

### **Foires aux questions concernant la méthode et ses avantages par rapport aux comparaisons salariales traditionnelles**

La méthode de l'analyse de régression qu'utilise le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS pour vérifier l'égalité salariale entre femmes et hommes, est un outil qui correspond aux développements récents de la recherche et qu'emploient aussi d'autres scientifiques. Il s'agit d'une méthode relativement complexe dont l'application reste très flexible. Son mode de fonctionnement et ses avantages par rapport aux comparaisons salariales traditionnelles ne sont pas compréhensibles pour tout un chacun. Nous espérons que cet échantillon de questions-réponses vous permet de mieux cerner cette approche. Voici les questions les plus fréquentes :

#### **1. Quelles informations supplémentaires la méthode de la l'analyse de régression nous apporte-t-elle par rapport aux comparaisons salariales traditionnelles ?**

Diverses raisons peuvent être à l'origine de l'inégalité salariale. De plus, on ne peut pas parler dans tous les cas de discrimination au sens juridique. Si l'on désire mesurer la discrimination salariale, il est nécessaire de prendre en considération les différents aspects qui la spécifient. Les comparaisons salariales traditionnelles ne le font pas ou ne le font pas suffisamment. Elles ne comparent en général que les salaires moyens au sein de catégories salariales (s'articulant de façon subtile et facultative) et suivant l'âge des collaboratrices et collaborateurs. L'analyse de régression peut en revanche modéliser **l'effet de tous les facteurs explicatifs pertinents en termes de salaires**, c'est-à-dire les considérer simultanément. Si l'entreprise dispose de données correspondantes, on peut en principe intégrer l'ensemble des facteurs explicatifs. Identifier si un groupe de collaboratrices ou collaborateurs est systématiquement désavantagé en raison du sexe, et s'il y a oui ou non une discrimination au sens juridique du terme est uniquement possible, si l'analyse intègre les effets de tous les facteurs jouant un rôle au niveau des salaires.

Se référer uniquement aux comparaisons salariales traditionnelles risque de donner lieu à une représentation erronée de la situation de la discrimination dans l'entreprise. De telles comparaisons salariales ne suffisent pas aux exigences des marchés publics de la Confédération. Et en cas de litige, elles ne sont pas non plus reconnues devant le tribunal comme base du réexamen de l'égalité salariale. Le Tribunal fédéral soutient par contre explicitement la méthode de l'analyse de régression (cf. DTF 4C.383/2002).

#### **2. Toutes les entreprises n'ont pas le même système de salaire. Dans certaines entreprises, la fonction et l'expérience des collaboratrices et collaborateurs déterminent le montant du salaire. Dans d'autres entreprises, la rémunération dépend exclusivement de la performance etc. ... De quelle manière la méthode BASS intègre-t-elle ces différences ?**

Le procédé d'analyse, que BASS a développé en vue d'examiner l'égalité salariale sur les marchés publics de la Confédération, permet en principe d'associer tous les facteurs explicatifs pertinents en terme de salaires. Ceci permet de respecter la spécificité des différents systèmes de salaires. Seule condition préalable : Il faut que les entreprises puissent mettre à disposition les données correspondantes (p. ex. les indicateurs qui saisissent la performance des collaboratrices et collaborateurs) et que les facteurs ne contiennent pas en eux-mêmes une discrimination.

L'examen des salaires n'est en aucun cas compliqué pour les entreprises. Dans les marchés publics, on effectue d'abord une **analyse standardisée** en considérant les facteurs tels que les entreprises les saisissent pour l'Enquête suisse sur la structure des salaires. La première étape inclut cinq facteurs explicatifs : trois d'entre eux décrivent les qualifications personnelles des employés et employées (formation, ancienneté, expérience professionnelle potentielle), les deux autres symbolisent le profil actuel du poste de travail (position professionnelle et niveau d'exigences du poste de travail). Si ces premières investigations standardisées révèlent l'existence d'une inégalité salariale due à la différence de sexe, se situant au-dessus d'un seuil de tolérance de 5%, l'analyse de la situation est poursuivie en collaboration avec l'entreprise. Au cours d'**analyses plus approfondies**, on peut intégrer des caractéristiques supplémentaires jouant un rôle au niveau des salaires. Il revient aux entreprises de les définir (p. ex. les classifications de fonction spécifiques aux entreprises). La Confédération peut seulement imposer des mesures ou ordonner des sanctions, s'il reste après la seconde étape encore des différences salariales systématiques dues à la différence de sexe.

