



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Inégalités entre femmes et hommes en Suisse : Etat des lieux et possibilités d'actions

Ordre vaudois d'EXPERTsuisse
Jeudi 7 septembre 2017
Sylvie Durrer – directrice BFEG



1. Un peu d'histoire
2. Bases légales
3. Conciliation travail - famille
4. Lutte contre discrimination salariale
5. Mesures actuelles de la Confédération
6. Outil Logib
7. Analyse d'impact des régulations : Enquêtes auprès des entreprises
8. Engagement du secteur public : Charte sur l'égalité salariale
9. Agenda international



L'inégalité, un enjeu collectif

- Les inégalités existent. Certaines touchent surtout les femmes, d'autres les hommes.
 - Les inégalités qui frappent les femmes concernent cependant aussi les hommes et réciproquement.
 - Ainsi, la discrimination salariale qui touche une femme a des conséquences sur son partenaire, ses enfants, à court et à long terme, puisque les pensions alimentaires ou le partage de la prévoyance en cas de divorce ainsi que le montant de la retraite mais aussi le calcul du dommage de perte de gain dans les actions en réparation civile seront affectés.
 - Les inégalités ont aussi des conséquences néfastes pour les entreprises, notamment une concurrence déloyale de la part des employeurs qui discriminent et réduisent ainsi leurs coûts.
 - Pour la justice, pour la sécurité économique du pays, pour des relations sociales harmonieuses, il est important que les inégalités soient éliminées.
- **La mixité et l'égalité bénéficient aux individus comme à l'ensemble de la société.**



1. Un peu d'histoire



La Suisse, une jeune démocratie

- En Suisse, les hommes ont le droit de vote depuis 1848. Ils l'ont ensuite accordé aux femmes en 1971, soit 123 ans plus tard.





La place des femmes et des hommes

La Suisse est un des seuls pays où le droit de vote des femmes a fait l'objet de votations populaires masculines.

Le suffrage féminin a été rejeté au nom de valeurs patriarcales.





2. Bases légales



Constitution fédérale et Loi sur l'égalité

- **Constitution fédérale (art. 8, al. 3)**

L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. **L'homme et la femme ont droit à un *salaire égal pour un travail de valeur égale*.**

- **Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (art. 3, al. 1 et 2)**

¹Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit **directement, soit indirectement**, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

²L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à **l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnel, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.**



Quotas : que dit la loi suisse ?

Loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes

- Art. 3, al. 3
- Les mesures appropriées visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans les faits ne constituent pas une discrimination.
- *Projet du Conseil fédéral (en cours de discussion au Parlement): Les conseils d'administration devront compter au minimum 30 % de femmes et les directions 20 %. En cas de non-respect de ces proportions, les sociétés devront, dans leur rapport de rémunération, en exposer les raisons de même que les mesures pour y remédier.*



3. Conciliation Travail - Famille



Concilier travail-famille, un défi

Perspective du Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes

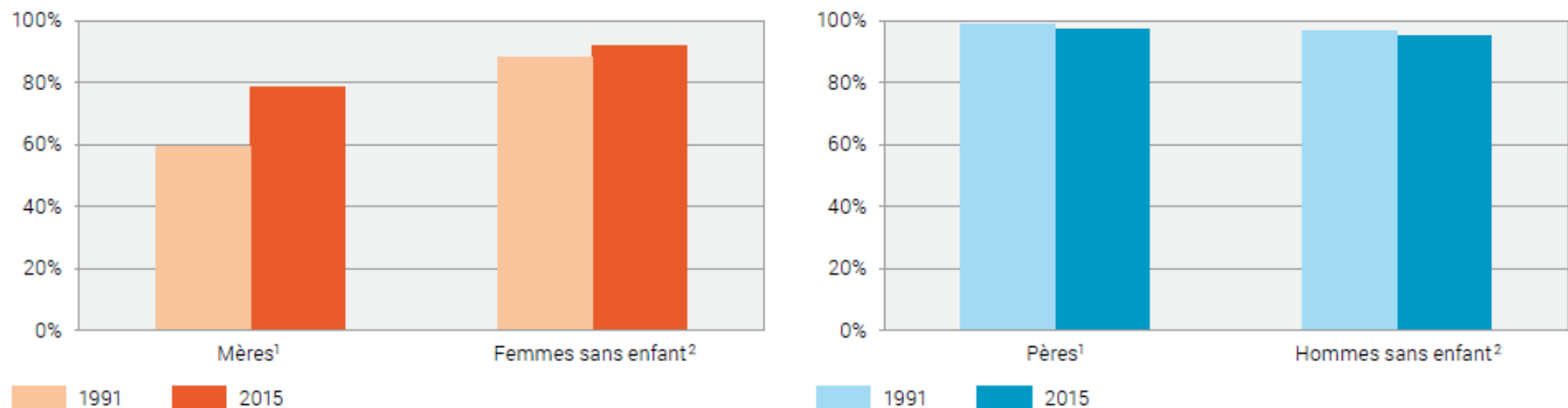
- *Concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans subir de pénalité sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches ni sacrifier ses liens et engagements familiaux.*



Activité des femmes et des hommes

Taux d'activité des parents¹ et des personnes sans enfant², selon le sexe, en pour cent, 1991 et 2015

