

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 inexpliquée 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 recourante 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 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

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.

Une méthode permet de dire si l'égalité des salaires est respectée

ÉCONOMIE POLITIQUE • Des instruments ont été développés pour vérifier la mise en œuvre de l'égalité hommes/femmes. Ils viennent d'être testés avec succès dans cinq entreprises.

CHRISTIANE IMSAND

Plus personne ne conteste le principe «à travail égal, salaire égal», mais sa mise en œuvre n'est pas aisée. «La femme qui se juge discriminée ne peut pas toujours s'appuyer sur la présence dans l'entreprise d'un jumeau professionnel parfait pour démontrer la différence de traitement», note le Genevois Yves Flückiger. Professeur d'économie politique, ce dernier a développé une méthode comparative qui a permis à une plaignante de gagner un recours auprès du Tribunal fédéral en décembre dernier. Le jugement a fait date. Une méthode similaire a été développée par le Bureau d'études BASS sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité et de la Commission des achats de la Confédération. Elle vient d'être testée avec succès auprès de cinq entreprises dans le cadre d'un projet pilote.

DANS LA CONSTITUTION ET LA LOI

L'égalité des salaires inscrite dans la Constitution et dans la loi sur l'égalité s'applique à toutes les entreprises. Elle revêt cependant un caractère encore plus contraignant aux

termes de la loi fédérale sur les marchés publics. Les services d'achat de la Confédération ne peuvent en effet adjuger un mandat qu'à un soumissionnaire garantissant le principe de l'égalité des salaires. Grâce au modèle développé par le BASS, le Bureau fédéral de l'égalité pourra procéder à des contrôles ponctuels. «Nos moyens ne nous permettent guère d'en faire plus de dix par année», note Marianne Geisser, directrice suppléante du Bureau. Elle espère dès lors un effet boule de neige car plusieurs dizaines de milliers d'entreprises sont concernées. Au total, le volume des marchés publics de la Confédération atteint quelque 6 milliards de francs par année.

L'instrument a été testé dans cinq entreprises choisies au hasard. Il a permis de constater dans deux cas une différence de salaire inexplicable de respectivement 11% et 16% alors qu'un seuil de tolérance de 5% avait été fixé. Aucune sanction n'a été prise mais des solutions ont été recherchées, d'entente avec les entreprises concernées. «Ces méthodes ne suppriment pas la liberté contractuelle des entrepreneurs, souligne le pro-

fesseur Flückiger. Par contre elles permettent d'éviter des distorsions de la concurrence puisque la même règle est imposée à tous».

POURQUOI PAS UN CERTIFICAT?

Il a constaté lui-même l'intérêt des entreprises pour ce nouvel instrument. Après le jugement du Tribunal fédéral qui a permis à une juriste employée par un établissement bancaire vaudois de faire valoir ses droits, trois grandes sociétés l'ont contacté pour analyser la situation sous leur toit et remédier à d'éventuelles lacunes. «A terme, cela pourrait contribuer à améliorer leur image de marque, estime le Genevois. On pourrait imaginer l'octroi de certifications, à l'instar de ce que l'on observe dans le domaine de l'écologie».

Un tel développement éviterait aux femmes de se lancer dans le parcours du combattant que constitue une procédure judiciaire. La juriste qui a gagné son recours devant le TF a certes touché un dédommagement substantiel mais elle n'en a pas moins perdu son emploi et elle est actuellement toujours au chômage.

Des salaires inférieurs de 20%

A taux égal d'activité, les femmes gagnent en moyenne en Suisse quelque 20% de moins que les hommes. Chez les cadres, la différence atteint même 30%. Une partie de cette différence peut s'expliquer par des facteurs objectifs comme le niveau de formation et de responsabilité, voire l'ancienneté, reconnaît Marianne Geisser, directrice suppléante du Bureau fédéral de l'égalité. «Mais cela n'explique pas tout, poursuit-elle. 60% de la différence de salaire est purement discriminatoire».

Bien que les entreprises puissent faire de

sensibles économies en payant moins bien leur personnel féminin, les spécialistes estiment que l'on a de moins en moins affaire à des discriminations intentionnelles.

«C'est plutôt l'héritage de politiques construites à travers l'histoire», note le professeur Flückiger. Pour le BASS, les discriminations découlent souvent de réglementations en soi neutres mais dont les effets touchent les femmes de plein fouet comme des prestations sociales inférieures ou des chances de promotion restreintes lors de travail à temps partiel.

CI

RÉMUNÉRATION • Les entreprises qui obtiennent des mandats dans le cadre de marchés publics de la Confédération doivent garantir l'égalité des revenus de leurs personnels féminin et masculin. Un instrument statistique a été développé pour pouvoir la vérifier

La Suisse adopte une méthode de contrôle éprouvée pour mesurer les inégalités salariales

Catherine Dubouloz

Le principe est inscrit, noir sur blanc, dans la loi fédérale sur les marchés publics. Les mandats ne peuvent être adjugés qu'à des soumissionnaires qui garantissent l'égalité des salaires entre femmes et hommes au sein de leur entreprise. Pour éviter des distorsions de concurrence aux dépens des employeurs respectant ce principe, ceux qui le violent peuvent être exclus des procédures d'achat.