### **3. Ne serait-ce pas nécessaire de distinguer plus subtilement la plupart des facteurs explicatifs pour pouvoir se faire une idée plus réaliste de la situation ?**

En principe, la méthode BASS permet aux entreprises d'indiquer de façon détaillée les facteurs explicatifs (niveau de formation, classifications de fonction etc.), si elles le désirent et sont en mesure de livrer de telles données. La simplification a principalement pour but de faciliter la vie aux entreprises et de ne pas surcharger l'administration du personnel avec des préparations complexes de données. Les catégorisations grossières – comme on les utilise dans l'Enquête suisse sur la structure des salaires (p. ex. dans le cadre de l'analyse standardisée pour les marchés publics) – sont par expérience suffisantes pour se faire une première idée de la situation de la discrimination salariale dans une entreprise. Si une entreprise le désire, on peut sans problème réaliser des analyses plus détaillées par la suite.

### **4. Une même unité de mesure du « capital humain », comme par exemple un diplôme de fin d'apprentissage (certificat fédéral de capacité), conduit sur le marché à des fonctions rémunérées de façon complètement différente. Le salaire varie surtout en fonction des branches. De plus, toutes les professions ne sont pas non plus rémunérées de la même façon au sein des entreprises. Ne met-on pas tout, aussi ce qui n'est pas comparable, dans le même panier ?**

Aussi bien la Loi sur l'égalité que la Loi fédérale sur les marchés publics interdisent la discrimination salariale, si elle discrimine les femmes par rapport aux hommes ou inversement **au sein de la même entreprise**. On ne compare donc pas des pommes et des poires. Chaque entreprise est libre de définir un système de salaire conforme à ses exigences. Une rémunération différente de différentes collaboratrices et différents collaborateurs dans une même entreprise ne pose aucun problème tant que le sexe n'est pas le critère direct ou indirect expliquant le traitement inégal, c'est-à-dire tant que par exemple, des professions typiquement féminines ne sont pas systématiquement désavantagées par rapport aux professions typiquement masculines. Ceci blesserait le principe du « salaire égal pour un travail de valeur égale ». La loi prévoit explicitement qu'il doit être possible de comparer les professions considérées comme typiquement féminines à revenu faible avec les professions neutres au niveau du sexe ou masculines, mieux rémunérées, en examinant leur équivalence au niveau de la formation, de la responsabilité et des exigences du point de vue physique, mental et psychosocial.

**5. La « Méthode BASS » n'interprète-t-elle pas trop largement, du point de vue juridique, la notion d'égalité salariale, et n'englobe-t-elle pas la discrimination en matière d'emploi et de profession bien qu'elle ne soit pas interdite la Loi fédérale sur les marchés publics ?**

La Loi sur l'égalité interdit aussi bien la discrimination en matière d'emploi et de profession au sein de l'entreprise, c'est-à-dire quand il y a discrimination sexuelle au niveau de l'attribution des tâches et dans la pratique en matière de promotion, que la discrimination salariale. Du point de vue juridique, il est donc possible de faire opposition. La Loi fédérale sur les marchés publics (LMP) ne prévoit toutefois pas d'examiner ce fait de discrimination dans le cadre des marchés publics.

Se pose alors la question des priorités de l'analyse de l'égalité des salaires. S'il s'agit d'un examen dans le cadre des marchés publics de la Confédération, on considère comme unique critère l'existence ou non d'une enfreinte du principe juridique de **l'égalité salariale**, en d'autres termes : « un salaire égale pour un travail de valeur égale ». Un grand nombre d'entreprises aimerait toutefois en savoir plus. La méthode de l'analyse de régression peut leur donner des informations supplémentaires. Elle peut signaler directement ou indirectement l'existence de **discrimination en matière d'emploi et de profession**, par ex. si les femmes sont sous-représentées dans des positions hiérarchiques plus élevées ou des postes plus exigeants de l'entreprise bien qu'elles possèdent des qualifications de valeur égale. De telles informations complémentaires n'ont aucunes conséquences pour les marchés publics de la Confédération.

**6. L'analyse intègre l'expérience professionnelle. Celle-ci ne joue toutefois pas partout le même rôle du fait que les effets de l'apprentissage peuvent être complètement différents suivant le champ d'activité et la classification de fonction. Même les conventions collectives de travail prévoient différentes évolutions salariales. La « Méthode BASS » tient-elle compte de cette nuance ?**

Tout d'abord : Les réglementations minimales contenues dans les conventions collectives de travail ne disent rien à propos des salaires effectivement payés et de l'égalité salariale dans l'entreprise. Le recours à des échelles d'évolution salariale différentes dans les diverses branches révèle plutôt l'état des rapports de force syndicaux que des faits objectifs.

