



BKB

Beschaffungskommission des Bundes
Commission des achats de la Confédération
Commissione degli acquisti della Confederazione
Swiss Federal Procurement Commission

Contrôle de l'égalité de salaire dans les entreprises qui répondent aux publications de marchés publics

En Suisse, un instrument de contrôle permettant de vérifier si l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les entreprises a été élaboré. Il a donné des bons résultats dans la pratique et sera appliqué également en relation avec les marchés publics de la Confédération.

La situation actuelle dans les marchés publics en Suisse

La législation suisse sur les marchés publics oblige les soumissionnaires à respecter entre autres le principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes, selon les dispositions figurant dans le droit suisse et dans l'accord international sur les marchés publics. Il s'agit en outre d'éviter toute distorsion qui pénaliserait les employeurs conscients de leur responsabilité sociale. Auparavant et faute d'un instrument adéquat, il n'était pas possible de vérifier si les dispositions pertinentes étaient observées. Dorénavant, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) pourra être chargé d'une telle tâche.

Cet instrument de contrôle a été développé par le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS sur mandat du BFEG et de la Commission des achats de la Confédération (CA) et il a été testé dans la pratique.

Instrument de contrôle: une procédure à plusieurs niveaux, fondée sur des méthodes d'analyse économique-statistique.

L'instrument de contrôle se fonde sur des méthodes d'analyse économique-statistique, qui consistent principalement en une analyse dite de régression, déjà utilisée dans l'ensemble de l'économie pour calculer les discriminations salariales. A certaines conditions (taille suffisante de la société, part élevée de femmes), cet instrument peut aussi s'appliquer à des entreprises.

La méthode permet de mesurer l'impact de différents facteurs sur le salaire. Il s'agit de déterminer, d'un côté, la part des différences de salaire attribuables à des caractéristiques objectives de qualification, telles que la formation, l'ancienneté ou l'expérience potentielle (facteurs de capital humain) ou à des différences dues à la position dans l'entreprise et au niveau d'exigence (facteurs liés à la place de travail) et, de l'autre, la part qui reste inexplicée et relève donc de l'appartenance à un sexe.

Du fait que d'autres facteurs explicatifs objectifs, non pris en considération, peuvent influencer sur le salaire, un seuil de tolérance de 5% a été fixé. En d'autres termes, on part du principe qu'une entreprise garantit l'égalité salariale entre femmes et hommes lorsque le résultat de l'inégalité de salaire constaté et inexplicable est soit inférieur, soit non significatif.

tivement supérieur au seuil de 5%. L'objectif visé par cette tolérance est d'éviter qu'une entreprise ait indûment à fournir des justifications.

Ce n'est que si l'écart constaté entre les salaires féminins et les salaires masculins est significativement supérieur au seuil de tolérance qu'on est en présence d'une inégalité salariale. Dans ce cas, la situation est examinée de plus près avec l'entreprise.

L'entreprise peut intégrer dans l'analyse statistique d'autres caractéristiques déterminantes pour les salaires. Mais si l'inégalité systématique de salaire entre femmes et hommes se maintient, des mesures sont convenues avec l'entreprise afin que les exigences découlant de la loi soient respectées. Dans les cas graves, des sanctions peuvent être prises (exclusion de la procédure, peine conventionnelle).

Base de données: relevé de la structure salariale

Pour le contrôle de l'égalité salariale, on se sert des indications anonymes portant sur les caractéristiques suivantes de tout l'effectif de l'entreprise: sexe, âge, plus haute formation acquise, ancienneté de service, taux de travail individuel et salaire brut, ainsi que (si possible) position dans l'entreprise (fonction) et niveau d'exigence de la place de travail.

Les données nécessaires à ce contrôle peuvent être fournies sans problème par la plupart des entreprises, car elles sont d'ores et déjà tenues de les livrer pour l'enquête sur la structure des salaires (ESS) de l'Office fédéral de la statistique.

Phase-pilote dans cinq entreprises

L'instrument de contrôle a été testé dans cinq entreprises entre l'automne 2001 et le printemps 2003 au cours d'une phase-pilote. Les analyses économique-statistiques ont démontré des inégalités de salaire qui varient toutefois dans leur proportion:

- dans deux entreprises, l'inégalité de salaire entre les sexes était nettement supérieure au seuil de tolérance de 5 %;
- dans deux cas, elle se situait dans les limites du seuil toléré;
- dans un autre cas, une discrimination à l'emploi a été constatée et non une inégalité de salaire au sens strict.