Mais comment contrôler qu'il n'y a pas de discriminations salariales dans les entreprises? Un instrument statistique a été développé par le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS) sur demande du Bureau fédéral de l'égalité (BFEG) et de la Commission des achats de la Confédération. Cette méthode, présentée à Berne en juillet dernier, a été testée dans un projet pilote* auprès de cinq entreprises pour vérifier sa validité et sa faisabilité. L'enjeu est important, non seulement sous l'angle des marchés publics de la Confédération qui représentent plus de 6 milliards de francs par an, mais plus généralement pour toute la politique d'égalité salariale. Les disparités de revenus entre les femmes et les hommes se montent en effet à 21% dans le privé. Explications.

■ Comment fonctionne cette méthode?

L'instrument de contrôle se fonde sur des analyses économostatistiques (régressions) fouillées qui permettent de vérifier s'il y a discrimination salariale à l'encontre des femmes, et de calculer, le cas échéant, son ampleur. Pour y parvenir, l'analyse cherche à mesurer l'impact de plusieurs facteurs sur les disparités de revenus entre hommes et femmes: quelle est la

part liée à des caractéristiques objectives comme les différences de formation, l'ancienneté ou l'expérience et quelle est la part qui relève de discrimination pure entre les sexes. Un seuil de tolérance de 5% de différence a été fixé.

Au cours de la phase pilote, cinq entreprises ont été testées, deux actives dans l'informatique, deux dans l'alimentation et la dernière dans le commerce de gros. Dans deux des cinq sociétés, une part importante des inégalités de salaires était fondée uniquement sur le sexe, révélant ainsi une discrimination salariale.

■ Pourquoi les femmes gagnent moins chez X?

Dans l'une des sociétés dont la politique salariale a été passée au crible - l'entreprise informatique X - les femmes gagnent en moyenne 33% de moins que les hommes pour le même horaire de travail, soit une différence de 3800 francs par mois. On a pu expliquer 23% de cette différence par les disparités dans les caractéristiques de qualification (les femmes y sont en moyenne plus jeunes, légèrement moins bien formées et moins expérimentées). Restait une inégalité de salaire fondée sur le sexe de 11%. En clair: à qualifications égales, dans l'entreprise X, une femme gagne en moyenne 1142 francs de moins par mois que son collègue du même âge au bénéfice d'une expérience et d'une formation égales.

Pour comprendre le pourquoi de cette situation, l'analyse a été affinée et elle a montré que, en fait, l'inégalité de salaire due au sexe découlait dans une large mesure d'une discrimination à l'emploi, explique le rapport. Les femmes sont en effet nettement sous-représentées parmi les cadres et dans des postes avec un profil

d'exigences plus élevé. Une fois que les experts ont intégré ces deux nouvelles variables à leur analyse de base, la discrimination salariale fondée sur le sexe a diminué à 4,2%. Dans cet exemple précis, les mesures à prendre au sein de l'entreprise passent ainsi moins par une revalorisation des traitements que par des mesures de promotion des femmes aux postes à responsabilités, incluant des réflexions sur le temps partiel et la garde des enfants.

■ Quelles sont les limites du test?

Il fonctionne bien à certaines conditions: pour que l'analyse soit fiable, l'entreprise doit compter au moins 30 à 50 collaboratrices et collaborateurs. Et il faut évidemment aussi qu'elle ait une proportion suffisante de femmes.

Un problème a été soulevé par les entreprises: le temps nécessaire pour récolter les données. Mais, précise le communiqué, «le questionnaire et la procédure ont été adaptés de sorte que les contrôles exigent de la part des entreprises un temps si possible raisonnable». En fait, les sociétés doivent fournir, au minimum, ces données individuelles anonymes: salaire brut, taux d'activité, sexe, âge, degré de formation le plus élevé, ancienneté, cela pour tout le personnel. La plupart des entreprises sont en principe à même de produire ces indications, car elles les fournissent déjà à l'Office fédéral de la statistique dans le cadre de l'enquête sur la structure des salaires, souligne le rapport.

■ D'où vient cet instrument de contrôle?

«Il est utilisé dans l'économie en général pour calculer la discrimination salariale sur le marché du travail», souligne l'étude BASS. «Nous sommes partis des

marchés publics, explique Marianne Geisser, directrice suppléante au BFEG, mais cette méthode est utilisée plus largement. Son avantage: on peut analyser le système salarial d'une entreprise et aller dans les détails pour comprendre les causes des différences de salaires entre femmes et hommes. Mais on en reste au niveau du système de rémunération: on n'a pas besoin de trouver des «jumeaux», soit des hommes et des femmes occupant exactement les mêmes fonctions, pour faire des comparaisons.»

C'est Yves Flückiger, professeur d'économie politique genevois, qui a fait connaître cette méthode en Suisse. Il l'a notamment utilisée alors qu'il officiait comme expert dans une importante affaire vaudoise de discrimination salariale, qui s'est achevée devant le Tribunal fédéral. En décembre 2003, celui-ci a donné raison à une juriste qui occupait un poste à responsabilités et était moins payée que ses collègues masculins; et il a confirmé son droit à toucher 212 000 francs de la part de son ex-employeur pour compenser le manque à gagner salarial accumulé au cours de ses années de travail.

En fait, «à l'aide de différents indicateurs qui influencent le niveau de rémunération, comme la formation, l'ancienneté, la position hiérarchique, etc. et d'autres facteurs propres à l'entreprise considérée, je peux «prédire» le niveau salarial de chaque employé en fonction de ses caractéristiques personnelles et je peux donc déterminer la part de différence salariale entre femmes et hommes qui représente une discrimination due au sexe», commente Yves Flückiger. La méthode est désormais jugée suffisamment fiable et objective, pour que, depuis le jugement du TF, trois entreprises