G 1.1



¹ 25-54 ans avec enfant(s) de moins de 15 ans dans le ménage

² 25-54 ans sans enfant dans le ménage

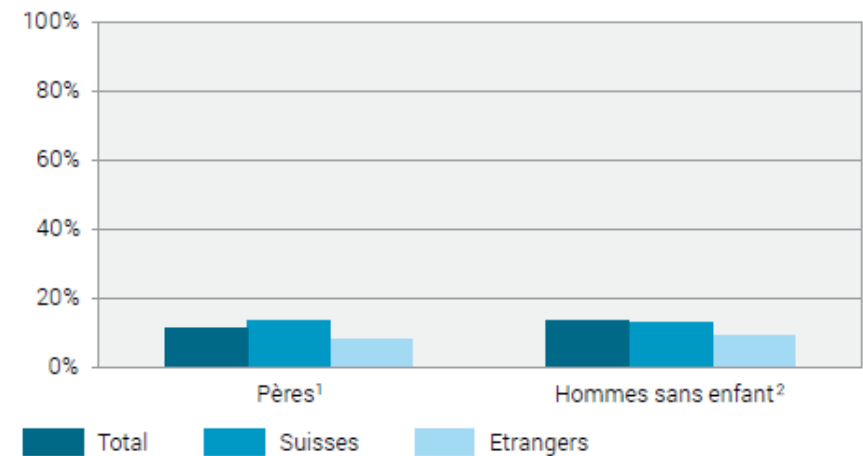
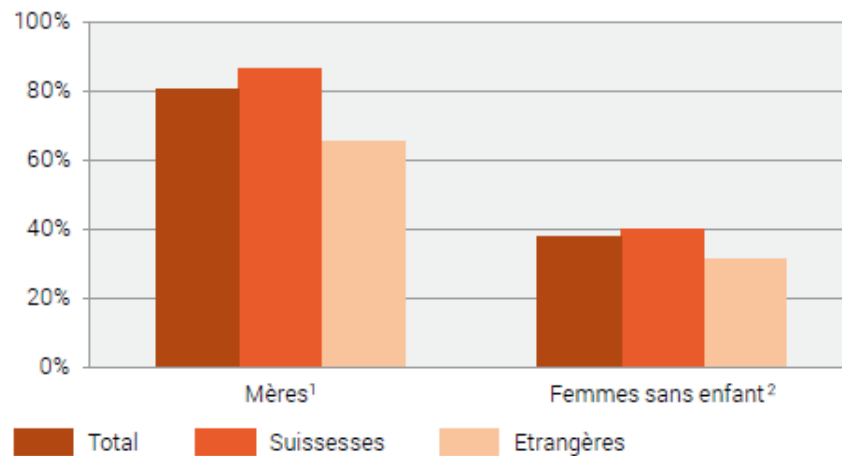
Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2016



Part d'actifs occupés à temps partiel chez les parents¹ et chez les personnes sans enfant² selon la nationalité et le sexe, en pour cent, 2015

G 1.3



¹ Actives ou actifs occupé(s) de 25–54 ans avec enfant(s) de moins de 15 ans dans le ménage

² Actives ou actifs occupé(s) de 25–54 ans sans enfant dans le ménage

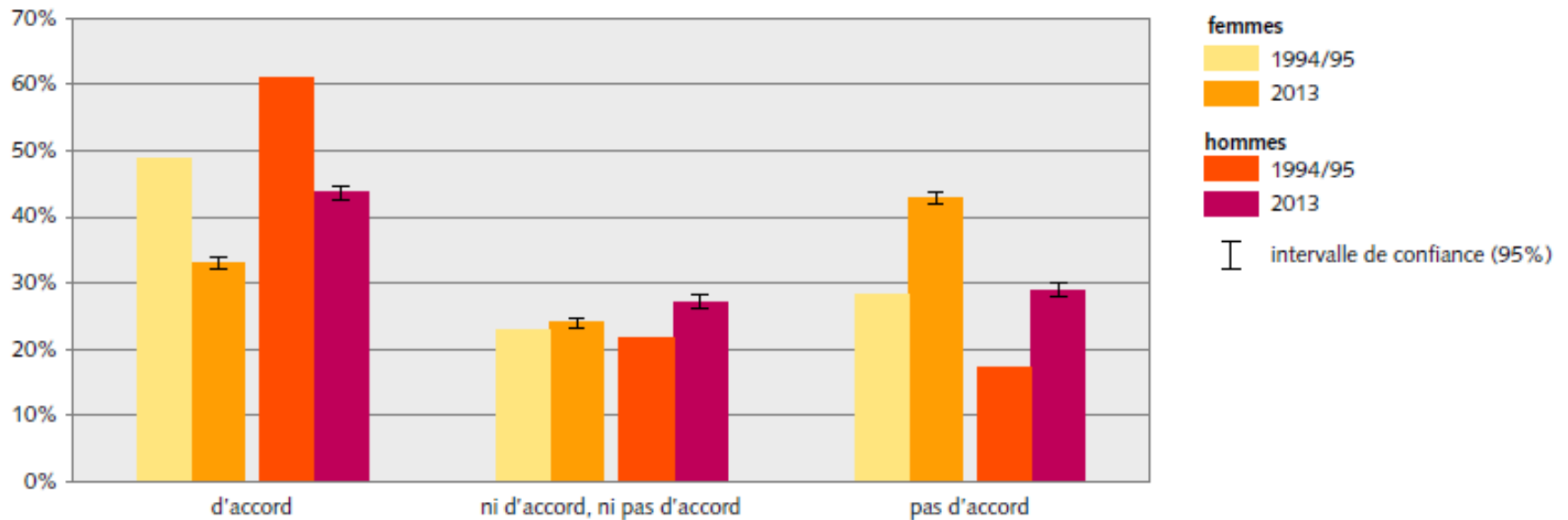
Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2016



