



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.