveau de compétences, le domaine d'activité, la taille de l'entreprise, le type de salaire, l'accord salarial et la forme de salaire.

9 Felte et al., pp. 118–120.

10 Felte et al., pp. 121–122.

Comparaison entre les modèles d'analyse du BEFG et de l'OFS

Autorité compétente	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)	Office fédéral de la statistique (OFS)
Analyse	Entreprises	Niveau national
Objectifs	Contrôle des salaires dans les entreprises qui postulent pour les marchés publics	Évaluation spéciale de l'égalité salariale, à partir de l'enquête sur la structure des salaires
Bases légales	Loi fédérale sur les marchés publics (LMP)	Ordonnance concernant l'exécution des relevés statistiques fédéraux
Groupe de référence	Totalité du personnel de l'entreprise	1,7 million de travailleurs dans env. 35 000 entreprises (tous secteurs d'activité confondus)
Méthode(s) utilisée(s)	Analyse de régression	Analyse de régression
Variables considérées	Nombre limité de variables standardisées, objectives et non discriminatoires se rapportant à l'ensemble de l'entreprise	Nombre étendu de variables objectives se rapportant à l'ensemble de l'économie suisse
Seuil de tolérance	Écart > 5 % statistiquement significatif	Néant
Conséquences juridiques pour l'entreprise	Plusieurs sanctions possibles: peine conventionnelle; exclusion de la procédure des marchés publics; révocation de l'adjudication; résiliation du contrat	Néant

si, le dernier facteur cité présente un potentiel discriminatoire, car les employeurs peuvent le comprendre différemment dans le cas des femmes et des hommes. Le taux d'occupation durant la carrière professionnelle peut non seulement être discriminatoire, mais aussi exiger des informations dont la fourniture demanderait un travail disproportionné aux entreprises par rapport à leur potentiel explicatif supplémentaire¹¹. Les employeurs devraient renseigner sur le taux d'occupation durant la carrière et les éventuelles interruptions de l'activité professionnelle, sans qu'il soit possible d'assurer la qualité des données.

De plus, les courbes d'apprentissage et l'accumulation de capital humain, qui accroissent la productivité, évoluent différemment selon les métiers et les phases de la vie professionnelle. Les aspects qualitatifs se rapportent davantage au contenu du travail effectué qu'au taux d'occupation évoqué dans le postulat. Les employeurs devraient donc apprécier subjectivement dans quelle mesure les formations continues ou les expériences influent sur la performance, et donc sur le salaire, ainsi que ce qui constitue une interruption de carrière. Il serait donc impossible de garantir une opérationnalisation objective des données. Ces problèmes plaident contre l'inté-

gration des variables en question dans un modèle d'analyse qui doit rester simple¹².

Les entreprises apprécient la simplicité du modèle d'analyse

En ce qui concerne le modèle d'analyse de la statistique nationale, le Conseil fédéral suivra les recommandations exposées plus haut. Par rapport au modèle d'analyse du BFEG, le Conseil fédéral estime qu'il faut trouver un juste milieu entre trois aspects: le caractère scientifique et la valeur informative du modèle, la conformité de la méthode et des variables avec le droit ainsi que la proportionnalité du travail demandé aux entreprises. C'est pourquoi il faut utiliser des méthodes standard qui bénéficient d'une large acceptation aux niveaux national et international et qui occasionnent le moins de travail possible aux entreprises et à l'administration. L'analyse de régression selon la méthode MCO est admise par le Tribunal fédéral¹³. Les analyses de l'égalité salariale pratiquées dans d'autres pays européens¹⁴ reposent sur ce type de modèle d'analyse standard¹⁵.

Des entreprises ont été interrogées sur le modèle d'analyse standard de la Confé-

dération à l'occasion d'un large sondage représentatif¹⁶. Sur les 2712 firmes contactées, 1305 ont répondu au questionnaire. Elles considèrent majoritairement que le modèle d'analyse standard de la Confédération est approprié et elles en apprécient particulièrement la simplicité. Un sondage commandé par le Centre patronal aboutit aux mêmes résultats¹⁷. Compte tenu de ces observations, le Conseil fédéral arrive à la conclusion que le modèle d'analyse standard de la Confédération pour les marchés publics est adéquat dans sa forme actuelle et qu'il convient de le conserver¹⁸.

¹⁶ Voir l'article de Stern et Trageser dans ce numéro.

¹⁷ Paschoud S., *Égalité salariale: la manipulation d'un juste principe*, Études & Enquêtes n° 44, 2015, Centre Patronal.

¹⁸ Examen critique des méthodes statistiques de la Confédération appliquées à l'égalité salariale entre femmes et hommes, rapport du Conseil fédéral, p. 19.