Attitudes envers le travail des mères

Attitudes par rapport à l'affirmation «un enfant en âge préscolaire souffre du fait que sa mère travaille» – comparaison avec l'enquête sur les familles 1994/95
Hommes et femmes entre 20 et 49 ans

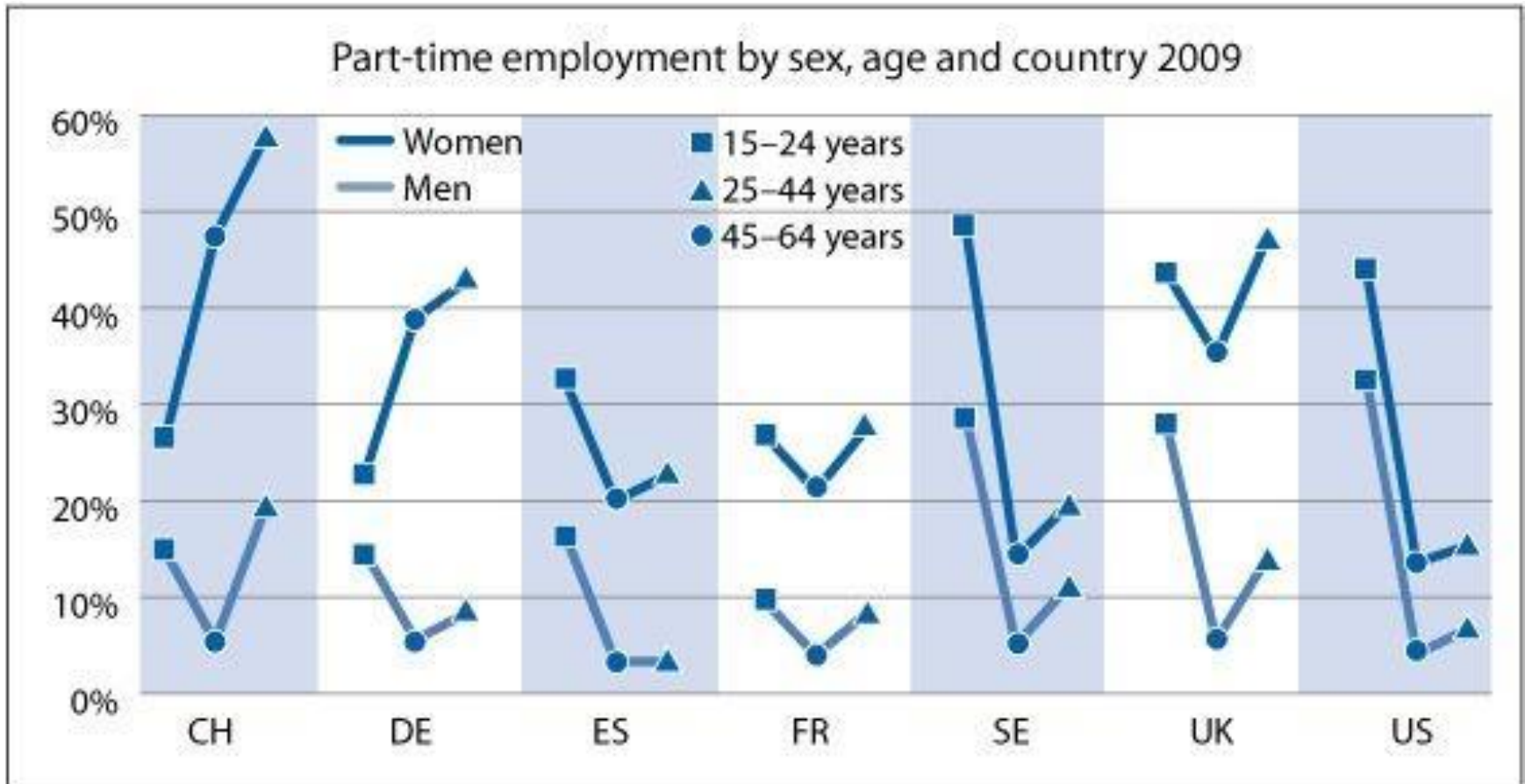


Sources: OFS – EFG 2013, EFS 1994/95

© UST, Neuchâtel 2015



Rapport social 2012 - fors





Eléments d'une politique publique de l'égalité dans la vie professionnelle

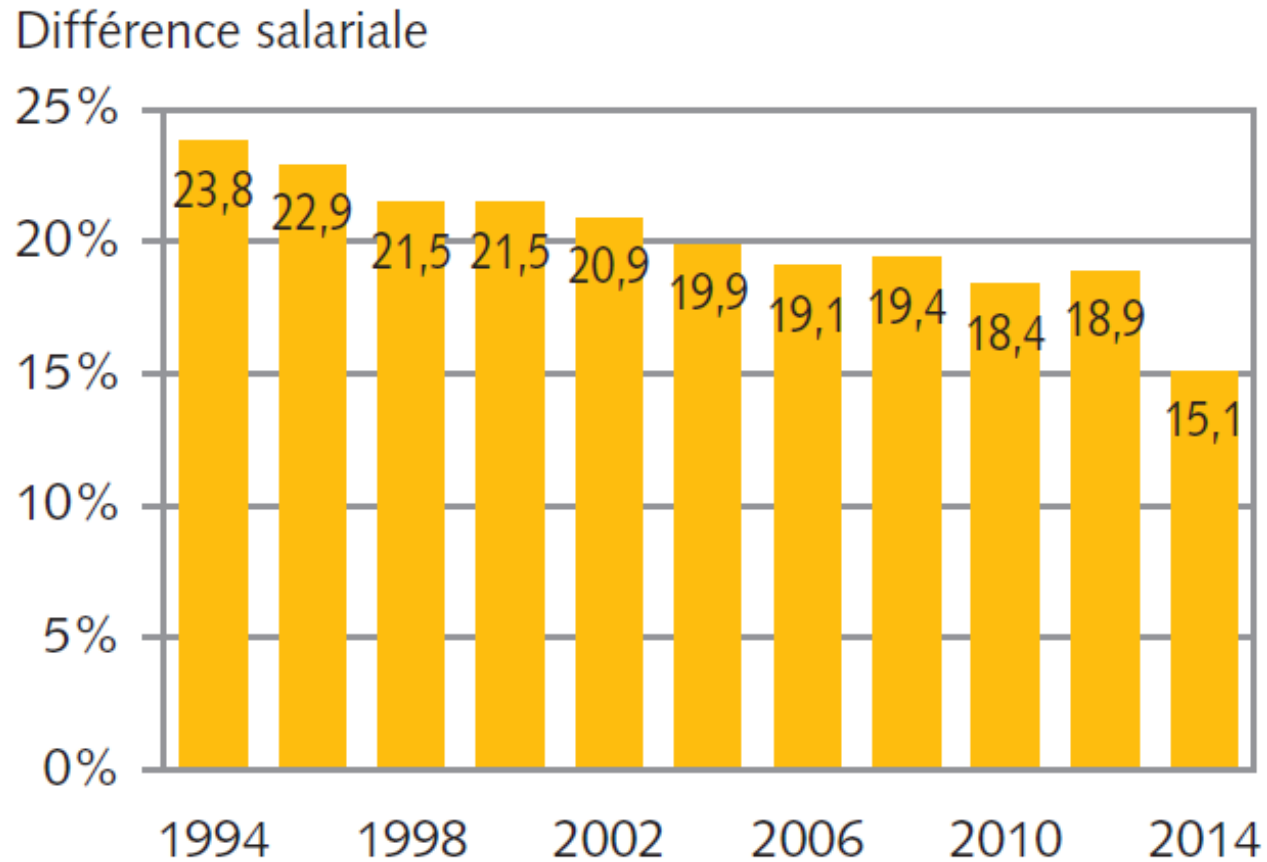
- 1) Un **accueil extrafamilial pour enfants** doit être disponible pour permettre aux parents qui exercent une activité lucrative ou suivent une formation de confier leurs enfants à des personnes de confiance et à un tarif abordable. *(Depuis 2003, la Confédération a soutenu la création de 54 000 places d'accueil)*
- 2) Le **monde du travail** doit offrir des conditions-cadre favorables à la vie de famille, en particulier offrir une flexibilité quant à l'organisation du temps.
- 3) Les **incitations financières négatives** sur l'activité professionnelle des mères induites par le système fiscal doivent être éliminées.
- 4) Des **congés spécifiques** liés à la naissance d'un enfant ou à des situations qui demandent assistance et soins à des proches doivent exister. *(Congé maternité 2005)*
- 5) Les **images et attitudes stéréotypées** sur les rôles respectifs des hommes et des femmes dans la famille et dans la société doivent être éliminées.
- 6) L'**égalité salariale** doit être réalisée si l'on entend voir les hommes participer davantage aux tâches familiales et permettre aux femmes d'être plus actives sur le plan professionnel, sans que les familles ne subissent pour autant une baisse substantielle de leurs revenus.