Enseignements tirés de la phase-pilote

La méthode d'analyse économique-statistique développée par le Bureau BASS pour le contrôle du respect de l'égalité de salaire et testée durant la phase-pilote abordait un terrain inconnu: il s'agissait de savoir si elle réussirait le test pratique.

La réponse est incontestablement affirmative: elle a permis aux organes de contrôle de faire des constats clairs, différenciés et étayés scientifiquement sur la situation sexospécifique des salaires dans les entreprises-pilote.

Les analyses ont en outre livré des informations sur les raisons qui expliquent les inégalités de salaire et ont permis, au même titre que les discussions menées avec les sociétés, de dessiner une ébauche des mesures visant à améliorer la situation.

En outre, la méthode a été très bien accueillie par les entreprises et les services d'achat.

Application de l'instrument aux marchés publics de la Confédération

Afin de garantir que seules les entreprises qui garantissent l'égalité salariale entre femmes et hommes puissent bénéficier des marchés publics de la Confédération, le BFEG et la CA ont adopté la stratégie suivante: information accrue à l'intention des entreprises et des services d'achat, encouragement des entreprises à assumer leur responsabilité et à procéder à des contrôles, sensibilisation des entreprises par le biais d'une déclaration à présenter et mise sur pied régulière de contrôles.

Contrôles effectués par les entreprises

Grâce à cet instrument de contrôle, les entreprises peuvent aussi vérifier elles-mêmes si leurs salaires ne pénalisent pas les femmes. Elles devront disposer à cette fin de connaissances statistiques plus approfondies et pourront demander aux services d'achat, si elles le désirent, l'aide d'experts qui les soutiendront dans leur démarche.

Autres informations, renseignements

• Renseignements sur l'égalité de salaire et instrument de contrôle:

Sajeela Regula Schmid / Marianne Geisser,
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne. Tél. +41 31 322 68 43.
Courriel: regula.schmid@ebg.admin.ch / marianne.geisser@ebg.admin.ch

• Renseignements sur les marchés publics:

Elisabeth Vogt, responsable du secrétariat de la Commission des achats de la Confédération, Berne.
Tél. +41 31 322 38 50. Courriel: Elisabeth.Vogt@bbl.admin.ch

• Renseignements sur l'instrument de contrôle:

Silvia Strub, Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, Berne.
Tél. +41 31 380 60 80. Courriel: silvia.strub@buerobass.ch

• Rapport sur la méthode appliquée et la phase-pilote:

la méthode utilisée est décrite de façon détaillée dans le rapport sur la phase-pilote:

Silvia Strub (Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS): contrôle du respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération. Rapport sur la phase-pilote portant sur la mise en oeuvre de l'art. 8, al. 1, let. c, de la loi fédérale sur les marchés publics, établi sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et de la Commission des achats de la Confédération (CA), juin 2004.

Le rapport est disponible en français et en allemand et peut être commandé au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes ou être consulté comme fichier pdf à l'adresse suivante:

- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes: www.equality-office.ch/f/s-publikationen.htm ou
- Commission des achats de la Confédération: www.beschaffung.admin.ch ou
- Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS: http://www.buerobass.ch/neu_aktuell_f.html.

Embargo
6 juillet 2004, 11 h 00

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern
Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81
www.equality-office.ch
e-mail ebg@ebg.admin.ch



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
Uffizi federal per l'egualitad tranter dunna ed um

BKB

Beschaffungskommission des Bundes
Commission des achats de la Confédération
Commissione degli acquisti della Confederazione
Swiss Federal Procurement Commission

Document destiné à la presse

Berne, le 1er juillet 2004

Instrument de contrôle concernant l'égalité de salaire

1. Egalité de salaire dans les marchés publics

Les entreprises qui obtiennent des mandats de la Confédération doivent notamment garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes. C'est ce que prescrit la loi fédérale sur les marchés publics (LMP, art. 8, al. 1, let. c). Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) peut être chargé d'effectuer des contrôles (Ordonnance sur les marchés publics, OMP, art. 6). Mais à défaut d'un instrument ad hoc, le respect de cette disposition n'a pu être contrôlé à ce jour.

Cette lacune est désormais comblée. Développé par le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS) sur mandat du BFEG et de la Commission des achats de la Confédération (CAC), l'instrument de contrôle a été testé dans la pratique. Ainsi, rien ne fait plus obstacle à l'exécution de la loi par la Confédération.