Oliver Schröter

Économiste, domaine Travail, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), Berne



Claudio Marti Whitebread

Avocat, collaborateur scientifique, domaine Droit, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), Berne

¹¹ Felte et al., p. 122–124.

¹² Felte et al., p. 86.

¹³ ATF 130 III 145.

¹⁴ Par exemple l'Allemagne, la Belgique, la Finlande, la France, la Grande-Bretagne, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne et le Portugal.

¹⁵ Voir le projet «equal pacE» sur www.equal-pace.eu.

Bibliographie

Schröter O. et Marti Whitebread C., «Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen des Bundes», dans Dunand J.-P., Lempen K. et Mahon P. (éd.), *Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt. 1996–2016: 20 Jahre Gleichstellungsgesetz*, CERT, BFEG, Schulthess, 2016.

Stern S., Trageser J., Schultheiss A., Ruegge B. et Iten R. (Infras), *Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit*, 2015. téléchargeable sous www.bj.admin.ch.

Felte C., Trageser J. et Iten R., *Étude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes*, 2015. Téléchargeable sous www.ebg.admin.ch.

**Daniella Lützelschwab**

Membre de la direction de l'Union patronale suisse (UPS), Zurich



La Confédération doit reconnaître les efforts volontaires des employeurs

L'Union patronale suisse dénonce les instruments de contrôle des salaires et les organes officiels de notification prescrits par l'État, tel le Bureau fédéral de l'égalité, tout comme l'inscription des entreprises sur des listes noires. Elle demande à la Confédération de reconnaître et d'apprécier à leur juste valeur les efforts déployés par les entreprises.

La formule vedette «discrimination salariale» s'accompagne sans cesse de vifs débats sur les inégalités entre hommes et femmes, à l'occasion desquels certains déplorent «34 ans de non-respect de la Constitution». Or, différence et discrimination salariales sont deux choses distinctes.

Selon le Tribunal fédéral, il n'y a discrimination salariale que lorsque les femmes et les hommes doués des mêmes capacités, exerçant les mêmes activités et capables des mêmes performances dans les mêmes entreprises ne sont pas également rémunérés. Au contraire, le Conseil fédéral parle déjà de discrimination en présence de différences statistiques ne pouvant s'expliquer par des paramètres tels que l'âge, la formation ou le domaine d'activité. Ces derniers ont été définis par l'administration elle-même. Ils ne prétendent pourtant pas à l'exhaustivité et sont insuffisants.

Selon une étude récente du groupe de réflexion Avenir Suisse, le solde des différences salariales mis en évidence par ces statistiques a d'autres causes que la discrimination des femmes. Il est dû à des habitudes et à des valeurs sociales qui se manifestent dès le stade du choix de la profession et plus tard dans le partage des tâches éducatives. Penser que les entreprises peuvent corriger ces réalités est illusoire. Elles doivent plutôt redoubler d'efforts afin d'éveiller plus tôt l'intérêt

des femmes pour les disciplines Mint (mathématique, informatique, sciences naturelles et techniques) et de les inciter à choisir plus souvent ces métiers.

Il faut aussi des conditions-cadres favorables, comme des structures d'accueil extrafamilial de jour et la pleine exonération fiscale du coût de garderie à titre de frais d'acquisition. C'est cela qui permet aux femmes de s'imposer dans les métiers jusqu'ici plutôt réservés aux hommes.

Durcir la loi sur l'égalité n'est pas nécessaire

La méthodologie utilisée par la Confédération pour conclure à une discrimination salariale est contestée, car cet instrument de contrôle des inégalités dans les entreprises manque de précision. Cette faiblesse a été confirmée par une analyse que l'Union patronale suisse (UPS) a commandée en avril 2015 au Bureau d'études économiques B,S,S. Des critères salariaux pertinents, tels que l'expérience professionnelle effective, l'expérience dans

l'encadrement, la formation complémentaire ou les connaissances linguistiques, ne sont pas pris en compte. Les résultats sont ainsi faussés. Contraindre les entreprises à adopter un instrument aussi incomplet est une idée que l'UPS ne peut cautionner et elle l'a fait savoir très tôt.

L'UPS ne comprend pas pourquoi les rapports du Conseil fédéral ne mentionnent que les 51 entreprises qui ont participé au «dialogue sur l'égalité des salaires». Sous l'angle patronal, cette faible participation s'explique, sans faire appel à une quelconque discrimination. Pas un mot du gouvernement, en revanche, sur les quelque 86 000 salaires recensés à des fins comparatives dans la seule industrie des machines, des équipements électriques et des métaux. Le public se fait ainsi des employeurs la fausse image de gens qui ne font rien volontairement pour garantir des salaires corrects dans leurs entreprises.