4. Lutte contre discrimination salariale



Différence salariale - Secteur privé en Suisse



© OFS, Neuchâtel 2016

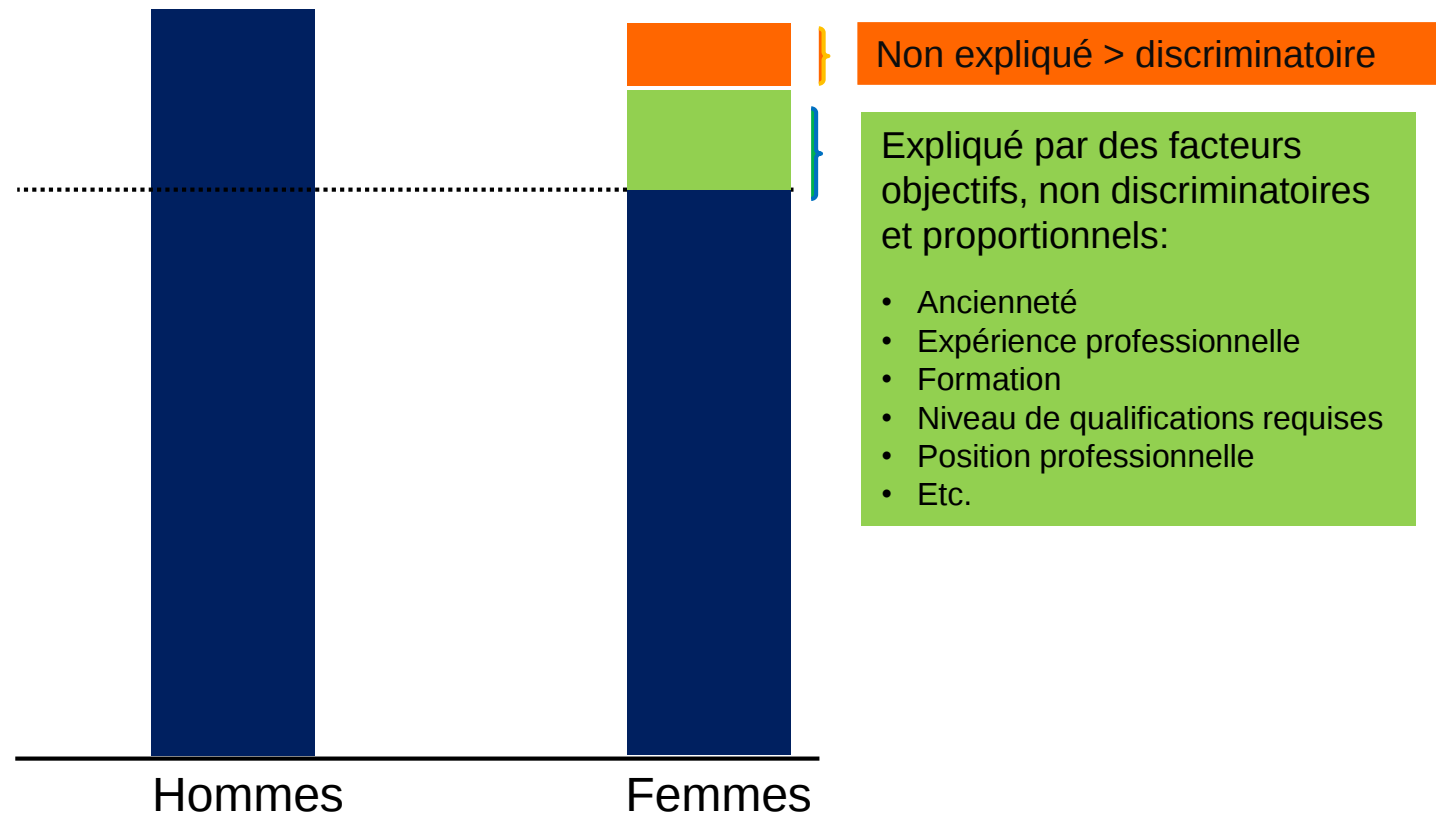


Différence vs discrimination

- Lorsque l'on constate une différence salariale, il s'agit de déterminer si celle-ci repose sur des **motifs objectifs, non discriminatoires et proportionnels**.
- Pour expliquer une différence salariale, on tient compte de **divers éléments**:
 - les caractéristiques individuelles de qualification: *formation, expérience professionnelle, ancienneté*
 - les caractéristiques liées au poste de travail: *position professionnelle, niveau des qualifications requises par le poste*
 - les autres caractéristiques ayant un impact sur les salaires : *pénibilité, horaires irréguliers, etc.*
- Tant le **facteur** que son **opérationnalisation** doivent être objectifs et non discriminatoires.



Différence / Discrimination





- **Différence salariale** (médiane - secteur privé)
 - **2014** **15.1%**
 - 2012 18.9%
 - 2010 18.4%
 - 2008 19.4%
- **Part salariale inexpliquée** (moyenne - secteur privé)
 - **2014** **8.7%**
 - 2012 8.7%
 - 2010 8.7%
 - 2008 9.4%



5. Mesures actuelles de la Confédération



Mesures actuelles pour lutter contre la discrimination salariale

➤ **LOGIB (Lohngleichheitsinstrument Bund)**

- Outil informatique d'analyse salariale pour les entreprises, développé par le BFEG, repris par d'autres pays (Allemagne, Luxembourg, etc.);
- Workshops pour les entreprises



www.logib.ch
Helpline
0800 55 99 00

➤ **Engagement égalité salariale ELEP**

- Projet d'analyse volontaire des pratiques salariales des entreprises, soutenu par les organisations faîtières d'employeurs et d'employé-e-s ainsi que par la Confédération.



Engagement
Lohngleichheit
Egalité salariale
Parità salariale

➤ **Contrôles dans le cadre des marchés publics (Confédération)**

- Analyse obligatoire pour les entreprises soumissionnaires à un marché public de la Confédération au-dessus des seuils WTO
- Contrôles effectués par le BFEG.





- Le projet concerne les entreprises d'au moins 50 employé-e-s. Il ne touche donc que 2% des entreprises mais 54% des personnes actives en Suisse.
- Les entreprises doivent analyser les salaires au regard de l'égalité tous les 4 ans et selon une méthode reconnue.
- Le sérieux de la démarche est vérifié par un tiers (organe de révision, partenaires sociaux), qui adresse un rapport sur la manière dont l'analyse a été effectuée à l'intention des organes dirigeants de l'entreprise contrôlée.
- À compter de la réception du rapport, les employeurs auront un an pour informer les travailleurs du résultat du contrôle.
- Les sociétés cotées en bourse devront indiquer ce résultat dans leur annexe au bilan pour que les actionnaires soient informés des efforts entrepris en vue de l'égalité salariale.