2. Contrôle de l'égalité de salaire - méthode

L'instrument de contrôle se fonde sur des méthodes d'analyse économique-statistique. Approche éprouvée et reconnue scientifiquement, l'analyse dite de régression en constitue la clé de voûte. Elle permet de mesurer l'impact sur le salaire de divers facteurs. Il s'agit de déterminer la part des différences de salaire attribuables à des caractéristiques objectives de qualification comme la formation, l'ancienneté ou l'expérience potentielle (facteurs de capital humain) et la part qui reste inexplicquée et relève donc de l'appartenance à un sexe.

Du fait que d'autres facteurs explicatifs objectifs, non pris en considération dans l'analyse standardisée, peuvent influencer sur le salaire, un seuil de tolérance de 5% a été fixé. En d'autres termes, on part du principe qu'une entreprise garantit l'égalité salariale entre femmes et hommes si le résultat de l'inégalité de salaire constatée et inexplicable est soit inférieur, soit non significativement supérieur au seuil de tolérance prévu de 5%. L'objectif est d'éviter qu'une entreprise ait indûment à fournir des justifications à ce sujet.

Une inégalité salariale n'est admise que si la différence constatée entre les salaires féminins et les salaires masculins est significativement supérieure au seuil de tolérance. Dans ce cas, la situation est examinée de plus près avec l'entreprise concernée et des sanctions peuvent être prises.

3. Une méthode utilisée aussi dans un recours auprès du Tribunal fédéral

Dans son arrêt du 22 décembre 2003, le Tribunal fédéral a confirmé le droit d'une juriste à toucher un salaire de l'ordre de 210'000 francs plus intérêts suite à une discrimination salariale. La requérante avait été employée pendant plus de 4 ans dans une importante société financière. La haute cour s'est appuyée dans son arrêt sur une expertise du prof. Yves Flückiger de l'Université de Genève, Département d'économie politique. Une analyse de régression a aussi servi de base à cette expertise. Ainsi, le nouvel instrument visant à contrôler l'égalité de salaire dans les marchés publics utilise la même méthode que dans l'expertise en question.

4. L'instrument de contrôle dans la pratique

Entre 2001 et 2003, l'instrument de contrôle a été testé avec succès auprès de cinq entreprises-pilote. Une inégalité de salaire a été constatée dans deux des cinq entreprises. La collaboration avec les entreprises étudiées et les services d'achats compétents a été constructive et a contribué de façon substantielle au développement d'un instrument utilisable en pratique.

5. Utilisations possibles de l'instrument de contrôle

L'instrument est destiné à contrôler l'égalité de salaire dans les entreprises. Celles-ci devraient occuper au minimum 30 à 50 collaboratrices et collaborateurs pour obtenir des résultats fiables. L'instrument peut être employé aussi bien pour l'autocontrôle des entreprises qu'à des fins de contrôle de la part de l'administration.

6. Distorsions de la concurrence engendrées par le non respect de l'égalité de salaire

Le respect de la législation en vigueur ainsi que l'égalité de traitement de tous les soumissionnaires sont une condition importante pour assurer une concurrence équitable entre soumissionnaires.

Les entreprises ne respectant pas ou que partiellement les lois en vigueur restreignent le plus souvent les coûts, obtenant ainsi un avantage injustifié sur le marché. L'inobservation de l'égalité salariale peut justement se solder par des économies très élevées. De ce fait, l'application du respect de l'égalité de salaire revêt une grande importance.

Exemple: La masse salariale d'une entreprise s'élève à 40 millions de francs. L'entreprise occupe 450 personnes dont 100 femmes. La différence de salaire attribuable au seul sexe se chiffre à 16'000 francs par collaboratrice. Autrement dit, l'entreprise économise chaque année « grâce » à la discrimination salariale quelque 1.6 millions de francs, soit 4% de la masse salariale.

7. Objectifs de politique sociale dans les marchés publics

Avec l'obligation de respecter les conditions de travail, les dispositions relatives à la protection des travailleurs et le principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes, le droit suisse des marchés publics entend contribuer à garantir les acquis sociaux et à sauvegarder la paix du travail. Les dispositions du droit des marchés publics relatives aux conditions de travail, à la protection des travailleurs et à l'égalité salariale ne visent pas à créer un nouveau droit, mais plutôt à clarifier ce qui s'applique dans tous les cas en vertu de la législation suisse et des conventions internationales.

8. Bases juridiques

Les normes concernant le respect de l'égalité salariale existent également sur le plan international. On peut citer la Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Cette convention est entrée en vigueur en Suisse en 1973. De même, la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) contient une disposition correspondante à l'art. 11. La Suisse a ratifié cette convention en 1997.