Si les différentes courbes d'apprentissage jouent effectivement un rôle dans une entreprise (sans qu'elles contiennent en elles-mêmes déjà des éléments discriminatoires), la « Méthode BASS » peut sans problème en tenir compte à l'aide de ce que l'on appelle des variables d'interaction. L'avantage de l'analyse de régression est justement qu'elle est ouverte et flexible. Il est donc sans autre possible de l'adapter de façon optimale à la situation effectivement existante.

**7. L'analyse de données anonymisées dans le cadre de l'examen de l'égalité salariale permet-elle effectivement de dégager et de corriger des situations individuelles discriminatoires?**

L'anonymat des données doit être respecté en raison de la protection des données. Nous les rendons anonymes en attribuant à chaque collaborateur et à chaque collaboratrice un numéro d'identité connu de l'entreprise. On peut donc apprécier des cas individuels, sans que les entreprises ne doivent révéler l'identité de la personne concernée, dans la mesure où l'on communique les informations touchant des cas individuels aux entreprises au moyen du numéro d'identité octroyé au début de l'examen.

## **8. Existe-t-il une différence entre la « méthode BASS » et la « méthode Flückiger » ?**

Yves Flückiger, professeur en économie genevois, a appliqué la méthode de l'analyse de régression pour réaliser une expertise dans le cadre d'une plainte déposée pour discrimination salariale (ATF 4C.383.2002). Ni le professeur Yves Flückiger, ni le Bureau BASS n'ont réinventé cette méthode. La méthode de l'analyse de régression constitue un outil théorique que les économistes et les scientifiques en science sociale utilisent depuis des décennies pour mesurer la discrimination salariale dans un contexte économique global. La nouveauté consiste à appliquer la méthode au niveau des entreprises dans le cadre de plaintes déposées en raison d'une inégalité de salaire ou du contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics de la Confédération.

La méthode de calculs d'Yves Flückiger ne se distingue que légèrement de celle du BASS et ceci en raison des différents contextes d'application. Ces petites différences ne sont que des détails d'ordre technique dont les deux parties ont connaissance et qui ne sont controversées par aucune d'entre elles.

## **9. Une entreprise peut-elle vérifier, elle-même, si le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes est transgressé dans son établissement? De quels moyens dispose-t-elle ?**

Un objectif à long terme du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes est de mettre à disposition des entreprises un auto-test pour réaliser l'analyse standard. Actuellement, on dispose déjà de descriptifs de la méthode. L'application présuppose toutefois des connaissances économico-statistiques et un savoir équivalent en matière d'égalité. Une entreprise qui ne possède pas le savoir-faire correspondant devra recourir à l'aide d'expertes et d'experts. Le Bureau BASS, ainsi que d'autres expertes et experts dont vous pouvez obtenir les coordonnées auprès du Bureau de l'égalité ou des marchés publics, accompagnent les entreprises au cours du processus d'analyse ou réalisent les analyses à leur place.

## **10. Le Bureau BASS a-t-il une position de quasi-monopole dans le domaine des analyses d'égalité salariale du fait qu'il a développé la méthode pour effectuer le contrôle dans les marchés publics de la Confédération ?**

Le Bureau BASS a acquis une large expérience dans le cadre d'analyses d'égalité salariales effectuées aussi bien pour la clientèle très diversifiée des marchés publics de la Confédération, que l'Office fédéral de la statistique et diverses entreprises. Le Bureau BASS n'a toutefois jamais monopolisé ce savoir, mais au contraire toujours veillé à le transmettre à d'autres par le biais de descriptions détaillées de la méthode et de séminaires de formation.

### **Pour plus de détails, veuillez consulter les publications mentionnées ci-dessous**

■ Description détaillée de la méthode: [http://www.buerobass.ch/pdf/2005/Lohnungleichheit\\_Methode.pdf](http://www.buerobass.ch/pdf/2005/Lohnungleichheit_Methode.pdf)

■ Deux articles du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et du Bureau BASS dans « La Vie économique. Revue de politique économique » (Numéro 09-2005 ; éd. : Secrétariat d'État à l'économie, seco).

- Marianne Geisser et Sajeela R. Schmid: « L'exigence de l'égalité salariale dans les marchés publics »
- Silvia Strub: « Égalité salariale et instrument de contrôle »

<http://www.bbl.admin.ch/bkb/00235/00362/00385/00387/index.html?lang=fr>