6. LOGIB



- La Confédération met à disposition des entreprises un instrument d'auto-contrôle de leur pratique salariale qui est **anonyme et gratuit**.
- Logib permet de contrôler si la pratique salariale d'une **organisation de plus de 50 employé-e-s** respecte l'égalité entre femmes et hommes;
- Logib recourt à une **méthode économétrique éprouvée**, l'analyse de régression et emploie des **variables similaires à celles de l'Enquête suisse sur la structure des salaire** (*formation, expérience professionnelle, ancienneté, position professionnelle, niveau des qualifications requises par le poste*);
- Logib est basé sur **Excel** et ne demande aucune connaissance spécifique en informatique ou statistique;
- Logib est accompagné par une **Helpline** gratuite;
- Logib est utilisable par **8 000 entreprises** en Suisse, qui emploient ensemble plus de **2 millions de personnes**;
- Logib est disponible en **plusieurs langues**: allemand, français, italien, anglais, etc;
- Il est reconnu au plan **international** comme une bonne pratique.



Screenshot of the Logib website (Outil d'autocontrôle : Logib) displayed in a web browser. The browser address bar shows <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/outil-d-autocon>.

The website header includes the Swiss Confederation logo and the text: "Schweizerische Eidgenossenschaft", "Confédération suisse", "Confederazione Svizzera", "Confederaziun svizra". The main header identifies the "Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes" (BFEG).

The navigation menu includes: "Le Conseil fédéral", "DFI", "BFEG", "Page d'accueil", "Plan du site", "Contact", "DE", "FR", "IT", "EN".

The main content area is titled "Outil d'autocontrôle : Logib". It features a sidebar with links: "Instructions et téléchargement Logib", "Workshop Logib - Autocontrôle de l'égalité salariale", "Historique des versions Logib", and "Modèle d'analyse standard de la Confédération".

The central content area displays a video player titled "Logib Clip" showing a man reading a newspaper and a woman shaking hands. Below the video, the text reads: "Contrôlez vite et simplement votre pratique salariale".

The text continues: "Pour savoir si leur pratique salariale respecte l'égalité entre femmes et hommes, les employeurs peuvent faire eux-mêmes un point de la situation. C'est très facile avec le logiciel Logib, adapté aux entreprises ayant 50 employé-e-s au moins. Son utilisation est simple."

A "Contact" sidebar on the right provides the Logib Helpline information: "Logib Helpline", "T 0800 55 99 00", "logib@ebg.admin.ch", and a link to "Imprimer contact".

The browser's taskbar at the bottom shows various application icons and the system clock indicating 21:04 on 05.09.2017.



7. Analyse d'impact des régulations: Enquêtes auprès des entreprises



Position des entreprises

- Au printemps 2015, deux enquêtes représentatives auprès des entreprises concernant en particulier le projet de révision de la LEg ont été effectuées:
 - La première enquête a porté sur toute la Suisse ; elle a été mandatée par l'Office fédéral de la justice et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes auprès d'Infras, dans le cadre d'une analyse d'impact des régulations. Sur 2'700 entreprises contactées, **1'305** ont répondu.
 - La seconde a porté sur la Suisse romande ; elle a été mandatée par le Centre patronal (vaudois) auprès de MIS Trend. **660** entreprises ont répondu.



Enquête mandatée par la Confédération - Infras

- Au total 2'700 entreprises ont été sollicitées et **1'305 entreprises de 50 employé-e-s** ont répondu à un sondage en ligne.
- En outre, 50 entretiens qualitatifs ont été menés avec des entreprises et 26 avec des experts.
- **La majorité des répondants évalue de façon positive l'orientation générale des mesures envisagées par le Conseil fédéral.**
- **2/3 des entreprises interrogées (dans le cadre des 50 entretiens qualitatifs) considèrent globalement qu'il est raisonnable d'introduire de nouvelles mesures étatiques pour réaliser l'égalité salariale.**
- Parmi les entreprises interrogées qui ont déjà procédé à une analyse de l'égalité salariale, la moitié a dit avoir procédé ensuite à des mesures correctives. Les corrections ont le plus souvent bénéficié aux femmes, qui ont vu leur salaire augmenter.
- La préoccupation la plus importante pour les entreprises porte sur la charge administrative. Pour les petites et moyennes entreprises, la première fois qu'elles réalisent une analyse, la durée est évaluée à 2 jours et diminue fortement lors de la 2^e analyse. (Il faut cependant rappeler que l'analyse ne devrait avoir lieu que tous les 4 ans.)
- Enfin, l'instrument d'analyse standard de la Confédération (Logib) est jugé positivement par la majorité des entreprises interrogées. Elles apprécient tout particulièrement la simplicité de l'outil.
- Plusieurs experts interrogés souhaiteraient cependant avoir la possibilité de choisir entre diverses méthodes d'analyse.