Les Etats membres de l'Union européenne sont également tenus de garantir l'égalité de salaire (art. 141 du Traité CE et directives sur l'égalité de rémunération et de traitement).

En Suisse, le droit des marchés publics est régi par la loi fédérale sur les marchés publics LMP et par l'ordonnance sur les marchés publics (OMP). Voici les dispositions légales relatives au respect de l'égalité:

- Loi fédérale sur les marchés publics (LMP), art. 8, al. 1, let. c¹
- Ordonnance sur les marchés publics (OMP), art. 6²
- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Leg), art. 3³
- Constitution fédérale, art. 8⁴.

Références

Contrôle du respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération. Rapport sur la phase-pilote portant sur la mise en œuvre de l'art. 8, al. 1, let. c, de la loi fédérale sur les marchés publics. Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de la Commission des achats de la Confédération.

Le rapport paraît en allemand et en français. Il peut être commandé auprès du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes ou téléchargé sur Internet au format PDF (www.equality-office.ch/f/s-publikationen.htm ou www.beschaffung.admin.ch).

¹ RS 172.056.1

² RS 172.056.11

³ RS 151.1

⁴ RS 101

Embargo
6 juillet 2004, 11 h 00

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern
Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81
www.equality-office.ch
e-mail eb@ebg.admin.ch



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
Uffizi federal per l'egualitad tranter dunna ed um

BKB

Beschaffungskommission des Bundes
Commission des achats de la Confédération
Commissione degli acquisti della Confederazione
Swiss Federal Procurement Commission

Communiqué de presse

Berne, le 1^{er} juillet 2004

Instrument de contrôle concernant l'égalité de salaire

Le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS a été chargé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et la Commission des achats de la Confédération (CAC) de développer un instrument permettant de contrôler le respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les entreprises. La Confédération a testé avec succès l'instrument de contrôle auprès de cinq entreprises dans un projet-pilote. Cet instrument est désormais également utilisé pour les contrôles dans le cadre des marchés publics de la Confédération.

Aux termes de la loi fédérale sur les marchés publics, les services publics d'achats ne peuvent adjuger un mandat qu'à un soumissionnaire garantissant le principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes. Les entreprises ne respectant pas ce principe peuvent être exclues des procédures d'achats en cours. Le but est d'éviter des distorsions de concurrence aux dépens des employeurs observant ces normes. L'instrument de contrôle développé par le BFEG permet désormais aux entreprises de vérifier elles-mêmes qu'elles ne rémunèrent pas leurs collaboratrices et collaborateurs de manière discriminatoire. Le contrôle requiert cependant des connaissances statistiques approfondies. Sur demande des entreprises, le BFEG fournit le soutien d'expertes ou experts avérés en la matière.

La Confédération a testé l'instrument de contrôle entre 2001 et 2003 dans une phase-pilote. Dans deux des cinq entreprises étudiées, une importante inégalité de salaire fondée sur le sexe a été constatée. Les entreprises contrôlées ont collaboré de façon constructive, et des mesures ont été convenues visant à réduire la discrimination salariale. Le questionnaire et la procédure ont été adaptés sur la base des suggestions faites par les entreprises contrôlées de sorte que les contrôles exigent de la part des entreprises un temps si possible raisonnable. Un rapport rend compte des résultats de cette phase-pilote.

Afin de garantir que seules les entreprises observant l'égalité de salaire entre femmes et hommes obtiennent des marchés publics de la Confédération, le BFEG et la CAC adoptent la stratégie suivante: information accrue à l'intention des entreprises et des services d'achats, encouragement de la responsabilisation et de l'autocontrôle des entreprises, sensibilisation des entreprises par le biais de la déclaration à fournir et mise sur pied régulière de contrôles. Conformément à l'ordonnance, le BFEG est l'organe de contrôle compétent pour les achats de la Confédération; il travaille en étroite collaboration avec la CAC.

L'élaboration de l'instrument de contrôle et son utilisation marquent une autre étape importante vers la mise en œuvre de l'égalité salariale dans la pratique. L'application de conventions internationales comme celles de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'égalité de rémunération entre l'homme et la femme s'en trouve ainsi encouragée.

Informations sur l'instrument de contrôle: Marianne Geisser, directrice suppléante, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, tél. 031 322 68 41

Informations sur des questions ayant trait aux marchés publics: Elisabeth Vogt, cheffe du Secrétariat de la Commission des achats de la Confédération, tél. 031 322 38 50

Rapport: www.equality-office.ch/d/s-publikationen.htm ou www.beschaffung.admin.ch.