Si l'UPS est opposée à toute discrimination salariale dans les entreprises, elle rejette également les instruments de contrôle, bureaux de communication et listes noires d'entreprises voulus par l'État. Pour les raisons ci-dessus, le durcissement de la loi sur l'égalité, envisagé par le Conseil fédéral, lui paraît non seulement disproportionné, mais également inutile et bureaucratique. C'est une lourde intrusion préjudiciable à la flexibilité du marché du travail et nous n'en avons pas besoin !

La méthodologie utilisée par la Confédération pour conclure à une discrimination salariale est contestée, car cet instrument de contrôle des inégalités dans les entreprises manque de précision.

Valérie Borioli Sandoz

 Responsable Politique de l'égalité, Travail.Suisse,
Berne


La transparence est efficace contre la discrimination salariale

La révision de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), proposé par le Conseil fédéral, n'est-elle qu'un tigre de papier incapable de combattre la discrimination salariale dont souffrent les femmes en majorité ? Un examen attentif des études menées auprès des entreprises conduit à nuancer un tel jugement.

La proposition du Conseil fédéral pour combattre la discrimination salariale ressemble à un tigre de papier. La révision de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ne prévoit en effet aucune sanction pour les entreprises qui ne procéderaient pas à un examen quadriennuel des salaires versés ou qui utiliseraient une méthode ne reposant pas sur une analyse statistique de corrélation entre variables. Celle-ci, également appelée «analyse de régression», est la seule méthode reconnue aussi bien sur le plan scientifique que juridique.

Il est en effet curieux que l'égalité des salaires ne soit sanctionnée par aucun arsenal juridique, alors qu'elle est garantie par la Constitution fédérale. Ce n'est pas le cas pour d'autres principes qui y figurent. Pensons par exemple au droit de propriété. Si demain, une personne décide de s'approprier le bien de son voisin, il est certain qu'elle sera poursuivie avec toute la rigueur prescrite par la loi. En l'occurrence, des sommes considérables – près de 7 milliards chaque année – sont soustraites depuis des décennies aux femmes sans qu'aucune raison objective ne justifie ce «vol». Pourtant, rien n'est prévu, ni dans la loi sur l'égalité ni dans le projet, pour punir les contrevenants.

Contre les employeurs qui, de manière répétée, font preuve de mauvaise volonté ou se contentent de fermer les yeux, un surplus de rigueur est évidemment nécessaire.

Les injustices salariales seront visibles

La proposition du Conseil fédéral est-elle à jeter aux orties pour autant ? Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, répond par la négative. La raison à cela est à rechercher dans l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) mandatée par l'Office fédéral de la justice. Celle-ci fait partie du rapport explicatif du Conseil fédéral sur son avant-projet de modification de la LEg. Des 1305 entreprises qui y ont participé, la moitié ont adopté des mesures correctives suite à l'analyse des salaires réalisée, alors qu'aucune mesure coercitive n'était prévue.

Ce résultat est réjouissant. Pour Travail.Suisse, l'intérêt majeur de la proposition du Conseil fédéral est que l'analyse des salaires, réalisée en interne par les entreprises elles-mêmes, puis contrôlée par un organe choisi par elles (partenaires sociaux, réviseurs agréés ou organisme d'autorégulation reconnu par l'État) permet à chacune de prendre conscience de l'existence de différences salariales

que des critères objectifs ne peuvent expliquer. Le mécanisme prévu par le Conseil fédéral accroît la transparence dans un domaine très opaque, presque tabou. C'est son premier mérite.

Savoir si le problème existe au sein de chaque entreprise de plus de cinquante employés et dans quelle mesure : c'est sur cette base qu'il faut travailler. La discrimination salariale résulte le plus souvent d'effets indirects, de préjugés inconscients ou d'une politique du personnel inadaptée. Une étude récente des milieux patronaux vaudois, menée auprès de 660 établissements romands, démontre ce que l'on savait déjà : les entreprises n'ont aucune volonté consciente de discriminer les femmes¹. Mieux, les trois quarts d'entre elles estiment que la solution de l'autocontrôle est acceptable et opportune. De même, la majorité des établissements sondés acceptent la formule. C'est un plaidoyer en faveur de la transparence.

C'est pourquoi Travail.Suisse soutient la proposition du Conseil fédéral, tout en regrettant qu'aucune sanction ne soit prévue. Elle fera des propositions en ce sens, car hélas, le monde des employeurs connaît aussi des moutons noirs. Contre ceux qui, de manière répétée, font preuve de mauvaise volonté ou se contentent de fermer les yeux, un surplus de rigueur est évidemment nécessaire.

¹ Centre patronal, «Égalité salariale: la manipulation d'un juste principe», *Études et enquêtes*, n° 44, 2015.