- **Echantillon représentatif de 660 entreprises romandes** de plus de 10 employé-e-s.
- Les 2/3 des entreprises romandes déclarent accorder beaucoup d'importance à la question de l'égalité des sexes dans la gestion du personnel.
- Plus des 3/4 des entreprises romandes affirment appliquer complètement l'égalité salariale entre hommes et femmes, **mais 57 % des entreprises n'ont jamais réalisé d'analyse de l'égalité salariale.**
- 15% des entreprises de plus de 50 personnes déclarant avoir procédé à une évaluation de l'égalité salariale ont utilisé le logiciel «Logib». Sur cette vingtaine d'entreprises, environ 70% ont trouvé ce logiciel plutôt simple d'utilisation.
- **Les 3/4 des entreprises trouvent que le projet de contrôles du CF est acceptable.**
- Sur la base des entreprises jugeant ces contrôles acceptables ou opportuns, la moitié souhaiterait que cette obligation soit aussi **étendue aux entreprises de moins de 50 personnes** contre un quart qui pense le contraire. Le quart restant ne se prononce pas. 65% des entreprises de plus de 50 personnes pensent qu'il faudrait aussi les appliquer dans les plus petites structures.
- En conclusion : Les entreprises ont pour la grande majorité le sentiment de respecter l'égalité salariale. Elles ne sont pas hostiles au projet du Conseil fédéral d'introduire des contrôles périodiques obligatoires, mais à la condition d'avoir une marge de tolérance permettant de tenir compte d'autres critères tels que la qualité du travail et le comportement du travailleur tout comme conserver la possibilité d'expliquer les différences de salaires à priori discriminatoires. La surcharge administrative est aussi au coeur de leurs préoccupations.



77%

des employeurs **estiment que l'égalité salariale est tout à fait respectée** dans leur entreprise.

34%

des entreprises **ont déjà vérifié** si leur pratique salariale respectait l'égalité entre femmes et hommes.

76%

des employeurs estiment que le projet de loi rendant obligatoire le contrôle périodique du respect de l'égalité salariale dans les entreprises de plus de 50 personnes est **acceptable** (50%), voire même **opportun** (26%).



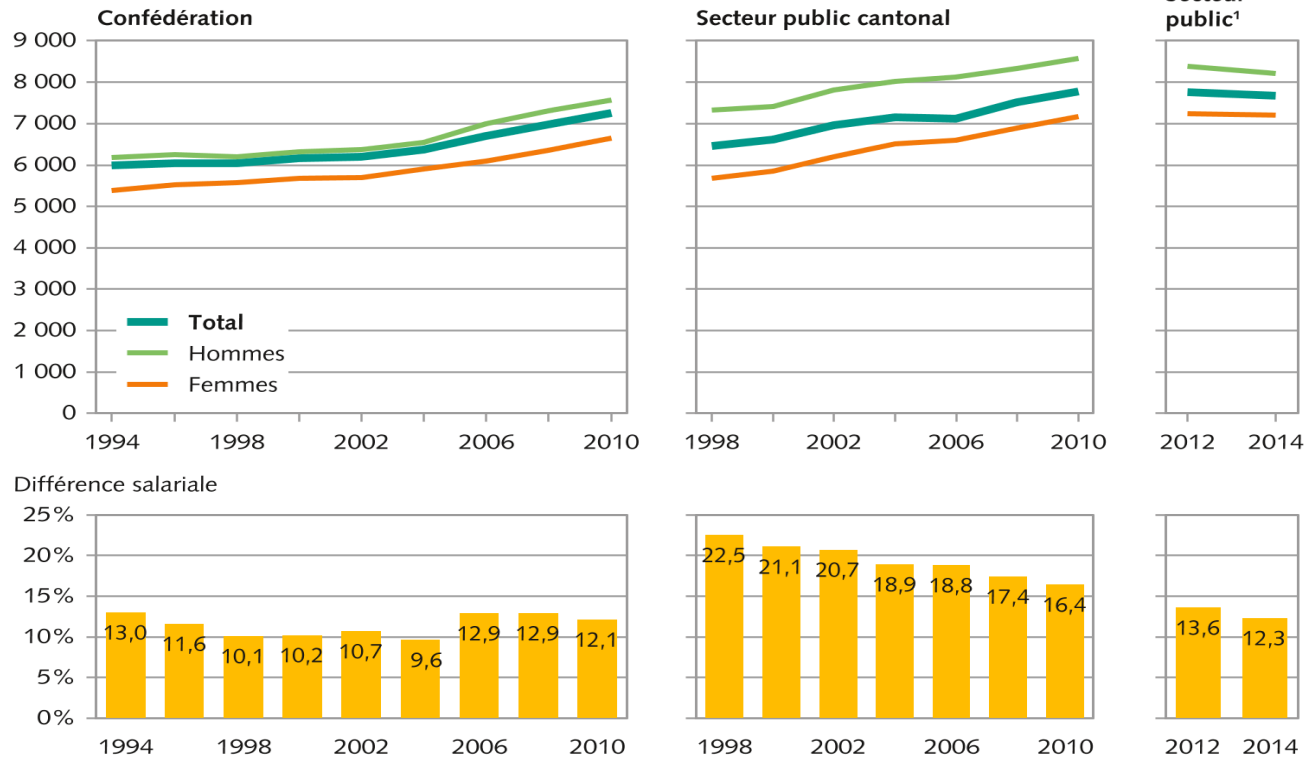
8. Engagement du secteur public



Différence salariale dans le secteur public

Salaire mensuel brut Secteur public

En francs, standardisé (médiane)



1 Confédération, cantons, districts, communes, corporations

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

© OFS, Neuchâtel 2016



Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public

En vertu de cette Charte, les signataires prennent les engagements suivants :

1. **Sensibiliser à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)** leurs collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, mais aussi dans le recrutement, la formation et la promotion professionnelle.
2. **Réaliser, au sein de l'administration publique**, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
3. **Encourager, au sein des entités proches des pouvoirs publics**, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
4. **Faire respecter, dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions**, l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle.
5. **Informar sur les résultats concrets de cet engagement**, notamment en participant au monitoring effectué par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

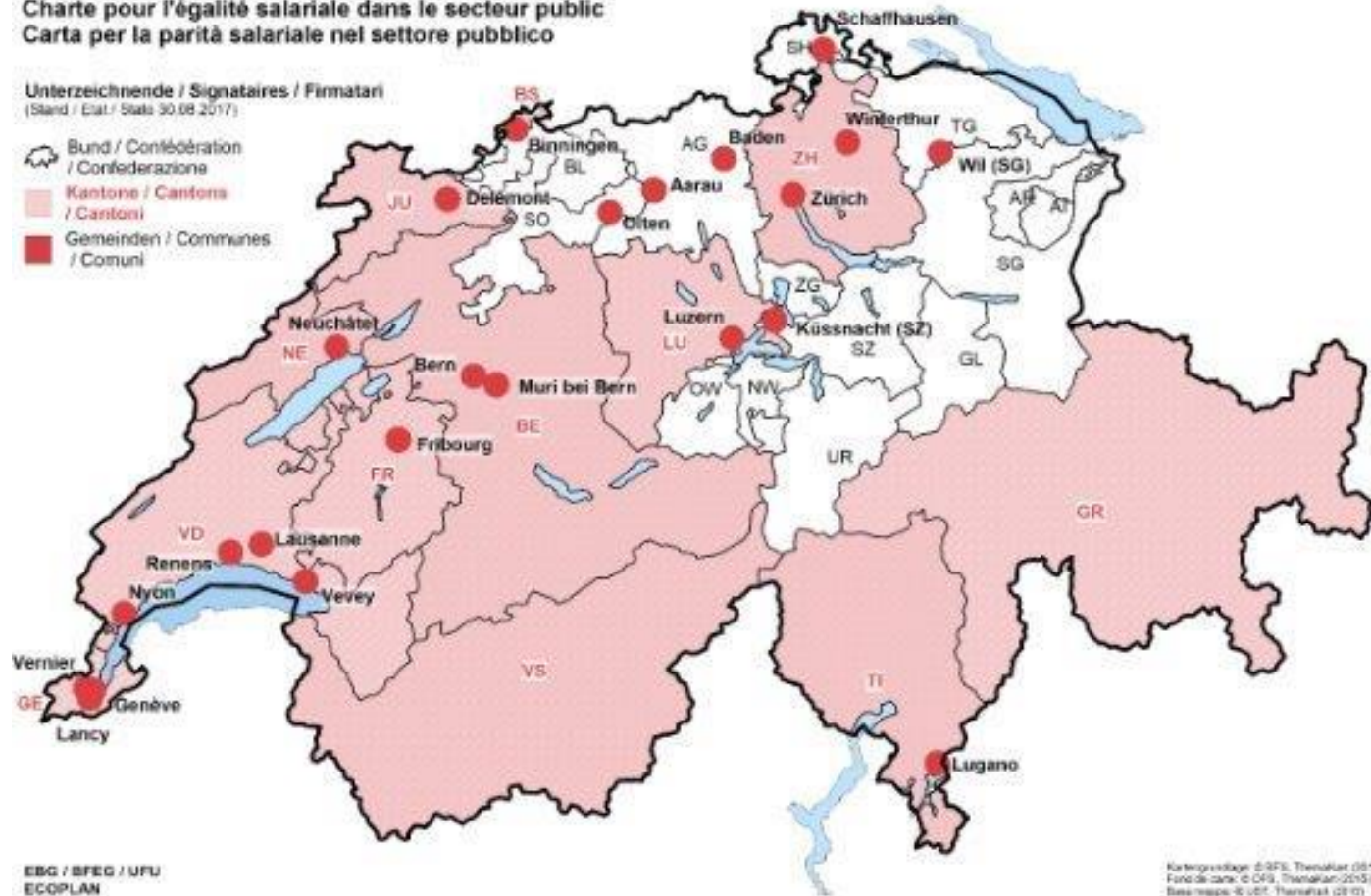


Signatures de la charte

Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public Carta per la parità salariale nel settore pubblico

Unterzeichnende / Signataires / Firmatari
(Stand / Etat / Stato 30.08.2017)

- Bund / Confédération / Confederazione
- Kantone / Cantons / Cantoni
- Gemeinden / Communes / Comuni





9. Agenda international



12 mars 2016





EQUAL PAY INTERNATIONAL COALITION

A multi-stakeholder Coalition
to achieve equal pay
between women and men
for work of equal value by 2030

#EqualPay



MONDAY, 18 SEPTEMBER 2017
3:00 - 5:30 pm

United Nations Headquarters
New York
ECOSOC Chamber

On the occasion of the UN General Assembly, the ILO, UN Women and the OECD will launch the Equal Pay International Coalition (EPIC). This strategic multi-stakeholder partnership will assist UN Member States, in collaboration with employers' and workers' organisations and other key stakeholders, in achieving the UN Sustainable Development Goals, specifically Target 8.5 which calls for equal pay for work of equal value and Goal 5 which seeks gender equality and women's empowerment.

The High-level Launch of EPIC will bring together senior Government and UN officials, business executives as well as leaders of trade unions and other international organizations to discuss the importance of equal pay in increasing economic value, building sustainable enterprises and lessons learned from enacting equal pay policies.

Please RSVP by 8 September 2017 to Ms. Jessica Pak, pak@ilo.org





Merci de votre attention